

ORIENTACIONES DE LA EFFAT SOBRE LA UTILIZACIÓN DE TRABAJADORES A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La utilización de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal es cada vez más frecuente en los sectores de la alimentación, la agricultura y el turismo. Este fenómeno está haciendo que los contratos de trabajo habituales sean sustituidos por relaciones laborales temporales que afectan negativamente a todas las partes implicadas. A continuación presentamos una lista de control para todos aquellos sindicalistas que quieran hacer frente al problema del empleo temporal en sus centros de trabajo:

1 Plantear esta cuestión a través vuestros sindicatos y órganos de representación de los trabajadores.

Es preciso hablar de este asunto a los compañeros y a la dirección de la empresa. Cuando sea posible, debéis asegurarnos de que esta cuestión se plantea al nivel más alto, de manera que toda la compañía se vea implicada. En las grandes empresas multinacionales, los comités de empresa europeos pueden intentar ocuparse de este asunto. Por todo ello, debéis intentar fijar principios sobre el trabajo temporal que puedan ser aplicables a toda la empresa (en el ámbito nacional, europeo e incluso mundial).

2 Explicar a la dirección de vuestras empresas las razones por las que el hecho de utilizar trabajadores a través de empresas de trabajo temporal va contra los intereses de la propia compañía y de sus trabajadores. Los trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal:

- l es probable que estén menos cualificados que los trabajadores de la propia empresa;
- l frecuentemente están menos motivados, son menos fieles hacia los intereses de la compañía y no están familiarizados con su cultura empresarial;



- l habitualmente no están al corriente de las normas en materia de seguridad y de calidad, debido a que sólo trabajan con la empresa de manera temporal;
- l están más expuestos al riesgo de accidentes y tienen una tasa mayor de absentismo que los trabajadores de la propia empresa;
- l en la práctica, a menudo no son realmente necesarios, ya que la mayor parte de la labor para la que son contratados los trabajadores de empresas de trabajo temporal podría ser perfectamente llevada a cabo por el propio personal de la compañía;
- l muchas veces no son más baratos para la empresa, sino más costosos, lo cual ha sido demostrado en numerosas ocasiones.

3 Exponer claramente que la modalidad fundamental de empleo debe ser siempre fija, de duración indefinida y directa.

Los trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal sólo deben utilizarse en casos de necesidad justificada; por ejemplo, en momentos excepcionales de exceso de trabajo o cuando es preciso cubrir bajas por enfermedad. Es necesario asegurarse de que la dirección y los empleados de la compañía saben perfectamente que no es aceptable la utilización de trabajadores temporales para reemplazar o eliminar empleos fijos, para empeorar las condiciones generales aplicables a la relación laboral, para sustituir a los trabajadores que se declaren en huelga o para menoscabar las acciones de conflicto colectivo. La modalidad fundamental de empleo en todas las empresas y organizaciones debe ser fija, de duración indefinida y directa. En el caso de que la dirección de la compañía no esté de acuerdo con lo anterior, debe explicar claramente cuáles son sus motivos.

4 Determinar cuáles son los derechos laborales aplicables a los trabajadores temporales a tenor de la legislación vigente e intentar garantizar que disfrutan de ellos.

En la nueva Directiva de la Unión Europea relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal se establecen los derechos aplicables a los trabajadores temporales, de manera que todos los empleadores que recurren a ellos deben demostrar que los respetan. El hecho de garantizar que los trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal disfrutan de los derechos que les son aplicables puede desanimar a que los empleadores los utilicen mal, lo cual favorece a todos los trabajadores, tanto a los fijos como a los temporales. Asimismo, es conveniente saber cuándo un empleador está llevando a cabo una buena práctica en cuanto a la utilización de trabajadores temporales y cuándo solamente está observando las normas legales mínimas.

Al amparo de la legislación europea, los trabajadores provenientes de empresas de trabajo temporal:

- l deben recibir igualdad de trato y de oportunidades (incluida la igualdad de retribución para un mismo trabajo) que los trabajadores regulares y fijos en lo que respecta a las condiciones generales de empleo;
- l poseen contratos por escrito, acreditados y de obligatorio cumplimiento, en los que se especifican las condiciones generales laborales que les son aplicables;
- l cuentan con acceso a la información relativa a sus derechos y a la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- l reciben el mismo equipamiento, así como la misma preparación inicial y formación, que los trabajadores fijos.

Es posible que en vuestros países existan otros derechos aplicables a los trabajadores temporales en virtud de convenios colectivos o de las legislaciones nacionales respectivas, por lo cual es importante que llevéis a cabo una investigación al respecto.

5 Averiguar cuáles son las normas que aplican vuestras empresas a la hora de determinar las agencias de trabajo temporal a las que van a recurrir.

Los empleadores de confianza sólo deben colaborar con empresas de trabajo temporal de confianza y que estén debidamente reglamentadas (por ejemplo, mediante sistemas de autorización o certificación). Las agencias que son aceptables no se oponen a la labor de los sindicatos, sino que negocian convenios colectivos aplicables a sus trabajadores. Es preciso que investiguéis cuáles son las agencias con las que quieren colaborar vuestras empresas y cuáles son las normas que aplican para garantizar que los trabajadores temporales reciben un trato adecuado.





6 Intentar formalizar un acuerdo con vuestras empresas relativo a la utilización de trabajadores temporales.

La EFFAT considera que los empleadores que quieren utilizar trabajadores temporales deben consultar a los sindicatos y a los comités de empresa, y que, siempre que sea posible, la utilización de trabajadores temporales debe regirse por acuerdos en los que se incluyan los aspectos siguientes:

- | Límites en la empresa en cuanto a la utilización máxima de trabajadores temporales (por ejemplo, el diez por ciento o menos de la plantilla total).
- | El tiempo máximo que un trabajador puede ocupar un puesto «temporal».
- | Las normas mínimas que se espera sean aplicables por cualquier empresa de trabajo temporal.
- | La normativa en materia de formación y de seguridad y salud que debe aplicarse a los trabajadores temporales y hacerse cumplir por éstos, así como los procedimientos para garantizar su observancia.
- | Una lista de los puestos que los trabajadores de empresas de trabajo temporal pueden ocupar de manera provisional.
- | Un mecanismo relativo a las vacantes de empleos fijos que podrían ofrecerse a los trabajadores temporales adecuadamente cualificados (así como a otros que ya formen parte de la plantilla) a medida que vayan surgiendo.

Por otro lado, este tipo de acuerdos no debe dejar ninguna duda en cuanto a que el recurso a trabajadores temporales no menoscabará las vigentes condiciones generales de los trabajadores y de los convenios colectivos, ni que tampoco afectará negativamente al proceso de negociación colectiva, así como que los empleados temporales no se utilizarán para dificultar que los trabajadores (tanto los de la compañía como los propios trabajadores temporales) se incorporen a los sindicatos y colaboren activamente con ellos.

FIGHT PRECARIOUS WORK

SOCIAL JUSTICE FROM FARM TO FORK

EFFAT represents the interests of more than 2.6 million members, affiliated to 130 national trade unions in 38 European countries in agriculture, food production and tourism.

ORIENTACIONES DE LA EFFAT SOBRE LA UTILIZACIÓN DE TRABAJADORES A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

