

Nº DOCUMENTO:

C23/ 9.1

Nº EXPEDIENTE:

DCAARRHH

CUESTIÓN PLANTEADA:

Procedencia de concesión de excedencia por incompatibilidad a personal laboral indefinido no fijo.

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

De acuerdo con la jurisprudencia la permanencia en un puesto como laboral indefinido no fijo está totalmente condicionada a la cobertura, por los procedimientos legalmente establecidos, de dicho puesto, cesando la relación jurídica del trabajador en el momento en que se produzca dicha cobertura.

RESPUESTA:

El personal laboral indefinido no fijo no se encuentra entre las clases de contratos admitidos en el artículo 11 del Estatuto Básico del Empleado Público. Se trata de

una construcción jurisprudencial para regularizar una situación concreta de un colectivo de personal laboral.

El carácter extraordinario que presenta la condición de personal laboral indefinido no fijo hace que, a la hora de determinar la posible concesión de la excedencia por prestación de servicios en el sector público, haya que determinar la naturaleza temporal o no del vínculo que une al trabajador con la Administración.

De acuerdo con la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de enero de 1998, a la hora de hablar de este tipo de personal *“hay que distinguir entre el carácter indefinido del contrato y la fijeza en plantilla. El carácter indefinido del contrato implica, desde una perspectiva temporal que éste no está sometido, directa o indirectamente a un término. Pero esto no supone que el trabajador consolide, sin superar los procedimientos de selección, una condición de fijeza en la plantilla que no sería compatible con las normas de selección de personal fijo en las Administraciones Públicas”*.

En efecto, de acuerdo con la STS de 7 de octubre de 1996, el carácter indefinido del contrato no afecta a la modalidad del contrato de trabajo sino a la calificación de la posición subjetiva del trabajador en la Administración Pública.

De este modo el Tribunal Supremo introduce una categoría de trabajadores que si bien, a juicio del tribunal, han sufrido una irregularidad grave en su contratación laboral, no pueden tener el mismo tratamiento que el resto del personal al servicio de la Administración, puesto que no han superado el preceptivo procedimiento de acceso.

Del contenido de la jurisprudencia citada cabe inferir que esta categoría de personal laboral tiene un carácter extraordinario puesto que se trata de un personal que tiene vinculada su permanencia a la cobertura del puesto que ocupan por los procedimientos de selección legalmente establecidos. Si bien es cierto que el trabajador no puede considerarse como “fijo” en el sentido más ortodoxo del término, tampoco puede subsumirse en la categoría de “personal temporal” puesto que su relación no está sujeta a término o a la finalización de un servicio determinado sino a una acción de la Administración competente (la cobertura del puesto) cuya realización no puede concretarse en el tiempo.

En conclusión, a juicio de este Centro Directivo, hay que señalar que, de acuerdo con la jurisprudencia la permanencia en un puesto como laboral indefinido no fijo está totalmente condicionada a la cobertura, por los procedimientos legalmente establecidos, de dicho puesto, cesando la relación jurídica del trabajador en el momento en que se produzca dicha cobertura.