



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

202500001850

21 FEB 2025

REGISTRO DE SALIDA

Exp: Q24/157/02

**Sra. Consejera de Educación, Cultura
y Deporte**

Envío electrónico, destino ud. / ofic.:

A02029281 / O00001120

ASUNTO: Sugerencia relativa a relativa a la cobertura definitiva y reglada de plazas de personal docente no universitario del CPIFP «*Escuela de Hostelería y Turismo de Teruel*».

I.- ANTECEDENTES

PRIMERO.-El día 30 de enero de 2024 se registró una queja relativa a la regularización del personal docente de la «*Escuela de Hostelería y Turismo de Teruel*».

En la queja se expone lo que sigue:

«1. Que la Administración está eludiendo la responsabilidad de acometer lo establecido en los puntos 1, 2 y 3 del Anexo I del Acuerdo de 24 de junio de 2014, del Gobierno de Aragón, sobre el traspaso de funciones y servicios de la «Escuela Superior de Hostelería de Aragón S.A.U.» en liquidación al Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón que establecen:

I. En el caso de los trabajadores que tuvieran atribuidas funciones docentes, desempeñarán las tareas propias del profesorado establecidas en el artículo 91 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.

En todo caso, sus funciones y condiciones de trabajo quedarán sometidas al marco normativo propio del personal docente no universitario de los Centros Públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón de acuerdo con sus titulaciones y especialidades.

1/13



II. *Estos trabajadores desempeñarán transitoriamente las plazas que, en correspondencia con su especialidad, se determinen en la plantilla del Instituto de Formación Profesional Específica «Escuela de Hostelería de Teruel».*

III. *Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.8 del Decreto 21/2014, de 18 de febrero, del Gobierno de Aragón, el Departamento competente en materia de personal docente no universitario aprobará un Plan de Ordenación de Recursos Humanos en el que se adoptarán las medidas que se estimen pertinentes con el fin de articular la provisión definitiva de los puestos de trabajo ocupados transitoriamente por este personal.*

2. *Que el Justicia de Aragón, con fecha de 11 de diciembre de 2014 sugirió a la Consejera de Educación, en su día, en base al Expediente: DI-1314/2014-4: se cita textualmente: «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.»*

3. *Que tras dos cursos escolares, dónde he solicitado por activo y por pasivo la implementación de la Plantilla Jurídica del Centro, actualmente es del 25% del Claustro, siendo una cifra insuficiente para el desarrollo normal de la vida docente del Centro; que las explicaciones que se (...) han dado desde la inspección educativa, así como desde la Dirección General de Formación Profesional, no dan explicación alguna que se ajuste a derecho con los principios del Estatuto Básico del Empleado Público, saltándose, además, la Constitución Española que establece que 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. (...)*

Por todo lo anteriormente expuesto, SOLICITO al Justicia de Aragón tenga a bien admitir este escrito, y haga lo necesario para reconducir esta situación de la Administración Pública (...).



SEGUNDO.- Admitida a supervisión la queja, se solicitó información al Departamento de Educación, Ciencia y Universidades sobre la cuestión planteada.

TERCERO.- La Administración ha remitido el siguiente informe:

«La Escuela de Hostelería nació como una empresa pública con personal laboral. Tal y como se expone en el escrito de Queja, en 2014 la sociedad mercantil con capital íntegramente público se disolvió y se creó el actual centro integrando a su personal laboral como indefinido no fijo.

De las 11 personas contratadas laborales en 2014 y un cupo de funcionarios/as de 6'04, actualmente quedan 8 personas como personal laboral indefinido no fijo y un cupo de 21'48 funcionarios/as.

A este respecto hay que indicar que la naturaleza jurisprudencial de la figura "indefinido no fijo" implica que los contratos seguirán vigentes hasta la cobertura reglamentaria de las vacantes. Y en este sentido, desde el Departamento se defiende una transición ordenada de estos puestos, evitando en todo caso los despidos improcedentes».

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- Objeto de la queja.

Es la falta de cobertura definitiva reglada de las plazas de personal docente no universitario del Centro Público Integrado de Formación Profesional «Escuela de Hostelería y Turismo de Teruel».

Según el promotor, la Administración no ha procedido a adoptar las medidas encaminadas a la provisión definitiva de los puestos de trabajo de personal docente de la Escuela, ocupados transitoriamente desde 2014 por personal laboral indefinido no fijo, incumpliendo así el 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 «Escuela Superior de Hostelería de Aragón, SAU» y el Acuerdo de 24 de junio de 2014 del Gobierno de Aragón sobre el traspaso de funciones y servicios de la citada



Escuela al Departamento de Educación. Refiere que el Justicia de Aragón ya emitió la Sugerencia DI-1314/2014-4 del 11 de diciembre, trasladando al Gobierno de Aragón que valorase 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*».

Por su parte, la Administración informa que ha ido creando plazas de funcionario y que, en la actualidad, quedan 8 personas como personal laboral indefinido no fijo, cuyo contrato seguirá vigente hasta la cobertura reglamentaria de las vacantes; defiende una transición ordenada de estos puestos, que evite despidos improcedentes.

SEGUNDA.- Obligación de crear las plazas de personal funcionario docente no universitario del CPIFP «Escuela de Hostelería y Turismo de Teruel» y su provisión definitiva por los procesos selectivos legalmente establecidos.

Han transcurrido diez años desde la disolución y liquidación de la «*Escuela Superior de Hostelería de Aragón, SAU*» y el traspaso de funciones y servicios al Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón, sin que conste que haya abordado, de forma global y definitiva, la cobertura de las necesidades educativas del centro mediante la fijación del cupo del personal docente no universitario, la determinación de la plantilla y plazas de Cuerpos de funcionarios docentes, y la provisión reglada de la totalidad de dichas plazas.

La integración, con la condición de personal laboral indefinido no fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma, del personal con funciones docentes y contrato laboral indefinido perteneciente a la Sociedad mercantil autonómica «*Escuela Superior de Hostelería de Aragón, SAU*», no se erige en impedimento para la cobertura definitiva de la plazas de personal funcionario docente, conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, dado que la continuidad del personal laboral se fijó legalmente, con carácter provisional, hasta la provisión de los puestos por personal funcionario, hasta la cobertura definitiva o la amortización de las plazas.



Así resulta de la normativa de aplicación y acuerdos del Gobierno de Aragón:

1º.- Ley 1/2014, de 23 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2014, cuyo artículo 20 determina la continuidad del personal laboral docente, en calidad de indefinido no fijo, hasta la provisión de los puestos de trabajo por personal funcionario:

«Artículo 20 *Personal docente no universitario*

3. 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.»

2º.- 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, SAU*».

Su artículo 2º establece las condiciones de integración y la previsión de la continuidad de los contratos de trabajo del personal laboral docente hasta la cobertura de la plaza por los procedimientos legalmente previstos o su amortización:

«Artículo 2. *Integración del personal.*

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, SAU” 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. (...).

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...».

3º.- 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, cuyo artículo segundo se remite a lo dispuesto en el artículo 2 de Decreto 21/2014, de 18 de febrero, del Gobierno de Aragón ya reproducido.

4.- Orden de 29 de julio de 2014, de la Consejera de Educación, Universidad, Cultura y Deporte, por la que se da publicidad al Acuerdo de 24 de junio de 2014, del Gobierno de Aragón, sobre traspaso de funciones y servicios de la «*Escuela Superior de Hostelería de Aragón S.A.U. en liquidación*» al Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón (BOA 12-09-2014).

En el Anexo I del citado acuerdo, respecto del personal laboral con funciones docentes, integrado como indefinido no fijo, se determina:

«b) Personal integrado con funciones docentes

1. *En el caso de los trabajadores que tuvieran atribuidas funciones docentes, desempeñarán las tareas propias del profesorado establecidas en el artículo 91 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de Educación. En todo caso, sus funciones y condiciones de trabajo quedarán sometidas al marco normativo propio del personal docente no universitario de los Centros Públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón de acuerdo con sus titulaciones y especialidades.*

2. *Estos trabajadores desempeñarán transitoriamente las plazas que, en correspondencia con su especialidad, se determinen en la plantilla del Instituto de Formación Profesional Específica “Escuela de Hostelería de Teruel”.*

3. *Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2.8 del Decreto 21/2014, de 18 de febrero, del Gobierno de Aragón, el Departamento*



competente en materia de personal docente no universitario aprobará un Plan de Ordenación de Recursos Humanos en el que se adoptarán las medidas que se estimen pertinentes con el fin de articular la provisión definitiva de los puestos de trabajo ocupados transitoriamente por este personal».

La Sugerencia del Justicia DI-1314/2014-4 del 11 de diciembre, recoge la normativa citada y analiza la naturaleza jurídica del trabajador «indefinido no fijo», con las siguientes consideraciones jurídicas y resolución:

«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 -continúa 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 18 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».



La Administración, con fecha 15-01-2015, aceptó dicha sugerencia.

No obstante, dada la continuidad de ausencia de cobertura definitiva reglada, con respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, de determinadas plazas de personal docente del CPIFP, esta Institución considera oportuno reiterar la resolución de la Sugerencia de 11 de diciembre de 2014.

En cuanto a la información facilitada por la Administración en la presente queja, no se aprecia una concreción y explicación suficiente de la opción por lo que denomina «*transición ordenada de estos puestos*» – los ocupados por personal laboral indefinido no fijo-, y de la duración de dicho proceso (sin concluir desde 2014); lo mismo se puede predicar de la justificación de la posible existencia de «*despidos improcedentes*».

En el momento actual, la configuración y naturaleza del personal indefinido no fijo en el ámbito de las Administraciones Públicas, de creación jurisprudencial, sigue siendo objeto de pronunciamientos judiciales no unánimes, no existiendo un consenso al respecto.

El Tribunal Supremo, Sala Cuarta de lo Social, en el Auto de 30 de mayo de 2024, Rec. 5544/202, de planteamiento de cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea respecto a la correcta interpretación de la Sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024 (asuntos acumulados C-59, C-110/22 y C-159/22), sigue manteniendo la aplicación de los principios de acceso al empleo en el sector público, principios de igualdad, mérito y capacidad recogidos en los artículos 23.2 y 103.3 de la CE, y la cobertura de las plazas por los procedimientos legalmente previstos.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en la Sentencia de 13 de junio de 2024 (asuntos acumulados C331/22 y C332/22), no contiene un pronunciamiento de declaración o reconocimiento de fijeza de los trabajadores indefinidos no fijos, estableciendo la previsión de que la posibilidad de conversión del indefinido no fijo en fijo no debe suponer una «*interpretación contra legem del Derecho nacional*».



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

Sobre las medidas a adoptar en relación con el personal docente con la condición de indefinido no fijo del CPIFP, esta Institución no puede entrar en mayores pronunciamientos, tal y como se señala en la anterior Sugerencia de 11 de diciembre de 2014, al no haber sido parte interesada en el expediente.

Sin perjuicio de eventuales pronunciamientos judiciales en la materia, en estos momentos se puede mantener que la provisión definitiva de los puestos de trabajo por personal funcionario docente del CPIFP no ha de ser incompatible con la garantía y respeto de todos los derechos e intereses que, conforme al Ordenamiento Jurídico, puedan corresponder al personal laboral indefinido no fijo que ocupa dichos puestos.

Insistimos, por tanto, en la procedencia de la cobertura definitiva de las plazas de personal docente no universitario, por los procedimientos de selección legalmente previstos, con la mayor celeridad posible, dado el tiempo transcurrido desde la creación del CPIFP «*Escuela de Hostelería y Turismo de Teruel*».

III.-RESOLUCIÓN

En cumplimiento de la Ley reguladora del Justicia de Aragón, se sugiere al Departamento de Educación, Cultura y Deporte lo que sigue:

Que, de conformidad con lo expuesto en el contenido de esta resolución, se adopten las medidas precisas para la cobertura definitiva reglada de todas las plazas o puestos de personal docente no universitario del CPIFP «*Escuela de Hostelería y Turismo de Teruel*», conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.



EL JUSTICIA DE ARAGÓN

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

En Zaragoza, a 19 de febrero de 2025



Concepción Gimeno Gracia Justicia de Aragón

Le rogamos que en las sucesivas comunicaciones que nos dirija sobre el asunto planteado, **haga mención al número de expediente** indicado en la parte superior de este escrito.