

JORNADA DEL CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ANDALUCÍA

INTERVENCIÓN DE FRANCISCO ARANDA MANZANO (Secretario General de la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal y miembro del CARL por parte de la Confederación de Empresarios de Andalucía).

Buenos días a todos. En primer lugar, quiero felicitar al CES de Andalucía por la iniciativa de organizar estas jornadas de trabajo y agradecer a la CEA la oportunidad que ofrece a mi sector de transmitirles a todos ustedes las siguientes reflexiones. Sólo espero que ustedes las consideren útiles.

Estamos en Andalucía, que es una tierra de grandes consensos, elementos de competitividad, que se han fraguado en el marco de esta misma institución -el CES- o a través de la concertación social, entre otros. Pues bien, sin ánimo de competir, a pesar del título de estas jornadas, quisiera transmitirles a ustedes otro ejemplo de consenso: el del sector de las ETT's en España.

Nuestras empresas fueron reguladas hace once años, utilizando un modelo que nos generó muchas críticas. Pues bien, inmediatamente nos dimos cuenta que la herramienta podía ser buena y aceptada por los agentes sociales si éramos capaces de adaptarla a nuestro entorno socio-laboral. Así que iniciamos un camino de diálogo y de discusión a través de la negociación colectiva con las centrales sindicales mayoritarias. Fruto de ello en 1.999, se consiguió aplicar la equiparación salarial para nuestros trabajadores en misión y, en este momento, llevamos ya firmados cuatro convenios colectivos. Es decir, este sector ha hecho un esfuerzo muy importante por madurar en muy poco tiempo, sobre todo si tenemos en cuenta que en otros países, como por ejemplo en Holanda, tienen más de treinta años de recorrido.

Administraciones, sindicatos y empresas hemos culminado una etapa viajando juntos, sin perder cada uno nuestra área. Hemos reconstruido un operador del mercado laboral garantista para los trabajadores, eficiente para las empresas, transparente para la administración y solvente para todos. Se ha conseguido separar el concepto precariedad de nuestra gestión. Nuestras empresas son ya una opción interesante para gestionar la razonable flexibilidad que necesitan las empresas.

Incluso nos hemos convertido, empresas y sindicatos, en socios estratégicos al poner en marcha el año pasado la Fundación Sindett, cuyo órgano rector es paritario entre ambos colectivos, con el objetivo de mejorar cada día nuestro sector.

El propio Presidente de la Junta de Andalucía, don Manuel Chaves, lo decía ayer en este mismo foro. Ya no es lo mismo precariedad que temporalidad. Creo que efectivamente aún sigue existiendo precariedad en el empleo, pero ésta se puede localizar tanto en el empleo indefinido como en el temporal. Ahora existe una temporalidad de calidad que ofrecen tanto la gran mayoría del tejido empresarial como nuestras compañías.

Naturalmente estamos en contra del desmesurado porcentaje de temporalidad que padece nuestro país: 33,19% (media Ene-Sep 2005, datos EPA). Esta cifra es negativa para España, para las empresas, para los trabajadores y también para nosotros. Otra cosa es la razonable temporalidad que debe tener cualquier economía moderna que quiera ser competitiva en un mundo globalizado y dependiente de las necesidades del cliente. Esa es la temporalidad en la que nosotros nos situamos. Es la cesión temporal legal y causal de trabajadores, gestionada con todas las garantías y la seguridad. Este concepto está calando de tal forma que hemos detectado que incluso en algunos sectores y empresas muy concretas, parte de su temporalidad se está gestionando a través de nosotros como garantía de que se preocupan porque su temporalidad sea especialmente garantista.

Además ya contamos con datos empíricos que demuestran que somos un elemento regulador y normalizador de la temporalidad, es decir, no sólo no fomentamos la temporalidad sino que la reducimos. Cuanta más presencia tienen nuestras empresas más bajo es el índice de temporalidad. En las CCAA donde tenemos más presencia, la temporalidad es más baja, y donde menos presencia tenemos más temporalidad existe. En los sectores productivos sucede lo mismo. Nuestra mayor penetración está en industria y servicios, que son quienes disfrutan de menor temporalidad. Y todo esto a pesar de que en la actualidad, las todavía llamadas ETT's en España, gestionan a nivel nacional una media de sólo el 14% de todas las contrataciones temporales.

También fomentamos el trabajo indefinido. Sí, han escuchado ustedes bien. Según la prestigiosa consultora McKinsey, el 35% de los trabajadores en misión de una ETT

logra un contrato indefinido con la empresa usuaria dentro del primer año desde que comienza su relación laboral con nosotros.

Los trabajadores ya se han dado cuenta de esto. Como ejemplo, un reciente estudio de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo destaca que la principal razón de los trabajadores que acuden a una ETT es utilizarla para llegar a obtener un empleo estable.

¿Saben ustedes que somos el único sector empresarial que tiene la obligación de invertir en formación? El 1,25% de la masa salarial. Eso, sólo a nivel de AGETT, es decir, Adecco, Alta Gestión, Flexiplan, Randstad, People y Vedior-Laborman, se traduce en 16,5 millones de euros. La gran mayoría de esta inversión se dirige a prevención de riesgos laborales. Por eso, no es casualidad que el Informe de la Comisión de Expertos para el Diálogo Social diga textualmente que “los índices de incidencia de siniestralidad laboral correspondientes a trabajadores temporales ordinarios son notablemente superiores a los de los trabajadores puestos en misión”. Y la baja siniestralidad también es competitividad para nuestras empresas.

Pero sólo hemos culminado la primera etapa, nuestro sector puede tener mucho más recorrido, es decir, puede aportar mucho más al mercado laboral para favorecer su competitividad. Estamos ante un buen momento para la economía de Andalucía en general, pero nuestra responsabilidad como agentes sociales es pensar a medio y largo plazo. Es verdad que a nivel macroeconómico las cifras son aún positivas, pero mientras en Europa el 8% de los jóvenes entre 16 y 24 años tarden dos años o más en encontrar un empleo, una señal de alarma se nos debería estar encendiendo a todos. Gordon Brown, Ministro británico de finanzas, y aspirante a suceder al Primer Ministro británico, escribió hace poco en el prestigioso diario Financial Times, refiriéndose a Europa, que “un modelo con 20 millones de parados, de los cuales 10 millones lo están durante un año, no está funcionando bien. Hay que complementar flexibilidad y justicia social”.

Para poder desarrollar todas nuestras capacidades necesitamos que el concepto ETT evolucione, se europeíce y se pueda transformar en Agencia Integral de Empleo. Esto concretamente significa poder ampliar nuestro objeto social, lo que nos permitiría hacer otro tipo de actividades como selección, formación, gestión de contratos indefinidos, consultoría, outplacement... Esto supone poder utilizar todas nuestras herramientas no de una forma limitada y constreñida, sino pudiendo intervenir en todas

las actividades de la intermediación laboral. Lo cual no significa de ninguna manera privatizar los servicios públicos de empleo, sino todo lo contrario, se trata de poner a trabajar a cuantos operadores solventes y con garantías sean capaces de catalizar el empleo de calidad. Y naturalmente estamos dispuestos a buscar vías de colaboración con los actuales servicios públicos de empleo.

A nivel europeo también apuestan por nuestro desarrollo. La Estrategia de Lisboa, a través del Grupo de Alto Nivel presidido por el ExPrimer Ministro de los Países Bajos, Wim Kok, dice textualmente: "se debería potenciar más el papel de las ETT's. El trabajo mediante ETT's puede ser un eficaz trampolín para los que se quieren incorporar por primera vez al mercado laboral y, por lo tanto, contribuyen a incrementar la creación de empleo. Las ETT's deberían tener su sitio en el moderno mercado de trabajo, como nuevas intermediarias que pueden apoyar la flexibilidad y movilidad de empresas y trabajadores, mientras ofrecen seguridad a los trabajadores en forma de oportunidades de empleo mejoradas y altos estándares a nivel de salario, horario laboral y oportunidades de formación".

La Comisión Europea, a través del Joint Employment Report 2004/2005 en la ficha española vuelve a recomendar textualmente a España aumentar el atractivo de nuestra agencias.

Con todo esto, les quiero decir que estamos preparados para iniciar ya la segunda gran modernización de nuestro sector y que también queremos hacerla de la mano de las centrales sindicales y de las administraciones porque es la forma más eficaz de avanzar con solidez. Pero hay que empezar cuanto antes porque en Europa ya nos llevan ventaja: en Italia y en Francia se han aprobado las agencias integrales de empleo.

A nivel macro, déjenme que les diga que en España nuestro sector está formado por seis mil personas que cada día salen a la calle con un objetivo comercial: detectar demandas de empleo y casarlas con las ofertas que ya disponemos en nuestras bases de datos y, si no las tenemos, las buscamos porque ahí es donde está nuestro legítimo margen comercial que, como todos ustedes saben, no procede en absoluto del salario del trabajador. Nuestro trabajo siempre es gratuito para él.

Los trabajadores, que son un activo básico para nosotros, van acudiendo cada vez más a nuestras oficinas y hay dos colectivos que claramente están creciendo: los

jóvenes y las mujeres. Los primeros buscan su primer trabajo que les aporte experiencia, un contrato que les permita trabajar y estudiar al mismo tiempo o simplemente mejorar su trabajo actual. En el colectivo de las mujeres, crece el grupo formado por aquellas que tras abandonar la actividad profesional por motivos familiares se quieren reincorporar con horarios especiales (contrato a tiempo parcial).

La última encuesta del CIS apunta el empleo como la principal preocupación de los españoles. Pues bien, nosotros no somos la panacea pero sí podemos ser parte de la solución para ello estamos perfectamente preparados y queremos asumir esa responsabilidad para locuaz no nos asustan los controles y las garantías que se nos puedan exigir, entre otras cosas, porque ya los tenemos casi todos. Por eso también decimos que no tiene sentido que en España aún sigamos padeciendo limitaciones de actuación y haya sectores en los que se nos prohíba trabajar.

Ya no podemos seguir pensado que la vida laboral empieza y termina en el mismo puesto de trabajo o en la misma empresa donde se inició. Por este motivo es tan importante favorecer aquellos operadores –como nosotros- que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y que gracias a su potencial, garantías y capilaridad de oficinas son capaces de gestionar vidas laborales completas con garantías. Esta será la mejor manera de colaborar a mantener la sostenibilidad de nuestro estado de bienestar.

Sevilla, 27 de octubre de 2005