

Expte.

DI-1314/2014-4

**EXCMA. SRA CONSEJERA DE
EDUCACIÓN, UNIVERSIDAD, CULTURA Y
DEPORTE
Parque Empresarial Dinamiza (Recinto
Expo) Pablo Ruiz Picasso, 65 D
50018 ZARAGOZA
ZARAGOZA**

Zaragoza, a 11 de diciembre de 2014

I.- Antecedentes

Primero.- Con fecha 2 de julio de 2014 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En el mismo se indicaba, literalmente, lo siguiente:

“Que habiendo tenido conocimiento de la publicación en el Boletín Oficial de Aragón del Decreto 21/2014, de 18 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se autoriza la disolución y liquidación de la sociedad mercantil autonómica de capital íntegramente público "Escuela Superior de Hostelería de Aragón", S.A.U." (BOA núm. 40 de 26/02/2014), y el Decreto 72/2014, de 29 de abril del Gobierno de Aragón, de creación del centro docente "Escuela de Hostelería de Teruel" de titularidad de la Comunidad Autónoma de Aragón, por transformación del centro de formación profesional específica "Escuela

Superior de Hostelería de Aragón", en Teruel (BOA de 09/05/20 14), y considerándolo lesivo, perjudicial y gravemente discriminatorio para quienes suscriben, mediante el presente escrito vienen a solicitar su amparo, y ello, en base a las siguientes

ALEGACIONES:

PRIMERA.- Que la mencionada "Escuela Superior de Hostelería de Aragón", a pesar de haber sido constituida como Centro Educativo con oferta de Enseñanzas Privadas, desde el curso 2000/2001 viene ofertando exclusivamente Ciclos Formativos de Grado Medio, Superior y Programas de Cualificación Profesional Inicial (antes Programas de Garantía Social) como cualquier Instituto de Enseñanza Secundaria de la red pública del Gobierno de Aragón y, por lo tanto, sin que el alumnado haya tenido que hacerse cargo del pago de una matrícula privada.

SEGUNDA.- Que el profesorado perteneciente a la "Escuela Superior de Hostelería de Aragón", ha sido contratado, a lo largo de todos estos años y desde su creación, por el Organismo que ha regido dicha escuela, sin haber exigido en dicha contratación el haber superado los procedimientos selectivos establecidos para el acceso a los cuerpos de profesores de enseñanza secundaria y profesores técnicos como en el resto de Centros de la Red Pública de Aragón o figurar en las listas derivadas de dichos procesos.

TERCERA.- Que de acuerdo a las manifestaciones anteriores, no entendemos que pueda decirse que la "Escuela Superior de Hostelería de Aragón" haya actuado como centro de formación

profesional específica dedicado al ramo de la hostelería en enseñanzas de régimen general, tal y como se afirma en el preámbulo del Decreto 21/2014.

CUARTA.- Si, tal y como se sigue afirmando en el preámbulo del Decreto 21/2014, la "Escuela Superior de Hostelería de Aragón" era una sociedad mercantil autonómica de capital íntegramente público, tampoco entendemos por qué su personal, tanto profesorado de enseñanza secundaria, de técnicos y personal de administración y servicios, no era cubierto por los procedimientos selectivos públicos convocados por la Diputación General de Aragón, y por lo tanto, tal y como sigue afirmándose en dicho preámbulo, al convertirse en Centro Público, nos preguntamos el por qué no se ha realizado una convocatoria pública para todas esas plazas.

QUINTA.- El art. 2 del Decreto 21/2014, en su punto primero, establece que el personal que prestaba sus servicios en la "Escuela Superior de Hostelería de Aragón" pasará a integrarse como personal laboral indefinido no fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, y en su punto segundo, que el personal que desempeñaba funciones docentes, desempeñará las funciones propias del personal docente no universitario de los Centros Públicos de la Comunidad Autónoma, así como que el personal no docente, pasará a desempeñar las funciones propias de su categoría y especialidad de acuerdo con la correspondiente RPT del Dpto. de Educación, Universidad, Cultura y Deporte de Gobierno de Aragón; de nuevo, nos preguntamos por qué estas plazas no se convocan públicamente si las funciones a desarrollar son las propias de los funcionarios de educación y del personal de administración y servicios de la Comunidad

Autónoma.

SEXTA.- El art. 6 del Decreto 21/2014 estipula que las retribuciones a cobrar serán las mismas que el personal docente no universitario y que las del convenio colectivo del personal laboral respectivamente, pero sorprendentemente, en el art. 7 se regulan los complementos personales transitorios a percibir si, como consecuencia de la transformación de su contrato, se produjera una disminución en el cómputo de las retribuciones tanto fijas como periódicas. Los que suscriben, nos preguntamos el por qué de la percepción de dicho complemento si las funciones a realizar serán las correspondientes a los funcionarios de educación y al personal de administración y servicios de la Comunidad Autónoma de Aragón. Nos gustaría saber a cuánto asciende dicho complemento y si el personal de la "Escuela Superior de Hostelería de Aragón" asimilado a funciones docentes cobrará el verano, cosa que desde el curso pasado no ocurre con el profesorado interino.

SÉPTIMA.- El art. 8 del Decreto 21/2014 establece que los contratos de los trabajadores se extinguirán cuando el puesto de trabajo que se venía desempeñando se provea a través de cualquiera de los procedimientos legalmente previstos o se decida su amortización. Entendemos que los únicos procedimientos legalmente previstos corresponden a la convocatoria de oposiciones, pero nos embarga la duda de si es voluntad de la Administración convocar estas plazas y cuándo lo va a hacer, puesto que este año no se han convocado de ninguna de las especialidades presentes en ... (salvo Francés) y tampoco están previstas para los próximos 2 años, al menos, según las propuestas informadas por los Sindicatos.

OCTAVA.- El Decreto 72/2014, en su disposición tercera, indica que las actividades de la "Escuela de Hostelería de Teruel" comenzarán el 1 de julio de 2014. ¿Por qué se transforma en esta fecha y no a partir del curso 2014/2015?

Todos los anteriores citados artículos no hacen sino posibilitar la incorporación a la Administración Pública de quienes, hasta la fecha, no han superado ningún proceso selectivo convocado por la propia Administración con los condicionantes en cuanto a requisitos que ello conlleva.

Esto supone un agravio comparativo con respecto a todo el personal docente y no docente que hemos conseguido ganar nuestra plaza o figurar en las listas de interinos pasando por los procesos selectivos oportunos, teniendo que desplazarnos a diferentes localidades cada curso académico en el caso de obtener una plaza o concursar en las convocatorias de traslados para acercarnos a nuestro origen, teniendo la incertidumbre de trabajar o no dependiendo del puesto ocupado en las listas, sufriendo los innumerables recortes en cuanto a salarios y pagas extraordinarias y el no cobrar el verano en el caso de los interinos, sufriendo también el aumento de horas lectivas en estos últimos años...”

Por lo expuesto, el colectivo de ciudadanos que se dirigía a esta Institución mediante escrito de queja solicitaba lo siguiente:

“Se requiera a la Consejería de Educación, Universidad,

Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón:

1.- Informe sobre el número de profesores de cada una de las especialidades que forman parte de la plantilla de la Escuela Superior de Hostelería de Aragón y sobre la titulación que posee cada uno de ellos.

2.- Inste a convocar todas las plazas, tanto de profesorado como de personal de administración y servicios, a concurso público y/o en concurso de traslados, y que, desde el curso 2014/2015 esas plazas sean cubiertas con los funcionarios interinos que figuran en las listas elaboradas tras los procedimientos selectivos.

3.- Suprima el complemento retributivo de dicho personal pues entendemos que a un mismo trabajo debe corresponder una misma remuneración económica. O, en todo caso, dote de dicho complemento a todo el profesorado dependiente de la Administración educativa de la Comunidad Autónoma de Aragón.

4.- No dé traslado del Ciclo Formativo de Grado Superior "Guía, información y asistencias turísticas" a la "Escuela de Hostelería de Teruel" con el consiguiente perjuicio que ello supone a la Comunidad Educativa del IES "Vega del Turia", centro que imparte dichas enseñanzas desde hace 14 años con gran esfuerzo y dedicación."

Segundo.- Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a trámite y dirigirse al Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón con la finalidad de recabar la información precisa sobre las cuestiones planteadas en el mismo.

Tercero.- La Administración remitió contestación a la solicitud de información

mediante escrito en el que, literalmente, se indicaba lo siguiente:

“Por Decreto 72/2014, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, se crea el centro docente “Escuela de Hostelería de Teruel”, de titularidad de la Comunidad Autónoma de Aragón, por la transformación del centro de formación profesional específica “Escuela Superior de Hostelería de Aragón”, en Teruel, disponiendo que las actuaciones en materia de personal se estará a lo dispuesto en el artículo 2 del Decreto 21/2014, de 18 de febrero, del Gobierno de Aragón por el que se autoriza la disolución y liquidación de la sociedad “Escuela de Hostelería de Aragón”.

De conformidad con el mencionado artículo 2, en cuanto a la integración de su personal, se establece que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 20.3 de la Ley 1/2014, de 23 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, el personal con contrato laboral indefinido perteneciente a la sociedad mercantil autónoma “Escuela de Hostelería de Aragón, S.A.U.” que hasta la entrada en vigor de este Decreto, estuviera prestando sus servicios en la misma pasará a integrarse como personal laboral indefinido no fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Así, el Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, se subrogará en las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo suscritos entre la mercantil “Escuela superior de Hostelería de Aragón, S.A.U.” en los términos que prevén en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto- Legislativo 11/1995, de 24 de marzo, y en este Decreto.

Por tanto, desde la fecha de su integración efectiva, las condiciones de trabajo del personal docente procedente de la mencionada sociedad, serán las propias del personal docente no universitario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en aquello que resulte compatible con la naturaleza de su relación laboral, sin que le resulte de aplicación el Convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El número de profesores integrados en la creación de la nueva Escuela de Hostelería de Teruel son doce, todos ellos, licenciados o diplomados en alguna de las siguientes disciplinas, Maestro Industrial en Cocina, Técnico de Empresas Turísticas, Técnico Superior en Restauración, Licenciado en Farmacia, Diplomado en Turismo, Técnico Superior en Hostelería, Licenciado en Economía, Licenciado en Filología Francesa, Licenciado en Filología Inglesa y Licenciado en Matemáticas.

Por lo que respecta a los contratos de los trabajadores mencionados, que se integran como personal laboral indefinido no fijo, de conformidad con el artículo 2.8 del Decreto 21/2014, de 18 de febrero, por el que se autoriza su disolución y liquidación, de la sociedad mercantil autonómica, se extinguirá cuando el puesto de trabajo que se venía desempeñando se provea a través de cualquiera de los procedimientos legalmente previstos o se decida su amortización.

En cuanto a las retribuciones, el personal docente pasará a percibir las retribuciones correspondientes al personal docente no universitario de acuerdo con su respectiva titulación, precisando en su artículo 2.7 del citado Decreto, que el personal procedente de la mencionada sociedad, percibirá a partir de la fecha en que la integración sea efectiva, un complemento personal transitorio, si como consecuencia de este proceso se produjera una disminución en cómputo anual de las retribuciones consideradas fijas y periódicas, por el importe correspondiente a dicha disminución.”

II.- Consideraciones jurídicas

Primera.- Por Resolución de 18 de junio de 2001, de la Dirección General de Centros y Formación Profesional, se concedió autorización para la apertura y funcionamiento del Centro Privado “Escuela Superior de Hostelería de Aragón”, -sociedad mercantil autonómica de capital íntegramente público ubicada en la ciudad de Teruel-, para impartir enseñanzas de Régimen General, en aplicación de lo dispuesto en los artículos 7 y siguientes, del Real Decreto 332/1992, de 3 de abril, sobre autorizaciones de centros docentes privados para impartir enseñanzas de régimen general.

La ley 1/2014, de 23 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2014, recogía determinadas disposiciones referentes al personal docente no universitario. Entre otros aspectos, se señalaba que *“en el caso de incorporación de la Escuela Superior de Hostelería de Teruel, S.A.U. a la red de centros educativos públicos dependientes de la Comunidad Autónoma de Aragón, el personal docente de su actual plantilla continuará prestando servicios en el mismo*

centro en calidad de indefinido no fijo, y con el régimen retributivo que corresponda a su categoría profesional, hasta la provisión de los puestos de trabajo por personal funcionario. En todo caso, la continuidad estará condicionada al cumplimiento de los requisitos generales y académicos establecidos para impartir docencia en las enseñanzas que el centro esté autorizado a impartir. En cuanto al personal no docente, permanecerá prestando servicios como indefinido no fijo en el centro en tanto no se apruebe la relación de puestos de trabajo del centro y no se proceda a la cobertura de sus puestos mediante los procedimientos normativamente establecidos.”

El Decreto 72/2014, de 29 de abril, del Gobierno de Aragón, de creación del centro docente “Escuela de Hostelería de Teruel”, de titularidad de la Comunidad Autónoma de Aragón, por transformación del centro de formación profesional específica “Escuela Superior de Hostelería”, en Teruel, creó el Instituto de Formación Profesional Específica con denominación “Escuela de Hostelería de Teruel” para la impartición de los ciclos formativos de formación profesional de la familia profesional de Hostelería y Turismo.

El artículo 2 del Decreto remite la regulación del régimen de personal del centro a lo dispuesto en el artículo 2 del decreto 21/2014, de 18 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se autoriza la disolución y liquidación de la sociedad “*Escuela Superior de Hostelería de Aragón, SAU*”.

Dicho artículo señala literalmente lo siguiente:

“1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.3 de la Ley 1/2014, de 23 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2014, el personal con contrato

laboral indefinido perteneciente a la sociedad mercantil autonómica de capital enteramente público “Escuela Superior de Hostelería de Aragón, S.A.U.” que, hasta la entrada en vigor de este Decreto, estuviera prestando sus servicios en la misma pasará a integrarse como personal laboral indefinido no fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

2. De acuerdo con lo previsto en el apartado anterior, los trabajadores que, en el momento de su integración efectiva en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, desarrollaban funciones docentes, desempeñarán las funciones propias del personal docente no universitario de los Centros Públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Los trabajadores que, en el momento de su integración efectiva en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, desarrollaban funciones no docentes, pasarán a desempeñar las funciones propias de su categoría y especialidad de acuerdo con la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo del Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

3. El Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón se subrogará en las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo suscritos entre la mercantil “Escuela Superior de Hostelería de Aragón, S.A.U.”, en los términos que se prevén en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en este Decreto.

4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes,

desde la fecha de su integración efectiva, las condiciones de trabajo del personal docente procedente de la mencionada sociedad mercantil autonómica serán las propias del personal docente no universitario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en aquello que resulte compatible con la naturaleza de su relación laboral, sin que le resulte de aplicación el convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

5. Desde la fecha de su integración efectiva, las condiciones de trabajo del personal no docente procedente de la mencionada sociedad mercantil autonómica serán las previstas en el convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

6. El personal integrado pasará a percibir sus retribuciones en las cuantías que, a continuación, se señalan, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente:

a) el personal docente, las retribuciones correspondientes al personal docente no universitario equivalente de acuerdo con su respectiva titulación.

b) el personal no docente, las retribuciones correspondientes al personal con categoría laboral equivalente previstas de acuerdo con el convenio Colectivo para el personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

7. El personal procedente de la mencionada sociedad mercantil autonómica percibirá, a partir de la fecha en que la integración sea efectiva, un complemento personal transitorio si como consecuencia de

este proceso se produjera una disminución en cómputo anual de las retribuciones consideradas fijas y periódicas, por el importe correspondiente a dicha disminución.

El complemento personal transitorio resultante experimentará, por compensación, una reducción anual en cuantía equivalente al incremento general que se produzca en el respectivo complemento específico. Asimismo, será absorbido por cualquier mejora retributiva que se produzca.

8. El contrato de trabajo de los trabajadores mencionados en el apartado primero de este artículo, en su condición de personal laboral indefinido no fijo, se extinguirá cuando el puesto de trabajo que se venía desempeñando se provea a través de cualquiera de los procedimientos legalmente previstos o se decida su amortización.

9. La integración del personal de la sociedad mercantil autónoma de capital íntegramente público “Escuela Superior de Hostelería de Aragón, S.A.U.”, en el Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón se realizará, en todo caso, antes del 30 de junio de 2014 y mediante Acuerdo del Gobierno de Aragón adoptado a propuesta del citado Departamento, en el que se recogerá la relación nominal del personal objeto de integración y la naturaleza jurídica de su relación laboral.”

Segunda.- El Real decreto 332/1992, de 3 de abril, establece el procedimiento para conceder a los centros privados autorización para impartir enseñanzas del régimen general. Conforme al mismo, por

Resolución de 18 de junio de 2001 se concedió al Centro privado “Escuela Superior de Hostelería de Aragón”, sociedad mercantil autonómica de capital íntegramente público, la autorización para impartir enseñanzas del ciclo formativo de grado medio (“hostelería y turismo”).

La Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, establece en el artículo 17 que *“la creación y supresión de centros públicos se efectuará por el Gobierno o por el Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma en el ámbito de sus correspondientes competencias”*. Sobre la base de dicha potestad, y al amparo de la previsión del artículo 20.3 de la Ley 1/2014, de 23 de enero de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón, anteriormente citado, el Gobierno de Aragón acordó crear el centro público docente “Escuela de Hostelería de Teruel”, de titularidad de la Comunidad Autónoma de Aragón, por transformación del centro de formación profesional específica “Escuela Superior de Hostelería de Aragón”. Con tal objeto se aprobó el Decreto 72/2014, de 29 de abril.

Nos encontramos por consiguiente ante una decisión de la Administración adoptada en ejercicio de sus facultades de auto-gobierno, en base a las competencias reconocidas para la creación de centros públicos docentes y al amparo de la previsión legal expresa contenida en la Ley de presupuestos de 2014. No cabe por consiguiente entrar en cuestionamiento de legalidad y/o oportunidad sobre dicha actuación, que resulta, a juicio de esta Institución, conforme a derecho.

No obstante, en la medida en que dicha decisión ha comportado la integración del personal de la extinta “Escuela Superior de Hostelería de Aragón” en la Administración autonómica como personal laboral indefinido no fijo, conviene analizar tanto el proceso como sus consecuencias, cara a

determinar la afección a los principios de igualdad, mérito y capacidad, que deben regir el acceso al empleo público.

Tercera.- Para el análisis de la cuestión planteada, debemos partir del examen de la forma jurídica empleada para la integración: el trabajador indefinido no fijo al servicio de la Administración pública. Se trata de una figura de creación jurisprudencial, que surgió para dar respuesta a la situación en la que quedaban los trabajadores que habían sido objeto de una contratación temporal en fraude de ley por parte de la Administración.

El punto de partida se encuentra en las Sentencias de 30 de septiembre y 7 de octubre de 1996, del Tribunal Supremo, en las que se comenzó a diferenciar entre los conceptos de trabajador fijo de plantilla al servicio de la Administración pública y el vinculado con ésta mediante una relación de trabajo indefinida. El primero sería el que ha accedido a un puesto de trabajo previa la superación del proceso de selección correspondiente y, por tanto, con pleno respeto y observancia de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como de legalidad administrativa. Mientras que el indefinido es el que ha accedido al puesto de trabajo como consecuencia de la comisión por la Administración de una irregularidad de carácter sustancial en la contratación temporal.

Esta doctrina se consolidó en el año 1998, mediante sendas sentencias de 20 y 21 de enero en las que de forma expresa se distingue entre el trabajador fijo y el vinculado de forma indefinida con la Administración pública. Dicha distinción se afianzó en la sucesiva jurisprudencia, llegando a señalar el alto tribunal que *"la calificación de fijeza es una calificación que corresponde a la posición subjetiva del trabajador en la empresa, mientras que la calificación del carácter indefinido de la relación contractual está referida objetivamente al vínculo contractual y no a la*

posición del trabajador".

La Sentencia del Supremo de 27 mayo 2002 entró al examen de la naturaleza jurídica de los trabajadores indefinidos no fijos, señalando que la situación de los *"trabajadores temporalmente indefinidos"* es equiparable a la de los interinos por vacante *"en cuanto al momento de la extinción pero nada más"*, y añadiendo que *"no puede producir preocupación jurídica equiparar la extinción de estos contratos con la de los interinos por vacante, porque la justificación de la existencia de unos y de otros responde a una misma causa y necesidad. Donde se sitúa la diferenciación de tratamiento legal -continua diciendo el TS- entre el interino por vacante y el indefinido temporal es durante la vigencia y desarrollo del contrato, al negar cualquier consecuencia negativa que pudiera mermar los derechos laborales, sindicales y de Seguridad Social del trabajador, por una pretendida e inexistente temporalidad"*.

El Estatuto Básico del Empleado Público dio cierta cobertura legal a la figura del personal laboral indefinido no fijo, al hacer referencia en el artículo 8, entre las clases de empleados públicos, al personal laboral, *"ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal"*. Posteriormente, el artículo 11 define al personal laboral indicando que *"es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal."*

El Tribunal Supremo volvió sobre la cuestión en tres sentencias de 16 septiembre 2009, 26 abril 2010 y 3 febrero 2011. Sin apartarse de la línea expresada en la Sentencia de 27 mayo 2002 y partiendo del nuevo escenario

jurídico que supuso la publicación del EBEP, señala que *"no cabe negar el distinto régimen jurídico que, a priori, se otorga a esta relación laboral en el comparación con las de carácter temporal (...) Es cierto que la Ley 7/2007 no dio respuesta alguna a la situación de quienes hayan podido ser considerados trabajadores indefinidos como consecuencia del uso irregular de la contratación temporal por parte de los empleadores públicos, pero esa falta expresa de mención supone, precisamente, la equiparación entre tales trabajadores y los contratados de forma indefinida ab initio (...) no hay, por tanto, una equiparación mimética a los interinos por vacante, ligados estrictamente a un proceso de cobertura"*.

Así, la jurisprudencia expuesta ha supuesto la introducción de la figura del trabajador vinculado a la Administración por una relación laboral indefinida, que se distingue del trabajador fijo de plantilla al no existir propiamente en la Relación de Puestos de Trabajo una plaza a la que haya accedido conforme a los necesarios principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Se diferencia por consiguiente, y así lo plasma el EBEP, tanto del trabajador fijo como del que accede por contrato temporal válidamente formalizado. La necesidad de garantizar aquellos principios en el acceso al empleo público determina que, tal y como viene señalando el Tribunal Supremo, la cobertura reglada de los puestos de trabajo determina la extinción de las denominadas contrataciones indefinidas. En este sentido, y a modo de conclusión, resulta especialmente significativa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 21 de noviembre de 2012, en la que se señaló lo siguiente:

"Cuando una empresa privada vulnera la normativa sobre contratos laborales temporales, el trabajador pasa a prestar servicios por tiempo indefinido. Si el empleador pretende extinguir unilateralmente la relación laboral, deberá concurrir una conducta imputable al trabajador (despido

disciplinario) o debida a las circunstancias de la empresa (despido objetivo y colectivo) que permita el despido. En caso de que sea una Administración pública la que vulnera la misma normativa sobre contratos temporales, el trabajador pasa a tener una relación laboral de duración indefinida. Pero el empleador público debe iniciar un procedimiento administrativo para la cobertura de su plaza mediante los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Al cubrirse reglamentariamente su plaza, se extingue su contrato indefinido pero no fijo, evitando que adquiera la condición de trabajador fijo de las Administraciones públicas sin cumplir los citados principios constitucionales. Pero si previamente a su cobertura concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican la extinción de la relación laboral, la Administración pública no puede ampararse en la condición de trabajador indefinido no fijo para eludir la aplicación del despido objetivo o colectivo porque se trata de un trabajador cuyo régimen jurídico es idéntico al de los trabajadores fijos, con la única salvedad de que ocupa la plaza provisoriamente hasta que se cubra definitivamente conforme a las exigencias constitucionales. La naturaleza del contrato de trabajo indefinido no fijo es la de un contrato de duración indefinida sujeto a un término resolutorio consistente en la cobertura reglamentaria de la plaza. Por eso el trabajador indefinido no fijo de una Administración pública, al igual que el trabajador indefinido de una empresa privada, solo puede ser despedido por concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción mediante el despido objetivo o colectivo, con la correspondiente indemnización extintiva".

Cuarta.- El Estatuto Básico del Empleado Público señala en el artículo 55 que *“todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.”* Continúa indicando que *“las Administraciones*

Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, así como los establecidos a continuación:

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.

b) Transparencia.

c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.

d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.

f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.”

Quinta.- El propio Decreto 21/2014, de 18 de febrero, por el que se autorizó la disolución y liquidación de la sociedad mercantil “Escuela Superior de Hostelería de Aragón, SAU”, señala en el apartado 8 del artículo 2 que “*el contrato de trabajo de los trabajadores mencionados en el apartado primero de este artículo, en su condición de personal laboral indefinido no fijo, se extinguirá cuando el puesto de trabajo que se venía desempeñando se provea a través de cualquiera de los procedimientos legalmente previstos o se decida su amortización.*”

Así, el sistema de educación pública implica un modelo de función pública regido por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, tanto en el acceso como en la provisión de puestos de trabajo, sea con

carácter definitivo o temporal. Debe velarse por el respeto a dicho modelo, consagrado en el artículo 103 de la Constitución Española, y que permite el establecimiento de un servicio público de educación acorde a los principios de legalidad, profesionalidad, equidad y transparencia, al objeto de satisfacer de manera óptima el interés general y el bien común.

La incorporación de la antigua “Escuela Superior de Hostelería de Aragón” a la red pública de centros docentes del Gobierno de Aragón, -mediante su transformación en la “Escuela de Hostelería de Teruel”-, ha supuesto la integración en el sistema público de determinados puestos de trabajo, actualmente desarrollados por personal calificado como indefinido no fijo. Por consiguiente, ese Departamento debe valorar la necesidad de adoptar las medidas precisas para permitir la cobertura reglada de dichos puestos, conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y atendiendo a la normativa aplicable en los términos anteriormente señalados.

Tal y como ha señalado esta Institución en reiteradas ocasiones, la posibilidad de que se produzcan situaciones de indefensión de personas afectadas por la cuestión planteada que no han sido oídas en el presente expediente de queja nos impide entrar en mayores pronunciamientos sobre las medidas a adoptar. En cualquier caso, entendemos que los mecanismos de provisión reglados pueden permitir valorar la experiencia acumulada en el desempeño del puesto, siempre que dicha evaluación no determine per se el resultado del procedimiento y queden debidamente garantizados los necesarios principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

III.- Resolución

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, me permito formularle la siguiente

SUGERENCIA

El Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón debe valorar la necesidad de adoptar las medidas precisas para permitir la cobertura definitiva reglada de los puestos de trabajo de la “Escuela de Hostelería de Teruel”, conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.