

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA POR LA QUE SE DICTAN INSTRUCCIONES RELATIVAS AL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN, SE PRECISA EL RÉGIMEN DE APLICACIÓN DE DETERMINADOS ARTÍCULOS DEL III CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS, Y SE AMPLÍA EL AMBITO DE APLICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN Nº 818, DE 7 DE AGOSTO DE 2007, DE ESTA DIRECCIÓN GENERAL.

La Dirección General de la Función Pública dictó, con fecha de 7 de agosto de 2007, la Resolución nº 818, por la que se establecían instrucciones para la aplicación de las situaciones de excedencia forzosa y excedencia voluntaria por incompatibilidad al personal laboral fijo al servicio de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Con fecha 16 de febrero de 2009, por parte de este centro directivo se dictaron instrucciones relativas a la aplicación del régimen de vacaciones, permisos y licencias al personal de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias. En dichas instrucciones se hace referencia al personal laboral sin introducirse diferencia alguna dependiendo de la naturaleza de dicho vínculo, sea fijo o temporal.

El artículo 7 del III Convenio Colectivo del Personal Laboral de la CAC establece que la actividad regular, normal y permanente de la Administración, así como de sus organismos autónomos, deberá ser atendida por personal laboral fijo, estableciendo aquellos supuestos donde se deberán contratar con carácter temporal. A partir de ese artículo se utiliza de forma general las referencias a los trabajadores sin distinguir el vínculo, salvo en el artículo 29, cuando se refiere a la excedencia voluntaria, donde se especifica que será de aplicación a los trabajadores fijos.

Sin embargo, además del personal laboral temporal del artículo 7 del III Convenio Colectivo, habría que añadir las modalidades contractuales de carácter temporal que establece el *Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada*, y finalmente el personal laboral indefinido que ha sido declarado así por sentencia judicial y que no tienen la consideración de personal laboral fijo.

La Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias, regula en su artículo 51 las áreas departamentales en las que, para atender necesidades urgentes e inaplazables, se podrá realizar contrataciones temporales en los supuestos tasados por la norma, por lo que, con carácter general no se podrá sustituir las vacantes producidas. Esta suspensión tácita con carácter genérico para todos los departamentos del ya referido artículo 7 del III Convenio Colectivo, hace necesario condicionar la concesión de determinadas licencias a las necesidades del servicio, toda vez que no parece previsible la modificación de dicho artículo para ejercicios futuros.

Por último, la variedad de modalidades de contratación de personal laboral temporal, las diferentes sentencias judiciales que se han venido pronunciando sobre la aplicación de determinadas figuras reguladas en el orden social a determinados colectivos de personal laboral, así como la situación coyuntural actual derivada de las limitaciones presupuestarias en la gestión de personal, aconsejan, previa negociación en el ámbito de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, precisar distintos



aspectos respecto al régimen de excedencias establecidas en el artículo 29, las licencias no retribuidas del artículo 20, así como la suspensión del contrato de trabajo por la realización de estudios del artículo 28 del III Convenio Colectivo, para lo cual se viene a dictar las siguientes:

INSTRUCCIONES

Primera.- Lo dispuesto en las presentes instrucciones será de aplicación al personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, ya sea fijo o temporal, de acuerdo con el régimen que se establezca para cada colectivo.

Segunda.- 1.- La excedencia voluntaria será de aplicación al personal laboral fijo que lleve, como mínimo, un año de servicio desde el ingreso o del reingreso al servicio activo. La duración de la excedencia deberá ser superior a un año e inferior a diez años.

2.- Transcurrido el primer año de excedencia voluntaria los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar el reingreso, cuyo régimen viene determinado por lo establecido en el artículo 47.2 de la *Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013* y por las *Instrucciones de la Dirección General de la Función Pública de 28 de marzo de 2011*, o por aquellas normas que se dicten en sustitución de las anteriores.

Tercera.- 1.- La excedencia voluntaria por incompatibilidad será de aplicación al personal laboral fijo que habiendo obtenido un nuevo puesto de trabajo deba optar de acuerdo con la normativa por uno de los dos puestos.

2.- Para hacer uso de esta situación no será necesario acreditar tiempo alguno de servicio activo, si bien una vez concedida la excedencia deberá permanecer en dicha situación seis meses como mínimo.

3.- Transcurrido dicho plazo el trabajador o la trabajadora que se encuentre en dicha situación podrá solicitar el reingreso, para lo cual dispone de un plazo de un mes, cuyo régimen viene determinado por lo establecido en el artículo 47.2 de la *Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013* y por las *Instrucciones de la Dirección General de la Función Pública de 28 de marzo de 2011*, o por aquellas normas que se dicten en sustitución de las anteriores.

Cuarta.- 1.- La excedencia forzosa será de aplicación al personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias, salvo para el personal laboral temporal de sustitución del artículo 7 del III Convenio Colectivo, por circunstancias de la producción y obra o servicio determinado, de acuerdo con:

- a) El personal laboral fijo, mientras dure el nombramiento que ha dado origen al pase a la situación de excedencia forzosa,
- b) El personal laboral indefinido (siempre que exista contrato de trabajo formalizado) y temporal interino vacante de plantilla, condicionado a la participación y superación del procedimiento selectivo que se convocase para la adquisición de la fijeza, o por la provisión definitiva del puesto por persona distinta, concluyendo, en caso contrario, la situación de excedencia.



2.- Una vez concluida la causa que originó el pase a la situación de excedencia forzosa se tendrá derecho al reingreso automático al puesto de trabajo y el cómputo del periodo en excedencia a efectos de antigüedad. La solicitud de reingreso e incorporación deberá producirse en el plazo máximo de treinta días, contados a partir del cese en el cargo. Si no se produjese la solicitud de reingreso en dicho plazo, procederá la declaración como excedente voluntario, siempre que se tuviese derecho a pasar a dicha situación.

3.- A los efectos del pase a esta situación deberá entenderse como cargo sindical la pertenencia a los órganos de dirección de las organizaciones sindicales, elegidos o designados, de acuerdo con sus respectivos estatutos.

4.- Deberá entenderse como cargo público a los efectos del pase a la situación de excedencia forzosa:

I.- Una acepción propia y estricta de cargo público incluye por una parte los cargos representativos o electivos, y por otra los cargos de designación política que participen en las decisiones de Gobierno mediante el desempeño personal de los distintos órganos de la Administración Pública:

- a) En concordancia con los apartados a), e) y primera consideración del apartado f) del artículo 87 del Estatuto Básico del Empleado Público, los miembros del Gobierno o de los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas y de Ceuta y Melilla, miembros de las instituciones de la Unión Europea o de las Organizaciones Internacionales, o sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones; Diputado/a o Senador/a de las Cortes Generales, miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas si perciben retribuciones periódicas por la realización de la función; y los cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de Ceuta y Melilla y Entidades Locales.
- b) Presidentes y Presidentas, Consejeros y Consejeras-Delegados/as, Secretarios y Secretarías Generales, Directores y Directoras Gerentes, Gerentes y Directores y Directoras Ejecutivos/as de entidades del sector público autonómico (art. 2. b) y g) de la Ley 11/2006, de Hacienda Pública Canaria) por Acuerdo de Gobierno de 27 de enero de 2011.
- c) En concordancia con la segunda consideración del art. 87.1.f) del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando desempeñen responsabilidades en órganos superiores y directivos municipales y cuando desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

II.- Cuando sean nombrados personal eventual de la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Quinta.- 1.- Las licencias no retribuidas reguladas en el artículo 20 del III Convenio Colectivo del Personal Laboral serán de aplicación al personal laboral fijo, al personal laboral indefinido y al personal laboral temporal interino vacante de plantilla, y su denegación estará condicionada a las necesidades del servicio, que deberá estar suficientemente motivada en el expediente.

No será de aplicación, por tanto, al personal laboral contratados para sustituciones, ni por acumulación de tareas, ni por obra o servicio determinado.

2.- La duración de dicha licencia no podrá ser inferior a 7 días ni superior a 11 meses, y debe ser solicitada con una antelación mínima de 15 días al comienzo del disfrute de la misma.



3.- La duración acumulada de la licencia no podrá ser superior a once meses cada dos años.

4.- El tiempo en que se esté disfrutando de esta licencia no será computable a efectos de antigüedad, ni podrá computarse como trabajo efectivo a los efectos de la determinación de los días de vacaciones y de asuntos particulares.

5.- El objeto de esta licencia no es facilitar al trabajador un mecanismo que le habilite para el desempeño de otro puesto de trabajo retribuido, ya que durante ese tiempo subsiste la obligación empresarial de cotizar por el trabajador de acuerdo con la base mínima del grupo profesional. En todo caso la realización de una actividad distinta de la que tiene contratada con la Administración estará sometida a lo establecido por la normativa de incompatibilidades.

Sexta.- 1.- Las trabajadoras y trabajadores fijos, indefinidos y temporales interinos vacantes de plantilla tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo (siempre que esté formalizado dicho contrato en el caso de los indefinidos por sentencia judicial) para la realización de estudios, y su denegación estará condicionada a las necesidades del servicio que deberá estar suficientemente motivada en el expediente.

2.- Si los estudios tienen relación directa con el puesto de trabajo, la suspensión podrá durar tantos años como cursos académicos tengan dichos estudios, computándose el tiempo de suspensión a efectos de antigüedad, con reserva de su puesto y con derecho al reingreso automático al puesto de trabajo.

3.- Si los estudios no tienen relación directa con el puesto de trabajo, la suspensión podrá durar el tiempo necesario para la realización de dichos estudios de acuerdo con los cursos académicos para su realización, no computándose el tiempo a efectos de antigüedad y con derecho al reingreso una vez concluidos los estudios, cuyo régimen viene determinado por lo establecido en el artículo 47.2 de la *Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013* y por las *Instrucciones de la Dirección General de la Función Pública de 28 de marzo de 2011*, o por aquellas normas que se dicten en sustitución de las anteriores.

En caso de que no hubiese puesto de trabajo al que reingresar se deberá producir a un puesto vacante y presupuestariamente dotado.

4.- Si se trata de personal laboral indefinido y temporal interino vacante de plantilla, la suspensión del contrato de trabajo estará condicionada a la participación y superación del procedimiento selectivo que se convocase para la adquisición de la fijeza o por la provisión definitiva del puesto por persona distinta, concluyendo, en caso contrario, la suspensión de dicho contrato.

5.- Durante la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador o la trabajadora deberá realizar y superar los estudios, no pudiendo pasar a desempeñar un puesto en el sector público ni realizar actividades retribuidas, por cuenta propia o ajena.



A estos efectos deberá entenderse que se ha superado los estudios quien haya superado un 50% de la carga lectiva que corresponda a cada curso escolar.

Los departamentos que concedan esta suspensión deberán solicitar periódicamente la acreditación de la superación de los estudios, y cuando no conste razón justificada para su incumplimiento, proceder a la revocación de la suspensión.


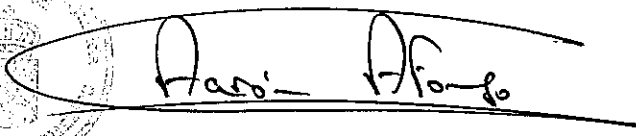
6.- Al expediente se deberá incorporar el informe del órgano de personal correspondiente donde se establezca de forma clara y evidente, si el curso tiene o no relación directa con el puesto de trabajo, debiéndose interpretar que sí la tiene cuando la superación de dichos estudios represente un valor añadido al desempeño del puesto de trabajo que viene ocupando.

Séptima.- Las trabajadoras y trabajadores a los que se les haya concedido una licencia no retribuida, suspendido el contrato de trabajo por realización de estudios, o se encuentren en la situación de excedencia forzosa sólo podrán ser sustituidas/os, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 apartados 1 y 2 de la *Ley 10/2012, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2013*, o norma que la sustituya.

Octava.- Todas las resoluciones a que se refieren las presentes instrucciones deberán ser remitidas a esta Dirección General por el procedimiento establecido y con carácter previo, a la efectividad de las mismas.

Santa Cruz de Tenerife, a 4 de febrero de 2013

EL DIRECTOR GENERAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA



Aarón Afonso González