

Contrato fijo-discontinuo en los comedores escolares

Los contratos fijos-discontinuos han pasado en esta última década por distintos avatares en cuanto a su reglamentación.

La última reforma del gobierno del PSOE en el año 94, eliminó la modalidad de contrato fijo-discontinuo, pero se mantuvieron los existentes celebrados con anterioridad a la misma, con la regulación que ya tenían.

Este tipo de contrato de trabajo es muy utilizado en sectores de la industria agroalimentaria y en los servicios cuya actividad es cíclica pero discontinua, un tipo de contrato de trabajo muy adaptado a la realidad de estos sectores productivos, para ser sustituido por contratos precarios, eventuales, bajo la forma genérica de Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial.

En el año 97, la reforma llevada a cabo con el acuerdo de los sindicatos mayoritarios, para potenciar la contratación indefinida y reducir el elevado número de contratos temporales, volvió a recuperar la figura del contrato fijo-discontinuo.

Este modelo de contrato cuenta con una limitación de la jornada laboral establecida en un 77 por 100 con respecto a la marcada en convenio colectivo (aproximadamente 8 meses). Para que pueda ser superada esta jornada laboral, debe negociarse en el correspondiente convenio; ésta es una de las modificaciones recientes que ha sufrido este tipo de contrato: si se supera el límite de jornada, sin la consideración anterior, se entendería un contrato con carácter fijo.

En el ámbito de la Administración Pública, en nuestro caso la educativa, existe todo un colectivo que realiza su trabajo en los comedores escolares, aquellos que todavía son de gestión pública y se han ido resistiendo a la tendencia general de estos últimos años de privatizar los servicios complementarios.

Estos trabajadores que tienen esta modalidad de contrato, procedían de una situación de absoluta irregularidad, eran contratados por los directores de los colegios públicos, y pagados por ellos mismos; sin estar, en muchos casos, dados de alta en la Seguridad Social, acogidos en el mejor de los casos al Convenio de Enseñanza Privada.

Era la herencia de un pasado, que no entendía de derechos, ni libertades.

Tras largos años de sentencias judiciales promovidas y ganadas por CC.OO., se demuestra que su empleador es el Ministerio de Educación, y se les aplicó el IV Convenio de Personal Laboral del MEC, supuso una de las más importantes mejoras en las condiciones laborales y económicas de los últimos años, para un importante número de trabajadores.

Ha transcurrido ya una década desde que se produjo la integración de estos trabajadores de Comedores Escolares y de Escuelas Hogar en el Convenio Colectivo de Educación. Se han negociado dos convenios colectivos, un Convenio Único para la Administración General del Estado y su contratación laboral no ha sido modificada. Estos años han sido decisivos para consolidar y mantener a estos trabajadores frente a la durísima privatización del Servicio de Comedor Escolar.

Terminado el proceso de traspasos y servicios a las CC.AA. (excepto Ceuta y Melilla), e iniciada la fase de integración en los convenios únicos de nuestras respectivas comunidades, puede ser el momento para intentar abrir una negociación y así modificar la situación laboral

de estos trabajadores. Contamos con una nueva Administración Educativa, nueva aunque en muchos casos no más defensora del servicio público que la anterior, pero sí más próxima a los problemas reales de los centros educativos y de los intereses generales de los ciudadanos.

Podríamos plantear en la fase de negociación-integración una primera vía de discusión, si la naturaleza de la actividad desarrollada en los Comedores escolares es continua y su carácter temporal discutible. Su duración es de 9 meses para los comedores escolares y de 10 meses para las Escuelas Hogar, coincide con todo el curso escolar.

La segunda vía a plantear en la negociación, sería la de estudiar si los contratos fijos-discontinuos superan el máximo de jornada del 77 por 100., comprobar si en los convenios de CC.AA. se ha establecido, por negociación, la superación del límite máximo de la jornada.

En ambos casos, deberemos contar con el asesoramiento de los servicios jurídicos, con el apoyo y el respaldo de los trabajadores afectados.

Somos conscientes de que introducir modificaciones que afectan a un importante número de trabajadores, es un largo y difícil proceso.