

Contratación parcial y horas extras

"Ganarás el pan con el sudor de tu frente"... Con más o menos sudor, con más o menos dolores de cabeza o del espinazo, lo cierto es que la mayor parte de quienes poblamos este mundo, desde tiempos inmemoriales, tenemos que ganarnos el pan y todas las demás cosas de las que también vivimos, a base de trabajar, ¡si es que podemos!

LO QUE NOS GUSTARÍA

Y reivindicación permanente del movimiento obrero ha sido y seguirá siendo, la de la reducción del tiempo de trabajo, y no sólo como expresión de la lucha contra la explotación capitalista, sino también como búsqueda de mayor tiempo de ocio, en la consideración de que el trabajo, en general, no es algo precisamente enriquecedor, sino alienante.

Pero, además, las situaciones personales son muy diferentes y las necesidades a cubrir, también, dependiendo de si se tienen o no otras personas a las que mantener, del lugar donde se vive... o de los deseos o intereses personales. En cualquier caso, es lícito y absolutamente defendible que quien desee trabajar menos tiempo que el de su jornada de trabajo "normal" porque "se apaña" con menos dinero, pueda hacerlo. Y es función del Sindicato tratar de conseguir una mayor adecuación del trabajo a las necesidades personales, humanizar el trabajo.

Y LO QUE HAY

¿Coinciden nuestros intereses con los del Gobierno? Una rápida ojeada a la "Reforma del Mercado de Trabajo" que éste envió al CES nos diría que sí: la contratación temporal y el contrato a tiempo parcial, la flexibilidad horaria, junto a la movilidad funcional son las estrellas de esa propuesta de Reforma ¿? Una lectura algo más atenta nos descubre que entre los intereses del gobierno no está el de la humanización del trabajo, sino fundamentalmente los de la competitividad del mercado de trabajo, la productividad... tan gratos al empresariado, es decir, la precarización.

Y aquí viene el problema: hablar hoy de contratación parcial no es hablar de una reivindicación de los trabajadores y trabajadoras -las necesidades sociales, hoy, son otras-, sino cómo contestar mejor a una nueva imposición empresarial.

La experiencia europea, por otra parte, donde los niveles de contratación parcial son mucho más elevados, nos dice que este tipo de contratos no son algo voluntariamente elegido por los trabajadores y trabajadoras; por el contrario, quienes mayoritariamente ocupan estos puestos son las mujeres, a quienes la discriminación de género obliga a compartir trabajo asalariado y tareas domésticas o, sencillamente, quienes no pueden conseguir un empleo a jornada completa.

TAMBIÉN EN NUESTRO SECTOR

Desde hace tiempo, el MEC se viene planteando la posibilidad de implantar en la enseñanza pública algún tipo de contratación parcial para restos horarios, evitaría las afines..., aunque no se ha atrevido a proponerlo formalmente. En estos momentos, para no ser menos y para cumplir cabalmente con las líneas directrices de la política económica del Gobierno, el MEC quiere imponer a los interinos e interinas la contratación parcial.

No se trata, pues, de responder a las necesidades personales de los y las docentes, ya que no es una oferta generalizada para que quien lo desee opte a este tipo de jornada.

Tampoco se trata de crear más emplea, pues junto con la contratación parcial, pretende imponer también las horas extras para el profesorado de Escuelas de Idiomas...

Parece evidente que su justificación es otra. No pretende humanizar el trabajo, sino ahorrar puestos de trabajo.

Nuestra posición, con respecto a las horas extras, es clara: no las admitimos. Una propuesta como esta, en un momento como este, con un nivel de desempleo del 23 % -el doble que en, el resto de Europa- no puede sonarnos más que a tomadura de pelo.

Con respecto a la contratación parcial, y partiendo de las reflexiones anteriores, pensamos que tiene sentido una negociación que, entre otras, tenga en cuenta las siguientes condiciones:

1º.- No a las horas extras. Retirada del proyecto de Orden Ministerial.

2º.- La contratación parcial deberá ofertarse voluntariamente, por lo tanto diferenciándola de la lista general de interinidades.

3º.- Esta voluntariedad debería aplicarse también al profesorado funcionario (al que se le debería permitir optar a horarios parciales en función de necesidades personales: formación, familiares, etc.)

4º.- En aquellos Departamentos donde se fije una contratación parcial, no podrán darse horarios por encima de 18 horas lectivas.

5º.- Las sustituciones del profesorado que esté a tiempo completo no podrán ser parciales.

6º.- Deberán regularse las equivalencias con años de servicio a efectos de trienios, oposiciones, etc. Ídem con las complementarias (por cada 3 lectivas 2 complementarias -seminario, claustros, sesiones de evaluación)

7º.- No habrá contratación parcial para horarios mayores del 50% del total. Ese contrato parcial tendrá un horario continuado.

8º.-Deberá estar controlado por la Junta de Personal.

9º.- Se establecerá un porcentaje máximo de contratación parcial sobre plantillas totales.

En cualquier caso, la flexibilidad de jornada debe ser objeto de una estricta regulación y control para evitar la precariedad.

