

RESOLUCIÓN DE LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE MODIFICA LA RESOLUCIÓN 87, DE 5/02/2013 POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES RELATIVAS AL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN, Y SE PRECISA EL RÉGIMEN PARA DETERMINADOS ARTÍCULOS DEL III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS.

La Resolución n.º 87, de 5 de febrero de 2013, respecto del régimen de aplicación de determinados artículos del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias vino a interpretar, por un lado, el ámbito subjetivo de determinados artículos y, por el otro, precisar cómo debían aplicarse dichos artículos para lograr la finalidad con las que fueron establecidos, y con el propósito de que sirviera de guía para los departamentos y organismos autónomos de la Administración Pública sobre los que despliega sus efectos el citado Convenio Colectivo, y que se actuara de manera homogénea ante las peticiones del personal laboral, sin que supusiera discriminación las diferentes interpretaciones por los Servicios de Personal.

Dicha resolución encontró su razón de ser, principalmente, por la aparición de la figura jurídica del personal laboral indefinido por sentencia judicial y la recurrencia cada vez más frecuente del temporal interino por vacantes de plantilla. Dichas figuras contractuales vinieron a ampliar la regulación del personal laboral temporal del artículo 7 del Convenio Colectivo, constreñido a la contratación temporal por sustitución en las causas tasadas en dicho artículo.

Sin embargo, la litigiosidad en la que se ha visto envuelta las relaciones laborales en el ámbito de las Administraciones Públicas, en reclamación de derechos, algunos de ellos no recogidos expresamente en nuestro Convenio Colectivo (1992), ha devenido en sentencias del Tribunal Supremo que han establecido criterios jurisprudenciales que las Administraciones Públicas debemos observar, respecto de determinadas figuras recogidas en el Estatuto de los Trabajadores, y por ende, en nuestro Convenio Colectivo, como es el caso de la excedencia voluntaria de los trabajadores.

Conviene destacar la sentencia n.º 490/2022, de 31 de mayo, de la Sala Cuarta, de lo Social, recaída en autos 831/2019, que estima el recurso de casación para unificación de doctrina, declarando que un trabajador/a interino/a ocupando una vacante de plantilla tiene derecho a la excedencia voluntaria por incompatibilidad, vinculando en el fundamento de derecho sexto la concesión de la excedencia a la no obligación del empleador (en este caso la Administración Pública) a la plaza de la que partió, cuando haciendo referencia a la sentencia de

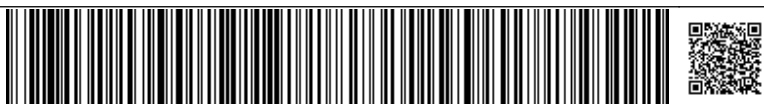


la sala de 17 de julio de 2020 (recurso 1373/2018), transcribe: *“Si trasladamos ese régimen la contrato de interinidad, lo primero que se advierte es que si la excedencia voluntaria otorga un derecho preferente al reingreso a vacante de igual o similar categoría, el trabajador interino puede ostentar ese derecho en tanto que la plaza vinculada al contrato esté vacante o no se hubiera reincorporado el sustituto al momento de finalización del periodo de excedencia. De forma que, con esta precisión, no se estaría desnaturalizando el contrato ni contraviniendo las reglas que lo rigen. Con ello, además, no está obligando al empelador a reservar el puesto de trabajo ya que esa vacante deberá seguir su curso orindario de cobertura, y en caso de cubrirse la misma definitivamente ello conllevaría, de producirse antes de la conclusión del periodo de excedencia concedido, que el contrato de interinidad del excedente habría incurrido en causa legal de extinción y, por ende, la excedencia quedaría ya sin contenido”*.

Además, la Sala de lo Social del Alto Tribunal, de 2 de marzo de 2021, en sentencia n.º 252/2001, donde desestimando el recurso de casación interpuesto por la Diputación Provincial de Alicante, vino a establecer que *“el contrato indefinido no fijo, al igual que los contratos de interinidad por vacante o sustitución, se mantienen vigentes hasta que se cubra definitivamente la vacante ocupada por los trabajadores afectados, lo que justifica sobradamente que éstos puedan disfrutar del derecho de excedencia voluntaria, si bien condicionado a que la vacante ocupada por ellos hasta la concesión de la excedencia, no haya sido cubierta defenitivamente o, no esté cubierta por otro interino, en cuyo caso mantendrán su expectativa de derecho al reingreso, en tanto que no puede ocupar la única plaza desempeñada por otro interino que, desde luego, no podrá ser cesado slavo que se incorpore el titular o sustituido, en cuyo caso no solo cesa ese interino sino el excedente, o si el tercero causa baja voluntaria en esa interinidad, en cuyo momento podría el excedente interino ejercer ese derecho preferente de reingreso”*. En esta sentencia no sólo queda confirmado el derecho a la excedencia voluntaria para el colectivo de personal laboral no fijo, sino que en el fundamento de derecho quinto se establece el mecanismo de comportamiento del reingreso después de autorizada la excedencia voluntaria.

El tiempo transcurrido desde que se dictó la Resolución de la Dirección General de la Función Pública en 2013, así como la jurisprudencia sentada por el Tribunal Supremo han venido a dejar sin efecto el ámbito subjetivo de aplicación del artículo 29 del III Convenio Colectivo del Personal Laboral, y en consecuencia determinados aspectos de la ya mencionada Resolución de la Dirección General de la Función Pública, de 5 de febrero de 2013.

En virtud de lo expuesto, de conformidad con lo establecido en el artículo 78 e) del Reglamento Orgánico de la Consejería de Administraciones Pública, Justicia y Seguridad, aprobado por Decreto 14/2021, de 18 de marzo,



RESUELVO


Uno. Modificar el párrafo primero de la instrucción segunda de la Resolución de la Dirección General de la Función Pública de 5 de febrero de 2013, en el sentido de ampliar el ámbito subjetivo de aplicación, quedando redactada en los siguientes términos:

“La excedencia voluntaria será de aplicación al personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias sometido al ámbito de aplicación del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias que lleve, como mínimo un año de servicio desde el ingreso o reingreso al servicio activo, cuya duración debe ser igual o superior a un año e inferior a diez años”.

Dos. Modificar el párrafo primero de la instrucción tercera de la Resolución de la Dirección General de la Función Pública de 5 de febrero de 2013, en el sentido de ampliar el ámbito subjetivo de aplicación, quedando redactada en los siguientes términos:

“La excedencia voluntaria por incompatibilidad será de aplicación al personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias sometido al ámbito de aplicación del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Comunidad Autónoma de Canarias que, habiendo obtenido un nuevo puesto de trabajo deba optar por uno de los dos puestos, de conformidad con la normativa sobre incompatibilidades”.

LA DIRECTORA GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
LUCIA AGUEDA MARQUEZ FUENTES - DIRECTOR/A GENERAL	Fecha: 20/04/2023 - 15:47:45
Este documento ha sido registrado electrónicamente:	
RESOLUCION - Nº: 540 / 2023 - Tomo: 1 - Libro: 31 - Fecha: 20/04/2023 16:18:39	Fecha: 20/04/2023 - 16:18:39
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde= puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente: 0zNc9KdtuH453UFBHbIcn9QGveWIBI-bN	 
El presente documento ha sido descargado el 20/04/2023 - 16:19:09	