



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

202200007682

26 OCT 2022

REGISTRO DE SALIDA

Exp: Q22/434/02

**Sr. Consejero de Educación, Cultura y  
Deporte** eljusticiatramitesdgr@aragon.es

**ASUNTO:** Sugerencia relativa a la denegación de un permiso por nacimiento de una hija de un profesor especialista vinculado con la Administración en virtud de un contrato administrativo.

## I.- ANTECEDENTES

**PRIMERO.-** Con fecha 22 de marzo de 2022, se registró en esta Institución la siguiente queja:

*«Aporto escrito que me ha sido notificado de fecha 28 de febrero de 2022, con referencia “Asunto solicitud permiso de paternidad profesorado especialista...”, en el que de forma resumida y en aras a la brevedad administrativa se resuelve que, dada la naturaleza de contrato administrativo del interesado y las normativas aplicables en materia de permisos y licencias, no procede la concesión del tiempo correspondiente al permiso por nacimiento, sin perjuicio de que se adopten medidas desde el Servicio Provincial de Educación para que, con la correspondiente modificación horaria, se pueda dar cumplimiento a la obligación establecida en el contrato administrativo a lo largo del curso escolar.*

*Que muestro mi disconformidad con la resolución y pretensión de denegación de mi permiso por paternidad en base a las siguientes consideraciones:*

*PRIMERO.- He venido anunciando por la responsabilidad de llevar a buen fin y no causar perjuicio alguno en la impartición del curso de transformación digital e internet de las cosas, que he venido impartiendo como profesor especialista en el Centro CPIF (...), de forma verbal al Sr. (...) y a la Directora del centro D<sup>a</sup>. (...), con objeto de planificar la realización del curso, he proporcionado referencias de un sustituto para, en su caso, realizar las clases que yo no pudiera dar, etc.*

*No recibía respuesta alguna, por lo que me vi obligado a cursar un escrito con fecha 28-12-2021, cuya copia adjunto, manifestando mi intención de acogerme a la actualmente denominada prestación por nacimiento y cuidado del menor, (...) disfrutaría*

1/10



*obligatoriamente el permiso de las primeras seis semanas al 100 % de mi jornada habitual y el resto al 50 %.*

*No recibía confirmación o aceptación alguna, sino en todo caso respuestas verbales en las que se me indicaba que creían que no me correspondía el uso de este derecho "universal", motivo por el cual me vi obligado a remitir otros escritos.*

*SEGUNDO.- Como estaba previsto, mi hija nació el día 13 de enero de 2022, y (a) pesar de haberlo comunicado, seguí sin recibir contestación alguna, hasta el mes de marzo en que me ha sido notificado el escrito de denegación al que me refiero y cuya copia adjunto, es decir, habiendo transcurrido más de un mes desde el efectivo nacimiento de mi hija, cuando el plazo para solicitar la baja por paternidad o nacimiento debe de ser dentro de los 15 primeros días desde el nacimiento, adopción o acogimiento del menor, y el disfrute se considera como obligatorio en las primeras semanas. Este plazo es el indicado por el INSS según la legislación vigente, y las fechas tienen una gran importancia porque al no haber recibido contestación en plazo hábil, a pesar de haberme anticipado con la previsión del nacimiento de mi hija, haberlo comunicado efectivamente, etc. ese Organismo ha impedido que pueda percibir por parte del INSS, la prestación correspondiente, de hecho, el Departamento correspondiente de la D.G.A. y según justifico documentalmente con el pantallazo de información no aportó el correspondiente certificado de empresa.*

*El perjuicio ocasionado por esta forma de proceder tiene todavía mayores repercusiones económicas respecto a mi prestación, puesto que también presto mis servicios en la empresa (...), que sí me tramitó esta prestación y me facilitó los certificados de empresa, pero y a pesar de que en esta empresa cotizo por el tope máximo de 4.139,40€ ha sido el propio INSS quien ha considerado que mi relación con la DGA y mi alta se corresponde, como efectivamente es, con un trabajador dado de alta en el régimen general de la seguridad social, y a cada una de las empresas ha de aplicársele la parte proporcional de la prestación, de tal forma que si yo no figurara dado de alta por la DGA, no hubiera tenido ningún problema en percibir la totalidad de la indicada base de cotización, y en la resolución se me ha descontado el importe que en teoría le corresponde por mi cotización a la seguridad social a tiempo parcial con la DGA, es decir, no solamente ese organismo me deniega mi derecho al permiso y a la prestación, sino que por su forma de actuar iniciando un expediente incompleto por falta de documentación, me penaliza económicamente.*

*TERCERO. - A lo largo del escrito de denegación de mi derecho al disfrute al permiso por nacimiento de un hijo, se insiste y reitera que soy un profesor especialista con contrato administrativo, error (...) que motiva y sirve de razonamiento para efectuarme la denegación, mi contrato de trabajo está incluido en el régimen general de la seguridad social, y a mí se me practica el descuento de las cuotas "obreras" como a cualquier trabajador, hecho que se puede apreciar en mis nóminas. La propia D.G.A., según documento adjunto, me informa que incluso a día de hoy se puede obtener de "tu relación laboral con Diputación General de Aragón, datos de tu alta y relación laboral, Régimen general, fecha de inicio de la actividad 27 de septiembre 2021, tipo de contrato temporal tiempo parcial interinidad. car. adm. tipo de jornada parcial 26,10%, grupo de cotización,*



*ingenieros licenciados, convenio colectivo, administración de la comunidad autónoma, entidad aseguradora MAZ, tu cuota, la cuota se calcula a partir de la base de cotización que tu empresa le comunica a la seguridad social. A la empresa, que ingresa las cuotas, le corresponde el pago de una parte de la cuota. Otra parte te corresponde a ti como trabajador, cuota de empresa 228,97€ cuota como trabajador 46,31€". MAS CLARO IMPOSIBLE, ES LA PROPIA DIPUTACION GENERAL DE ARAGON la que hace constar todas las circunstancias que vienen aplicándome como trabajador laboral incluido en el régimen general de la seguridad social, con independencia de otras consideraciones o particularidades como mi actividad o categoría profesional, del que se aporta dicho documento.*

*A mayor abundamiento se adjunta información facilitada por la Tesorería Territorial de la seguridad social en la que se indica mi situación de alta en el régimen general de la seguridad social.*

*CUARTO.- Con tan irrefutables evidencias, ese organismo se ha sacado de la manga, mi condición de tener un contrato administrativo o mercantil, no es así para nada, pero no obstante, los contratos de trabajo y la legislación laboral son de los considerados como de "derecho necesario "y nunca podría renunciar, ni sería legalmente aceptable a mi condición de trabajador por cuenta ajena, recordemos que el propio Real Decreto Legislativo 2/1995, por el que se aprueba el texto de la Ley del estatuto del trabajador señala en su Art. 1 que esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica denominada empleador o empresario, esto efectivamente es LO QUE HE ESTADO HACIENDO YO, impartiendo clases a los alumnos admitidos por el Centro CPIFP (...) dependiente de la Diputación General de Aragón, a mayor abundamiento, en el punto 3 se indican las relaciones excluidas del ámbito regulado por esta Ley y para nada aparece alusión alguna a una relación basada según dicen en un contrato administrativo, por lo cual ESTOY PLENAMENTE INCLUIDO DENTRO DEL AMBITO DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR, que como hemos visto regula el derecho a la prestación o permiso por nacimiento de un hijo.*

*No obstante, si ya de por sí fueran pocos los razonamientos y evidencias, la jurisprudencia señala como signos evidentes de dependencia o relación laboral y no administrativo o mercantil, el que las percepciones son abonadas por ese organismo, que los clientes o alumnos son los que elige el centro, etc.*

*Entre la abundante jurisprudencia cabe destacar la Sentencia de la Sala de lo social del T.S. de fecha 29-10-2019, en recurso interpuesto por un profesor contra la academia de formación donde impartía cursos esporádicos, estableciéndose que la relación que unía a las partes era de carácter laboral, o la Sentencia del Tribunal Supremo Sala de lo Social (Madrid de fecha 25/9/2021, numero de recurso 4746/2019, así como la STS-SOC nº 743/2019, de 29 de octubre, Sala 4, que casa y anula la sentencia dictada el 17-3-2019, por el Tribunal Supremo de Cataluña REC. 6724/2016, que había confirmado la instancia y declaración de naturaleza civil de la relación existente entre un profesor y una academia de estudios. En su fallo el TS reconoce la naturaleza laboral de la relación.*



*QUINTO. - En el escrito de denegación también se indica que "No obstante y en el caso de que el interesado no pudiera cumplir con la obligación establecida en el citado contrato, deberá notificarlo en el plazo de tres días desde la recepción de esta resolución a la dirección provincial de educación de Zaragoza para que, en su caso, se adopten las oportunas medidas que garanticen que se imparten las enseñanzas objeto del contrato administrativo. Dichas medidas van dirigidas a que modifique y reduzca mi horario, en lugar de disfrutar del permiso correspondiente, situación ésta que aun en beneficio de no crear problemática alguna para el buen fin del curso programado, si llegara a aceptarlas, no significaría en ningún caso MI RENUNCIA A DISFRUTAR DE LA TOTALIDAD DEL PERMISO Y RETRIBUCION POR EL EJERCICIO DE MI SITUACION DE PATERNIDAD.*

*SEXTO. - A modo de conclusión, lo indicado en la resolución de denegación del permiso de paternidad o de nacimiento de un hijo, no tiene fundamento alguno, en efecto no soy personal funcionario y no me es de aplicación ninguna legislación al respecto, pero si mantengo una relación laboral, tengo nómina con descuentos de mi aportación al régimen general de la seguridad social, que me otorga el derecho a la prestación solicitada. La propia DGA reconoce que me ha efectuado un contrato de trabajo de carácter laboral a tiempo parcial, como no podía ser de otra forma, según vengo argumentando.*

*En la Tesorería General de la Seguridad Social consto como afiliado al régimen general, el propio INSS me aplica solo 115,00€ en mi prestación por considerar la parte proporcional, cuando al cotizar en la empresa citada por el máximo de cotización mensual de 4.139,40€, la base reguladora diaria debería haber sido de 137,98€. Es decir, existe una diferencia de 22,98€ que aplicado al periodo de 16 semanas hace un total de 2.573,76 € que dejare de percibir por la denegación y forma de actuar de ese Organismo, todo ello sin contar con la intranquilidad, tensión, desasosiego, etc. que esta situación me está produciendo y la imposibilidad de disfrutar de mi permiso de paternidad en las condiciones habituales.*

*Todos los argumentos que puedan ir referidos a un contrato administrativo o cualquier otro razonamiento e incluso legislación de ese Organismo, están superados por normas como la Ley General de la Seguridad Social o el propio Estatuto del Trabajador, que evidentemente tiene rango de Real Decreto Legislativo, y por la realidad de los hechos y circunstancias.*

*Es por todo ello, por lo que a V. E.*

**SUPLICA:**

*Que previos los tramites reglamentarios, se sirva tener por presentado este escrito, con los documentos adjuntos, y a su vista se efectúen los trámites oportunos requiriendo a la D.G.A. de la incorrección que está cometiendo, al no dejarme disfrutar del permiso de paternidad y su tardanza y forma de actuar, y en su caso a abonarme las cantidades que me hubieran correspondido, entiendo que en esta situación se pueden ver involucradas otras personas, y que es de interés general concretar y constatar mi derecho al disfrute del permiso de paternidad».*



Junto con la queja, se ha aportado, entre otros documentos, la resolución de 28 de febrero de 2022, de la Dirección Provincial de Educación de Zaragoza, sobre no concesión del tiempo correspondiente al permiso por nacimiento, sin perjuicio de que se adopten medidas desde el Servicio Provincial de Educación para que, con la correspondiente modificación horaria, se pueda dar cumplimiento a la obligación establecida en el contrato administrativo a lo largo del curso escolar.

**SEGUNDO.-** Admitida a supervisión la anterior queja, se solicitó información al Departamento de Educación, Cultura y Deporte, cuyo Sr. Consejero remitió el correspondiente informe.

**TERCERO.-** En el informe se expone lo que sigue:

*«Con fecha 19 de octubre de 2020, D. (...) firma contrato administrativo de profesor especialista por 192 (160 horas lectivas y 32 complementarias) para impartir el módulo “Plataformas, Gestión de Datos, Aplicaciones e Interfaces en Iot” en el C.P.I.F.P. (...), durante el curso 2020-2021.*

*En virtud de lo dispuesto en la cláusula quinta del contrato administrativo de profesor especialista suscrito con fecha 19 de octubre de 2021, las partes acuerdan prorrogar el contrato desde el 27 de septiembre a 30 de junio de 2022.*

*Mediante Resolución de 28 de febrero de 2022 de la Directora del Servicio Provincial de Educación, Cultura y Deporte de Zaragoza, se acuerda que no procede la concesión a D. (...), del tiempo correspondiente al permiso por nacimiento, sin perjuicio de que se adopten medidas desde el Servicio Provincial de Educación para que, con la correspondiente modificación horaria, se pueda dar cumplimiento a la obligación establecida en el contrato administrativo a lo largo del curso escolar.*

*En la citada resolución se establece que, si el interesado no pudiera cumplir con la obligación establecida en el citado contrato, debe notificarlo en el plazo de tres días desde la recepción de la resolución, para que en su caso se adopten las oportunas medidas que garanticen que se imparten las enseñanzas objeto del contrato administrativo.*

*Con fecha 16 de marzo de 2022, D. (...) interpone recurso de alzada en disconformidad con la denegación del disfrute del permiso por paternidad. El recurrente expone que por causa imputable a la Administración no pudo solicitar la baja por paternidad al INSS, por no haber recibido contestación en plazo hábil. Alega que se le ha producido un notable perjuicio económico. Expone que la adopción de las medidas para el buen fin del curso programado no significa su renuncia a disfrutar de la totalidad del permiso y retribución por el ejercicio de su situación de paternidad. Concluye afirmando que la resolución denegatoria del permiso de paternidad o de nacimiento no tiene fundamento alguno. Sostiene que mantiene una relación laboral a tiempo parcial con DGA y que en la Seguridad Social consta como afiliado al régimen general. La parte interesada reclama que se efectúe una resolución declarando su derecho al disfrute del permiso de paternidad y, en su caso, al abono de las cantidades que ha dejado de percibir.*





*Normativa aplicable:*

*-. Ley 39/2015*

*-. Ley 5/2021*

*-. Decreto 209/2017, de 19 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico de los profesores especialistas en los centros públicos de enseñanza no universitaria dependientes del Departamento competente en materia de educación no universitaria en la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA de 28 de diciembre).*

*-. Orden ECD/817/2019, de 5 de julio, por la que se regula el procedimiento de selección y contratación de profesorado especialista en los centros públicos de enseñanzas no universitarias dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte (BOA de 15 de julio).*

*El permiso de nacimiento viene regulado por el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, otorgando el derecho a disfrutar del citado permiso a aquellas personas que tienen una relación laboral, es decir, que tal y como se establece en el artículo 1, “a los trabajadores que prestan servicios y son retribuidos por cuenta ajena por un empleador o empresario”, excluyéndose de su aplicación tanto las prestaciones personales obligatorias como a los empleados públicos.*

*No obstante, en el ámbito de los empleados públicos, el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2012, de 30 de octubre, reconoce el permiso por nacimiento en su artículo 49 para los empleados públicos, funcionario de carrera, funcionarios interinos, personal laboral y personal eventual.*

*Por otra parte, la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y de la Formación Profesional, reguló, en su disposición adicional segunda, que la formación profesional podría ser impartida por profesionales cualificados, cuando no exista profesorado cuyo perfil se corresponda con la formación asociada a las cualificaciones profesionales, en las condiciones y régimen que determinen las correspondientes Administraciones competentes.*

*Así, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, dispone en su artículo 95.2 que “excepcionalmente, para determinados módulos se podrá incorporar, como profesores especialistas, atendiendo a su cualificación y las necesidades del sistema educativo, a profesionales, no necesariamente titulados, que desarrollen su actividad en el ámbito laboral. Dicha incorporación se realizará en régimen laboral o administrativo, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación”.*

*En el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón, se aprobó el Decreto 209/2017, de 19 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el régimen jurídico de los profesores especialistas de los centros públicos de enseñanza no universitaria dependientes del Departamento de Educación del Gobierno de Aragón, estableciendo su artículo 4 que la incorporación en régimen administrativo se realizará cuando la*



*prestación tenga un carácter específico, concreto y no habitual, además de extraordinario.*

*En consecuencia, el profesor especialista con contrato administrativo no presta sus servicios como personal laboral, por lo que está excluido del ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público.*

*Por otra parte, el contrato administrativo como profesor especialista se fundamenta en el perfil personal y de cualificación profesional que no existe entre el propio personal docente funcionario, por lo que se trata de una obligación personal para impartir, de forma excepcional, un módulo concreto de Formación Profesional. Así, dada esta naturaleza contractual, se excluye del ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al tratarse de una prestación personal obligatoria.*

*El artículo 8 del Decreto 209/2017 regula los derechos, obligaciones y régimen disciplinario del profesor especialista en contrato administrativo, que le será de aplicación la normativa vigente para el cuerpo de funcionarios públicos docentes, en cuanto sean compatibles con la naturaleza de la figura y con el resto de las normas que les resulte de aplicación.*

*En consecuencia, no existe una relación empleado-trabajador entre la Administración educativa y el interesado que permita el derecho a que le sean otorgados los días de permiso por nacimiento, al no tratarse ni de un empleado público, ni de una persona con un contrato laboral, sin perjuicio de que el interesado tuviera el derecho al disfrute de los días correspondientes al permiso por nacimiento de hijos/as, como consecuencia de la relación laboral pública o privada principal en otra actividad compatible con el contrato administrativo de 192 horas.*

*Por lo que respecta al régimen de cotización a la Seguridad Social, el artículo 4.1 del Decreto 209/2017, de 19 de diciembre, del Gobierno de Aragón, determina que la incorporación de los profesores especialistas estará sujeta al régimen de Seguridad Social que resulte aplicable. Así y para el caso que nos ocupa, resulta de aplicación el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, regulador del Reglamento general sobre cotizaciones y liquidaciones de otros derechos de la Seguridad Social. En concreto, el artículo 9 regula como situación de pluriempleo, la situación del trabajador por cuenta ajena que presta sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo régimen de seguridad social.*

*En consecuencia, la cotización a la Seguridad Social resulta de obligado cumplimiento, con independencia de la relación existente entre el interesado y la Administración educativa, ya que el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, expresamente regula la cotización por prestación de servicios profesionales de dos o más empresarios, sin especificarse que sea por una actividad laboral pública o privada, administrativa, personal o funcional en el ámbito público.*



*Por otra parte, el referido Real Decreto tiene por objeto la liquidación de las deudas de la Seguridad Social respecto de los sujetos obligados a cotizar, regulando en todo caso una serie de obligaciones y derechos en cuanto a las bases reguladoras para diferentes prestaciones económicas y cuya competencia corresponde a los permisos derivados de la naturaleza contractual, que en todo caso corresponde al ámbito laboral y las relaciones entre trabajador-empresario y empleado-empendedor, conforme la normativa laboral o funcional aplicable.*

*Dada la naturaleza de contrato administrativo de D. (...) y la normativa aplicable en materia de permisos y licencias, se considera adecuada y conforme a derecho la resolución impugnada, sin que las alegaciones manifestadas por el recurrente permitan desvirtuar el sentido de lo resuelto.*

*Por todo ello, en cumplimiento de la normativa aplicable, se ha desestimado el recurso de alzada interpuesto por D. (...) contra la Resolución de 28 de febrero de 2022 de la Directora del Servicio Provincial de Educación, Cultura y Deporte de Zaragoza, que acuerda que no procede la concesión del tiempo correspondiente al permiso por nacimiento, notificando la presente resolución al interesado».*

## II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

**ÚNICA.-** La cuestión que subyace en este expediente pasa por verificar si el promotor de la queja, vinculado formalmente con la Administración mediante un contrato administrativo, tendría derecho a la obtención de un permiso por nacimiento de su hija, lo que se niega por la Administración, al no tratarse de un empleado público sometido al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público (en lo que sigue, EBEP), sin que, de acuerdo con su criterio, fuera posible invocar su art. 49.

Ciertamente, la figura del personal administrativo contratado de la que parte la Administración resulta un tanto controvertida, lo que resulta coherente con los objetivos legislativos (ya antiguos) dirigidos a eliminar este tipo de personal. Sin embargo, en determinados ámbitos, ha sobrevivido esta clase de vinculación con la Administración, de lo que se ha hecho eco el propio Tribunal Supremo de modo elocuente en la Sentencia de la Sala de lo Social de 26 de marzo de 2014 del siguiente modo:

*«El problema se arrastra desde 1984. En efecto, fue la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, la que intentó eliminar una práctica, que se había relevado como abusiva (...), consistente en la contratación administrativa de trabajadores por cuenta ajena que se veían inmersos en una situación jurídica precaria, al no disfrutar ni de la tutela propia de los funcionarios públicos ni de los contratados laborales. Y la Disposición adicional cuarta de dicha Ley fue contundente: “a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Ley no podrán celebrarse por las Administraciones Públicas contratos de colaboración temporal en régimen de derecho*





*administrativo”. Pero el saber popular ha dejado establecido que cuando el diablo sale por la puerta se cuela por la ventana ... si se deja la ventana abierta. Y eso es exactamente lo que hizo dicha Disposición adicional cuarta cuando añadió: “los contratos a celebrar excepcionalmente por las Administraciones Públicas con personal para la realización de trabajos específicos y concretos no habituales”, nueva fórmula para proseguir con la inercia del tradicional rechazo a la contratación laboral. Y la historia ha llegado hasta hoy, atravesando las diversas leyes de función pública y de los contratos de las AA.PP. y las diversas formulaciones que han ido apareciendo, acompañando o sustituyendo a ese primitivo contrato administrativo “de trabajos específicos y concretos” como fórmula amparadora de la no laboralización de ese personal».*

En cualquier caso, ha sido el propio informe, suscrito por el Sr. Consejero, el que ha explicado, cumplidamente, la base legal para formalizar este contrato administrativo. De este modo, además de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de Cualificaciones y de la Formación Profesional, se ha citado el art. 95.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, según el cual, «excepcionalmente, para determinados módulos se podrá incorporar, como profesores especialistas, atendiendo a su cualificación y a las necesidades del sistema educativo, a profesionales, no necesariamente titulados, que desarrollen su actividad en el ámbito laboral. Dicha incorporación se realizará en régimen laboral o administrativo, de acuerdo con la normativa que resulte de aplicación».

En coherencia con la normativa estatal, el Gobierno de Aragón aprobó el Decreto 209/2017, de 19 de diciembre, por el que se regula el régimen jurídico de los profesores especialistas de los centros públicos de enseñanza no universitaria, que encontró un desarrollo normativo complementario en la Orden ECD/817/2019, de 5 de julio, por la que se regula el procedimiento de selección y contratación de profesorado especialista en los centros públicos de enseñanza no universitarias dependientes del Departamento de Educación, Cultura y Deporte.

A la vista de esta regulación, y partiendo de la caracterización jurídica de este personal asumida por la Administración (que discute el promotor de la queja y que supera el contenido de esta resolución), esta Institución entiende que cabría defender la aplicación del régimen de permisos del EBEP a este tipo de servidores públicos en función de que esta normativa rige para todo el personal de las Administraciones situado fuera del ámbito de aplicación de este Real Decreto Legislativo como norma subsidiaria, de acuerdo con lo previsto en el art. 2.5, según el cual «el presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación». Por añadidura, este mismo precepto, en su apartado tercero, señala que también se aplicará el EBEP al personal docente, junto a su normativa específica en los términos allí indicados.

Asimismo, en el precitado Decreto del Gobierno de Aragón 209/2017, existe una cláusula que da entrada, en lo que proceda, a la regulación atinente a los funcionarios públicos docentes en el art. 8.2, que reza así:

*«2.- En relación con los derechos, obligaciones y régimen disciplinario del profesorado especialista en régimen administrativo resultará de aplicación la normativa vigente para*



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

*el Cuerpo de funcionarios públicos docentes en cuanto sean compatibles con la naturaleza de la figura de profesor especialista se regirán por lo establecido en la normativa laboral y administrativa aplicable a los mismos».*

Por lo demás, en esta norma autonómica se contienen remisiones (más o menos condicionadas) a disposiciones relevantes en materia de empleo público, como la de incompatibilidades (art. 2.4) o contraprestación económica (art. 6), así como a principios esenciales de la selección de funcionarios y contratados laborales, como los de publicidad, mérito y capacidad (art. 5). A ello, hay que añadir el régimen de afiliación y cotización a la Seguridad Social que ha sido glosado tanto por el interesado como por el Sr. Consejero en el informe recabado.

En atención a las disposiciones expuestas (que militan a favor de completar el régimen jurídico específico de estos profesores con normas generales en materia de empleo público), desde esta Institución, se considera coherente con esta situación normativa que, como regla de principio, la regulación en materia de permisos por nacimiento de un hijo contenida en el EBEP sea aplicable al señor promotor de la queja.

### III.- RESOLUCIÓN

En aplicación de la Ley reguladora del Justicia de Aragón, se SUGIERE al Departamento de Educación, Cultura y Deporte que valore, con carácter general, y en concreto en el supuesto objeto de la queja, la aplicabilidad de la normativa en materia de permisos por nacimiento de un hijo contenida en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de aprobación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no la Sugerencia formulada, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

En Zaragoza, a 25 de octubre de 2022



**P.A. Javier Hernández García**  
**Lugarteniente del Justicia**