

Nº DOCUMENTO:

C25/ 5_4

CUESTIÓN PLANTEADA:

Procedencia de suspender el contrato de trabajo a quién ha aprobado la fase de oposición pero no ha superado aún la fase de prueba para poder seguir prestando servicios en Organismo Internacional.

Asimismo, se plantea la posibilidad de continuar la prestación de servicios en el Organismo Internacional en el que venían trabajando bajo una relación de carácter temporal.

SÍNTESIS DE LA CONTESTACIÓN:

El periodo de prueba constituye la última fase del proceso de selección del personal laboral, de ahí que para obtener la condición de personal laboral fijo, es necesario que el aspirante supere el mencionado periodo de prueba sin que pueda aplazarse la superación del mismo.

En el caso de existir alguna licencia o permiso en el Organismo Internacional para realizar el periodo de prueba, y una vez supere éste, podrá solicitar la suspensión del contrato como personal laboral fijo.

RESPUESTA:

Conforme a la Resolución por la que se aprueban las bases y se convoca el proceso selectivo en cuestión, para ingreso como personal laboral fijo fuera de convenio, los aspirantes contratados tendrán que superar un período de prueba de dos meses durante el cual el responsable de la Unidad de dependencia evaluará el correcto desempeño del puesto de trabajo.

En primer lugar, hay que acudir al artículo 33 del Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de puestos de trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, el cual dispone lo siguiente:

“Artículo 33. Adquisición de la condición de personal laboral fijo.

1. El órgano competente procederá a la formalización de los contratos previa justificación de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria. Hasta que se formalicen los mismos y se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, los aspirantes no tendrán derecho a percepción económica alguna.

2. Transcurrido el período de prueba que se determine en cada convocatoria, el personal que lo supere satisfactoriamente adquirirá la condición de personal laboral fijo”.

Según vienen declarando los Tribunales de Justicia a la hora de interpretar el precepto transcrito, el periodo de prueba es parte del proceso selectivo del personal laboral, siendo así que su no superación impide que se pueda adquirir la condición de personal laboral fijo.

Y ello es así porque, pese a la suscripción del contrato de trabajo entre la Administración y el aspirante a personal laboral fijo, este contrato no despliega todos sus efectos hasta que se supera la fase de prueba.

En este sentido, la Sentencia de 7 de febrero de 2007 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid establece que:

“El periodo de prueba se configura por nuestro Estatuto de los Trabajadores, como un período preliminar a la entrada plena en vigor del contrato, (...) entrando

el trabajador tan sólo tras el mismo a formar parte de la plantilla de la empresa (...) ya que únicamente se alcanza la condición de personal laboral fijo cuando se supera el período de prueba y no en el momento de la contratación.

Pero el demandado es un Ente Público y para dilucidar el alcance y condiciones que el período de prueba ha de cumplir en el acceso a la función pública como personal laboral, hemos de tener en cuenta no sólo la norma Estatutaria referida, aplicable al desarrollo de la relación laboral, sino también, en cuanto al acceso a ella, lo dispuesto en el artículo 103 de la Constitución y en toda la normativa que lo desarrolla, ámbito legal muy diferente del aplicable a las empresas privadas (...).

El acceso a la función pública no queda perfeccionado con la mera firma del contrato e incorporación de la trabajadora al puesto de trabajo para el que fue seleccionada, sino tras la superación del período de prueba pactado en el contrato (...) al ser el período de prueba, como se ha dicho, la última fase del proceso de selección en tanto se establece en las bases y en el Convenio, como obligatoria su superación para acceder definitivamente al puesto de trabajo.”

En este mismo sentido se manifiesta la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, que en su Sentencia de 24 de febrero de 2005, que además de compartir los criterios antes expuestos añade:

“La superación del periodo de prueba equivaldría a la toma de posesión en el ámbito funcional”.

Con base en la doctrina jurisprudencial ahora comentada, se concluye que el periodo de prueba constituye la última fase del proceso de selección del personal laboral, de ahí que para obtener la condición de personal laboral fijo, es necesario que el aspirante supere el mencionado periodo de prueba.

Por otra parte, en cuanto a la posibilidad de que, una vez superado el período de prueba y, por tanto, alcanzara la condición de personal fijo, pudiera continuar la prestación de servicios en el Organismo Internacional, en el que venía trabajando bajo una relación de carácter temporal, cabe indicar que:

Como anteriormente se ha hecho mención, no cabe la posibilidad de aplazar el periodo de prueba exigido en la convocatoria.

En el caso de existir alguna licencia o permiso en el Organismo Internacional para realizar el periodo de prueba, una vez supere éste, podrá solicitar la suspensión del contrato como personal laboral fijo conforme al artículo 53.d) del III Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado para prestar servicios de carácter temporal en Organismos Internacionales o en programas de cooperación internacional.