



ACUERDO DEL COMITÉ DIRECTIVO POR EL QUE SE APRUEBA LA NUEVA NORMATIVA DE COBERTURA DE SUSTITUCIONES Y VACANTES

1.- REQUISITOS GENERALES DE ACCESO A LAS LISTAS:

Titulación académica:

- a) Para formar parte de la lista de candidatos y candidatas a las plazas del Consorcio Público HAURRESKOLAK es requisito imprescindible estar en posesión o haber abonado los derechos para la expedición del título de Maestra o Maestro con especialidad en Educación Infantil o cualquiera de sus equivalentes de acuerdo con el R.D. 1954/1994, de 30 de septiembre (B.O.E. 17/11/1994) y normativa específica; Título de Técnico Superior en Educación Infantil o cualquiera de sus equivalentes de acuerdo con el R.D. 777/1998, de 30 de abril (B.O.E. 08/05/1998) y normativa específica o Técnico especialista en Jardín de Infancia o disponer de la Habilitación correspondiente de acuerdo con la Orden de 11 de enero de 1996 por la que se homologan cursos de especialización para el profesorado de Educación Infantil, de Educación Primaria, de Educación Especial y del primer ciclo de Educación Secundaria Obligatoria y de habilitación para los profesionales del primer ciclo de educación infantil (B.O.E. 23/01/1996).
- b) Estar en posesión del perfil lingüístico 2 de Educación, EGA o equivalentes (para mas información ver Decreto 48/2009 de 24 de febrero, BOPV Nº 51 de 13 de marzo de 2009).

Los dos requisitos anteriormente enumerados (titulación académica y titulación de Euskera) serán de obligado cumplimiento para las/os candidatas/os que pretendan acceder a las listas, con ocasión de su apertura.

2.- FUNCIONAMIENTO DE LAS LISTAS: COBERTURA DE SUSTITUCIONES



Cuando haya que cubrir una sustitución se acudirán a la lista correspondiente y se ofrecerá la sustitución al o a la primera de la lista que se encuentre disponible. Si son varias las sustituciones a cubrir y son compatibles, se le ofrecerán en bloque a la misma.

2.1.- Se admitirán como motivos para renunciar sin decaer de la lista los siguientes motivos justificados:

a) Incapacidad Temporal (I.T.) derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

b) Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.

c) Maternidad: en el caso de la madre, si la renuncia se produce entre el sexto mes de embarazo y la decimoctava semana posterior al parto o en caso de riesgo durante el embarazo y la lactancia.

En caso de fallecimiento o enfermedad grave, debidamente acreditada mediante informe médico de la madre podrá renunciar el padre dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto.

En caso de que la madre y el padre trabajen, se podrá optar por que el padre pueda renunciar por un período de un mes a partir del nacimiento del hijo/a.

d) Paternidad: en el caso del padre, si la renuncia se produce durante la suspensión del contrato durante los trece días ininterrumpidos a los que tiene derecho por paternidad y durante los días de permiso por nacimiento de hija o hijo según convenio colectivo de origen o en ausencia de éste, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

e) Los y las sustitutas podrán solicitar suspensión transitoria a realizar sustituciones por cuidado de hijo o hija hasta el cumplimiento de tres años del o de la hija, sin que se genere otro derecho que el mantenimiento en lista de gestión de candidatos y candidatas, debiendo reincorporarse necesariamente a la fecha de



cumplimiento de 3 años del hijo o hija, sin perjuicio de que pueda reincorporarse con anterioridad. La no solicitud de reincorporación supondrá el decaer de las listas.

f) Hospitalización o enfermedad grave o fallecimiento de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, teniendo la renuncia una limitación temporal de tres días en el caso de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y afinidad y sin plazo en el caso de enfermedad del cónyuge, compañera o compañero e hijo o hija.

En todo caso, la gravedad de la enfermedad debe ser avalada expresamente por certificado médico en el que claramente se exprese la fecha del hecho causante.

En el caso de enfermedad del cónyuge, compañero o compañera o hija o hijo, deberá avisarse cuando dicha causa hubiere cesado, es decir, cuando reciban el alta hospitalario y/o el alta médica finalizará el motivo de renuncia a la oferta de trabajo.

El plazo de tres días de renuncia se ampliará a dos días naturales más en aquellos casos en que la enfermedad grave o fallecimiento ocurra a más de 150 km. del lugar de residencia. En el caso de enfermedad grave justificada de familiares hasta el 2º grado, no se podrá volver a alegar dicha causa, aunque se justifique, hasta pasados 30 días consecutivos desde la alegación anterior.

g) Adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años si la renuncia se produce dentro de las dieciocho semanas ininterrumpidas siguientes o anteriores, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, contadas a partir o con antelación de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción

La duración de la renuncia será, asimismo, de dieciocho semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad,



cuando se trate de menores con discapacidad o minusvalía o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

h) Matrimonio propio, si la renuncia se produce dentro de los 20 días naturales siguientes o anteriores a su celebración.

i) Privación de libertad hasta que no recaiga sentencia condenatoria firme que conlleve pena de privación de libertad.

j) Tener cualquier tipo de contrato en vigor en el momento en que deba realizarse la sustitución.

Este motivo de renuncia deberá ser justificado en los 5 días hábiles siguientes a su anuncio mediante el envío del contrato en vigor. Tras el envío del mismo, la renuncia a trabajar se entenderá indefinida hasta que se comunique al Consorcio la finalización de la causa de la renuncia. Las posteriores renunciaciones a contrataciones por el mismo motivo exigirán la presentación de un contrato en vigor distinto.

k) Participación en cursos organizados por el Departamento de Educación, el IVAP o Administraciones Educativas de otras Comunidades Autónomas siempre que sean incompatibles con el trabajo.

l) Estar realizando estudios o prácticas. En el caso de estudios la renuncia será aplicable durante todo el curso escolar y se acreditará mediante la matrícula. En el caso de las prácticas las renunciaciones se aplicarán durante el periodo de duración de aquellas, que vendrá especificado en el documento justificativo.

m) Recibir becas o ayudas relacionadas directamente con el sistema educativo cuando las mismas sean incompatibles con el trabajo.

n) Estar realizando labores en el extranjero para una ONG.



No obstante, en el caso de renuncia dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto o a la adopción o al acogimiento, de los trece días de suspensión del contrato por paternidad, de los días de permiso por nacimiento de hija o hijo, en los casos de encontrarse en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia y en los casos de procesos de IT por riesgo durante el embarazo, se le computarán, a los únicos efectos de puntuación para baremación de las listas, los servicios que hubiere podido prestar en dicho plazo.

Para poder computarse la puntuación señalada será necesario que se aporte la siguiente documentación:

- En los casos de maternidad biológica el libro de familia.
- En los casos de adopción o acogimiento la resolución administrativa.
- En los casos de paternidad, el reconocimiento del derecho a la prestación por paternidad o el certificado de nacimiento y libro de familia.
- En los casos de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia, la resolución que reconoce tal prestación emitida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o la Mutua correspondiente.
- En los casos de procesos de IT por riesgo durante el embarazo, el informe médico del especialista que certifica tal incompatibilidad. No será suficiente el informe emitido por el médico de cabecera a partir de la entrada en vigor de esta medida (curso escolar 2008/2009).

La persona que alegue uno de estos motivos de renuncia, tendrá que presentar en el plazo de 5 días hábiles desde el anuncio de la misma, la documentación justificativa correspondiente (acreditando la existencia del hecho). Asimismo se tendrá que presentar documentación justificativa en el momento de comunicar al Consorcio Haurreskolak que ha cesado el hecho que motivó la renuncia (acreditando la finalización del hecho). Dicha comunicación deberá efectuarse en el plazo de 5 días hábiles desde que cesó el hecho causante.



2.2.- Serán motivo de exclusión de la lista:

- a) Cualquier renuncia por un motivo diferente a los señalados.
- b) La no acreditación en plazo de los motivos alegados de renuncia justificada.
- c) La no presentación de la documentación justificativa en el momento de comunicar al Consorcio Haurreskolak que ha cesado el hecho que motivó la renuncia (acreditando la finalización del hecho) en el plazo de 5 días hábiles desde que cesó el hecho causante.
- d) Si siendo llamada la persona candidata a una sustitución de las características, modalidades, territorio, etc. solicitado por el/la aspirante, éste/a no comparece y no presenta motivo de renuncia justificado.
- e) Si siendo llamado a una sustitución de las características, modalidades, territorio, etc. solicitado por el/la aspirante, éste no comparece en el mismo día del inicio de la sustitución sin aviso previo y por segunda vez en un periodo de 1 año, aunque presente posteriormente justificación.
- f) Encontrarse en situación de ilocalizable. Se entenderá por ilocalizable después de tres llamadas telefónicas y envío de telegrama o carta certificada sin recibir respuesta en una semana.
- g) La renuncia a un contrato en vigor.
- h) Haber sido sancionado/a en virtud de expediente disciplinario por falta laboral muy grave en cualquiera de las Administraciones Públicas o en el propio Consorcio, siempre que no esté pendiente de impugnación.
- i) Cuando se haya constatado en el procedimiento de aplicación que el educador o educadora padece una manifiesta incapacidad psico- física para seguir desarrollando sus funciones ordinarias. Esta exclusión se mantendrá mientras se mantenga la situación que dio origen al procedimiento.



2.3.- Excepción al funcionamiento general:

Cuando un o una candidata ha realizado una sustitución y antes del transcurso de 10 días se vuelva a producir la necesidad de sustituir al mismo trabajador/a u otro/a trabajador/a de la misma haurreskola, tendrá prioridad para realizar la sustitución el candidato que la vino desempeñando, siempre que esté disponible, aunque haya otros candidatos con mayor puntuación

Cuando una o un candidato está realizando una sustitución y se produce en el mismo centro la necesidad de realizar otra sustitución consecutiva, antes del transcurso de 10 días, éste candidato tendrá prioridad para realizar esta sustitución, aunque haya otros candidatos con mayor puntuación.

2.4.- Necesidades específicas:

En función de las necesidades específicas o necesidades educativas especiales que puedan surgir en los centros se podrán realizar convocatorias específicas o crear bolsas específicas de trabajo con las personas que, encontrándose en la lista general, dispongan de las titulaciones que les habiliten para atender a las mismas (lenguaje de signos...). El orden de las bolsas específicas lo determinará la puntuación en el listado general. A dichos efectos, podrán los educadores/as presentar en las convocatorias que se realicen las titulaciones complementarias que se estimen convenientes.

3.- CASUÍSTICA DE SUSTITUCIONES:

En los casos en que un o una educadora de jornada completa tenga que ser sustituida durante un mínimo de un día y durante un periodo concreto en un centro en que haya educadoras a jornada parcial, así como en los casos concretos en que por las circunstancias del sector o de la falta de personal en el Consorcio Haurreskolak, un o una educadora de jornada completa tenga que ser sustituida durante un periodo concreto en un centro en que haya educadoras/es a jornada parcial, se podrá acordar que la educadora a jornada parcial pueda realizar durante dicho/s día/s una jornada completa para sustituir al o a la educadora con permiso. Durante esos días se hará una



modificación de contrato del o de la educadora a jornada parcial por la que en ese periodo concreto pasará a cubrir una jornada completa o, en su caso, se formalizará un nuevo contrato.

En estos casos, el personal con contrato laboral a jornada parcial podrá rechazar la oferta de trabajo si estuviera en algunos de los supuestos amparados por esta normativa (artículo 2.1.).

Los y las sustitutas que hayan trabajado al menos 165 días a lo largo del curso tendrán derecho a percibir una cantidad en concepto de paga extraordinaria, que se abonará en el mes de agosto o septiembre, por importe equivalente a la diferencia de días de vacaciones que les corresponda por los días de alta durante el curso escolar y los 30 días de vacaciones que corresponden al personal que haya permanecido de alta durante el curso escolar completo. La referida cantidad se distribuye e imputa al periodo que hayan permanecido de alta, como mínimo 165 días, y se cotizará mediante una liquidación complementaria.

4.- COBERTURA INTERINA DE VACANTES Y OTRAS CONTRATACIONES

A.- Se podrá ofrecer mediante adjudicación pública la cobertura interina de las plazas que se encuentren vacantes.

A partir del mes de febrero sólo se ofertarán contrataciones para la cobertura interina de vacantes (hasta la OPE) en los procesos públicos de adjudicación de plazas que se convoquen al efecto.

B.- Cuando surja en un centro necesidad de nuevo personal entre adjudicaciones:

Se procederá por el siguiente orden de preferencia:

B.1.- Se ofrecerá la plaza vacante al educador o educadora suprimido/a que tuviere mayor puntuación en las listas de contratación del Consorcio y que hubiere elegido al apuntarse en las mismas las opciones de Territorio Histórico y jornada de dicha vacante. Este educador/a suprimido/a vendrá obligado/a a aceptar dicha vacante.



B.2.- Se ofrecerá la contratación que corresponda a la persona con mayor puntuación de la lista que se encuentre disponible.

Se procurará por parte del Consorcio ofertar las plazas vacantes previstas con la suficiente antelación para respetar en la medida de lo posible el orden de la lista.

C.- Cuando se deba ofrecer una contratación por renuncia de la persona que ocupaba la vacante con anterioridad:

C.1- Si la renuncia de dicha persona se produce respetando el plazo de preaviso establecido en el convenio (15 días), se procederá de la misma manera establecida en el apartado B.

C.2- Si la renuncia de la persona que ocupaba con anterioridad dicha vacante se produce sin respetar el plazo de 15 días de preaviso establecido en el convenio el Consorcio podrá proceder directamente de la manera establecida en el párrafo primero del apartado B.2.

D.- Los educadores y educadoras que no dispongan de la titulación académica requerida para el acceso a listas y dispongan solamente de la certificación del curso de homologación de SEA en zonas rurales, exclusivamente podrán acceder a plazas de SEA (Servicio Educativo Asistencial) en los municipios considerados dentro de las Zonas de Desarrollo Rural 2R, definidas en la decisión de la Comisión Europea de 14 de marzo de 2000 publicado en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas de 5 de abril de 2000.

Maite Larrañaga Orbea
Secretaria del Consorcio

Isabel Celaá Diéguez
Presidenta del Consorcio