

LA CONTRATACIÓN EN EL SECTOR DEL METAL

Antes y después de la reforma laboral de 2021



Edita:

Fundación del Metal para la Formación, Cualificación y el Empleo

C/. Príncipe de Vergara, 74 - 5ª Planta - 28006 Madrid

Tel: 91 562 55 90 | 91 177 01 31

observatoriometal@mfce.org

www.fmfce.com

Depósito Legal: M-23482-2022

LA CONTRATACIÓN EN EL SECTOR DEL METAL: ANTES Y DESPUÉS DE LA REFORMA LABORAL DE 2021

Coordina: Federación Estatal de CCOO de Industria

Elaborado por: Alicia Martínez Poza, Juan José González Zamora, Luis de La Fuente Sanz, Jesús Cruces Aguilera

Fundación 1º de Mayo

Maqueta: FMF

Edita: FMF

Edición: Junio 2024

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO	5
2.1. Objeto, método y fuentes de información	5
3. EL SECTOR DEL METAL EN ESPAÑA	8
3.1. Delimitación sectorial: actividades y tamaño de las empresas	8
3.2. La negociación colectiva en el sector	10
4. EL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN EN EL SECTOR DEL METAL: UNA APROXIMACIÓN ESTADÍSTICA (2021-2023)	11
4.1. Características del empleo en el sector del metal	11
4.1.1. Distribución del empleo según variables sociodemográficas	11
4.1.2. Distribución del empleo por ramas de actividad y comunidad autónoma	14
4.2. Las personas contratadas en el sector del metal	18
4.2.1. La contratación indefinida y temporal por género	18
4.2.2. Los tipos de contrato: indefinidos y temporales	19
4.2.2.1. Los contratos indefinidos: permanentes y fijos discontinuos	19
4.2.2.2. Los contratos temporales	21
4.2.3. Análisis comparado de los asalariados y asalariadas con las distintas modalidades de contratación por rama de actividad	22
5. LA CONTRATACIÓN Y EL USO DE LA MANO DE OBRA: UN SONDEO EXPLORATORIO DESDE EL ÁMBITO SINDICAL	28
5.1. Participantes y tamaño de la empresa	28
5.2. Dinámica del empleo	29
5.3. Gestión de la flexibilidad en el uso de la mano de obra	30
6. CONTRATACIÓN Y PRÁCTICAS EMPRESARIALES TRAS LA REFORMA DEL 2021	36
6.1. Contexto del sector: actividad y empleo	36
6.2. El uso de la contratación y gestión de la flexibilidad	37
6.2.1. Entrada de la reforma laboral del 2021	38
6.2.2. Uso de las modalidades de contratación	39
6.2.3. Medidas de flexibilidad interna y externa	44
6.3. El papel de la negociación colectiva	48
6.4. Retos de cara al futuro	52
7. CONCLUSIONES	57
7.1. Principales resultados	57
7.2. Reflexiones finales	60
8. BIBLIOGRAFÍA	61
9. ANEXOS	62

1. INTRODUCCIÓN

La elevada contratación temporal era una característica distintiva del mercado de trabajo en España frente al resto de Europa. Han sido décadas y décadas en las que esta modalidad era la norma para un tercio de la población asalariada y era, al mismo tiempo, la vía a través de la cual las empresas hacían frente a los cambios (crisis económicas, reestructuraciones, etc.), (Rocha, et al, 2008; Rocha et al 2014). Esto generaba un mercado de trabajo tremendamente cíclico, esto es, con una intensa creación de empleo en momentos de alza y con elevada pérdida de empleos en periodos de crisis, combinado con una alta rotación laboral, así como condiciones laborales a la baja (Gabinete económico de CCOO, 2020 y 2021).

La reforma de 2021 (RDL 32/2021) supone un cambio de paradigma sobre el uso de la contratación con respecto a las décadas precedentes (Trillo, 2022 y 2023). Como elemento principal, la reforma del 2021 insta la contratación indefinida como modalidad que debe ser “norma” en toda relación laboral, reduciendo con ello las figuras laborales temporales y redefiniendo el resto de contratos de trabajo (contratos formativos, contrato a tiempo parcial, contrato de relevo, contrato fijo-discontinuo etc), así como los mecanismos de extinción del contrato, entre otros aspectos. Igualmente, estableció límites al contrato de obra y servicio, en cuanto a su duración y encadenamiento en el sector público, así como la subcontratación en el sector de la construcción (RDL 32/2021).

En 2024, los resultados de la reforma laboral se hacen evidentes en el mercado de trabajo. En apenas dos años se ha reducido notablemente la tasa de temporalidad en España, que ha pasado del 25,2% en el segundo trimestre de 2021 al 17,4% en el segundo trimestre de 2023¹. Esta dinámica contrasta con la tasa de temporalidad media de la Unión Europea que, aunque en menores niveles, apenas se ha reducido en ese mismo periodo, pues ha pasado del 14,1% en el segundo trimestre de 2021 al 13,6% en el segundo trimestre de 2023². Además, el mercado de trabajo en España transita hacia un modelo más estable, con un menor nivel de rotación de los contratos: si en 2021 se registraban 1,17 contratos por persona asalariada, en 2023 este indicador arrojaba un valor del 0,88 contratos por persona asalariada, (Gabinete Económico CCOO, 2023).

Por tanto, la reforma laboral de 2021 cambia de forma sustancial la dinámica y el funcionamiento de la contratación en España y nos sitúa en niveles muy cercanos a la media Europea con respecto a la temporalidad, sin por ello restar la capacidad de generación de empleo. El crecimiento del empleo en España se cifró en un 6,4% en el periodo 2021-2023 (segundos trimestres), frente a la media europea que fue del 3,3%. En definitiva, la reforma ha supuesto una mejora significativa de la estabilidad y las condiciones salariales de una parte muy importante de la población en España.

Este cambio de paradigma no puede llegar a entenderse en toda su extensión si no se reconoce al mismo tiempo el papel del diálogo social y los ERTes durante el periodo de la pandemia, en la que se pusieron en práctica a gran escala mecanismos de flexibilidad interna y un amplio desarrollo de políticas laborales y sociales de diverso tipo (Cruces y De la Fuente, 2024). Esta forma de afrontar los cambios, supera las de épocas precedentes, basadas principalmente en la flexibilidad externa y los despidos. La reforma laboral de 2021 es por ello heredera del diálogo social, recogiendo el mecanismo de flexibilidad interna (mecanismo RED) y el reequilibrio de la negociación colectiva (ultraactividad, prioridad del convenio sectorial, etc.), como elemento principal en la gestión anticipada de los cambios (RDL 32/2021).

Por otro lado, es necesario remarcar que el análisis de la contratación laboral y la flexibilidad laboral se inserta en una larga tradición de investigación que, desde diversas disciplinas de las ciencias sociales, se viene haciendo sobre el uso de la mano de obra por parte de las empresas, tanto en el ámbito de las condiciones de empleo como en las relativas al despido.

1.- Datos provenientes de Eurostat.

2.- Ibid.

En este sentido, tal y como apuntaría Recio (1994), la flexibilidad laboral ha sido tradicionalmente abordada con cierta ambigüedad en la literatura económica, entendida desde la capacidad de adaptación a un ambiente cambiante en el que el factor trabajo solo es una pieza más. Su carácter polisémico obligaría a un acercamiento conceptual detenido, pero se pueden acotar de forma breve algunos de los aspectos más relevantes para este trabajo. Así, la flexibilidad laboral puede tomar diferentes formas para la empresa, destacando la *flexibilidad organizativa* (relativos a la estructura empresarial y la subcontratación o externalización de sus funciones) o la *flexibilidad contractual* respecto a la plantilla con la que se vincula inmediatamente (Prieto, 2024). Respecto a esta última, es común establecer la distinción ya introducida: entre la *flexibilidad externa e interna*.

La *flexibilidad externa*, protagonista hasta la reforma laboral de 2021, hace referencia a la capacidad empresarial para disponer del tamaño de su plantilla y adaptarla cuantitativamente. Por tanto, esta se desarrollará fundamentalmente mediante la recíproca determinación de los regímenes de contratación y extinción contractual. Por ejemplo, respecto a la primera, el contrato indefinido de “apoyo a emprendedores” implicaba la ampliación del desistimiento durante un período de prueba de hasta un año, o la variable nueva oferta de contratación temporal; por su lado, también se trata de un mayor recurso a la extinción contractual, ya sea por despidos o, de nuevo, por expiración del tiempo convenido. De este modo, es habitual el tratamiento de forma conjunta, o al menos planteando cierta vinculación, entre la desprotección del empleo (despidos) y la contratación temporal en tanto mecanismos adaptativos y de fragmentación del trabajador como sujeto colectivo (Banyuls y Recio, 2015).

La *flexibilidad interna*, por otro lado, se relaciona con la autoridad empresarial hacia el interior de la plantilla, en la capacidad de variación (*ius variandi*) de las condiciones de trabajo, esto es, ejerciendo el “control del comportamiento laboral” para “maximizar la actividad productiva con el mínimo volumen de empleo posible” (Banyuls y Recio, 2015). Entre los mecanismos de flexibilidad interna podemos enunciar la distribución irregular de la jornada (a través de bolsas de horas, por ejemplo) y la movilidad, ya sea de tipo geográfico o funcional, siendo la formación y recualificación unos elementos significativos para el desarrollo de este trabajo.

En conjunto, el estudio intenta arrojar luz sobre la dinámica del empleo y las modalidades de contratación en el sector del metal. El contenido del estudio se estructura en varios apartados. Así, tras detallar la metodología de estudio y repasar los principales rasgos del sector, en un primer apartado se aborda el análisis estadístico de la evolución del empleo y los tipos de contratos de la población asalariada en el periodo 2021-2023, considerando diversas variables de estudio (género, rama de actividad, etc.). En un segundo apartado, se presentan los resultados de un estudio exploratorio sobre el uso de las modalidades de contratación, que ha contado con la participación de delegados y delegadas sindicales de empresas del sector. En un tercer apartado, se examinan las posiciones de los representantes empresariales y sindicales del sector respecto al empleo y el uso de los contratos, así como el cambio percibido tras la aprobación de la reforma laboral. Finalmente, en un último apartado se recogen las principales conclusiones del estudio, así como algunas reflexiones finales.

Es necesario, por último, señalar que, para la realización del estudio se ha contado con el apoyo de la Federación de Industria de CCOO, así como la participación de representantes empresariales y sindicales de empresas del sector del metal, a los que queremos agradecer su colaboración en el estudio. Igualmente, nos gustaría expresar nuestra gratitud a las numerosas delegadas y delegados de CCOO que han participado en el sondeo realizado, sin el cual este trabajo no hubiera sido posible.

2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

2.1. OBJETO, MÉTODO Y FUENTES DE INFORMACIÓN

En este marco, el presente estudio tiene como objetivo analizar la contratación en el sector del metal y las prácticas empresariales existentes tras la reforma laboral de 2021.

Como hipótesis de partida, el estudio trata de constatar que la reforma laboral ha permitido reducir la temporalidad del empleo en el sector del metal, mejorando los niveles de estabilidad y de contratación, haciendo que las empresas orienten sus necesidades y métodos de gestión de mano de obra hacia mecanismos de flexibilización interna, limitando de esta manera la gestión basada en los despidos y la precariedad del empleo.

El perímetro del estudio, por tanto, queda delimitado al conjunto de actividades contenidas en el sector del metal, como son, por ejemplo, la Metalurgia; la Fabricación de productos informáticos o electrónicos, la Fabricación de vehículos de motor, la Fabricación de otro material de transporte, o la Reparación e instalación de maquinaria y equipo, entre otras actividades. En el siguiente apartado se especificarán las actividades contenidas, teniendo en cuenta las restricciones metodológicas a tener en cuenta ante las posibilidades de desagregación existentes³. Por lo general, la delimitación sectorial queda sujeta a las características de las fuentes de información disponibles⁴.

Desde el punto de vista metodológico, se plantean las siguientes líneas de investigación: Por un lado, se realiza un análisis del impacto de la reforma laboral en las figuras de contratación en el sector, a partir de una explotación estadística de la Encuesta de Población Activa (microdatos). Por otro lado, se aborda el examen de las prácticas empresariales en el uso de la mano de obra, a partir de un sondeo a representantes sindicales y de entrevistas en profundidad a informantes clave del sector, tanto del ámbito empresarial como sindical.

Explotación de la Encuesta de Población Activa

El análisis estadístico trata de valorar la dinámica del empleo en función del tipo de contrato antes y después de la reforma. Para ello, se realiza una explotación específica de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), partiendo de la selección de actividades del convenio colectivo estatal del sector del metal (2021-2023), agrupando en función de la disponibilidad de desagregación de la encuesta y la representatividad de la muestra.

En este sentido, la explotación se agrupa en dos grandes bloques:

Bloque 1: El empleo en el sector del metal

- Variable principal: población ocupada.
- Desagregación: situación profesional (asalariado/cuenta propia), tipo de contrato (temporal/indefinida); tipo de jornada (a tiempo parcial/a tiempo completo); género (hombres/mujeres); rama de actividad; Comunidad Autónoma.
- Indicadores de referencia: volumen, distribución y variación interanual.
- Tasas de empleo, asalarización, temporalidad y parcialidad.
- Periodo: 2021 y 2023 (segundos trimestres).

3.- La delimitación de las actividades puede ser compleja debido a las disparidades de consideración entre las actividades contenidas por el IV Convenio Colectivo estatal de Industria y las que se utilizan como referencia para el análisis del empleo y las empresas del sector.

4.- A modo de ejemplo, el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE, sólo permite una desagregación a 2 dígitos de la CNAE de las actividades que incluye el CC (Códigos CNAE: 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 38, 39, 42, 43, 45, 61, 62, 71, 80, 81, 93, 95).

Bloque 2: La contratación en el sector del metal.

- Variable principal: tipo de contrato.
- Desagregación (indefinido: permanente/fijo discontinuo; temporal: obra y servicio; por circunstancias de la producción y otros contratos temporales).
- Rama de actividad, agrupando las modalidades de contratación con objeto de asegurar la representatividad de los datos.
- Indicadores de referencia: volumen, distribución y variación interanual.
- Periodo: 2021 y 2023 (segundos trimestres).

Es necesario remarcar que la delimitación sectorial de la EPA (2 dígitos de la CNAE)⁵ presenta ciertas limitaciones de cara al análisis del sector y su correspondencia con la delimitación de actividades considerada en el convenio colectivo del metal de 2021, que selecciona y agrupa las actividades a un nivel de desagregación superior (4 dígitos de la CNAE)⁶.

Ante esta situación, como opción metodológica se ha procedido a seleccionar las actividades productivas más relevantes del sector, tomando las 8 actividades: Metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones; Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo; Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos; Fabricación de material y equipo eléctrico; Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.; Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques; Fabricación de otro material de transporte; Reparación e instalación de maquinaria y equipo.

Por otro lado, se plantea analizar las prácticas empresariales con respecto al uso de las modalidades de contratación, que es abordado a partir de dos técnicas de investigación: un sondeo exploratorio a representantes sindicales de las empresas del sector y un análisis cualitativo basado en entrevistas semiestructuradas a responsables sindicales y empresas.

Sondeo exploratorio a delegados y delegadas sindicales

El sondeo ha tenido como objetivo conocer -de forma exploratoria- la valoración de delegados y delegadas sindicales de empresas del sector del metal en España. Para ello, se elaboró un breve cuestionario online de nueve preguntas, que abordaban la evolución del empleo y la evolución en la aplicación de los distintos tipos de contratos y otras fórmulas de gestión de la flexibilidad en la necesidad de mano de obra que están utilizando las empresas ante el cambio legal.

El cuestionario online se distribuyó desde la Federación de Industria de CCOO desde el 18 de abril de 2024 y se cerró el 10 de mayo de 2024. En total, se han registrado 356 respuestas de personas delegadas sindicales de distintas empresas.

De acuerdo con los datos del sondeo, la mayor parte de las personas que han participado procede de empresas que tienen un tamaño medio o grande: el 45% de los y las delegadas procede de empresas de 50 a 250 trabajadores, seguida de las de más de 250 trabajadores (30%) y de las de menos de 50 trabajadores (25%).

Análisis cualitativo de las prácticas empresariales

Con objeto de profundizar en el análisis de las prácticas empresariales en el uso de la mano de obra se han realizado varias entrevistas (individuales y grupales) a representantes empresariales y sindicales, tanto a nivel de empresa como del sector.

5.- Se han seleccionado las actividades de la CNAE a 2 dígitos de actividad, quedando delimitadas en las siguientes actividades: 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 33.

6.- El Anexo I del IV Convenio Colectivo del Metal de 2021 El IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (2021-2023) Incluye una desagregación de las actividades incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo con una delimitación a 4 dígitos.

Para ello, de acuerdo con la composición sectorial y las diversas realidades productivas, se ha intentado seleccionar personas de empresas procedentes de distintos sectores, de distintas empresas en la cadena de valor (contratas), de distintos territorios, etc. Igualmente, se ha entrevistado a representantes empresariales y sindicales de ámbito sectorial. En total, se han realizado dos entrevistas individuales⁷ y dos entrevistas grupales (de tres y cinco personas)⁸.

Finalmente, es necesario reconocer ciertas limitaciones a la hora de acercarse a esta realidad. Por un lado, las propias derivadas de las fuentes estadísticas (en este caso la EPA) que se centran en la desagregación sectorial y la necesidad de garantizar la representatividad de los datos cuando intervienen diversas variables⁹. Por otro lado, las precauciones que deben ser asumidas a la hora de extrapolar los resultados de un sondeo que tiene un carácter exploratorio, así como del contenido de las entrevistas a informantes clave, que sirven para identificar los elementos clave y las dinámicas presentes en la realidad del sector.

7.- Se han realizado entrevistas a responsables de Confemetal e Industria de CCOO.

8.- Han participado delegados y delegadas de Naval Cádiz, Dominion, Airbus, Vestas, John Deere, Stellantis, Celsa y Navantia.

9.- De acuerdo con la metodología de la EPA, los datos inferiores a 5.000 están sujetos a fuertes variaciones, debidas al error de muestreo; véase por ejemplo: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0421.pdf>

3. EL SECTOR DEL METAL EN ESPAÑA

3.1. DELIMITACIÓN SECTORIAL: ACTIVIDADES Y TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

El sector del metal en España agrupa diversas actividades relacionadas con la industria. Siguiendo la codificación de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, el sector incluiría, principalmente: (24) Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones; (25) Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo; (26) Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos; (27) Fabricación de material y equipo eléctrico; (28) Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.; (29) Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques; (29) Fabricación de otro material de transporte; (30) fabricación de otro material de transporte y (33) Reparación e instalación de maquinaria y equipo.

Tomando como referencia estas actividades, en 2023 se contabilizaban 56.013 empresas, de las cuales, más de la mitad (29.731) eran empresas dedicadas a la fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.

Tabla 1. Número de empresas por actividad principal en el sector de la industria del metal, 2023.

TOTAL CNAE 24-33	56.013
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.307
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	29.731
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	1.978
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	1.752
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	5.440
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	1.536
30 Fabricación de otro material de transporte	867
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	13.402

Fuente: DIRCE. INE, 2024.

Más de la mitad de las empresas del sector tienen entre 1 y 9 asalariados (53,5%), una realidad común a todas las ramas, pero especialmente en la rama de Fabricación de productos metálicos donde las empresas con este número de asalariados representan cerca del 57%.

El 26,7% de las empresas del sector no tienen asalariados, un porcentaje que asciende al 37,7% en la rama de Reparación e instalación de maquinaria y equipo. Por el contrario, apenas un 3,4% de las empresas tienen más de 50 trabajadores. Es en la rama de Fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques donde hay mayor porcentaje de empresas con plantillas de 50 y más trabajadores (15%).

Tabla 2. Número de empresas por actividad principal en el sector de la industria del metal, por número de asalariados, 2023

	TOTAL	SIN ASALARIADOS	DE 1 A 9	DE 10 A 49	DE 50 A 250	DE 250 Y MÁS
24 Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	1.307	114	699	325	125	44
25 Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	29.731	7.756	16.936	4.477	500	62
26 Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	1.978	605	908	346	99	20
27 Fabricación de material y equipo eléctrico	1.752	311	827	435	136	43
28 Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	5.440	641	2.799	1.654	292	54
29 Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	1.536	273	675	358	147	83
30 Fabricación de otro material de transporte	867	195	423	173	60	16
33 Reparación e instalación de maquinaria y equipo	13.402	5.048	6.710	1.397	214	33
TOTAL	56.013	14.943	29.977	9.165	1.573	355

Fuente: DIRCE. INE, 2024.

El sector ocupaba una media de 810.951 trabajadores y trabajadoras en abril de 2024. Se trata de un sector llamativamente masculinizado ya que, de ellos, tan solo 144.127 eran mujeres. Cerca de un 30% de los afiliados y afiliadas estaban ocupados en la rama de la fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.

Tabla 3. Afiliados medios en la industria del metal, abril 2024

	RÉGIMEN GENERAL		
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
24.Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	72.578,73	8.451,86	64.126,86
25.Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	236.099,77	35.280,55	200.819,23
26.Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	32.167,64	9.729,32	22.438,32
27.Fabricación de material y equipo eléctrico	49.234,32	12.506,91	36.727,41
28.Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	119.216,45	20.069,00	99.147,45
29.Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	149.016,73	35.100,32	113.916,41
30.Fabricación de otro material de transporte	60.448,27	11.030,27	49.418,00
33.Reparación e instalación de maquinaria y equipo	92.189,55	11.959,27	80.230,27
TOTAL	810.951,46	144.127,50	666.823,95

Fuente: ESTADÍSTICAS TGSS, 2024.

3.2. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR

La negociación colectiva en el sector del metal se encuentra articulada en torno al IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, firmado el 3 de noviembre de 2021 y aún vigente. Fue suscrito por la organización empresarial Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal (CONFEMETAL), en representación de las empresas del sector, y por las organizaciones sindicales CC. OO.-Industria y FICA-UGT.

La negociación colectiva en el sector del metal se estructura en torno al convenio de ámbito estatal, que es de aplicación a todas las empresas y personas del sector del metal incluidas en su ámbito funcional¹⁰; a los convenios sectoriales territoriales existentes: en el ámbito provincial, sectoriales autonómicos- los correspondientes a las comunidades autónomas uniprovinciales- y los convenios subsectoriales existentes; así como los convenios de empresa.

El convenio establece la conformación de una comisión paritaria del sector del metal como “órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo establecido en el presente convenio estatal”, constituida por los firmantes del convenio.

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores (art. 84) las materias relacionadas con periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual de trabajo, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica son competencia exclusiva reservada al ámbito estatal de negociación.

3.3. LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN EN EL SECTOR

En su capítulo IV, el Convenio estatal del sector recopila las distintas modalidades de contratación. Se trata de un convenio que, si bien se publicó pocos días después de la aprobación de la reforma laboral RDL 32/2021, se negoció previamente. Por ello, se recogen fórmulas contractuales que no se encuentran actualizadas, relativas a:

- el contrato eventual
- el contrato de obra o servicio
- los contratos para la formación y el aprendizaje
- el contrato de trabajo en prácticas
- los contratos a tiempo parcial
- los mecanismos de jubilación obligatoria y jubilación parcial.

A raíz de la reforma laboral, se abre la necesidad de profundizar en la negociación para establecer mecanismos de apoyo a la estabilidad laboral en el sector, regulando en la negociación colectiva, tanto estatal como de ámbito inferior, diversos elementos relacionados con la contratación. Así por ejemplo, cabe abordar la contratación fijo-discontinua, la contratación temporal por circunstancias de la producción, la contratación de carácter formativo, los contratos de relevo, los periodos de prueba o condiciones para la subrogación y subcontratación. Como se recogerá en el informe, las personas entrevistadas inciden en la necesidad de ajustar los contenidos en materia de contratación al espíritu de la reforma laboral, delimitando las diversas modalidades de contratación.

10.- El IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal (2021-2023) Incluye una desagregación de las actividades incluidas en el ámbito funcional del convenio colectivo con una delimitación a tres dígitos.

4. EL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN EN EL SECTOR DEL METAL: UNA APROXIMACIÓN ESTADÍSTICA (2021-2023)

4.1. CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO EN EL SECTOR DEL METAL

El empleo en el sector del metal presenta una serie de elementos diferentes con respecto al resto de actividades productivas. En este apartado, se analiza el empleo en el sector considerando la estabilidad laboral, el grado de asalarización, la distribución por género y el tipo de jornada, entre otros aspectos. Igualmente, se aborda la dinámica del empleo en el sector durante 2021 y 2023 (segundos trimestres), así como la distribución del empleo por ramas de actividad (2 dígitos de actividad de la CNAE) y por Comunidades Autónomas.

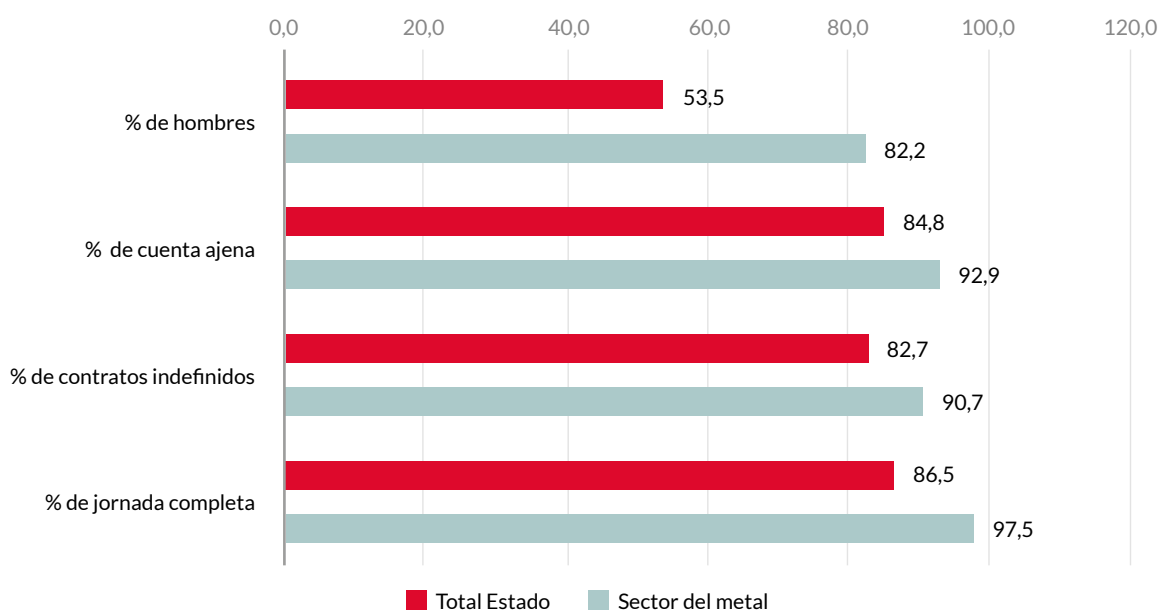
4.1.1 Distribución del empleo según variables sociodemográficas

El sector del metal en España: masculinizado, con empleo estable y jornada completa

El sector del metal ocupa en España el 4,7% del empleo del Estado, con 1.011.510 personas ocupadas. Se trata de un sector muy masculinizado, con apenas un 17,8% de mujeres empleadas en el sector. Cerca del 93% de las personas ocupadas en el sector del metal eran asalariadas, un porcentaje que superaba en 8,1 puntos a la media estatal de ocupadas asalariadas.

Cerca del 91% de contratos en el sector son de carácter indefinido, un porcentaje que supera en 8 puntos a la media de este tipo de contratos en el total de la población asalariada en el Estado. Además, la jornada completa es prácticamente la norma en el sector, donde más de 97% trabajan con este tipo de jornada, lo que implica 11 puntos por encima de la media de ocupados en el Estado.

Gráfico 1. Comparación entre el sector del metal y la media estatal en la distribución de las personas ocupadas en función de diversas variables, 2023-TII (%)



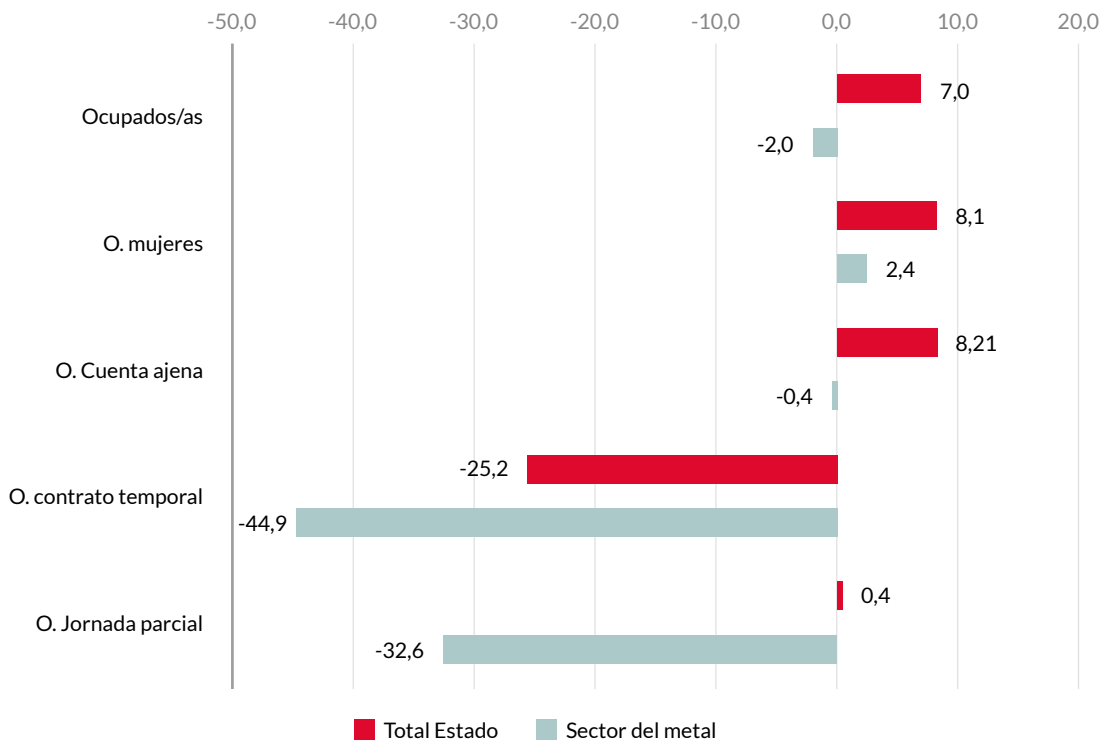
Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

El empleo en el sector del metal presentó un leve decrecimiento frente al crecimiento generalizado del empleo en España

El sector del metal ocupaba a 1,011 millones de personas en 2023. Entre 2021 y 2023, el empleo en el sector se redujo tibiamente (2%), lo que contrasta con la evolución general del empleo en el estado, que aumentó un 7%. Cabe mencionar que en ese periodo, se observa un incremento muy ligero del porcentaje de mujeres en el sector (2,4%), mientras que en la media estatal el incremento del número de mujeres superó el 8%. Una evolución similar se observa en el número de personas contratadas por cuenta ajena, que se redujo un 0,4% frente al crecimiento del 8,2% de la media estatal.

La reducción de contratos temporales es muy pronunciada en el sector 2021 y 2023: en el sector del metal se redujo el número de personas con este tipo de contratos un 45%, mientras que en la media estatal se redujo un 25%. También se dibuja muy llamativamente el descenso en número de personas ocupadas con jornada parcial, aunque en términos absolutos se trata de un número limitado de personas (pasando de 36.580 a 24.657 mil empleos parciales en 2023, lo que tan solo representa un 2,5% de las personas ocupadas en el sector en 2023).

Gráfico 2. Variación interanual del número de personas ocupadas según variables sociolaborales en el total del Estado y el sector del metal 2021-2023 (%).

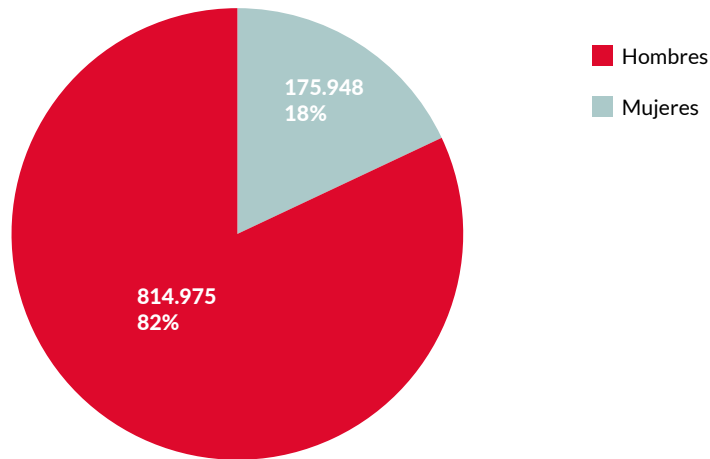


Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

El peso de hombres y mujeres en el empleo del sector ha variado discretamente: el porcentaje de hombres se ha reducido levemente mientras aumenta el de mujeres.

Durante este ciclo, la relación entre el peso de hombres y mujeres en el sector orbita de forma estable sobre la proporción de un 82% (hombres) y un 18% (mujeres). En 2023, el sector ocupaba 814,97 mil hombres (un 7,2% de los hombres ocupados en España), tras un pequeño descenso del 2,9% respecto al 2021.

Gráfico 3. Distribución de hombres y mujeres en el sector del metal, 2023 (N)



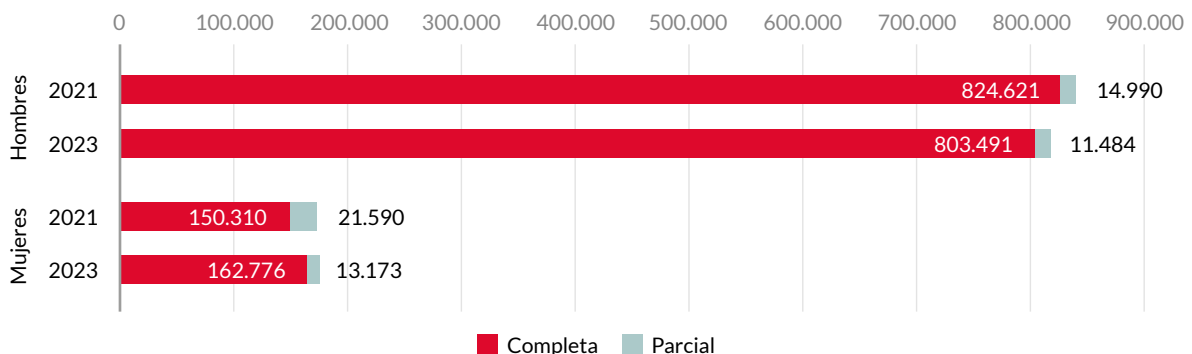
Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

Por otro lado, la ocupación sectorial de mujeres muestra una tendencia ligeramente al alza. En 2023, son 175,9 mil las mujeres ocupadas en el sector, lo que implica un incremento del 2,4% respecto a 2021. Esta sutil tendencia positiva no consigue evitar, sin embargo, la paulatina pérdida de representación de trabajadoras en el sector del metal respecto al total del empleo femenino en España, que pasa del 1,9% en 2021 al 1,8% en 2023.

El número de mujeres ocupadas a tiempo parcial se reduce de forma notable, pero su incidencia sigue siendo significativamente mayor en este grupo.

Tal como se apuntaba previamente, aunque en términos absolutos la ocupación a tiempo parcial en el sector del metal es muy limitada, ha vivido una reducción porcentual llamativa (reduciéndose un 32,6%). Esta minoración se observa en mayor grado en las mujeres, con un 39% menos de empleos parciales, pasando de un porcentaje de empleo parcial del 12,5% en 2021 al 7,5% en 2023. Por su parte, el porcentaje de empleo parcial de los hombres apenas alcanzaba el 1,4% en 2023.

Gráfico 4. Personas empleadas por tipo de jornada, por género, 2021 y 2023



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

4.1.2. Distribución del empleo por ramas de actividad y comunidad autónoma

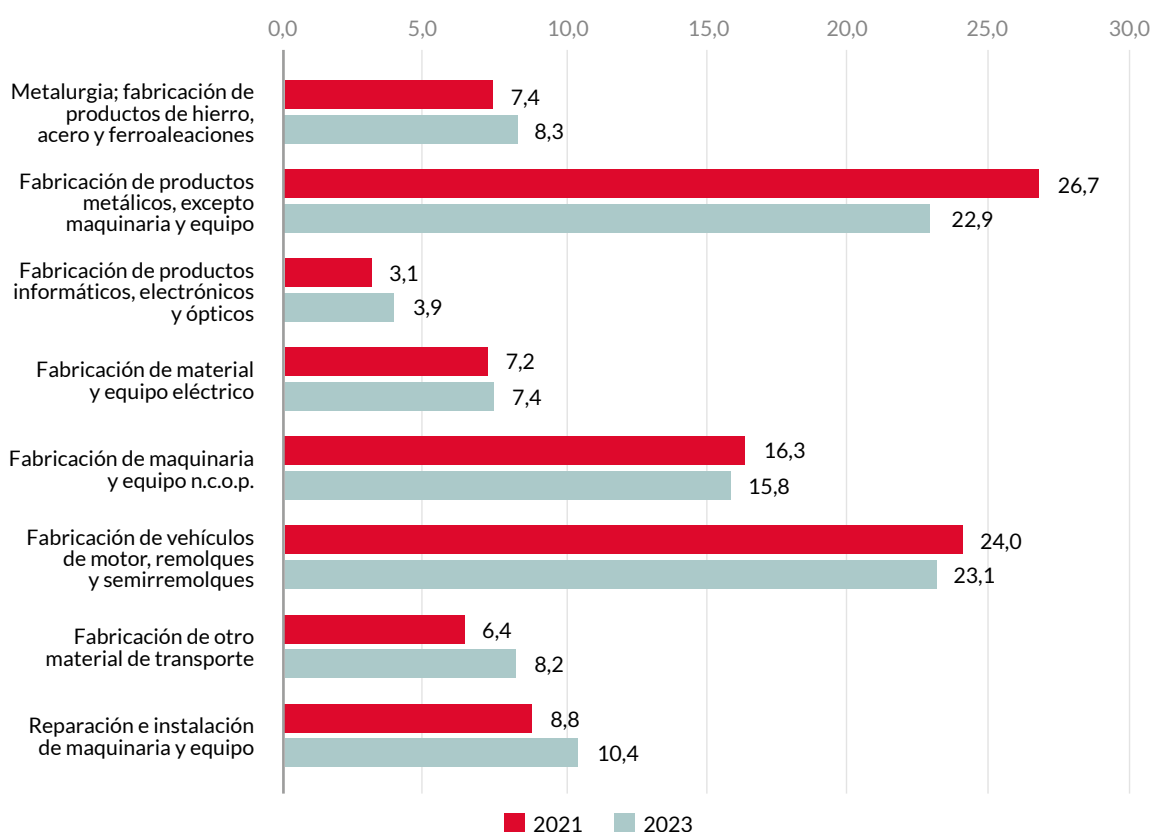
A continuación se analiza cómo está repartido el empleo en las distintas ramas de actividad y su presencia en las distintas comunidades autónomas.

La mayor parte de la ocupación se concentra en 3 ramas de actividad, que han sufrido pérdida de empleo entre 2021 y 2023

La Fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques, la Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo y Fabricación de maquinaria y equipo concentraban el 62% del empleo en el sector en 2023. Son estas tres ramas las que registran descensos de ocupación. En la rama de Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, se ha reducido el número de personas ocupadas un 16,1% hasta concentrar el 22,9% del empleo del sector en 2023, en la Fabricación de vehículos a motor se ha reducido un 5,8% hasta aunar el 23,1% de las personas ocupadas en el metal y en la Fabricación de maquinaria y equipo la reducción del 5% ha disminuido el peso en la rama al 15,8% del empleo del sector.

En el resto de ramas se observan, bien reducciones mínimas de empleo, bien aumentos. Especialmente significativo es el caso de la reparación e instalación de maquinaria y equipo, cuyo aumento en la ocupación (en un 16,8%) coloca a la rama en cuarta posición en la distribución del empleo del sector, con un 10,4% del mismo. Aún con menos peso, merecen destacarse: el aumento de empleo en la rama de fabricación de otro material de transporte, con un incremento del 25,4% del número de ocupados aúna en 2023 el 8,2% del empleo del sector; o en la rama de fabricación de productos informáticos, eléctricos y ópticos, que tras aumentar un 23,3% ocupa al 3,9% del empleo del sector.

Gráfico 5. Distribución de la ocupación por ramas de actividad en el sector del metal, 2023T2 (%)

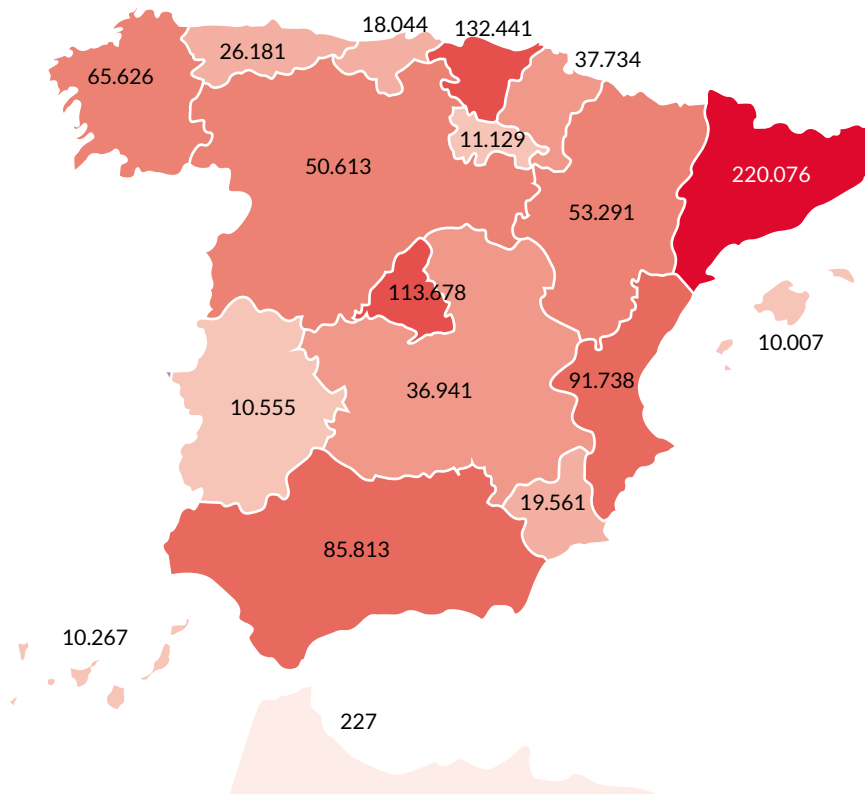


Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

El 22,2% de la ocupación en el sector se concentra en Cataluña y ha aumentado significativamente en Madrid

La distribución de la población ocupada en el sector se concentra en algunas comunidades: el 56,3% de la ocupación se encuentra entre Cataluña, País Vasco, Madrid y Comunidad Valenciana. Con respecto a la distribución de la ocupación total en el Estado, el sector del metal presentan una mayor concentración en Cataluña y País Vasco: el sector en Cataluña ocupa al 17,4% de la población ocupada del estado y al 22,2% de las personas ocupadas en el sector del metal; el sector en País Vasco representa el 4,6% de la población ocupada en el Estado y el 13,4% de la ocupación del sector.

Gráfico 5. Distribución de la ocupación en el sector del metal, 2023T2 (%)

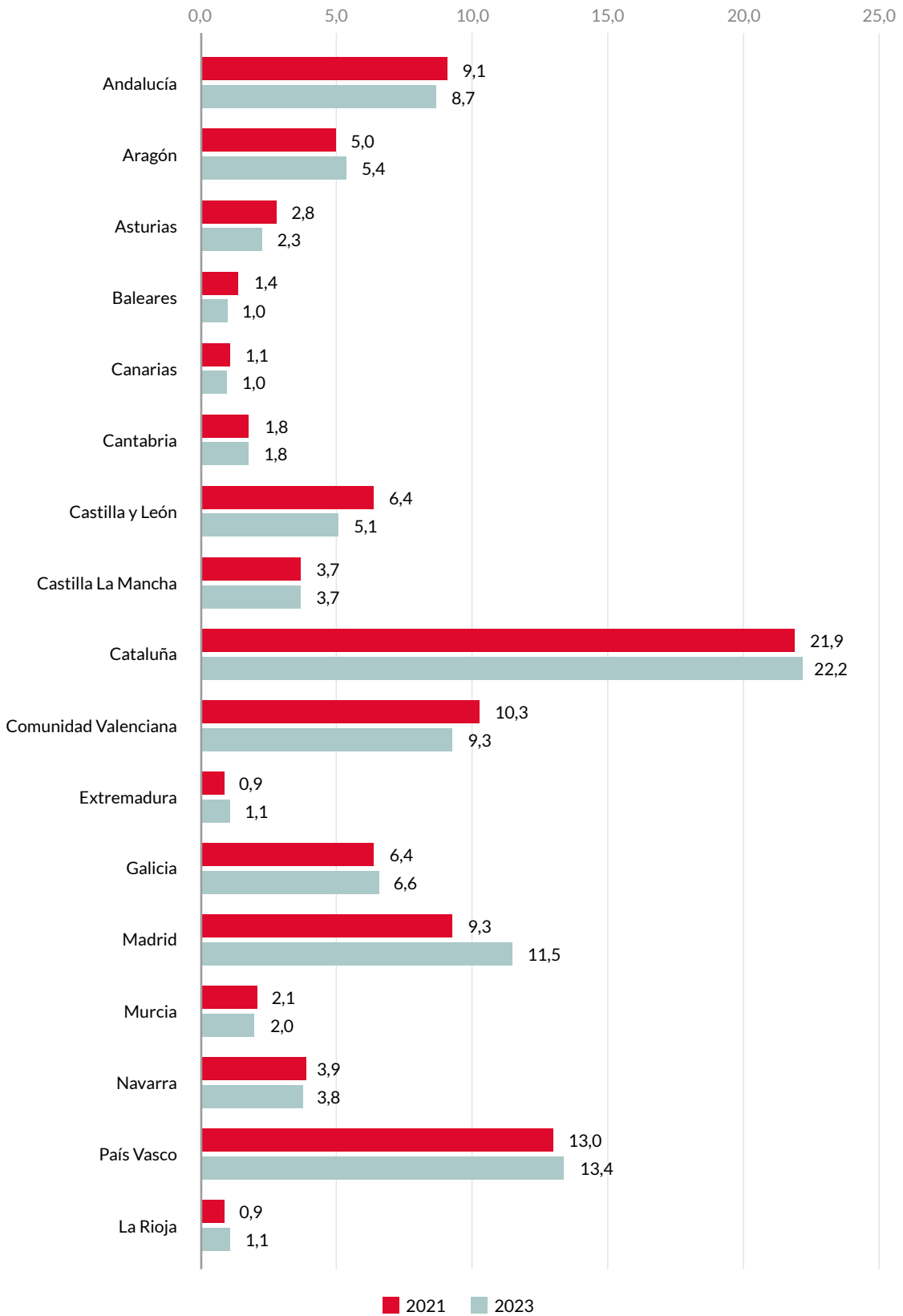


Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

Aumenta el peso de la ocupación en el metal en Madrid y se reduce en la Comunidad Valenciana

Entre 2021 y 2023, el número de personas ocupadas en el sector se ha visto aumentado llamativamente en Madrid, con un 20,6% más de personas ocupadas. También ha aumentado porcentualmente en otras comunidades en las que la ocupación del sector permanece siendo muy reducido: son los casos de La Rioja, que ocupaba en 2023 un 1,1% del sector tras aumentar un 22,5% el número de personas ocupadas, o Extremadura, que concentraba el 1,1% de la ocupación del sector tras aumentar un 13,1% su número de personas ocupadas.

Gráfico 7. Distribución de la ocupación por comunidades autónomas de la ocupación en el sector del metal, 2021T2 y 2023T2 (%)



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

Por el contrario, se observan descensos significativos en varias comunidades en este periodo. Destaca el caso de la Comunidad Valenciana, en la que, siendo la cuarta región con más peso de personas ocupadas en el sector, se registró una disminución del 12%. Otras comunidades, con menos relevancia en la distribución del empleo del sector, también vieron descender su número de personas ocupadas: son los casos de Castilla y León (con un 5,1% del empleo del sector tras reducirse un 22,3%), Baleares (con un 1% del empleo del sector tras reducirse un 28,7%) o Asturias (con un 2,3% del empleo del sector tras una disminución del 19%).

4.2. LAS PERSONAS CONTRATADAS EN EL SECTOR DEL METAL

A continuación, se analiza la evolución de las personas ocupadas en función de la modalidad de contratación en el sector del metal entre los años 2021 y 2023. El análisis se estructura en tres apartados: en primer lugar, se aborda la dinámica de las personas con contratos indefinidos y temporales de forma agrupada, considerando la distribución por género; en segundo lugar, se examina la evolución de la ocupación según los distintos tipos de contratos (igualmente por género), y en tercer lugar, se analizan las diferencias existentes entre las diversas ramas de actividad y modalidades de contratación.

Para el análisis de la contratación temporal y la distribución por ramas de actividad ha sido necesaria la agrupación de los tipos de contratos, así como la selección de las ramas de actividad, para garantizar la representatividad de los datos. En todo caso, se realizan llamadas a las limitaciones existentes a la hora de interpretar los datos obtenidos.

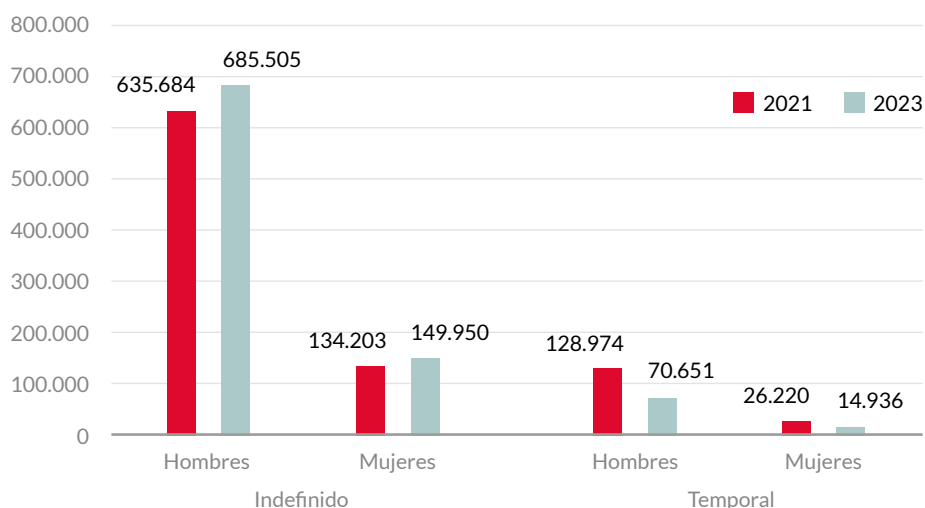
4.2.1. La contratación indefinida y temporal por género

El número de personas con contrato indefinido se refuerza progresivamente en el sector del metal, donde ya eran mayoritarias, pero la tendencia sigue basándose en la contratación masculina.

La modalidad ordinaria en el sector del metal ha crecido de las 769 mil personas con contratos indefinidos en 2021 a los 835 mil en 2023 (un incremento del 8,5%), consolidando su ya amplia mayoría en el sector, del 83,2% al 90,7% de las personas contratadas en este período.

La comparativa con el resto del Estado muestra un aumento mayor en este último (un 19,3% más entre 2021 y 2023, lo que supone 2,4 millones de nuevas personas con contratos indefinidos en términos absolutos), teniendo en cuenta que la modalidad indefinida no contaba con la implantación de este sector. En este período, la contratación indefinida estatal pasaría del 74,9% al 82,7% sobre el total de población asalariada.

Gráfico 8. Población asalariada en sector del metal por tipo de contrato (indefinido/temporal), por género, 2021 y 2023 (N).



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

De los 65,5 mil nuevos trabajadores y trabajadoras con contratación indefinida en este ciclo 2021-2023, el 76% serían hombres (49,8 mil) y el 24% serían mujeres (15,7 mil). Esto se traduce en que apenas se producen cambios en la composición por género del empleo en el sector.

La contratación temporal en el sector sufre un descenso general significativo, adelantando la tendencia negativa estatal y sin grandes diferencias por género

Entre 2021 y 2023, el sector del metal pasa de las 155 mil personas con contratos temporales a las 87 mil, lo que supone una minoración del 45%. Se trata de un descenso especialmente significativo al compararse con la tendencia estatal, cuya reducción de la temporalidad se limitaría al 25,2%.

Al analizar la evolución de la población contratada de forma temporal en el sector, se aprecian tendencias similares pero con algunas diferencias por género. Los hombres con contrato temporal se reducirían un 45,2% frente a la reducción del 43% de las mujeres.

En este sentido, al contrario de lo que ocurre con la ocupación a tiempo parcial, las tasas sectoriales de temporalidad de hombres y mujeres se comportan de manera similar en este ciclo 2021-2023: en el primer caso se reducen del 16,9% al 9,3%; en el segundo, del 16,3% al 9,1%.

4.2.2. Los tipos de contrato: indefinidos y temporales

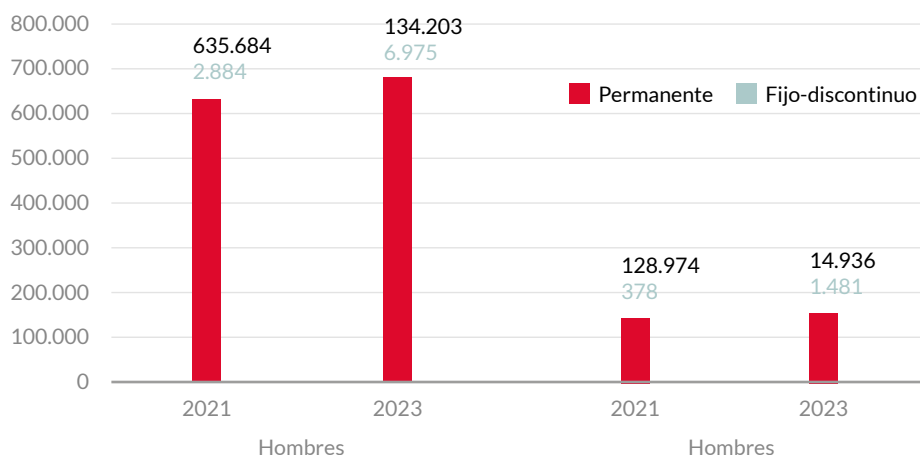
Una vez analizados los dos grandes grupos de contratación (indefinida y temporal), a continuación se desagrega el análisis de la población asalariada por tipo de contrato. Así, en el caso de la contratación indefinida se tiene en cuenta los contratos permanentes y los fijos-discontinuos, mientras que en la contratación temporal se agrupan en las siguientes categorías: por obra y servicios, por circunstancias de la producción y resto de contratos temporales. Igualmente, se incorpora la distribución por género entre hombres y mujeres, en función de su interés y limitaciones de los datos.

4.2.2.1. Los contratos indefinidos: permanentes y fijos discontinuos

La modalidad permanente compone el grueso general de la contratación indefinida, creciendo y manteniéndose como la norma en el sector del metal.

Las personas asalariadas con contrato indefinido permanente componen el grueso de los asalariados y asalariadas con contrato indefinido en el sector. Representan el 99,6% de la ocupación asalariada indefinida en 2023 tras un incremento del 7,9% desde el año 2021, pasando de las 766,6 mil personas asalariadas a las 826,9 mil personas con contratos indefinidos permanentes. Este incremento es inferior al que se observa en el total del empleo en el estado, en el que la tendencia ha sido muy marcada, con un 17,1% más de población ocupada con este tipo de contrato.

Gráfico 8. Población asalariada en sector del metal por tipo de contrato (indefinido/temporal), por género, 2021 y 2023 (N).



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

Por género, la dinámica de la contratación permanente ofrece un incremento algo superior en el caso de las mujeres (10,9%) que los hombres (7,2%), lo que en datos brutos se expresan de la siguiente forma: los hombres con contrato permanente pasan de suponer 632 mil en 2021 a 678 mil en 2023, mientras que las mujeres con contrato indefinido ordinario pasan de 133 a 148 mil. Con ello, el peso de las mujeres en este tipo de modalidad contractual se refuerza, presentando un incremento de 4 décimas porcentuales en el periodo, hasta alcanzar el 17,8% en 2023. Estas diferencias contrastan con la media estatal, donde las mujeres contratadas con esta modalidad crece un 18,2% y la de los hombres un 16,2%.

El recurso a la modalidad fija-discontinua sigue siendo muy limitado en el sector y, a diferencia del panorama estatal, ocupa especialmente a hombres.

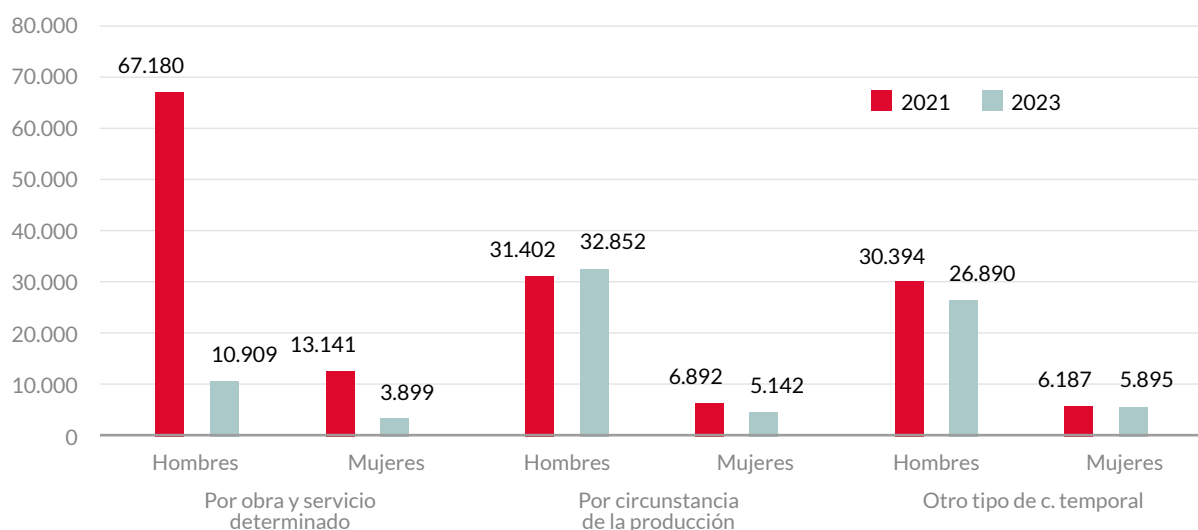
Por su lado, durante el ciclo 2021-2023, en coherencia con la típica baja estacionalidad del sector del metal, el recurso a la modalidad fija-discontinua tiene una incidencia limitada que no permite establecer tendencias claras, tanto en términos absolutos como relativos, pasando del 0,4% al 1% del peso relativo sobre el total de la contratación sectorial. En datos brutos, la dinámica se expresa en un incremento de apenas 5 mil personas con contratos fijos-discontinuos, pasando de 3,2 en 2021 a 8,4 mil en 2023.

Dentro del total de asalariados y asalariadas con contratos fijos-discontinuos, en las mujeres, este tipo de contratos supondría el 0,2% en 2021 y mientras que en 2023 alcanzó el 17,5%. A nivel estatal, en el mismo período, esta modalidad pasaría del 2,2% al 3,9% de las personas contratadas en total, prácticamente duplicando su volumen (de los 359,8 mil contratos a los 695,3 mil). Además, las mujeres contratadas con este tipo de contrato tendrían un peso mucho más significativo que a nivel sectorial bajo esta modalidad, pues permanece estable pues el 61% de la población con contrato fija-discontinuo serían mujeres.

4.2.2.2. Los contratos temporales

El escaso volúmen de empleo temporal del sector, especialmente en 2023 hace complicado un análisis de los tipos de contrato temporal, por lo que se ha decidido seleccionar a los asalariados y asalariadas con tipo contrato más relevante y agrupar el resto¹¹. A continuación, se analizan los datos de las personas con los siguientes tipos de contrato temporal: por obra y servicio determinado, por circunstancias de la producción y otro tipo de contrato temporal.

Gráfico 10. Población asalariada en el sector del metal con contratos temporales, por género, 2021 y 2023 (N).



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

11.- La Encuesta de Población Activa identifica los siguientes tipos de contrato temporal: Por circunstancias de la producción; De aprendizaje, formación práctica; Estacional o de temporada; Cubre un periodo de prueba; Cubre la ausencia total o parcial de un trabajador; Para obra o servicio determinado; Verbal no incluido en los anteriores; Otro tipo; De formación distinta al aprendizaje (becarios, periodos de prácticas, asistentes de investigación, etc.); no sabe.

La reducción de personas asalariadas contratadas por obra o servicio determinado es más marcada en el sector del metal.

El número de personas contratadas en España bajo la modalidad temporal para obra o servicio determinado sufre un descenso generalizado del 63,6%, pasando de los 1,5 millones de personas a 545 mil entre 2021 y 2023 (del 9,1% al 3,1% de las personas asalariadas). En el sector del metal, la caída sería aún más pronunciada, alcanzando en este ciclo una caída del 81,6%, de las 80,3 mil a las 14,8 mil personas con contratos de este tipo, pasando del 8,7% al 1,6% de las asalariadas y asalariados en el total en el sector.

Si bien este escenario se muestra homogéneo (tanto en términos relativos como absolutos) en la desagregación por género a nivel estatal, en el ámbito sectorial la minoración incide más en hombres, pasando de las 67,1 mil a las 10,9 mil personas con estos contratos en 2023, lo que supone un descenso del 83,8% frente a la minoración del 70,3% registrada en el caso de la contratación de mujeres bajo esta modalidad (de los 13,1 mil a los 3,8 mil contratos, del 6,7% al 2,4% de la contratación de mujeres en el total del sector).

El número de personas asalariadas con contrato por circunstancias de la producción baja en este período a un ritmo notable, si bien se observa una subida en el caso de los hombres

El contrato por circunstancias de la producción es el segundo gran afectado de la reforma laboral. A nivel estatal, la minoración general (-23,2%, de las 800 mil en 2021 a las 613 mil personas en 2023) es mucho mayor que la que puede observarse sectorialmente, con una caída del -0,8%, y pasando de las 38,2 mil a las 37,9 mil personas, en ese periodo de tiempo.

Por género, la dinámica de la contratación por circunstancias de la producción arroja diferencias entre hombres y mujeres: éstas registran una reducción de mujeres con este tipo de contrato del 25%, frente a ellos en los que aumenta un 4,6%. Esta dinámica hace que las mujeres vean minorado su peso (pasando del 18 al 13% sobre el total de este tipo de contrato), frente a los hombres que lo ven aumentado (del 82% al 86% del empleo). En 2023 este tipo de contrato supone el 34,4% de las mujeres con contrato temporal (5,1 mil empleos) y el 46,5% del empleo temporal en el caso de los hombres (32,8 mil empleos).

4.2.3. Análisis comparado de los asalariados y asalariadas con las distintas modalidades de contratación por rama de actividad

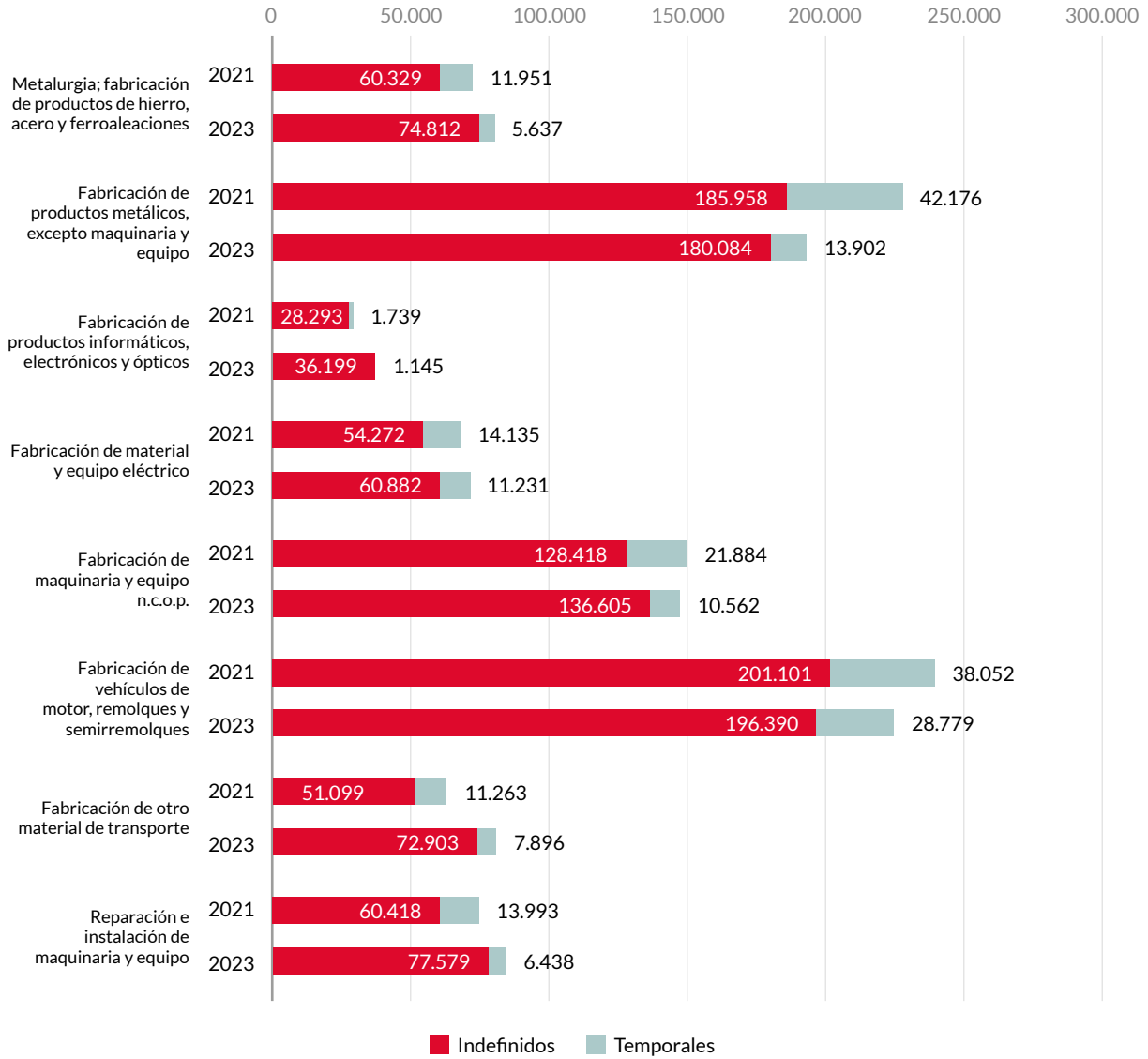
El grado de desagregación de las variables que son objeto de estudio (actividad a dos dígitos de la CNAE y tipo de contrato) hace necesaria la selección de ciertas modalidades y ramas de actividad, que haga posible garantizar una cierta representatividad de los datos.

Por ello, el análisis que se presenta a continuación queda delimitado a las siguientes modalidades de contratación: indefinida, temporal, obra y servicio y otras modalidades de contratación. Igualmente, se examinan ciertas modalidades de contratación que merecen ser mencionadas, por su peso relativo en el conjunto de las personas contratadas en algunas ramas de actividad.

En el gráfico se puede observar el empleo en cada una de las ramas de actividad del sector, desagregado por contratos indefinidos y temporales para los años 2021 y 2023. En términos generales, se pueden apreciar una serie de elementos:

- Hay relevantes disparidades en el volumen de ocupación en las distintas ramas: mientras que en 2023 había 228.977 personas ocupadas en el sector de la Fabricación de vehículos de motor, remolques y semiremolques, mientras que había 38.788 en Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos.
- La contratación indefinida es mayoritaria: en 2021 la mayoría de las ramas tenían un amplio volumen de personas con contratos indefinidos y en 2023 es muy mayoritaria en todas ellas.
- La contratación temporal en 2021 tenía un peso significativo en sectores como Fabricación de material y equipo eléctrico (20,6%) o Reparación e instalación de maquinaria y equipo (18,9%)
- Aquellos sectores en los que se incrementa el empleo en mayor grado, lo hacen incrementando el peso de contratos indefinidos como en Fabricación de otro material de transporte o en Metalurgia.

Gráfico 11. Población asalariada en el sector del metal con contratos temporales, 2021-2023 (N).



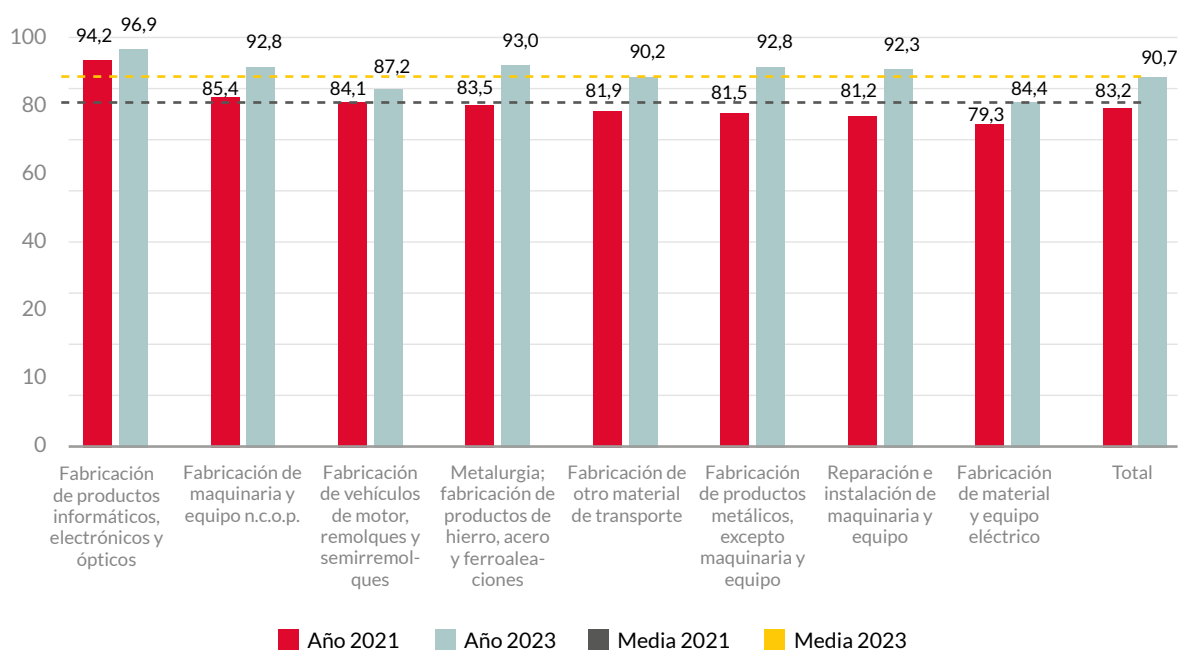
Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

La contratación indefinida: una realidad mayoritaria en todas las ramas.

El gran volumen de personas contratadas de manera indefinida se puede observar en la mayoría de las ramas de actividad. Destacan la Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques, con 196.390 personas ocupadas con contrato indefinido en 2023 o Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, con 180.084 personas ocupadas indefinidamente. Cabe mencionarse que estas dos ramas, entre 2021 y 2023 se redujo el volumen de empleo (un 5,8% y un 15% respectivamente). En ambas ramas se produce una reducción del empleo indefinido (-2,3% en la Fabricación de vehículos de motor y 3,6% en la fabricación de productos metálicos), siendo mayor esta reducción en el empleo temporal (-24% y -67% respectivamente).

Con respecto al total del empleo en cada rama, las personas con contratación indefinida son muy mayoritarias en 2023 en todas las ramas del sector, tras los incrementos vividos desde el año 2021 en la mayor parte de ellas. Con mayor porcentaje de contratación indefinida destacan en 2023: Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos (96,9%) o Metalurgia, fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones (93%). Se trata de sectores con escaso volumen de empleo en el sector (juntas ocupan el 12,8% del sector).

Gráfico 12. Porcentaje de empleos con contratos indefinidos sobre el total del empleo, por ramas de actividad, y media del sector, 2021 y 2023. (%)

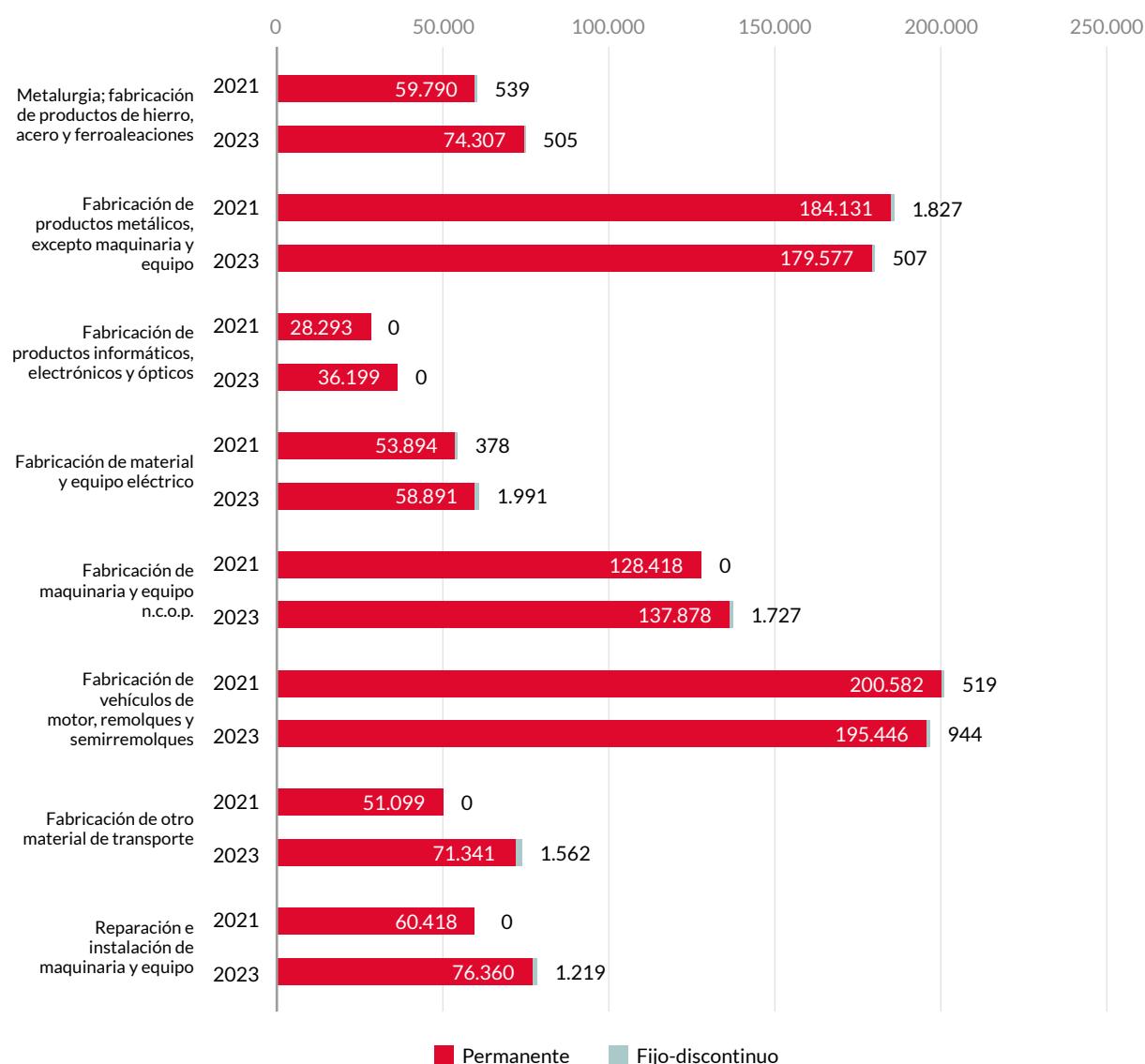


Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EPA, 2024.

Los contratos fijos-discontinuos son tan minoritarios que apenas se puede hacer un análisis riguroso por ramas de actividad relativo a este tipo de contratos.

La figura de la contratación fijo-discontinua era prácticamente inexistente en el sector en 2021, aunque parecía tener algo de presencia en algunas ramas. Sin embargo, dado el número mínimo de personas ocupadas con este tipo de contrato, las posibilidades de análisis quedan muy limitadas, de acuerdo con los criterios de representatividad y muestreo de la Encuesta de Población Activa¹².

Gráfico 13. Personas ocupadas por tipo de contrato indefinido en las distintas ramas del sector, 2021, 2023 (N)



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

12.- Como criterio general, para el análisis de los datos procedentes de la Encuesta de Población Activa se establece un mínimo de 5.000 observaciones, para que la muestra sea representativa.

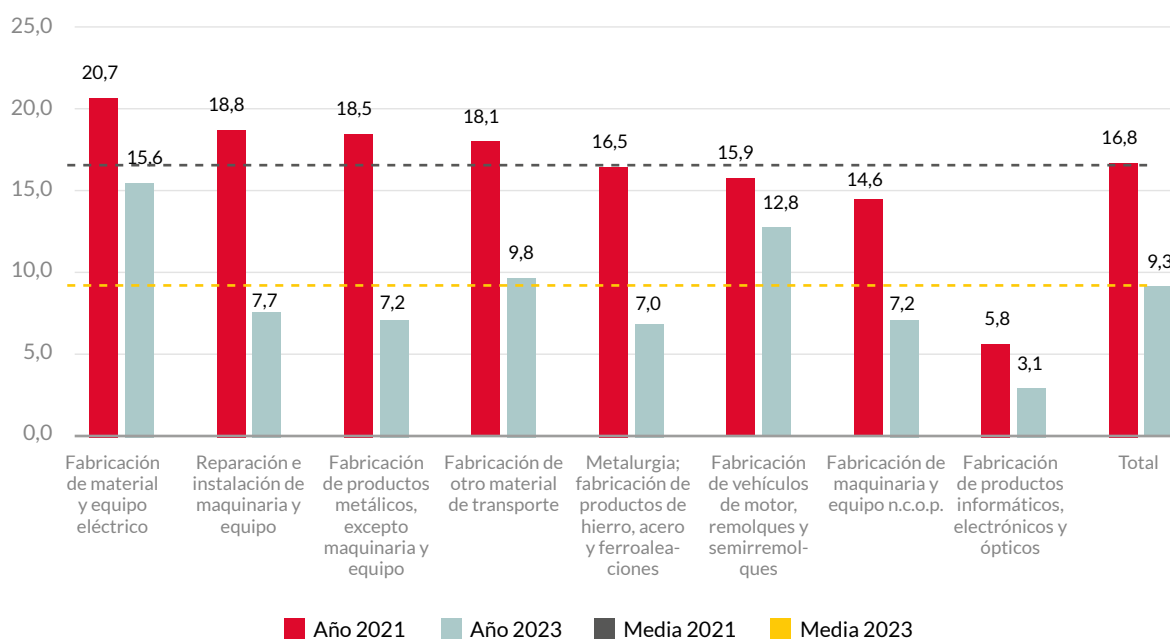
La temporalidad está contenida en buena parte de las ramas, tras un descenso generalizado desde 2021

En el año 2021, la temporalidad era significativa en determinadas ramas de actividad. En número de trabajadores y trabajadoras con contrato temporal destacaban las ramas de Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo, con 42.176 personas con este tipo de contrato representando el 18,49% del total de personas asalariadas; y Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques, con 38.052 personas contratadas temporalmente implicando el 15,91% de las personas asalariadas en esa rama; o Fabricación de material y equipo eléctrico, que si bien son 14.135 personas con contrato temporal, representan el 20,66%.

Por el contrario, la temporalidad era muy reducida en la rama de Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos, con niveles tan contenidos que resulta complicado valorar.

En 2023, las ramas que mantienen un porcentaje de temporalidad por encima de la media del sector son Fabricación de material y equipo eléctrico (15,57%), Fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques (12,78%) y Fabricación de otro material de transporte (9,8%).

Gráfico 14. Porcentaje de empleos con contratos temporales sobre el total del empleo, por ramas de actividad, y media del sector, 2021 y 2023. (%)

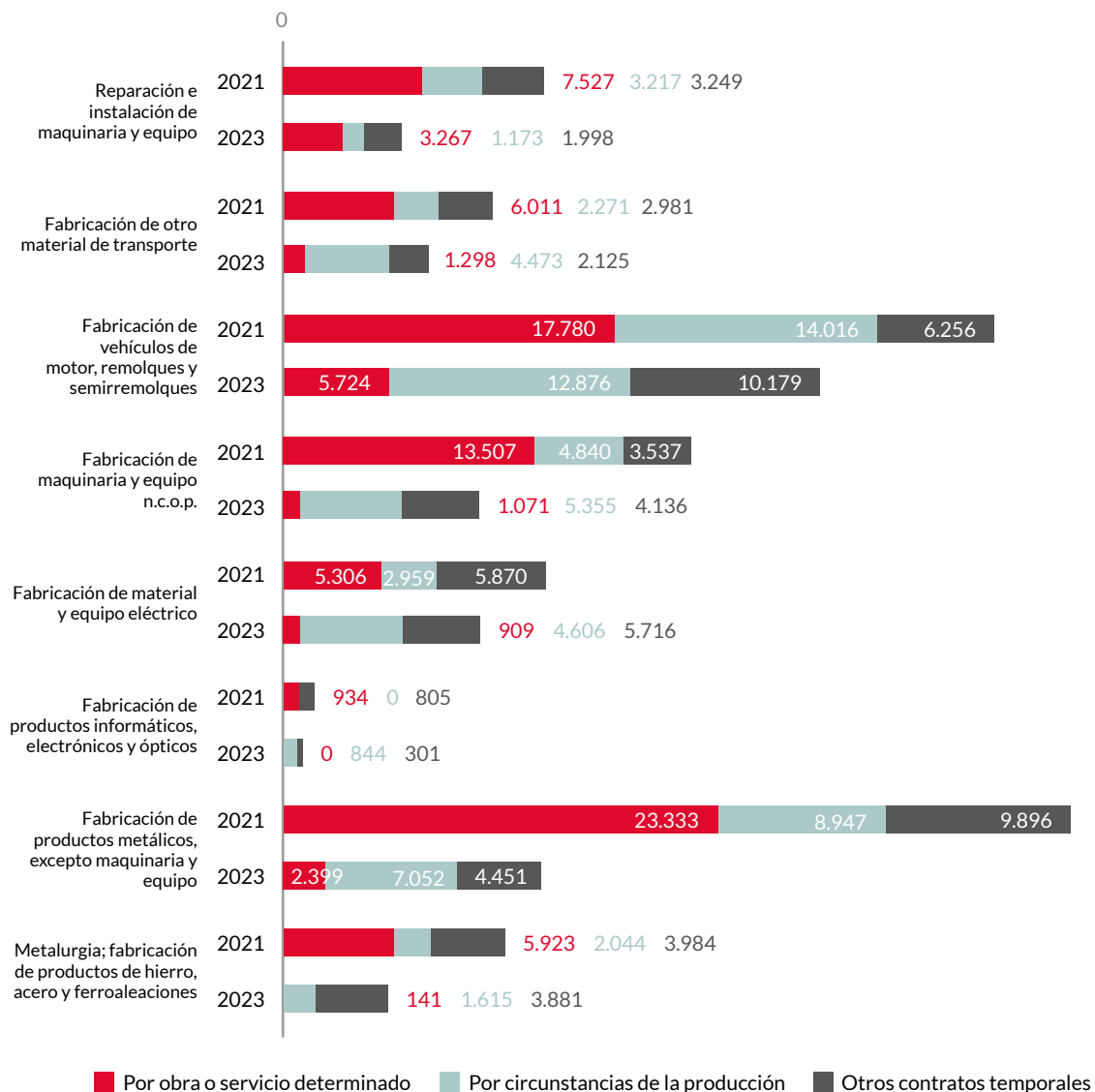


Fuente: elaboración propia a partir de microdatos de la EPA, 2024.

La contratación por obra o servicio cae llamativamente de forma generalizada en todas las ramas, pero se reduce también la contratación temporal por circunstancias de la producción.

Los datos se reducen a tal nivel que se hace complicado el análisis dada la limitada fiabilidad. A modo de ejemplo, y como única rama en la que los datos resultan suficientes, se puede apuntar que en **Fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques** se reduce el número de personas contratadas por obra o servicio determinado un 67,8%, pasando de 17.780 a 5.724 personas con este tipo de contrato temporal. En esta rama, también se ve reducido el número de personas contratadas temporalmente por circunstancias de la producción en un 8,1%.

Gráfico 15. Personas contratadas temporalmente por tipo de contrato temporal (obra y servicio determinado, por circunstancias de la producción y otro tipo de temporales) 2021 y 2023 (N).



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

A pesar de que los datos resulten insuficientes en otros sectores para un análisis preciso, sí se pueden apuntar algunas tendencias:

En **Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo** se observa una reducción de la contratación por obra y servicio muy acusada, de 23.300 personas en 2021 hasta un dato por debajo de los márgenes para considerarse significativos en 2023. Paralelamente, también se reducen los contratos temporales por circunstancias de la producción (un 21,2% menos), así como el resto de contratos temporales (55% menos).

En **Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p** (no comprendidos en otras partes) también se observa una caída drástica de la contratación temporal por obra y servicio, desde las 13.507 personas en 2021 hasta niveles muy por debajo de los márgenes para considerarse significativos en 2023. Mientras, las personas contratadas temporalmente por circunstancias de la producción se incrementan un 10% hasta los 5.355 personas en 2023.

En **Fabricación de material y equipo eléctrico** también se observan algunas tendencias, aunque con datos menos representativos: entre 2021 y 2023 parece que se reduce de manera significativa el contrato por obra y servicio, se incrementan moderadamente las personas con contrato por circunstancias de la producción y aumentan ligeramente el resto de contratos temporales.

5. LA CONTRATACIÓN Y EL USO DE LA MANO DE OBRA: UN SONDEO EXPLORATORIO DESDE EL ÁMBITO SINDICAL

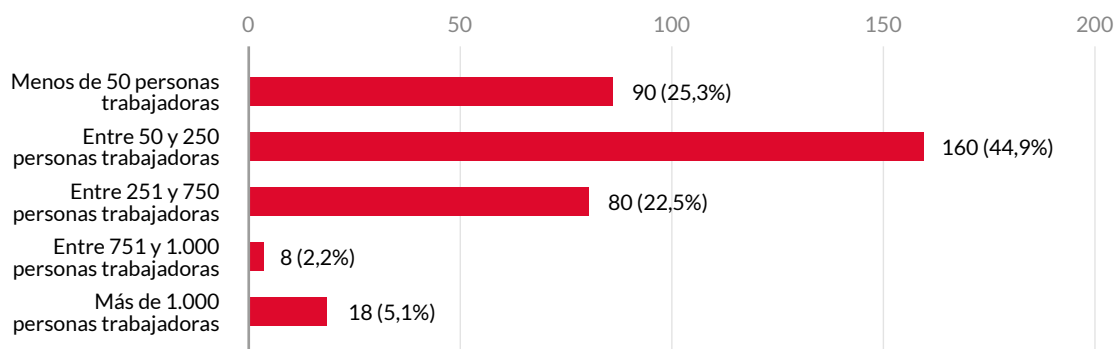
Con objeto de aportar un mayor conocimiento sobre la contratación y las prácticas empresariales se ha realizado un sondeo exploratorio a delegados y delegadas sindicales del sector del metal. Dicho sondeo se ha estructurado a través de un breve cuestionario que contenía preguntas relacionadas con el empleo en el sector y el uso de las distintas modalidades de contratación en los últimos 3 años, considerando tanto los mecanismos de flexibilidad interna como externa en el uso de la mano de obra.

En total se han registrado 356 respuestas de personas delegadas sindicales de distintas empresas del sector. En línea con lo extraído en el análisis estadístico, el sondeo ha permitido constatar el impacto de la reforma laboral, expresado en la reducción del temporalidad del empleo y aumento de la estabilidad laboral, así como el uso minoritario de ciertas modalidades de contratación (como por ejemplo el contrato fijo-discontinuo). A continuación, se presentan los resultados obtenidos en función de las materias analizadas.

5.1. PARTICIPANTES Y TAMAÑO DE LA EMPRESA

Las respuestas provienen principalmente de delegados y delegadas de empresas grandes

Gráfico 16. Pregunta 1: En tu condición de delegado o delegada, señala alguna de las opciones siguientes relacionadas con la plantilla existente en tu centro de trabajo (n=356).



Fuente: Elaboración propia. 2024.

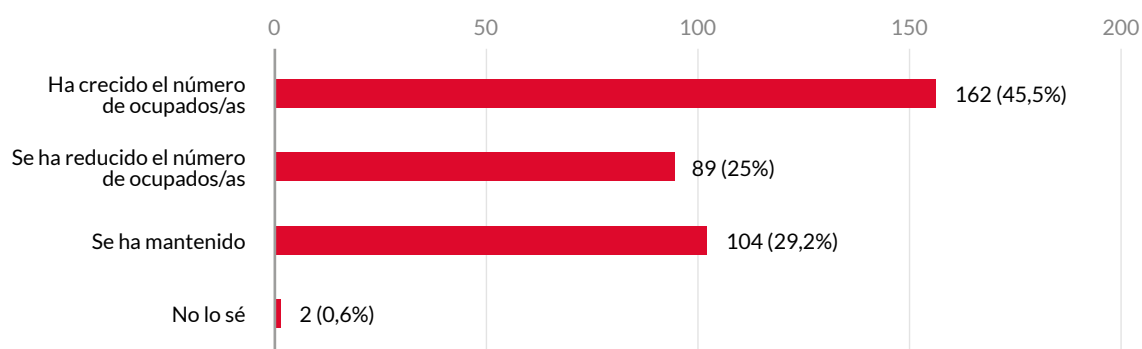
Sólo 1 de cada 4 delegados y delegadas que responden trabajan en empresas de menos de 50 personas. El 45% de ellos trabajan en empresas de tamaño grande, entre 50 y 250 personas trabajadoras, y otro 22,5% entre 250 y 750 empleados y empleadas.

5.2. DINÁMICA DEL EMPLEO

Cerca de la mitad de las personas encuestadas trabajan en empresas en las que ha crecido el número de personas ocupadas

El 45,5% de las personas sondeadas dicen que en los últimos 3 años ha aumentado el número de ocupados y ocupadas en sus empresas. El resto de delegados y delegadas identifican que en sus empresas el empleo bien se ha mantenido (29,2%), o bien se ha vivido una reducción (25%).

Gráfico 17. Pregunta 2: ¿Cómo ha evolucionado el empleo en tu empresa en los últimos 3 años? (n=356)

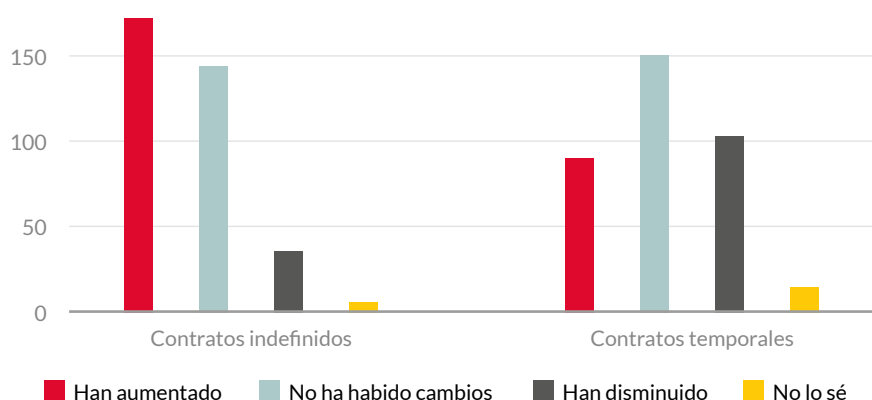


Fuente: Elaboración propia. 2024.

Con una apreciación de que, en términos generales, el empleo ha aumentado o al menos se ha mantenido en el sector, merece conocer si se han observado cambios en las políticas de contratación por parte de las empresas desde que se aprobara la reforma laboral en 2021.

La mitad de las personas sondeadas afirman que los contratos indefinidos han aumentado.

Gráfico 18. Pregunta 3: Desde la aprobación de la reforma laboral de diciembre de 2021 ¿ha habido cambios en la contratación? (n=356)



Fuente: Elaboración propia. 2024.

Del sondeo se extrae que el 48% de los delegados y delegadas encuestados considera que el número de contratos indefinidos ha aumentado en sus empresas, mientras que otro 40% considera que no ha habido cambios en la utilización de este tipo de contrato. Tan solo un 10% dice que se han visto reducidos en los últimos años.

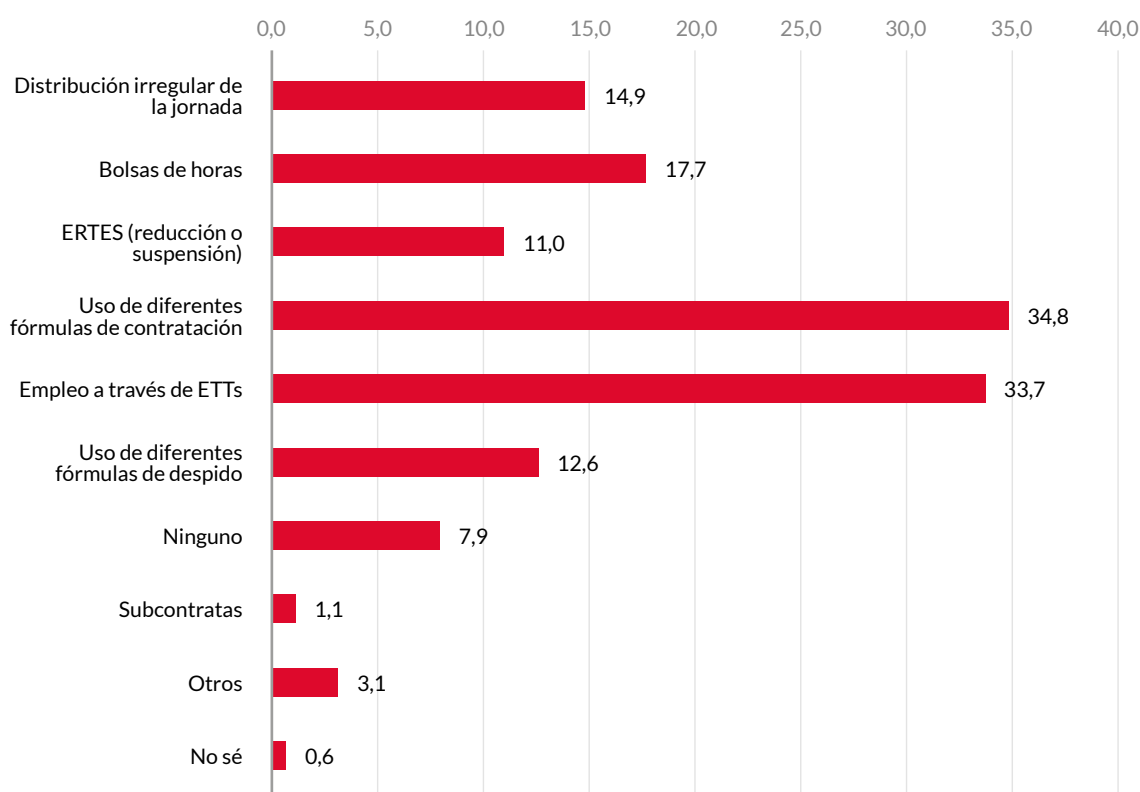
En relación a la contratación temporal, el 42% considera que no se han producido cambios relevantes en la contratación temporal, mientras que 29% afirma que han disminuido frente a otro 25% que dicen haber visto aumentado el número de este tipo de contrato.

5.3. GESTIÓN DE LA FLEXIBILIDAD EN EL USO DE LA MANO DE OBRA

La flexibilidad en el uso de la mano de obra se ha mantenido principalmente mediante la externalización de la contratación temporal y el uso de otras formas de contratación temporal.

Ante el cambio legislativo, cabe pensar que las empresas recurren a diversas fórmulas para gestionar la flexibilidad en el uso de mano de obra. Las empresas tienen diversas opciones, Por un lado, las empresas pueden recurrir a otras modalidades de contratos -bien indefinidos permanentes o fijos discontinuos o a otras modalidades de contratación temporal- También pueden hacer uso de mecanismos de flexibilidad interna, mediante la distribución irregular de la jornada laboral (anual o semanal), el uso de las bolsas de horas o Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTEs) de reducción de jornada o de suspensión de contrato. La externalización mediante la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) o la subcontratación de determinados servicios es otra de las posibles fórmulas.

Gráfico 19. Pregunta 4: Con el cambio a la contratación indefinida como norma ¿qué mecanismos ha introducido la empresa para gestionar la flexibilidad? (n=356)



Fuente: Elaboración propia. 2024.

Según los resultados del sondeo, la contratación a través de Empresas de Empleo Temporal y el uso de diferentes fórmulas de contratación son mecanismos utilizados por las empresas del sector para mantener la flexibilidad en el uso de la mano de obra, según el 33,7% y el 34,8% respectivamente de las personas encuestadas.

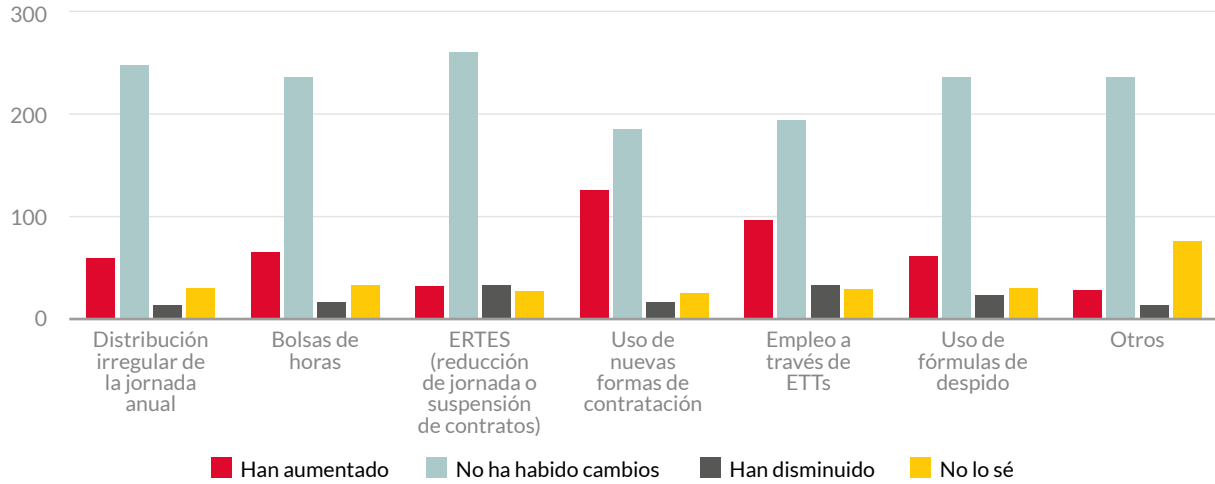
Con menor relevancia aparecen otras fórmulas como la utilización de bolsas de horas (reconocido por el 17,7%), la distribución irregular de la jornada (14,9%) o el uso de distintas fórmulas de despidos (12,6%).

Cabe mencionar que un 7,9% de las personas encuestadas afirman que no se ha introducido ningún mecanismo para gestionar la flexibilidad en la necesidad de mano de obra en sus empresas.

Para valorar el nivel de utilización de cada una de estas fórmulas, se preguntó, si había aumentado, si había disminuido o si no había habido cambios en cada una de ellas.

Las nuevas fórmulas de contratación y el recurso de las ETTs parecen estar usándose con mayor frecuencia, aunque la mayoría de los encuestados considera que no ha habido cambios relevantes.

Gráfico 20. Pregunta 5: ¿Qué uso se está haciendo de estas fórmulas? (n=356)



Fuente: Elaboración propia. 2024.

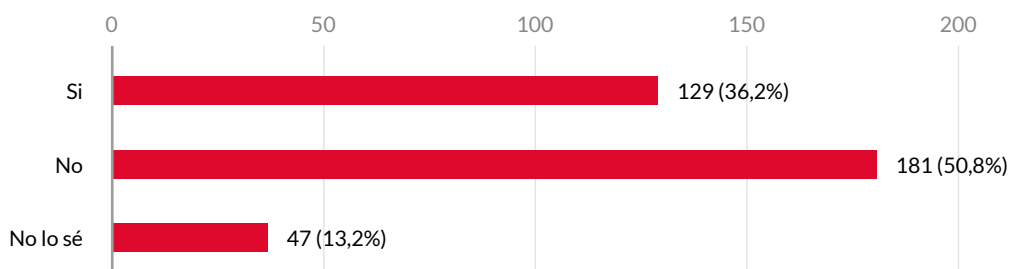
En el sondeo se preguntó a los delegados y delegadas por el uso que se está haciendo de diferentes fórmulas para gestionar la flexibilidad en el uso de la mano de obra por parte de las empresas: la distribución irregular de la jornada anual, las bolsas de horas, los ERTES, el uso de fórmulas de contratación alternativas al contrato por obra y servicio, la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal o la utilización de fórmulas de despido.

En general, se considera mayoritariamente que no ha habido cambios en el uso de ninguna de ellas. Sin embargo, el porcentaje de respuestas que aprecian un aumento de algunas de ellas varía entre unas y otras fórmulas. De este modo, aunque el 52,5% considera que no ha aumentado el uso de nuevas fórmulas de contratación, un 35,4% afirma que sí se ha incrementado su uso. Aunque en menor grado, un 29,9% de los delegados y delegadas que valoraron el uso de las ETTs consideran que ha aumentado -frente al 57% que consideran que no ha habido cambios-.

La mitad de las personas encuestadas no observa un trasvase de contratos por obra y servicio a otro tipo de contrato.

Con la desaparición de la posibilidad de realizar nuevos contratos temporales por obra y servicio, las empresas han de hacer uso de otras fórmulas de contratación. Mientras que el 50,8% de los delegados y delegadas considera que no ha habido una sustitución del contrato por obra y servicio a otro tipo de contratos, otro 36,2% afirma que sí se está produciendo este trasvase.

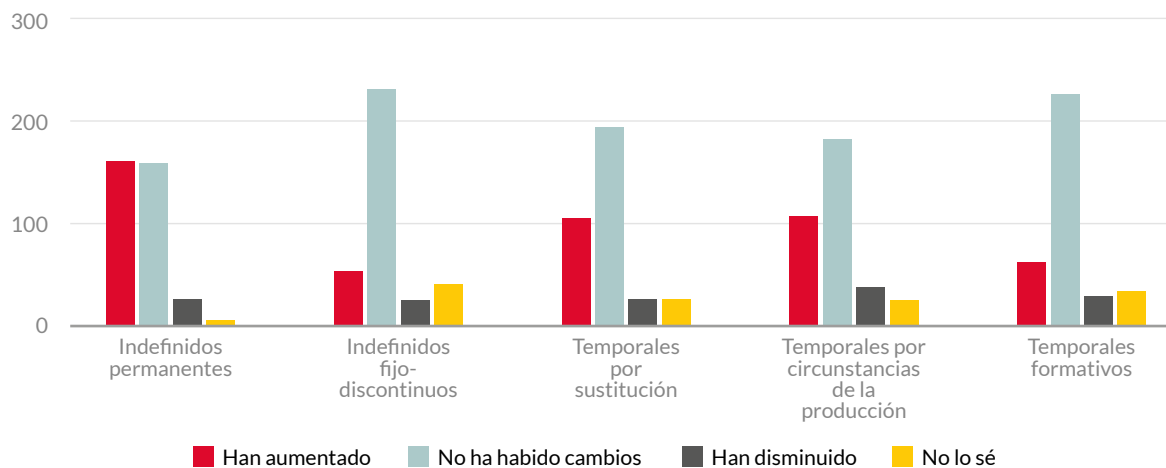
Gráfico 21. Pregunta 6: ¿Detectas un trasvase de los contratos por obra y servicio a otro tipo de contratos? (n=356)



Fuente: Elaboración propia. 2024.

En los últimos 3 años se detecta un aumento de los contratos indefinidos permanente, mientras que en el resto de tipos de contrato no se observan cambios significativos.

Gráfico 22. Pregunta 7: ¿Qué cambios se detectan en las fórmulas de contratación en los últimos 3 años? (n=356)



Fuente: Elaboración propia. 2024.

Los contratos temporales parecen estar ganando más peso que el contrato fijo-discontinuo, aunque en términos generales se aprecia que no ha habido cambios.

Entre las distintas formas de contratación posible, se pidió a las personas encuestadas que valorasen los cambios producidos en los últimos 3 años en los contratos indefinidos permanentes, los indefinidos fijo-discontinuos, los temporales por sustitución, los temporales por circunstancias de la producción y los temporales formativos.

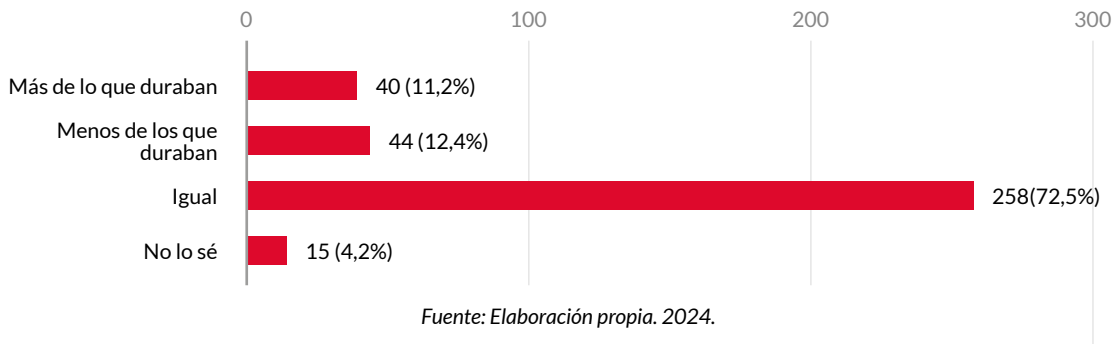
En el resto de fórmulas de contratación se considera mayoritariamente que no ha habido cambios significativos. Si bien, con ciertas diferencias en el número de respuestas que han percibido un aumento entre las distintas modalidades. De este modo, aun siendo mayoría quienes no perciben cambios, hay mayor número de delegados y delegadas que aprecian un aumento de temporales por circunstancias de la producción (30,3%) o temporales por sustitución (29,8%) que de contratos temporales formativos (17,9%) o indefinidos fijos-discontinuos (15,4%).

La utilización de la fórmula del contrato fijo-discontinuo no parece ser un recurso cuyo uso haya aumentado significativamente. Cabe mencionar que un 11,5% de las personas que responde a esta pregunta declaran no saber sobre el empleo de esta figura. Entre quienes afirman conocer, un 74,3% afirman que no ha habido cambios en la contratación mediante la fórmula del fijo-discontinuo, mientras un 17,5% dicen que ha aumentado y un 8,3% que se ha reducido su uso.

La estabilidad de los contratos indefinidos parece ser una realidad en el sector.

El 72,5% de los delegados y delegadas afirman que los contratos indefinidos no han mostrado una variación en su duración, tan solo un 12,4% consideran que duran menos y otro 11,2% que su duración es mayor.

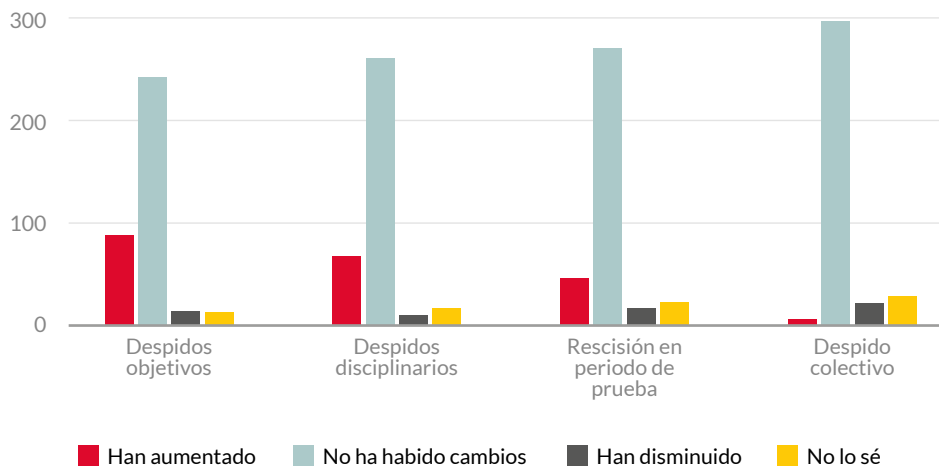
Gráfico 23. Pregunta 8: Detectas que los contratos indefinidos duran... (n=356)



No se aprecian cambios relevantes en la utilización de las fórmulas de despido.

Si bien mayoritariamente se considera que no ha habido cambios en el uso de distintos tipos de despido, los despidos objetivos y los disciplinarios aparecen como fórmulas que han podido incrementarse en algún grado. De este modo, un 25% de los delegados y delegadas del sector afirman que los despidos objetivos han aumentado -frente al 68% que dicen que no ha habido cambios-. En el caso de los despidos disciplinarios, el 74% considera que no ha habido cambios en su utilización, pero un 19% afirman que han aumentado.

Gráfico 24. Pregunta 9: ¿Qué uso se está haciendo de las siguientes fórmulas de rescisión de contratos? (n=356)



En síntesis, el sondeo realizado a las delegadas y delegados sindicales del sector permite constatar que el impacto de la reforma laboral en materia de contratación se ha traducido en un refuerzo de la estabilidad del empleo, sin registrarse un impulso en la utilización de las formas temporales de contratación existentes. Igualmente, existe una valoración común en señalar que las medidas de flexibilidad (interna y externa) están siendo utilizadas por parte de las empresas de forma similar a como lo venían haciendo con anterioridad, no registrando cambios relevantes al respecto.

6. CONTRATACIÓN Y PRÁCTICAS EMPRESARIALES TRAS LA REFORMA DEL 2021

Para conocer más en detalle las prácticas empresariales en el uso de la mano de obra tras la reforma laboral de 2021, se han realizado entrevistas en profundidad a representantes sindicales y empresariales del sector del metal, tanto individuales como grupales.

El contenido de las entrevistas se ha estructurado en base a las siguientes cuestiones: la situación del sector con respecto a la actividad y el empleo; el uso de la contratación y gestión de la flexibilidad, considerando el impacto de la reforma laboral, la diversidad de modalidades de contratación, así como los mecanismos de flexibilidad internos y externos; el papel de la negociación colectiva y su capacidad de regulación; así como la valoración y perspectiva de cara al futuro.

6.1. CONTEXTO DEL SECTOR: ACTIVIDAD Y EMPLEO

Existe coincidencia con las estadísticas a la hora de cualificar las características del empleo en el sector del metal. Las personas entrevistadas señalan que, por lo general, se trata de un empleo estable, sindicalizado, con un alto nivel de cualificación y marcadamente masculinizado. A la hora de valorar la dinámica reciente del empleo se apuntan varios elementos.

Desde la patronal del metal se subraya la fluidez de la **inversión en el sector**, que determina el próspero crecimiento de los últimos años y la estabilidad del empleo. Se apunta también cómo esta coyuntura se presenta con carácter general dentro del sector: desde las instalaciones y obras a la industria, el sector naval, el del automóvil, la producción del acero, la industria pesada, la máquina-herramienta...

“Todo, en general, va bien” (E1)

De forma específica, se percibe que la entrada de la reforma laboral coincide con un periodo de cierta buena situación del **empleo** en el sector. Frente las décadas precedentes, en las que se registraron una intensa destrucción de empleo industrial como consecuencia de la gran recesión de 2008 y la crisis financiera posterior, el empleo en el sector, a partir de 2018, vienen observando buenas perspectivas para el empleo que se mantiene en la actualidad, a pesar del impacto que el proceso de digitalización está teniendo en el sector industrial. Así lo apuntan los delegados y delegadas sindicales:

“También hay que destacar que ha coincidido la entrada de la reforma laboral con un momento de cierto crecimiento en la ocupación en la industria. No ha entrado en un momento de destrucción de empleo, sino teníamos la industria después de la crisis financiera del 2008 al 2012 tuvo una destrucción de empleo importante hasta el 2015, 2016 se se mantuvo plana en cuanto a creación de empleo bajo mínimos, con una población activa muy baja, como consecuencia de la crisis financiera y sí que es cierto que a partir del 18 ha habido un crecimiento constante del empleo industrial que a día de hoy se mantiene “ (EG1)

“La industria sigue un poco en esa línea [de creación de empleo], es cierto que el nivel de crecimiento del empleo industrial no estará acentuado porque está coincidiendo con todo un proceso de digitalización y de lo que llaman la cuarta revolución industrial. Y eso es lo que está haciendo, es que se gane productividad sin un incremento significativo de mano de obra. Pero bueno, aún así sigue habiendo un crecimiento” (EG1)

La patronal identifica como uno de los elementos más relevantes que lastran el crecimiento del sector del metal el desajuste entre la disponibilidad de mano de obra cualificada y las necesidades del sector para trabajar en él.

“Querían traer más de 10 mil personas para el mantenimiento y montaje de fuera de España. A mi me da que pensar, que hay más de 2 y pico millones de trabajadores sin trabajar y que esa persona quiere trabajar en el sector. Pero si la gente joven no quiere trabajar en los trabajos del sector metalúrgico pues tampoco se puede hacer nada. Son actividades estables, tiene bastantes buenos sueldos en general, tiene una carrera profesional para desarrollar importante (...)” (E1)

Desde el punto de vista de las y los delegados sindicales se argumenta, en cambio, que, frente a la falta de mano de obra, en algunas ramas de actividad se siguen despidiendo a trabajadores, como por ejemplo en las empresas auxiliares. La existencia de pedidos y cargas de trabajo que apunta a un mantenimiento de las inversiones, se combina en cambio con la competencia de las empresas para competir por la vía de menores costes, prescindiendo al mismo tiempo de los perfiles profesionales más formados.

“Me sorprende que las organizaciones empresariales comenten que no tienen mano de obra cuando están despidiendo. (...) que la perspectiva de empleo y de cargas de trabajo, yo creo que estamos comenzando un ciclo que va a ser creciente (...) en el área comercial los pedidos no paran de crecer (...) se compite por ver quien entrega antes” (EG1)

“En las empresas auxiliares se está despidiendo (...). Están haciendo planes de ajuste de plantilla, están haciendo ingeniería empresarial. No cogiendo, no estando a paquete de trabajo, de defensa, que ya son más antiguos porque entienden que es más goloso, o cada paquete de carga de trabajo, de de comercial, de algún comercial, donde las series son más largas y están haciendo, pues planes de reducción de plantilla, definiendo a la gente con cierta experiencia, con cierta veteranía, con cierta antigüedad en la empresa, para competir con menores costes y aumentar el margen de beneficios, claro. Y luego que no tenemos personal formado” (EG1)

En todo caso, existe una preocupación compartida por los interlocutores sindicales sobre la **dificultad de encontrar mano de obra** en el sector, en especial, mano de obra cualificada. A pesar de la tendencia al alza del empleo, se resalta la necesidad que tienen algunas empresas de atraer y mantener al personal cualificado. Esta necesidad se plantea en diferentes sectores en los que resulta de mayor dificultad encontrar profesionales. Ante esta dificultad de mantener ese personal, las empresas orientan sus estrategias hacia mecanismos de flexibilidad interna, como la movilidad geográfica.

“Sí, a ver, que hay una falta de profesionales, es evidente y solo lo están denunciando tanto las empresas como las propias patronales. De hecho, es habitual que trasladen que se necesita personal porque como os decía, con algunos matices y algunas empresas, en general se está creciendo el empleo, no de forma absoluta, pero sí en el empleo industrial y falta claramente mano de obra cualificada” (EG1)

“Las empresas necesitan amarrar a los trabajadores y trabajadoras. No los despiden ni utilizan esas fórmulas porque se les van” (EG2)

“La fórmula que se está optando es acaparar el máximo de plantilla y hacer equipos que sean itinerantes y se vayan desplazando a determinadas zonas, como por ejemplo CCAA, para cubrir esa necesidad” (EG1)

Por otro lado, la **heterogénea actividad** del sector del metal se desarrolla esencialmente en dos partes, una división industrial y otra dedicada a los servicios e instalación. La tendencia general a la terciarización estatal se imprime en la misma evolución del sector:

“En muchas provincias, ya, el sector de la instalación es, por supuesto, mucho más importante que la industria. Estamos hablando de que hay cerca de 900 mil trabajadores en la industria, pero es que hay otros 600 o 700 mil en los servicios y en las instalaciones... Por ejemplo, el CNAE que más trabajadores tiene del sector son las instalaciones de fontanería, de calor y frío, 147 mil trabajadores. Es el que más trabajadores tiene de todos los CNAEs del sector. [...] Este es un país de servicios... hay un hospital, ¿qué se requiere? Pues 40 fontaneros, o tantos electricistas, o tantos ascensoristas... Eso es cómo está evolucionando el sector” (E1)

6.2. EL USO DE LA CONTRATACIÓN Y GESTIÓN DE LA FLEXIBILIDAD

A la hora de valorar el impacto de la reforma laboral en el sector, existe una coincidencia entre los representantes empresariales y sindicales en señalar que la entrada de dicha norma ha supuesto la reducción de temporalidad del sector, haciendo uso de las modalidades contractuales que se disponen en la misma.

Dentro de esta valoración general, las entrevistas realizadas permiten apuntar elementos interesantes con respecto a las pautas de contratación, el uso de las figuras contractuales, así como a los mecanismos de flexibilidad interna y externa en las empresas. En términos generales, se puede decir que las empresas gestionan actualmente sus necesidades productivas y cargas de trabajo ajustándose a las figuras contractuales existentes, así como mecanismos de flexibilidad interna. Esta forma de gestión de la mano de obra está influida por el contexto actual del sector, las características de las empresas y sus relaciones laborales (existencia de inversiones en el corto y medio plazo, alta presencia de grandes empresas, alto grado de sindicación, etc.).

A continuación, se presenta el análisis del contenido de las entrevistas, en el que se persigue identificar los elementos centrales de cada una de las materias, las posiciones coincidentes o divergentes de los representantes sindicales y empresariales, así como su valoración con respecto a los cambios experimentados en materia de contratación. Es necesario señalar que los textos seleccionados únicamente sirven para ilustrar el contenido analizado, como expresión de lo que sucede en el sector.

6.2.1. Entrada de la reforma laboral del 2021

Las personas entrevistadas reconocen el **cambio en las pautas de contratación** en el sector del metal tras la reforma laboral del 2021: un drástico descenso de los niveles de temporalidad y una mayor estabilidad en el empleo.

Desde la patronal se reconoce que la reforma laboral ha logrado reducir la temporalidad, una demanda que entienden que venía marcada desde Europa. Bajo su punto de vista, las empresas han recurrido a las opciones existentes dentro de la contratación temporal para contrarrestar la imposibilidad de realizar nuevos contratos temporales por obra y servicio:

“Las empresas se han acoplado a las fórmulas existentes para poder seguir contratando, ya que no había otra solución más que esa” (E1)

“El sector no tiene demasiados problemas con la reforma, no es un sector problemático, para nada, no es el sector de la hostelería, el sector del pequeño comercio, ni nada esto, problema de contratación no tiene.... [sino de mano de obra cualificada]... exáctamente” (E1)

Desde la perspectiva sindical se señala que la reforma laboral ha supuesto un cambio de paradigma en materia de contratación laboral, que asienta y refuerza el empleo estable como norma en el sector, procurando mejores condiciones contractuales a los colectivos de entrada en las empresas, ya que reduce notablemente los niveles de precariedad laboral.

“Grosso modo y como resumen, pues, bueno, básicamente es, sí que se ha notado la reforma laboral en una mayor estabilización del empleo fijo de los trabajadores. Eso también incluso se ha notado mucho en el colectivo más joven porque es el que más sufría precariedad de los contratos temporales” (EG1)

“La reforma laboral es un cambio de paradigma contractual, pasamos de un mercado laboral que tenía muchas posibilidades de acabar estructurando fórmulas precarias, eventuales de empleo que, más a más, casi todas, ninguna se justificaban en las causas reales de la contracción. (...) Yo creo que la reforma laboral, el objetivo principal, era pasar a un modelo de mercado laboral que se basara claramente en el empleo estable. Yo creo que eso a grosso modo, se avanza” (EG1)

“La experiencia que tenemos aquí en Cataluña con efecto de la reforma laboral en el tema de contrataciones son los sectores industriales, lo que sí que se ha visto claramente es una transformación en empleo estable, lo que antes era mucho empleo, fraude, temporal, pues se ha ido transformando en contratos indefinidos” (EG1)

En términos generales, dada la bonanza económica en el sector, que se manifiesta en inversiones y carga de trabajo, las empresas no manifiestan problemas a la hora de gestionar la flexibilidad en la contratación y despido ahora mismo, según se afirma desde la patronal.

“Ya vendrá el problema. Como yo digo, cuando haya que pasar ese río ya lo pasaremos. Mientras tanto vamos para adelante, que es lo que quieren las empresas.” (E1)

6.2.2. Uso de las modalidades de contratación

Analizando las **distintas modalidades de contratación**, las personas entrevistadas apuntan que las empresas ajustan sus necesidades de cargas de trabajo a las fórmulas existentes en la regulación existente en la actualidad. Sin entrar en la valoración particular de cada una de ellas, a continuación se detallan aquellas modalidades que han sido expresadas en las entrevistas, bien porque están en el debate público (como el fijo discontinuo) o bien porque entran dentro de las prácticas empresariales del sector o de la empresa.

Desde la perspectiva sindical se apunta que, ante este cambio de paradigma las patronales, y las empresas, en particular, tratan de encontrar distintas fórmulas que hagan posible encontrar una mayor flexibilidad en el uso de la mano de obra.

“Nos encontramos que, de ese cambio de paradigma, las patronales, lo que lo que intentan es buscar fórmulas para poder encontrar marcos donde poder seguir trabajando bajo esa precariedad. Entonces, aquí el problema que tenemos, ¿cuál es? en el caso del fijo discontinuo, pues el caso del fijo discontinuo, en el momento en que las patronales, especialmente del sector de mantenimiento y montaje o sector auxiliar de las grandes empresas, básicamente (...) funcionaban con el concepto de obra y servicio. Ahora se han quedado sin esa herramienta y el riesgo que hay es que la indefinición o la no definición, de la no concreción de cómo se debe implementar el fijo discontinuo” (E2)

Respecto a las modalidades de **contratación temporal** existentes en la actualidad (por circunstancias de la producción e interinidad), las prácticas empresariales asumen que son las fórmulas existentes con las que abordar sus necesidades de producción y que son las utilizadas tras la reforma del 2021. Desde la perspectiva sindical, igualmente se apunta que los contratos temporales han ido reduciéndose y que se han ido transformando en contratos indefinidos.

“Son fórmulas para poder salir del impasse de la desaparición del contrato temporal, más que del contrato temporal, del de obra y servicio. A ver, ese contrato no era fantástico, yo tengo un barco que lo tengo que hacer en dos años, pues lo contratamos y ya está por dos años” (E1)

“[En función] de sus necesidades, los contratos que hay. Que hay un contrato de fijo discontinuo que puede interesarle, pues fijo discontinuo, que hay un contrato temporal que de estos para la producción que pueda interesar, (...)” (E1)

“Los contratos de obra y servicio han desaparecido o están desapareciendo, es decir, todos aquellos que ya que tenían que finalizar con la entrada en vigor de la reforma laboral, se han transformado mayoritariamente en contratos indefinidos. Y los que tenían el margen de esos dos, tres años para acabar de transformarse, se acaban transformando en contratos indefinidos” (EG1)

Desde el ámbito sindical, también se reconoce el uso de las figuras de contratación eventual causada principalmente por el aumento de las necesidades de producción. Si bien, se constata que ha existido un descenso del número de personas contratadas con contrato temporal desde la reforma laboral. De igual modo, se señala que antes de la reforma laboral, existía la tendencia a utilizar la figura del contrato eventual como puerta de entrada a la contratación y gestión de los picos de producción, siendo común la consolidación posterior a través de un contrato de relevo ligado a una jubilación parcial. Tras la reforma laboral se detecta un cambio de esta dinámica.

“El contrato temporal era una vía de acceso.” (EG2)”

“Desde la reforma laboral no hay contratos temporales, antes los ingresos se hacían por contrato temporal en una especie de proceso de selección” (EG2)

“Cuando hay necesidades para esa parte de temporalidad que necesitan en algunos momentos pues tiran de la bolsa” (EG2)

“[...]se pasó a usar la fórmula de temporalidad y bolsas para un periodo corto, para años en los que había picos de producción y se usaba la temporalidad.”(EG2)

“Los eventuales suelen ser por picos de la producción o por absentismo” (EG2)

De igual modo, desde el ámbito sindical, se plantea que una de las prácticas del sector es contar con una **bolsa de empleo** de contratos eventuales a la que se acude en caso de necesidades de contratación, bien por cuestiones de estacionalidad o bien para cubrir ausencias de la plantilla. Sin embargo se aprecia un uso diferenciado desde la reforma laboral. Así, se plantea que antes de la reforma era más frecuente que se utilizaran las bolsas de empleo temporal para cualquier tipo de contratación y sustitución, mientras que tras la reforma, se está utilizando la contratación eventual de un modo más ajustado, realizando contrataciones por sustitución cuando es requerido. Estas listas eran usadas como referencia para establecer la prioridad de entrada tanto al contrato eventual como al contrato fijo, sin embargo, desde el ámbito sindical se refleja que la falta de vacantes puede provocar que los plazos de espera se dilaten provocando la precariedad en las personas incluidas en la lista.

“[...] había un cierto abuso del contrato eventual y muy frecuente que las empresas tuvieran bolsas eventuales para cubrir cualquier tipo de incidencia de subida de producción o bajada.” (E2)

Las condiciones para usar el eventual se endurecen un poco con la con la reforma laboral. [...] Y ahora sí que están teniendo más cuidado las empresas. Si tienen una persona de baja usan la sustitución.” (E2)

“Y al final se usa esa lista porque luego llegas a acuerdos en los que se hacen fijos por orden de lista, no el que elija la empresa y van entrando por orden de lista fijos a la empresa. “ (E2)

“Aunque sea un trabajo por más meses, dejas el otro trabajo para venir. Porque se gana más y a lo mejor te harán fijo alguna vez. Entonces es perverso, porque aguanta quién tiene la capacidad. Porque hay gente que no puede, [...] Porque claro, si no vienes, te borran de la lista.” (E2)

En segundo lugar, en relación al contrato **fijo-discontinuo**, las personas entrevistadas apuntan que está teniendo un uso limitado en el conjunto del sector del metal. Así, desde la patronal se reconoce su uso por parte de las empresas del sector, pero es minoritario dentro de las modalidades de contratación utilizadas. Además, esta modalidad es percibida como limitada desde el punto de vista empresarial, dadas las particularidades del sector.

“Se utiliza, pero no es el más utilizado.... datos: aproximación al 0% de fijos-discontinuos, según seguridad social” (E1)

“Ya digo que el fijo-discontinuo para nosotros, pues la verdad es que no es demasiado problema” (E1)

“Por ejemplo, una empresa del sector del automóvil, que tiene un coche, un modelo, que lo va a sacar en un año, año y pico, pues necesita un contrato urgente para contratar gente (...) yo que sé cuando voy a tener otro modelo” (E1)

Además, desde el ámbito empresarial se reclama una reducción de las indemnizaciones por despido. La patronal argumenta que la contratación fijo discontinua resulta menos atractiva tanto para trabajadores y trabajadoras como para la parte empresarial. Según la patronal, para los propios trabajadores y trabajadoras el hecho de contar con un contrato indefinido permanente reduce en mayor grado la incertidumbre y la percepción de mayor estabilidad que la contratación indefinida fijo-discontinua:

“Yo entiendo que es una solución a medias, porque tampoco es la solución, porque también, desde el punto de vista patronal, me parecería más interesante hacer un fijo de verdad con una indemnización más baja” (E1)

“¿Me llamarán o no me van a llamar? ¿qué van a hacer conmigo?” (E1)

Desde el ámbito sindical se constata la utilización de la figura del contrato fijo discontinuo en el sector, sin embargo, ésta resulta minoritaria respecto al contrato de trabajo indefinido ordinario. A pesar de ser minoritaria, es una figura que puede generar una mayor incertidumbre en la plantilla en la medida que no se considera un contrato temporal pero tampoco tiene todas las características de un contrato indefinido ordinario. De igual modo, se señala que puede generar cierta confusión dentro de la plantilla, por su doble faceta de fijo y estacional, de modo que dificulta las dinámicas propias del trabajo a turnos propio de la industria.

“En la industria el contrato al fijo discontinuo, no es un contrato habitual. Este contrato, esta figura contractual hace ya años que está en la normativa, en la legislación y ahí como que sí que es muy habitual, por ejemplo en el sector turismo, en el turismo (...) de temporada o algún otros sectores a lo mejor de que tienen que ver más con alimentación en la industria alimentaria, sí que tiene sentido en alguna de estas de de estos sectores en la industria en general era es poco habitual” (EG1)

“Los fijos discontinuos crean muchos problemas, porque desborda el concepto de empleo temporal y desborda el concepto de empleo fijo.” (EG2)

“Esto viene a chocar con el sistema de turnos.” (EG2)

En todo caso, en ciertas ramas de actividad y partes del sector del metal, los delegados y delegadas sindicales apuntan al uso del contrato fijo-discontinuo, en sustitución de la gestión de la flexibilidad por la vía del contrato de obra y servicio.

“Allí tenemos una idiosincrasia. Allí sabéis que tenemos los astilleros, tenemos un empleo que había una gran cantidad de contratos en la cual la mayoría de los contratos eran de obra y servicios, y esos contratos se han ido transformando en fijos discontinuos” (EG1)

“Los trabajadores han pasado a veces eventuales contratados por obra y servicio a fijo discontinuo, con lo cual ya no cobran ese complemento, y también ha añadido que claro, al ser fijo discontinuo, pues no cobran indemnización al final del contrato” (EG1)

Igualmente, desde el ámbito sindical, se apunta una cierta preocupación en cuanto al uso del fijo discontinuo que puedan hacer las empresas, mientras no exista una mejor regulación. Esta preocupación está ligada a las características del fijo discontinuo, así como al momento en el que aparece la aparición de la reforma laboral y los contenidos abordados en la negociación colectiva del sector existentes en esa fecha, en particular los relativos a la contratación.

“Pues sí que nos preocupa que eso pueda acabar pervirtiendo, no, porque un objetivo que yo creo se está consiguiendo de forma general, que era acabar con un fraude contractual, que se refugiaba en el paraguas del obra y servicio, eso pues la reforma laboral sí que lo ha abordado y lo ha quitado del medio. Pero si al final la figura del fijo discontinuo se acabase convirtiendo en el paraguas para dar cabida nueva a ese fraude, pues la verdad es que incluso podría ser incluso peor que lo que había antes” (EG1)

“O sea, venimos de un contrato que ya existía, el fijo discontinuo, existía su regulación y lo que se ha enmarcado, se ha ampliado, por así decirlo, se ha modificado. Pero ya existía. Pero es que ahora ya se está utilizando como como, por así decirlo, como otro tipo de contrato y sin ningún tipo de garantía, porque el fijo discontinuo, antes se decía que cuando se hiciera el contrato por detrás del contrato, en un anexo tenía que venir el centro de trabajadores, el lugar que ocupaba el trabajador, etc. Eso no se está haciendo” (EG1)

“Aquí nos ha cogido un poquito a contrapié, no hemos tenido en los convenios porque entendíamos que todavía el fijo discontinuo no era algo que se podía plantear en nuestro sector y hemos pasado a que la que la patronal pues lo ponga la aplicación sin tenerlo regulado al cien por cien no le hemos tenido que regular en la negociación colectiva. La única regulación es la Ley. Y los empresarios, pues no lo han llevado a cabo. No existe el compromiso de llamamiento, no existe censo, no existen muchas cosas que, bueno, que esperamos que la próxima negociación colectiva se vayan analizando y se vayan buscando soluciones” (EG1)

Otro de los contratos existentes para gestionar la entrada de mano de obra en el sector es el contrato de relevo ligado a procesos de jubilación parcial. Las personas entrevistadas señalan que entre las virtudes de este tipo de contrato es que permite una renovación de la plantilla a la vez que permite el mantenimiento del empleo.

Desde el punto de vista de la patronal, se plantea que es una modalidad contractual que se encuentra cuestionada en la actualidad, pero que es valorada en el sector, ya que articula la salida de personas trabajadoras de las empresas con la entrada de población joven, garantizando la renovación de las plantillas.

“Otra cosa muy importante, es el contrato de relevo, que ahora está en discusión, ojo, que el contrato de relevo es un contrato para que la gente joven vaya entrando en la empresa. En algunos casos, empresas a lo mejor van amortizar el puesto de trabajo, no digo que no, .. y lo de la Inteligencia artificial, no sé en que va a quedar,... pero sí que necesitan alguien que releve a una persona, entonces, ese es otra opción muy importante que en España está en discusión en estos momento el tema de contrato de relevo, a nosotros nos da miedo, porque es un contrato que como desaparezca...” (E1)

Desde el ámbito sindical se valora de forma muy positiva esta figura contractual en la medida que permite la renovación de plantillas, siendo usada tanto como puerta de entrada de personal nuevo y también como método para fijar plantilla eventual y de ETT.

“Siempre habíamos usado listas de empleo temporal con opción a acceder a contratos de relevo con jubilación parcial” (EG2)

“Se ha abandonado la figura de jubilación parcial con relevo, porque la empresa la ha desechado.” (EG2)

“ Usan ETTs y luego los pasan a fijos cuando hay oportunidad de un contrato de relevo” (EG2)

La falta de personal cualificado en el sector es una preocupación compartida por empresas y representación de las y los trabajadores del sector de la industria del metal. Existen sectores donde hay mayores dificultades para encontrar personal cualificado, como por ejemplo en el sector naval o el de energías renovables. Por ello, una solución compartida por las personas entrevistadas es la importancia de la formación y de los contratos ligados a la formación.

Desde el ámbito de la empresa, se muestra interés en la promoción del contrato en alternancia. Dado que permiten al personal formarse y trabajar de modo paralelo. Así, permite que las empresas formen en función de sus necesidades de cualificación. Además es un tipo de contrato que implica la libertad que se demanda desde las empresas ya que no existe un compromiso de contratación una vez termina.

“Si no te convence o la persona no cubre las necesidades que tú esperabas, pues no la coges y ya está (E1)

“ Es un contrato que tiene recorrido en el sector (...)Tenemos acuerdos con Valladolid, con instaladores de calor y frío, acuerdo con Lérida y Asturias” (E1).

Desde el ámbito sindical se hace hincapié en la importancia de la figura de las **contrataciones ligadas a la formación** y la relevancia de la formación dual como métodos para fomentar un rejuvenecimiento de las plantillas y como vía de entrada al sector. Se considera el contrato de formación y la formación dual como una forma de visibilizar el empleo del sector y un nodo de conexión entre el ámbito académico y el empleo en el sector, que resulta de especial interés en un momento en el que existen dificultades para encontrar y mantener personal cualificado.

“El tema del contrato de formación yo sí lo veo interesante. por la falta de cobertura de las ofertas que tenemos actualmente de empleo como una posibilidad de visibilizar tipos de empleo que tienen un déficit de demanda, y que sí hubiera una forma de acceso desde los centros formativos a este tipo de empresas.” (EG2)

“En mi caso es parecido lo que recurrimos es a la FP dual, tenemos falta de personal cualificado” (EG2)

“Sería super útil que hubiera una manera de conectar los institutos de FP con la empresa y la fábrica, siempre con una regulación para que no se convierta en empleo precario y no se convierta también en una forma arbitraria de entrar.” (EG2)

“La verdad que no es significativo, o sea, yo no veo incremento en los contratos formativos ahora mismo” (EG1)

“Si yo lo comparto, a modo general no hemos notado un incremento de la figura del contrato de formación que además, yo creo que estamos interesados en que realmente esa figura se utilizará bien utilizada más porque alguno de los déficits que tenemos en los sectores industriales es precisamente cómo somos capaces de incorporar, pues su mayor cualificación en los puestos de trabajo para acompañar ese proceso de digitalización” (EG1)

“También se han comenzado a introducir los contratos en prácticas en personal técnico de taller (...) Esa participación que la empresa está teniendo en la formación dual, pues está dando de que los procesos de incorporación ya están llegando, pues chavales y chavalas del FP, jóvenes en muchos casos también muy muy jóvenes y que se le está aplicando. Entonces aquí habíamos tenido alguna reserva o alguien ha tiene alguna duda el el contrato para adquirir la práctica profesional es totalmente lícito porque además luego el siguiente paso, pues es un contrato indefinido (EG1)

De igual modo, se detecta desde el ámbito sindical un cierto retraimiento de las empresas a acoger personas en prácticas como consecuencia de las últimas reformas de cotización de las prácticas, reduciéndose igualmente su contratación posterior por parte de la empresa.

“Una cierta dinámica que sí que había de utilizar contratos de colaboración y tal por el endurecimiento que ha habido en el marco normativo y también de cotización, etc., pues también se está como revisando” (EG1)

“Si veo incluso, sin tener las cifras y tirándome a la piscina diría yo que ahí incluso ha habido por parte de las empresas, además de los becarios, ha habido un retraimiento a la hora de contratar. Había antes muchas empresas, contratan muchos becarios, muchos contratos o muchos convenios de colaboración con las universidades, ahora se han retraído mucho. Parece ser, que porque la ley es más restrictiva o ha sido más restrictiva en la hora de contratación de becarios y está más, más más retraída. Yo por lo menos lo interpreto, bueno, lo interpreto así. (...) En cualquier caso, no ha habido un incremento” (EG1)

En relación a las prácticas empresariales en materia de contratación es posible identificar ciertas **diferencias sectoriales**. Sin intentar dar cuenta de todas y cada una de las ramas que conforman el sector, se pueden apuntar los siguientes aspectos relevantes.

“A mi lo que más me sorprende es, por ejemplo, el sector del automóvil, que estaba como loco, pues ... va al contrato fijo y se acabó” (E1)

“Pero luego todo va por sectores. No es lo mismo el sector, por ejemplo en Cataluña, el sector de la automoción, que tiene una presencia muy, muy alta, que el sector de mantenimiento y montaje, también tiene una presencia importante o bienes de equipo. Entonces, por ejemplo, en el sector de mantenimiento y montaje, una figura contractual que era muy utilizada era el contrato de obra y servicio” (E2)

6.2.3. Medidas de flexibilidad interna y externa

Para hacer frente a las cargas de trabajo, además de la gestión a través de la contratación, las empresas pueden hacer uso de diversas medidas de **flexibilidad interna**, esto es, medidas que no supongan el despido de trabajadores y trabajadoras. Este es el caso, por ejemplo, de las bolsas de horas, ERTES de tiempo de trabajo o medidas de distribución irregular de la jornada, etc.

La valoración por parte de las personas entrevistadas apunta que, este tipo de fórmulas, se siguen utilizando de la misma forma que antes de la reforma laboral de 2021. Así lo expresa, por ejemplo, la patronal del sector.

“Se utilizan más o menos igual, no tenemos ningún tipo de queja o noticia al respecto” (E1)

Desde el ámbito sindical se plantea que las empresas están utilizando la **distribución irregular de la jornada o bolsas de horas** como mecanismos para hacer frente a los picos de producción, siendo un mecanismo que permite evitar o reducir otras formas de contratación temporales, e igualmente en momentos más valle, en los que esta medida permite evitar una medida de mayor envergadura como podría ser un ERTE. Se nota una cierta diferenciación entre las bolsas de horas, más utilizadas en las empresas grandes, frente a la flexibilidad interna que es más utilizada en las empresas pequeñas.

“Lo que nosotros tenemos en el sector es mucha flexibilidad en ese sentido a través de jornada irregular o a través de bolsas de horas acordadas” (E2)

En muchas empresas hay bolsas de horas, [...] Y está regulado cómo se disfrutan, cuándo se está en positivo, cuándo en negativo, hasta cuándo debes a la empresa... Todo ese está bastante regulado en general. Y se usa bastante. ” (E2)

“Es un sector muy amplio en el que hay además empresas muy grandes y empresas muy pequeñas. Las bolsas de horas en las empresas grandes es lo normal, [...] Bolsas de horas en la empresa pequeña, no suele haber, pero sí que se regula la jornada irregular en los convenios.” (E2)

“Aquí, fruto de la negociación colectiva, creo que al menos en tres o cuatro convenios interempresa, pues se introdujo la figura de la bolsa flexible. Una bolsa de horas flexibles que es verdad que el sector aeronáutico tiene esos vaivenes en cuanto a pedidos, entradas, posibles crisis por cuestiones de seguridad y donde van fluctuando y modificándose los planes de producción. Entonces pues, son tres, cuatro, al menos se introdujo (...) lo negociamos, lo desarrollamos y lo acordamos con la dirección de la empresa, pues una bolsa flexible de hora tiene un límite de 160 horas” (EG1)

“Todos los centros, pero en Andalucía especialmente, pues muchísimos problemas con la cadena de suministro, pues hay un volumen de que se perdería capacidad o tendría que acogernos a otro modelo de contratación, incluso en caso especialmente como los que estamos sufriendo ahora, incluso acudir a un ERTE” (EG1)

“Previa información al comité de empresa y aprobación por el comité de empresa en la Comisión Industrial. Nos reunimos semanalmente, se nos da esa información, así como si hay que realizar prolongaciones de hora y en el caso de un área afectada, porque no es posible continuar la producción a su casa durante unos días y luego, pues hasta ahora, pues se viene aplicando con voluntariedad y con flexibilidad en otra jornada, pues la recuperación de esos saldos con un complemento económico” (EG1)

Desde el ámbito sindical se señala que desde la pandemia están cobrando un mayor protagonismo los expedientes de regulación de empleo (ERTES). Se señalan, igualmente, diversas causas que suelen justificar la adopción de estas medidas, tales como la reducción de pedidos, la pandemia, los costes energéticos o la falta de suministros, entre otras.

“Ahora nos encontramos con que ha vuelto a bajar la producción. Ahora estamos en otro Expediente de regulación de empleo” (EG2)

“Por otro lado están con la vía de la regulación (ERTES), en el año 2015 hemos tenido 5 ERTES, los dos primeros de un año, otros tres de tres años. El primero no llegó a aplicarse porque empezó a subir la producción.” (EG2)

“Los ERTES son complementados y altos [...] pero se usan, no como en el auto, por ejemplo en un mes te pueden regular dos días, luego en otro mes, depende de la demanda, si ha caído el precio, si hay clientes, si no hay clientes,....han estado usándolo bastante. pero lo que es el empleo la verdad es que está estable. Lo que pasa es que estamos en un contexto en el que el precio del acero se disparó.” (EG2)

“[...] cuando no son las guerras son el precio de la electricidad.” (EG2)

“Desde que ha surgido el tema de la pandemia, los expedientes van enfocados sobre todo por problemas de suministro” (EG2)

Igualmente, otra de las posibles fórmulas que las empresas suelen utilizar es la subcontratación y/o externalización de las actividades determinadas (por ejemplo mantenimiento, limpieza,...). En el sector, se valora que, en términos generales, existe una gran cantidad de trabajadores procedentes de este tipo de empresas.

“Aquí está extendida la subcontratación” (E2)

“La temporalidad se aborda con la subcontratación.” (EG2)

“Al final lo que se hace es con la previsión es subcontratar. Si hay un pico de producción se subcontrata más” (EG2)

“Aquí la empresa se está ajustando de dos formas: por un lado con una externalización de una cantidad de producción que trata de ajustar en empresas dedicadas, a las que asigna una parte directa de la producción. Directamente si hay un tipo de componente ellos están tratando de asignar un 8-15% de esa producción a esas compañías que tienen la producción doblada fuera. “ (EG2)

“Hay cosas subcontratadas, pero son actividades concretas” (E2)

Otra de las fórmulas de contratación utilizadas en el sector es la utilización de empresas de trabajo temporal (ETTs). Las personas entrevistadas manifiestan que la contratación a través de ETTs es una realidad en el sector utilizándose de modo no estructural para aumentos de producción. La patronal del sector reconoce que estas empresas ponen a disposición del sector un gran número de trabajadores. Sin embargo, no son reconocidas por las empresas como herramientas para solventar la falta de mano de obra. Según afirma el representante de la patronal, las necesidades de cualificación de la mano de obra en el sector hacen complicado encontrar personal capacitado para solventar las necesidades puntuales de mano de obra.

“Cada vez se da más, pero tiene el mismo problema. A fin de cuentas, los señores de las empresas de trabajo temporal, la formación tienen que hacerla...” (E1)

Desde el ámbito sindical se ha señalado como un mecanismo para dar respuesta a aumentos puntuales de producción, sin que esta práctica pueda considerarse como mayoritaria ni esté extendida a todos los sectores. En ocasiones se alude que el personal cualificado es difícil de encontrar a través de ETT y a que existe una presión sindical fuerte en contra de la utilización de estas fórmulas de contratación.

“Nosotros no trabajamos con ETTs, si alguna vez hemos trabajado con ETTs son para que ellos nos buscaron a gente porque teníamos que montar un turno de trabajo entero, pero luego la contratación ha sido directamente con la empresa” (EG2)

“Aquí lo que se cubre es la escasas necesidades que se van teniendo o la escasa oportunidad que tengan las ETTs para tener esa capacidad esos huecos cuando se necesitan” (EG2)

“Hay gran necesidad de personal técnico [...] En esos puestos no suele haber ETTs” (EG2)
“Usan ETTs y luego los pasan a fijos cuando hay oportunidad de un contrato de relevo” (EG2)

“Hay la impresión de que donde hay más control sindical hay menos ETTs” (E2)

Una de las medidas mejor valoradas por las personas entrevistadas es la medida de **jubilación parcial** asociada a un contrato de relevo. Esta medida permite una desvinculación progresiva de las personas de mayor edad a la vez que se mantiene el empleo por la no amortización del puesto de trabajo. Aunque, se señala que, a pesar de existir en el sector la fórmula ordinaria de jubilación parcial y una fórmula específica para la industria manufacturera, se está haciendo un menor uso de la figura de jubilación parcial con contrato de relevo en los últimos años, como consecuencia del endurecimiento de acceso a estas condiciones que están suponiendo las últimas reformas en materia de pensiones y Seguridad Social. Estas reformas están haciendo que sean menos atractivas para personas y empresas.

“El modelo general es cada vez menos atractivo para las empresas y para los trabajadores. Primero porque tienes que trabajar más tiempo y porque las empresas tienen que cotizar más por el trabajador.” (E2)

“[el modelo de la industria manufacturera] no se puede usar para todos los puestos de trabajo. Porque solo es para puestos de trabajo de producción y que estén directamente ligados con la producción. Y no todas las empresas.” (E2)

“Nosotros hemos estado trabajando siempre con temas de jubilación parcial, que eso conllevaba tener relevistas.” (EG2)

“Nuestra empresa ha sido una de las que ha utilizado la vía de la jubilación parcial y yo creo que ha sido el mejor mecanismo de jubilación que ha habido.” (EG2)

Finalmente, en relación al uso de la **flexibilidad externa**, esto es, la realización de **despidos** de trabajadoras y trabajadores, las prácticas empresariales apuntan que en la actualidad no es una vía muy utilizada, ya que las empresas tienen inversiones y carga de trabajo. Se suele diferenciar entre las estrategias adoptadas por las empresas grandes, principalmente ERTES y en caso de situaciones prolongadas en el tiempo, ERES. Mientras que en las pequeñas empresas sí se acude más a los despidos individuales en caso de necesidad.

[A través de despidos “Pero tampoco. A ver, hay carga de trabajo, las empresas están trabajando” (E1)

Desde el ámbito sindical se plantea que se siguen realizando EREs y planes de bajas incentivadas en empresas en aquellas empresas donde se reduce de modo importante la actividad productiva, aunque debido a la falta de mano de obra estructural en el sector se suele optar por otras medidas de flexibilidad interna como los ERTES.

“Lo que se está haciendo estos dos últimos años es negociar un ERE y un ERTE y planes de bajas incentivadas, para todas las personas que están en edades de salida y que pueden acceder a la jubilación.” (EG2)

“Las empresas grandes funcionan con ERTES, es como se está abordando. Si es una situación un poquito más duradera en el tiempo, pues quizá con acuerdos de salida. Con ERE para mayores de X años y acuerdos negociados de salida” (E2)

En el sector, la reducción de plantilla, vía despidos individuales, no suele ser muy utilizada debido a los grandes tamaños de las empresas, no existiendo una gran variación en el número de despidos tras la reforma laboral. Sin embargo, desde el ámbito sindical se plantea que está habiendo, en algunas ocasiones, una utilización de la finalización de la relación laboral durante el periodo de prueba o un mayor endurecimiento de las sanciones que desembocan en mayor medida en un despido disciplinario, aunque estas situaciones se plantean como minoritarias.

“El tema del despido disciplinario no es algo significativo pero sí aparece.” (EG2)

“Donde antes se hacían cosas más gordas y acababan en una sanción, de días o se acaba rebajando; ahora se han puesto muy duros e intentan con las sanciones exageradas. [...] Si se han puesto muy duros en el despido disciplinario pero son empresas que cuidan mucho la imagen. [...] Hay un endurecimiento de cosas que antes no era tanto.” (EG2)

“Otro de los sistemas de despido que están utilizando es el despido disciplinario que luego normalmente suele acabar en mediación (el que corresponda de cada comunidad autónoma) y ahí van siempre con la oferta de despido improcedente. Es un tema que no es de ahora con la reforma laboral, es de antes.” (EG2)

“Nosotros no hemos notado que eso se está usando como flexibilidad los periodos de prueba, primero porque normalmente en general los convenios del metal tienen periodos de prueba cortos y sería difícil tener a una persona con un período de prueba de 15 días para que te haga nada porque no es viable.” (E2)

Ligado a los despidos, una de las cuestiones planteadas por parte sindical es la necesidad de recuperar los salarios de tramitación, esto es, aquellas cantidades que el trabajador deja de percibir mientras se encuentra en un proceso judicial, contra la decisión de extinguir su relación laboral hasta la notificación de la sentencia en la que se declare el despido como improcedente.

“Bueno, una estrategia también de la patronal desde que ha desaparecido los salarios de tramitación, pues lo fácil es despido, te consigno el despido, no vas a ganar más nada y aquí y púdrete en el juzgado”(E2)

En suma, existe una cierta coincidencia en señalar que, con la entrada de la reforma laboral, las prácticas empresariales respecto al uso de la mano de obra se han encauzado a través de las modalidades de contratación existentes, reforzando la contratación indefinida dentro del sector.

Por un lado, se constata el uso prioritario de medidas de flexibilidad interna (bolsas, reducción de tiempo, etc.) ante las necesidades de producción y cargas de trabajo, aunque también se detectan en algunas empresas procesos de despido y ajuste externo. Todo ello, en un contexto de dinámica al alza del empleo del sector e inversiones productivas.

Por otro lado, se expresan ciertas preocupaciones con respecto al empleo y la contratación. Del lado patronal, se menciona fundamentalmente la necesidad de mano de obra cualificada, mientras que del lado sindical se apunta a la necesidad de una mayor regulación de determinadas figuras contractuales, para que no redunden en bolsas de precariedad.

6.3. EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Las organizaciones sindicales y patronales reconocen el papel de la negociación colectiva en el ámbito de la contratación, ante las llamadas que hace la reforma laboral del 2021 y su capacidad de regulación en los ámbitos funcionales que abarca la negociación colectiva del sector del metal.

De forma específica, desde el ámbito sindical se apunta que, tras la reforma laboral, existe un mayor margen de actuación por parte de la negociación colectiva en materia de contratación. Por esa razón, ha aparecido un mayor desarrollo de los contenidos ligados a la contratación y las nuevas modalidades, dada la necesidad de ajuste en las distintas ramas de actividad.

“En la reforma hay un mandato que a través de la negociación colectiva se puede modificar algunos aspectos: el orden de llamadas, etc. ahí sí que podíamos jugar un papel,... pero ahí también están los sindicatos... pero también yo digo que muchas veces hay que ser consciente de la situación que tiene la economía, que tiene el sector” (E1)

“la capacidad de la negociación con el tema de contratación está en los convenios de ámbito superior a los provinciales, en el caso en la industria de metal tenemos un acuerdo nacional del del metal , ahí está la capacidad de regular la contratación y mejorar (...) es la primera, o sea, después de la reforma es la primera vez, ya nos vamos a reunir, o sea, que vamos a negociar” (EG1)

[ante la dificultad de cambio de la reforma laboral] Lo único que nos queda para modificar, pues la negociación colectiva porque el Gobierno no va a poder (...) la negociación colectiva es lo único que nos queda” (EG1)

“[...] el marco en ese cambio de paradigma de la contratación que vino a impulsar la reforma laboral, pues yo creo que da un margen más positivo.” (EG2)

“Sí, yo creo que yo creo que la negociación colectiva tiene que tener un papel clave, lo ha tenido siempre, y lo sigue teniendo porque, por un lado, en el mejor de los escenarios, realmente, si hay una voluntad real y hay una cierta coincidencia entre el patronal y nosotros ver cómo adaptamos o cómo acabamos de encajar una modalidad contractual que no es para la realidad de un sector” (EG1)

En 2023, este desarrollo se detecta en mayor medida en el ámbito funcional provincial que el sectorial estatal. Igualmente, se registran referencias en ámbitos inferiores, como acuerdos y convenios colectivos a nivel de la empresa.

Es importante señalar que en el momento en el que aparece la reforma laboral, las **materias abordadas** por la negociación colectiva no se centraron en la contratación laboral, si no en las cuestiones salariales, dado el contexto de alta inflación y las necesidades de garantizar el poder adquisitivo a los y las trabajadoras. Esto explica el cierto desfase que se registra con respecto a la mayor o menor regulación de las distintas modalidades de contratación, que es expresada por parte de los interlocutores sociales en todas las entrevistas.

“Hay un mandato, que es el artículo 84 del ET que dice que el tema de la contratación, es un tema de carácter estatal. Ahora (..) qué ha pasado? Si el convenio estatal no entra en ello, los convenios provinciales, sí entran en ello. No han negociado mucho pero sí han negociado cosas” (E1)

“Los provinciales han empezado a hacer [sobre contratación] sobre todo en el año 2023.... En Alicante, ampliación de la duración de contrato por circunstancias de la producción, contratos en alternancia, ... Almería, Asturias, Avila , Badajoz, ... todos dicen algo” (...) Eso tendrá más desarrollo en el del 2023, hubo bastantes convenios en negociación. Este año hay 24, importantes, está Madrid, Asturias (E1)

“Y claro, como no ha habido ningún tipo de regulación, lo que quiero decir es que salió la reforma laboral. Entre medias, sí había convenios colectivos sectoriales, pero esos convenios sectoriales lo que más atacaron fue a la revisión salarial y al IPC, no a la contratación. Ahora hemos visto, ahora es el segundo pase de la negociación colectiva y seguramente como dice el compañero bueno, ya a nivel estatal, en el convenio estatal estamos viendo la manera de acotar esa interpretación que dan las empresas al tema del fijo discontinuo” (EG1)

[en el anterior convenio] “Nuestro objetivo estaba en garantizar el IPC porque estábamos en una situación económica que habría que garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores, etc, pero ahora creo que hay que poner el el el foco en la contratación y en todos los convenios” (EG1)

De forma específica, las personas entrevistadas han referido la importancia del papel que tiene la negociación colectiva en la regulación de las modalidades de contratación, en el fomento de los planes de formación en las empresas y en la interrelación con el ámbito educativo a través de la formación dual y los contratos de formación.

Durante la vigencia del IV convenio colectivo del sector, la patronal recibió una presión importante en relación al **fijo-discontinuo** de varias ramas de actividad que conforman el sector (como por ejemplo el automóvil, plataformas de petróleo, astilleros e instalaciones), con objeto de ampliar esta modalidad contractual, que fue frenada con la reforma laboral.

“Nosotros teníamos una presión muy importante por parte de algunos de los sectores que conforman Confemetal: automóvil, plataformas de petróleo, astilleros, instalaciones,... para ampliar el fijo-discontinuo. Una presión muy grande.” (E1)

Respecto a la contratación fija discontinua, los delegados y delegadas sindicales señalan que, ante la falta de un acuerdo concreto en el ámbito sectorial estatal, es una materia que se está tratando en acuerdos de ámbito inferior, principalmente en el ámbito de empresa. En ocasiones, con el compromiso de transformar posteriormente la mayor parte de la contratación fija discontinua en fija ordinaria. Igualmente se plantean que la contratación fija discontinua debe abordarse en el siguiente convenio colectivo para poder acotarlo y regularlo para que se haga con garantías para los trabajadores.

“Sí, yo creo que yo creo que la negociación colectiva tiene que tener un papel clave, lo ha tenido siempre, y lo sigue teniendo porque, por un lado, en el mejor de los escenarios, realmente, si hay una voluntad real y hay una cierta coincidencia entre el patronal y nosotros ver cómo adaptamos o cómo acabamos de encajar una modalidad contractual que no es para la realidad de un sector” (EG2)

“Somos de los pocos que tenemos un acuerdo de fijos discontinuos a expectativa de la firma de un convenio sectorial, pero teníamos que dar salida y tenemos el compromiso de que sean fijos.” (EG2)

“[...] también tenemos que abordarlo como sea en el marco de la negociación colectiva (...) para que realmente sea una fórmula contractual que pueda ser útil, si tiene sentido, pero que se haga con garantías para los trabajadores” (EG1)”

“Esto bueno, no es no es barra libre para todo el mundo, porque no se podrá utilizar el fijo discontinuo para para todos los casos de contratación y eso es lo que queremos acotar. Y este es el segundo pase de la negociación colectiva que tendríamos que dar” (EG1)”

“De ahí la importancia también de intentar regular en la negociación colectiva. El fijo discontinuo como queda regulado en la reforma laboral, es cierto que deja algunas interpretaciones (...) (EG1)”

“para evitar que se convierta en un nuevo nicho de fraude y, sobre todo, para que sea una figura que acompañe al espíritu de la reforma laboral, que es reformar el empleo en estable” (EG1)

Respecto a la gestión de la eventualidad y la contratación eventual por circunstancias de la producción, desde el ámbito sindical se plantea que la negociación colectiva en las empresas del sector se está realizando en línea con el convenio colectivo estatal del sector, que fija un periodo máximo de 12 meses¹³:

“En el tema de la eventualidad, pues bueno, nosotros estamos aplicando, introducimos en el convenio, pues lo que se recoge, el convenio estatal del metal da la posibilidad, siempre que esté justificado, de hacer una prórroga hasta 12 meses y la verdad que son casos puntuales.(...) Nosotros se planifica la línea de producción a un año y en este caso dependiendo de una multinacional, pues se aprueba una plantilla estable y en todo caso se aprueban eventualidades que hay que confirmar o negociar a final de año de cara al siguiente” (EG1)

“Luego hay otro escenario que tenemos que acabar de resolver que es cómo acabamos también de regular en el marco de la negociación colectiva, lo que es el contrato por circunstancia de la producción, ¿no? La prórroga entre los 6 meses de los 12 meses, que es lo que estamos ahora discutiendo en el marco del Convenio General del Metal Estatal. Para ver cómo se acaba de regular” (EG1)

“Aquí hay una presión alta por parte de la patronal de ampliar al máximo a los 6 meses, a los 12 meses la posibilidad de realizar este contrato y sí que es cierto que las empresas lo siguen utilizando como el primer contrato cuando los trabajadores entran en las empresas que se ve discutible porque las causas, pues habría que ver si realmente justifica o justifica ese contrato no, pero bueno, sí que es una vía de entrada que ya lo era antes” (EG2)

13.- Cabe recordar en este punto el límite de 6 meses establecido por el ET con capacidad de ampliarse a un año. (Art 15.2.) “Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. Por convenio colectivo de ámbito sectorial se podrá ampliar la duración máxima del contrato hasta un año”.

Respecto a la **formación** interna de la empresa, desde el ámbito sindical se plantea que es la negociación colectiva la que posibilita las fórmulas de formación dual y los contratos de formación. De igual modo se plantea que se podrían hacer esfuerzos mayores por parte de las empresas en recualificar a las plantillas. Además, se señala que es importante regular la formación a través de la negociación colectiva para conseguir buenos resultados.

“Hablan de formación pero luego es formación banal, la que les interesa pero sólo por la bonificación.” (EG2)

“Pero ese discurso no se transforma en ningún momento en políticas reales ni en prácticas que realmente lo aborden. Las empresas no están utilizando la formación para cualificar a sus trabajadores o para incorporar trabajadores nuevos y cualificarlos. En la mayoría de los casos se están utilizando la formación bonificada para temas de salud laboral y temas de prevención de riesgos laborales, porque están obligados” (EG1)

“La gente se ha animado mucho a estos cursos [...]. Ahora la empresa ha visto que más gente de la prevista ha hecho los cursos.” (EG2)

“Sí que es interesante, pero bien regulado, con garantías para todas las personas que participen de este tipo de contrato. Y sobre todo negociado dentro de los marcos de la empresa, con acuerdos estatutarios o con convenios colectivos que tenga la empresa.” (EG2)

Dentro del ámbito de la negociación colectiva, también destaca el acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales respecto a los planes de empleo, adaptando los contenidos a la reforma del estatuto del becario. Adquiere una cierta relevancia este tipo de regulación en el momento de aplicación de la reforma laboral y caída de la contratación por obra y servicios, con objeto de garantizar las condiciones laborales de los trabajadores.

“Un plan de empleo que teníamos justamente habíamos acordado a finales de 2021 la firma del sexto convenio. Lo tuvimos que adaptar en esa primavera, lógicamente con las mejoras que que introducía, aquí no solamente la aplicación del plan de empleo de lo que recoge la norma, sino que logramos también, claro, había muchísimos contratos de obra y servicio y se iba a dar la situación, como en otros tantos sitios de que iban a convivir personas que iban a entrar en enero, febrero, marzo, con un contrato indefinido por la puerta o con un contrato en práctica” (EG1)

“Se podía dar las circunstancias de que conviviesen con personas que le quedaban 3 años con un contrato de doble servicio, no entendíamos que era un agravio comparativo lo que se iba a suceder entonces lo que se alcanzó el acuerdo con la empresa logramos, pues fue en diferentes franjas durante los siguientes meses, pues pasar todos los contratos de obra y servicio a indefinido, una aplicación mejorando o ampliando los beneficios de la reforma” (EG1)

Finalmente, es necesario mencionar que la regulación de las contratación no está exenta a la influencia de las distintas posiciones expresadas por los interlocutores sociales. De ahí que, por ejemplo, la patronal propone un contrato fijo permanente con indemnizaciones de despido más bajas, mientras que desde el punto de vista sindical sus intereses están ligados a garantizar la estabilidad del empleo, reduciendo los niveles de precariedad laboral, así como la subrogación de personal, entre otros aspectos.

“es más fácil ir a un contrato fijo, llegar a un acuerdo con una indemnización con lo que se le quede y se acabó. Le sale probablemente más rentable”(E1)

“En aquellos intentos por parte de los empresarios de ver cómo pervertir la propia norma o su sentido para conseguir, para seguir manteniendo nichos de precariedad, pues igual que nosotros en la negociación colectiva, pues disputamos el salario o la jornada u otras condiciones” (EG1)

“Los empresarios lo que quieren es hablar de contratación, hablar de contratación, hablar de contratación. Nosotros antes de contratación queremos hablar de más cosas, vale, queremos hablar de subrogación, o sea, la mayoría de los convenios de España tienen subrogación, pero no todos queremos garantizar la subrogación a todos los trabajadores, no a que algunos se queden fuera del paraguas, porque yo creo que también es interesante incluso para la empresa, porque la empresa también se mueven sin fronteras, no entre provincias, no, no es lógico, (...) con lo cual queremos hablar de subcontratación. Antes de hablar de contratación queremos hablar de subrogación” (EG1)

“Queremos hablar también de contratación (...) que como ya he dicho antes, esta etapa, la primera vez que que vamos a hablar estando en la reforma, en la negociación colectiva, va a hacer esto, antes no” (EG1)”

En suma, se reconoce la capacidad de la negociación colectiva en materia de contratación y empleo, que haga posible seguir con la dinámica de estabilidad del empleo en el sector. En concreto, son recurrentes las menciones al contrato fijo-discontinuo, el contrato temporal por circunstancias de la producción, los contratos formativos, entre otros. Igualmente, en el ámbito de la negociación colectiva y diálogo social, se manifiesta la necesidad de impulsar la formación profesional del sector, como mecanismos negociados para hacer posible la entrada de trabajadores y trabajadoras formados al sector.

6.4. RETOS DE CARA AL FUTURO

El análisis del contenido de las entrevistas realizadas permite señalar la valoración con respecto a las perspectivas futuras del sector del metal, tanto desde el punto de vista del empleo como desde la gestión de la flexibilidad y de las diversas fórmulas de contratación laboral. En este sentido, de cara al futuro, se identifican diversas cuestiones, algunas ya mencionadas anteriormente.

Desde la perspectiva de la organización patronal se considera que las empresas van a seguir teniendo distintas vías de **contratación**, que haga posible ajustar sus necesidades en un contexto de necesidad de mano de obra.

*“Vías por las que puedas entrar (...) Escuchame una cosa, vías hay.
Vías para entrar. ¡Van a cerrar las vías para entrar! (...)” (E1)*

La flexibilidad en el uso de la mano de obra será asumida por parte de las empresas a través de las fórmulas ya existentes, bien distribución de horas de trabajo, bien reducción del tiempo de trabajo o bien a través de la flexibilidad que proporciona la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, aplicado a ciertos puestos de trabajo.

“Yo creo que lo importante en términos de la flexibilidad, lo estamos viendo, en este sector... a ver, el tema del teletrabajo, el teletrabajo lo puedes hacer en oficina, pero no en gente de planta o en la obra... la flexibilidad [puede venir por la distribución de horas]... pero nadie quiere trabajar de noche, también es complicado, al final las horas son las que son, nadie que trabajar por la noche” (E1)

“Probablemente, con el tema de la reforma de la jornada, que la va a haber, tampoco nos preocupa mucho, nosotros estamos en 38 horas, es que el sector va muchas veces muy adelantado a todo” (E1)

Desde el punto de vista sindical, son tres los elementos que concitan una mayor preocupación en la negociación colectiva: la regulación de los fijos-discontinuos, la dinámica de los contratos eventuales por producción y las propuestas empresariales de nuevas modalidades de contratación, que redunden en una mayor precariedad del empleo.

*“Ahora estamos pendientes primero de intentar regular o, como mínimo abordar, que habrá que hacer el marco de organización colectiva de, por lo menos de momento, de esas amenazas que puede haber en el contrato fijo discontinuo.
Y también acabar de regular el contrato por la producción. Y también habrá que estar atentos porque de momento no ha avanzado, pero, por ejemplo, en la industria de la automoción, la patronal de la automoción, ANFAC, ha sido un lobby de presión fuerte para intentar dar lugar a una modalidad contractual muy específica para el sector de la automoción.*

Ellos siempre hablan de vincularlo a los modelos, que sería una barbaridad. Es una presión que está ahí encima de la mesa. Creo que de momento esa amenaza no es materializable. La propia patronal sabe que no puede avanzar por ahí, pero bueno, son los elementos que tenemos ahora mismo un poco encima de la mesa” (EG1)

En todo caso, desde la patronal se apunta que éstas no son las grandes preocupaciones de cara al futuro, debido a las propias características del sector, algunas ya mencionadas anteriormente (como por ejemplo, el alto grado de sindicalización y la consecución de convenios colectivos para el sector).

De forma específica, las transformaciones productivas del sector y la composición sectorial del mismo son objeto de atención por parte de la organización patronal. Se manifiesta preocupación por los **cambios en la composición sectorial**, por el peso que han adquirido las actividades y las personas trabajadoras en instalaciones en el sector, con la consiguiente pérdida de peso de las actividades ligadas a la producción industrial. Estos cambios han sido derivados de las necesidades productivas del país, así como de las transformaciones energéticas y digitales que recorren Europa.

Ante esta situación, se estima que hay una **necesidad de mano de obra cualificada**. Desde la patronal se apunta que el sector necesita una mayor cantidad de mano de obra cualificada en servicios y tecnología de la industria metalúrgica.

“¿Qué me preocupa del sector? Me preocupa del sector, .. Primero, cada vez la industria está dejando paso más al tema de la instalación (...) Y cada vez irá a más, porque se requiere más eso” (E1)

“Luego está todo el tema de instalaciones que se están produciendo en el sector energético,... las placas solares, la geotermia,... todo esto está cambiando el tema energético y cada vez lo cambiará más.... eso no es industria, las placas solares la mayoría vienen de china, ... ¿Quién puede luchar contra eso? yo creo que nadie. Lo puede hacer Europa, pero Europa ya está como está...” (E1)

“Sí que es verdad que España sigue teniendo una necesidad de mano de obra cualificada para todo lo que son sectores de servicios y tecnología de la industria metalúrgica importantísima, y cada vez lo tendrá más. Y además, esto no es cosa de una generación, .. de fuera?.. tiene que ser gente que venga de fuera preparada, esto no es cualquier cosa” (E1)

Desde el punto de vista sindical, se apunta igualmente la necesidad de mano de obra cualificada, que debe hacer frente al **relevo generacional** del sector, así como a su adaptación a las **transformaciones digitales y ecológicas** en curso.

“Relevo generacional que se va a ir dando en las empresas principales, pero también en todas las empresas auxiliares, (...) No solo hace falta que las grandes empresas y las patronales pues se lo tomen en serio y lo aborden” (EG1)

“Está muy limitada, entonces hay personas y colectivos vulnerables y personas trabajadoras de otros sectores, que es un momento de transformación de la economía y del tejido productivo, no pueden acceder a una formación de reciclarse y poder pasar al sector aeronáutico como un ejemplo, entonces entendemos que que se tienen que abrir acciones formativas o al menos los foros para discutir las necesidades de materia de formación y las y las oportunidades que el sector” (EG1)

“Para eso [generar mano de obra cualificada] solo vale la formación, sobre todo además en un marco de profunda transformación de sectores industriales, no que tiene mucho que ver con dos vectores, que es la digitalización y la sostenibilidad medioambiental” (EG1)

“Repito, en el momento en el que esta industria, este factor es un factor clave, o sea, difícilmente vamos a ser capaces de mantener, sobre todo, de sostener esta industria en un marco de profunda transformación. Sí, la mano de obra, si los mejores trabajadores no se acompañan en esa recualificación, no tanto, repito, no solo para las personas que se tienen que incorporar a día de hoy a la industria, sino también sobre todo, incluso para recualificar, Eh, para readaptar a la ala propia gente que llevamos” (EG1)

“Mucho en el concepto de transición justa (...) no negamos ni mucho menos el cambio climático ni la digitalización, al revés, somos de que ese es el futuro. Queremos estar ahí, pero lo queremos hacer con nuestra gente y lo que no puede ser es que se salga un proceso salvaje de transformación y que se lo quede la gente por el camino. Y aquí la formación juega un papel fundamental” (EG1)

Para la patronal del sector, la escasez de mano de obra está ligada a la falta de atractivo del sector, como sector de trabajo de cara al futuro por parte de las personas jóvenes. Bajo su punto de vista, se requeriría la participación de los centros educativos y las familias, que haga posible un acercamiento al sector.

“El empleo habría más en el sector si hubiera trabajadores. Lo tengo claro. Si la gente joven, tanto chicos como chicas, se acercaran más al sector, lo considerara como un sector de trabajo de futuro, el sector crecería, porque el sector está falto de empleo. Lo que pasa es que tenemos un problema... Es un problema tanto de la gente que tiene que acceder al trabajo como de los educadores y de los padres, y ahí la labor es acercarse tanto a institutos como reuniones con los padres” (E1)

Ligado a las necesidades de mano de obra cualificada es común expresar el papel central de la **formación profesional** y su vinculación al trabajo. En este caso, las personas entrevistadas mencionan dos elementos de forma recurrente: la nueva ley de formación profesional (RDL 659/2023), y ligado a ésta, el modelo de formación profesional dual.

En términos generales, desde la patronal se valora positivamente el diseño, los módulos formativos de la nueva ley de formación profesional, así como su aplicación en varias comunidades autónomas. En este sentido, se apunta que:

“Yo creo que la nueva ley de formación profesional, yo tengo esperanzas, creo que es bastante buena y creo que puede ayudar bastante a que la formación profesional se incremente” (E1)

“La nueva ley de formación profesional da mucha más entidad al sistema dual” (E1)

“Sí que está mucho mejor diseñado, los recorridos, los módulos formativos, y luego la posibilidad esta de la formación dual, que yo creo que en muchas comunidad autónomas está funcionando bastante bien, en Madrid, en País Vasco, en Valencia, en muchos sitios está empezando a funcionar bien y eso es importante....” (E1)

“Sí, sí que hay. En el País Vasco y en Madrid, que también está funcionando bastante bien. La nueva ley lo que hace es entrar en eso de forma mucho más importante de lo que se hasta ahora se había hecho” (E1)

Desde el ámbito sindical se coincide en señalar la necesidad de potenciar la formación profesional en el sector, que haga posible la vinculación del ámbito educativo con el laboral, potenciando la certificación de los y las trabajadoras, así como la identificación del sector como un sector de empleo para el futuro.

“teníamos a la gente certificada, tenían la la empresa de de aeronáutica, no solo la la empresa matriz, sino todas las empresas tenían trabajadores ahí tenían una puerta de trabajadores formados para poderlo incorporar al mercado de trabajo que ahora no tiene (...) una empresa matriz que necesita trabajadores formados, está teniendo muchas dificultades.” (EG1)

[seguir con la presencia en los institutos] “Seguiremos con la pública (...) Si no hay una posibilidad de participar ahí va a haber complicaciones también, claro. Deja de tener calidad.(...) tampoco se generan planes formativos para el empleo que los tiene que generar las organizaciones empresariales del sector se los tienen que pedir a la Junta de Andalucía, que es el mecanismo que existe (...) No se está haciendo nada. Y donde además puede acceder, claro, a una Formación Profesional. Sabemos los criterios que hay, que el 80% de la plaza está reservada para alumnos del mismo centro educativo” (EG1)

“La necesidad que tiene de informar de la oportunidad de empleo que se pueden generar. Yo creo que aquí sí hay trabajo por hacer con la con las administraciones y con la patronal y por supuesto, con nuestra participación para abordar esos recursos” (EG1)

En relación al **sistema dual** en España, se señala la necesidad un mayor desarrollo en todo el Estado. En este sentido, se demanda un mayor apoyo de las administraciones que ayuden a superar algunos de los obstáculos que registran, entre ellos el tamaño empresarial y el cómo se realizan la formación en las empresas

“El sistema dual en España es complicado por el tamaño de la empresa. Porque no es lo mismo una empresa de Alemania que la más pequeña tiene 50 trabajadores, que en España que tiene 10 trabajadores, y ya está bien. No es lo mismo.... Poner a una persona a trabajar una serie de horas de prácticas... y el sistema no prevé que los propios alumnos puedan ir recorriendo empresas, no se queden en una, que puedan ir a dos o tres empresas y hacer sus prácticas” (E1)

“De forma coherente, sino que requiere también de un apoyo importante de la administración que no se da y por ejemplo, en el caso de la formación dual (...) Yo no sé, probablemente quitando el caso de de Euskadi, que no conozco el detalle, pero parece muy posible que parece que sí, que ha ido funcionando razonablemente bien en los últimos años (...) yo creo que no la estamos viendo que funcione realmente en el resto de sitios” (EG1)

“No estamos en principalmente con un entorno de pequeña, O sea muy pequeña o pequeña empresa. Como mucho una mediana empresa y excepción es un gran empresa, pero son la excepción entonces en un entorno donde predomina la pequeña y mediana empresa, ahí la digamos la la acción de los agentes sociales, en este caso patrones, sindicatos, pero especialmente de la administración, es fundamental para dar una cohesión a todo ese escenario, no difícilmente una pequeña empresa” (EG1)

Repasando los elementos que aporta la formación profesional, y la formación dual en particular, desde la patronal se apunta su estrecha vinculación al ámbito laboral y las mayores posibilidades de acceder a un trabajo que la formación universitaria por parte de las personas trabajadoras. En este sentido, desde el punto de vista de las empresas, este sistema de formación permite enlazar la formación con el trabajo, ya que hace posible valorar la posible incorporación de la persona a la empresa y a la vez formar en los conocimientos, capacidades y habilidades que va a necesitar desarrollar en el futuro.

“Yo creo que la formación profesional en muchos aspectos da más satisfacciones que una carrera, que muchas veces, hacerse una carrera, y ¿esto para que me sirve?” (E1)

“Ese es el problema, ese es el problema, porque cuando tú estás trabajando en un módulo formativo, por ejemplo de montador en una empresa, la empresa ya está viendo si trabajas o no, y si le gustas como trabajas, y está bien formado, y vas a continuar” (E1)

A la hora de hablar de la entrada de mano de obra y las necesidades de formación, desde la patronal se hace referencia a los sistemas de aprendices existentes en el sector hace ya décadas.

“Hablando un poco de historia, es el tema del aprendiz, un tema muy importante, que desapareció la escuela de aprendices de las grandes empresa metalúrgicas, ... y aquello era la entrada de gente joven a cubrir puestos de trabajo a través de un aprendizaje o justo en la empresa. Eso es lo más importante, eso es lo más importante, porque además a esa gente, le guste el trabajo, se dé cuenta (...)” (E1)

Con todo ello, son varios los retos que se plantean en el sector. Por un lado, las necesidades de mano de obra cualificada, de las cuales depende el relevo generacional de las plantillas de las empresas, y por otro lado, la transformación digital y ecológica del sector. Para ello, se demanda un mayor impulso de la formación profesional (y en concreto la formación dual), dada la estrecha relación entre trabajo y formación y sus potencialidades de cara como mecanismo de acceso a las empresas Por otro lado, se identifica la necesidad de una mayor concreción de ciertas figuras contractuales, que ajustándose al espíritu de la reforma laboral, permita a las empresas hacer frente a sus necesidad productivas, a la vez que garantice las estabilidad y las condiciones de empleo de las personas trabajadoras. Para ambos retos, la negociación colectiva es reconocida por las personas entrevistadas como la herramienta idónea para afrontar -de forma anticipada- el futuro cercano del sector.

7. CONCLUSIONES

El elevado nivel de temporalidad que caracteriza al mercado laboral en España fue la motivación principal para la modificación de la norma contractual tras las peticiones realizadas desde la Unión Europea. En este contexto, el Gobierno aprobó el Real Decreto-ley 32/2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que entró en vigor el 31 de diciembre de 2021. Con la reforma se buscaba que la contratación indefinida se convirtiera en norma, relegando la contratación temporal a circunstancias concretas que lo justificaran. Ante este cambio, las empresas han tenido que cambiar sus mecanismos para gestionar la flexibilidad en el uso de mano de obra.

Además de la legislación laboral, la negociación colectiva tiene un amplio margen de actuación en materia de contratación y políticas de empleo. El propio el Estatuto de los Trabajadores reconoce este papel, que es refrendado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, quienes, en el último V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado 2023, plantean que “la negociación colectiva puede contribuir a establecer mecanismos para fomentar la estabilidad en el empleo y el uso adecuado de las modalidades contractuales”.

El presente estudio se ha planteado como objetivo analizar cómo ha evolucionado la contratación en el sector de la industria del metal en España, así como su interacción con el uso de otros mecanismos de flexibilidad interna en la utilización de la mano de obra.

7.1. PRINCIPALES RESULTADOS

El empleo y la contratación: antes y después de la reforma del 2021

El sector del metal está compuesto por unas 56 mil empresas de la industria en España con un total de unas 811 mil personas trabajadoras, según los datos de la Seguridad Social.

Tomando los datos de la Encuesta de Población Activa, se ha realizado una caracterización del empleo en el sector del metal. El empleo en el sector se caracteriza por ser más masculinizado (con apenas un 17,8% de mujeres), con empleo más estable (90% de contratación indefinida) y con mayor porcentaje de jornada completa que el resto del empleo en el total del Estado. El 22,2% de la ocupación en el sector se concentra en Cataluña y ha aumentado significativamente en Madrid.

Las ramas de actividad que mayor volumen de empleo concentraban son: la fabricación de vehículos a motor, remolques y semirremolques, la Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo y Fabricación de maquinaria y equipo, que concentran el 62% del empleo en el sector.

Con objeto de analizar el impacto de la reforma se ha analizado la dinámica del empleo en el sector entre 2021 y 2023 (segundos trimestres). El análisis apunta que el volumen empleo en el sector se ha reducido muy levemente, con una disminución muy pronunciada de la contratación temporal (45% menos), adelantando la tendencia negativa estatal y sin grandes diferencias por género.

Así, la modalidad de contratación permanente, que representa la fórmula muy mayoritaria en todas las ramas del sector, se refuerza, especialmente en la Fabricación de material de transporte o en Metalurgia. Mientras, la modalidad indefinida fija-discontinua sigue siendo muy limitada en el sector.

Por su parte, el empleo temporal es cada vez menos relevante en el sector. La contratación por obra y servicio se ha reducido muy llamativamente (un 63,6% menos entre 2021 y 2023) y no parece que con ello haya implicado que otros tipos de contratos temporales hayan crecido. En 2023, tras la reducción del peso de la contratación por obra y servicio determinado, son los contratos temporales por circunstancias de la producción lo que tienen más presencia.

La contratación, uso de mano de obra y prácticas empresariales

Para conocer más en detalle la forma en la que las empresas del sector están utilizando las distintas modalidades de contratación tras la reforma laboral, se ha realizado, por un lado, un sondeo exploratorio a delegados y delegadas sindicales del sector; y por otro lado, entrevistas semiestructuradas a representantes sindicales y empresariales, tanto de ámbito sectorial como de empresa.

Como primer elemento a destacar, el sondeo realizado permite constatar que, a modo de contexto, la percepción predominante por parte de los delegados y delegadas es que el número de ocupados ha aumentado o al menos se ha mantenido a lo largo del periodo analizado.

Abordando las distintas modalidades de contratación, en línea con los resultados extraídos de la EPA, los delegados y delegadas perciben que son los contratos indefinidos los que más han aumentado o al menos, no han disminuido. La flexibilidad en la utilización de la mano de obra no parece haberse solucionado de manera significativa por la vía de la contratación temporal directa, ya que cuando no se ha recurrido a la contratación permanente, parece que se hace uso de la externalización mediante la subcontratación y en menor medida a través del uso de Empresas de Empleo Temporal. En este sentido, la contratación indefinida mediante la fórmula del fijo-discontinuo, no parece haber ganado peso en los últimos años, incluso en menor medida que otros tipos de contratos temporales como los de circunstancias de la producción o los de sustitución.

Estas percepciones que aparecen recogidas en el sondeo parecen estar acordes con las impresiones recogidas en las entrevistas individuales y grupales. En general, parece que el sector está viviendo una época en la que las inversiones requieren mano de obra.

En esta misma línea, el análisis del contenido de las entrevistas realizadas permite señalar que la entrada de la reforma laboral ha supuesto un descenso drástico de la temporalidad y un aumento de la estabilidad del empleo del sector, que es valorado positivamente en términos de cambio de paradigma en el uso de la mano de obra.

Respecto al uso de las distintas modalidades de contratación son varios los elementos que se destacan. En primer lugar, se señala que las empresas, en términos generales, se han ajustado a las figuras contractuales existentes en la reforma laboral. La existencia de inversiones y carga de trabajo en el sector, ligada a la necesidad de mano de obra cualificada son algunos de los factores que explican este uso de la mano de obra. Lo cual no quiere decir que no busquen una cierta flexibilidad en el uso de la mano de obra para hacer frente a las necesidades de producción, costes energéticos o falta de suministros, entre otras motivaciones empresariales.

En el caso de las modalidades de contratación temporal (por circunstancias de la producción e interinidad), se reconoce que antes de la reforma, el uso de la contratación temporal era una práctica reconocida como puerta de entrada en el sector, siendo común la consolidación posterior a través de un contrato de relevo vinculado a una jubilación parcial. Tras la reforma se detecta un cambio en esta tendencia, en la que el contrato indefinido cobra mayor relevancia. Por su parte, las bolsas de empleo con trabajadores temporales, que eran utilizadas para cubrir cualquier tipo de estacionalidad, ausencias o sustituciones, tras la reforma laboral se están utilizando de un modo más ajustado, realizando contrataciones por sustitución cuando es requerido.

En relación al contrato fijo-discontinuo se señala -tanto desde el ámbito empresarial como sindical- un uso limitado en el conjunto del empleo del sector. En todo caso, se apuntan ciertas preocupaciones respecto a este tipo de contrato: que sea utilizado sustitución al contrato de obra y servicio y derive en condiciones de trabajo precarias; que genere dificultades dentro de las plantillas por las distintas condiciones contractuales; que no existe -a fecha de la realización del presente estudio- una regulación de este tipo de contrato en el contenido del convenio colectivo estatal del sector, que haga posible concretar la utilización de este tipo de contrato y limitar posibles usos fraudulentos del mismo.

El contrato de relevo es valorado positivamente -tanto desde la parte empresarial como sindical-, pues aporta ciertas virtudes a la hora de facilitar la entrada de personas trabajadoras en el sector. Entre los principales argumentos se señala que se trata de un contrato que hace posible la renovación de la plantilla

a la vez que favorece el mantenimiento del empleo. Igualmente, se muestra interés por el contrato en alternancia, así como por las modalidades de contratación ligadas a la formación. En ambos casos, se identifican como modalidades de contratación a través de las cuales se hace frente a las necesidades de mano de obra cualificada en el sector.

En todo caso, las condiciones laborales y de cotización son elementos clave. Así, por un lado, se detecta que los cambios en la cotización de la jubilación parcial están haciendo que las empresas hagan un menor uso de este tipo de contrato. De la misma forma, se detecta un cierto retraimiento en el uso de las prácticas laborales como consecuencia de las últimas reformas, lo cual habla de la precariedad de este tipo de modalidades contractuales.

Además de la contratación, las empresas siguen haciendo uso de medidas de flexibilidad interna de la misma forma en la que venían haciendo antes de la reforma laboral, aunque con ciertas salvedades. Así, las empresas siguen utilizando la distribución irregular de la jornada o bolsas de horas como mecanismos para hacer frente a picos de producción, reducir la contratación temporal y evitar medidas de mayor envergadura. En el caso de los expedientes de regulación del empleo (ERTES) se señala que están cobrando un mayor protagonismo en el uso de la mano de obra, motivados por diversas causas (costes, falta de suministros, etc.). En esta línea, también se apunta que la externalización y subcontratación de actividades o la utilización de empresas de trabajo temporal (ETT) siguen utilizándose como fórmula para hacer frente a estas situaciones. En este último caso, desde el ámbito empresarial se señala su utilización creciente en el sector, a la vez que se apuntan ciertas dificultades derivadas por la falta de cualificación de los trabajadores.

Dentro de las medidas de flexibilidad externa, los despidos se siguen realizando de forma similar tras la reforma laboral. A pesar de las necesidades de mano de obra ya comentadas, se siguen registrando procesos de expedientes de regulación de empleo y planes de bajas incentivadas. La vía de los despidos individuales, la cual es identificada como minoritaria en el sector, no ha registrado una variación significativa tras la reforma, tal y como han señalado las personas entrevistadas.

En relación a las modalidades de contratación, se reconoce -tanto desde el punto de vista empresarial como sindical- que la negociación colectiva sectorial tiene un margen de actuación con respecto a la regulación de contenidos de las diversas figuras contractuales. En el momento en el que aparece la reforma laboral, las materias de negociación colectiva se centraron en otros aspectos y no tanto en la contratación, lo cual explica el desfase de contenidos entre la reforma y el convenio colectivo. En este sentido, se expresa la necesidad de ajustar el convenio colectivo a la norma, en especial, en lo relativo al contrato fijo-discontinuo, el contrato eventual por circunstancias de la producción, así como la necesidad de ampliar y desarrollar el contenido ligado a la formación así como a las políticas de empleo.

Finalmente, en el sector se identifican varios retos de cara al futuro. En el ámbito de la contratación, las empresas van a seguir buscando flexibilidad en el uso de la mano de obra en función del contexto en el que se encuentren. Desde el punto de vista sindical, la dinámica de los contratos eventuales, la regulación de los fijos discontinuos y las prácticas que signifiquen una mayor precariedad son los elementos que concitan mayor preocupación. Otros retos señalados están vinculados a la necesidad de mano de obra cualificada, a los cambios en la composición sectorial, el relevo generacional y la adaptación a las transformaciones digital y ecológica, así como a la formación profesional en el sector.

7.2. REFLEXIONES FINALES

El análisis realizado sobre las pautas de contratación antes y después de la reforma laboral del 2021 en el sector del metal permite extraer algunas reflexiones finales, que pueden ser de gran interés para el futuro cercano del sector.

Un primer elemento en el que cabe poner el foco es la necesidad de concretar la regulación de determinadas modalidades de contratación, especialmente de aquellas que se están promoviendo desde la reforma laboral. Ahondar en la regulación, bien a través de legislación o bien en negociación colectiva es clave para asegurar condiciones laborales dignas.

En este sentido, en el ámbito de la negociación colectiva sería conveniente ajustar, y ampliar si se considera necesario, los contenidos referidos a la contratación laboral en el convenio colectivo sectorial, en línea con la reforma laboral de 2021. Esto permitiría establecer el marco de actuación de las empresas en el uso de la mano de obra, evitando el fraude en el uso de determinadas fórmulas de contratación y reforzando los niveles de estabilidad del empleo en el sector.

Un segundo elemento está relacionado con la utilización de las modalidades contractuales ya reconocidas en el ámbito de la negociación colectiva. Ante la falta de mano de obra cualificada, se ha expresado por ambas partes, la necesidad de impulsar aquellas figuras que permitan articular la entrada en las empresas y su vinculación a la formación. Así, por ejemplo, se identifican, de un lado, aquellas figuras ligadas a la jubilación (jubilación parcial, contratos de relevo, etc.), en las que se establecen criterios de contratación vinculados a la salida de las personas trabajadoras; y de otro lado, las figuras ligadas a la formación profesional (contratos formativos, principalmente). En definitiva, se trata de promover la entrada de personas jóvenes al sector, reforzando su formación profesional.

En este sentido, un tercer elemento tiene que ver con la capacidad de la negociación colectiva a la hora de abordar la formación profesional, siendo un palanca esencial en la promoción del empleo. La diversa regulación existente (desde la propia formación realizada a través de la Fundación del Metal para la Formación, el desarrollo de los contenidos relacionados con la cualificación y el empleo, así como demás contenido regulado en el convenio colectivo) y el interés compartido por las partes negociadoras, hacen de la formación profesional una herramienta esencial para hacer frente a la necesidad de mano de obra cualificada del sector. Además, es crucial para hacer frente a las transformaciones digital y ecosocial vigentes en la actualidad, donde la recualificación de las personas trabajadoras es un factor relevante en dichos procesos de cambio.

En suma, en el ámbito de la negociación colectiva sectorial es necesario desplegar la regulación de los contenidos de empleo y contratación. La negociación colectiva tiene un amplio margen de actuación en todo lo que se refiere a políticas de empleo, desde la promoción y el mantenimiento del empleo, hasta la regulación de las distintas modalidades de contratación, que permitan garantizar y expandir los derechos de las personas trabajadoras y regular el uso de las distintas modalidades por parte de las empresas del sector.

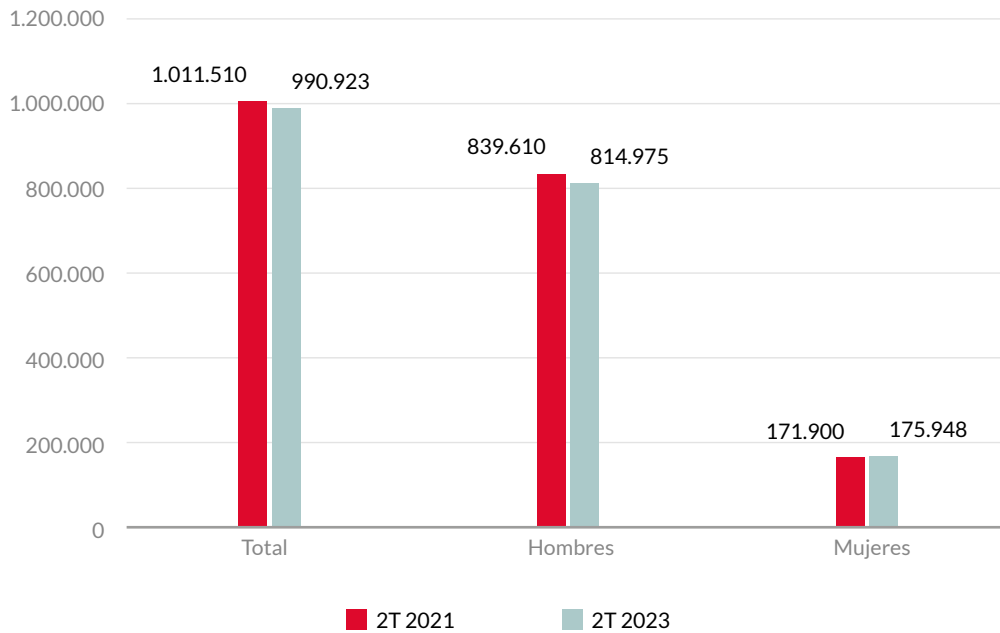
8. BIBLIOGRAFÍA

- Banyuls, J. y Recio, A. (2015). "Gestión empresarial y dinámica laboral en España". *Ekonomiaz*. 87: 183-205.
- Cruces, J y De La Fuente, L. (2023): Collective bargaining and inequality in Spain. National report. Bfore Project. HIVA- Resarch Institue for work and Society. University of Leuven.
- Gabinete Económico de CCOO (2020): Informe de coyuntura laboral. Informe del 3 de marzo de 2020. CSCCOO.
- Gabinete Económico de CCOO (2021): Los costes económicos y sociales de la inestabilidad en el empleo y la reformas laborales de 2010 y 2012. CSCCOO.
- Gabinete Económico de CCOO (2023): La última reforma laboral mejora la calidad y la estabilidad en el empleo y reduce la rotación. Informe del 21 de diciembre de 2023.CSCCOO
- Prieto, C. (2024). *Las metamorfosis del trabajo y de la relación salarial: El caso español*. Madrid: Catarata.
- RDL. 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- Recio, A. (1994). "Flexibilidad laboral y desempleo en España" (reflexiones al filo de la reforma laboral). *Cuadernos de relaciones laborales*, 5, 57-74.
- Rocha (coord.) (2014): *El mercado de trabajo en España en 2014. Una recuperación insuficiente y precaria*. Informe 116. Fundación 1 de Mayo.
- Rocha, F., Aragón, J. y Cruces, J. (2008): *Cambios productivos y de empleo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO (2023): *Evolución del empleo en España*. Informe 2022. CSCCOO.
- Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO (2022): *Evolución de la contratación en España*. Informe 2021. CSCCOO.
- Trillo, F. (2022): *Saliendo del bucle neoliberal: la reforma española de 2021*. *Lavoro e ditritto*. Vol. 36, N° 4, 2022
- Trillo, F. (2021): *Políticas públicas de empleo en la Ley 3/2023 de 28 de febrero*. *Documentación Social* N° 129, 2023.

ANEXOS

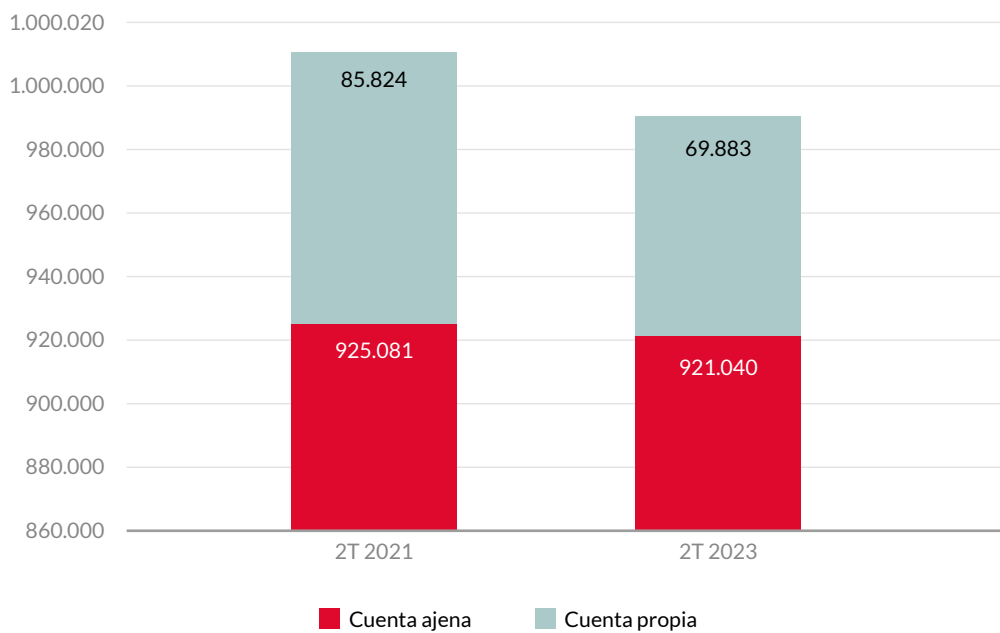
9. ANEXOS

Gráfico 25. Personas ocupadas en el sector del metal (2021-2023)



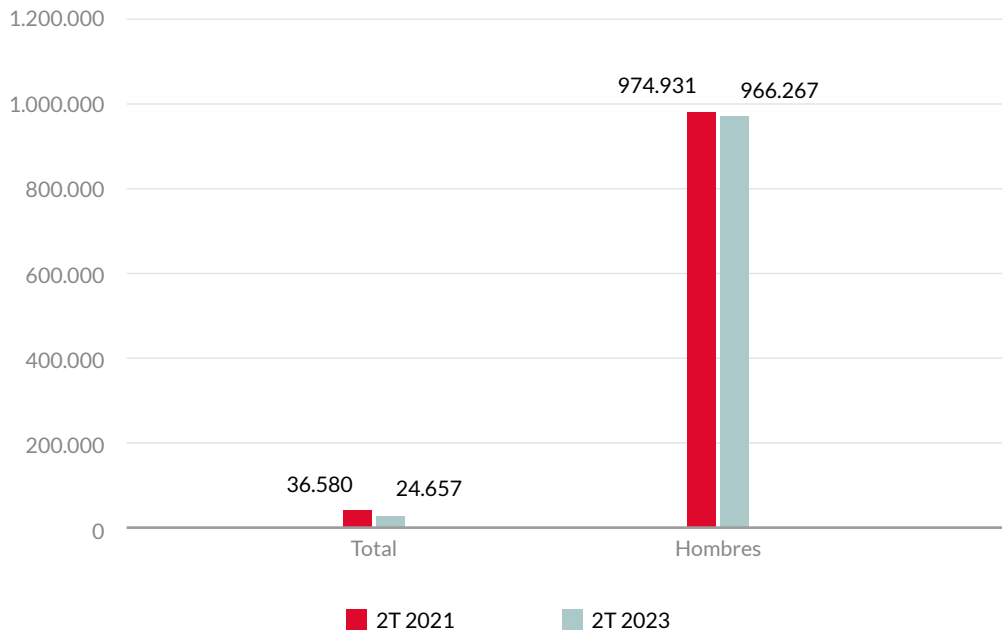
Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

Gráfico 26. Personas ocupadas según relación laboral en el sector del metal (2021-2023)



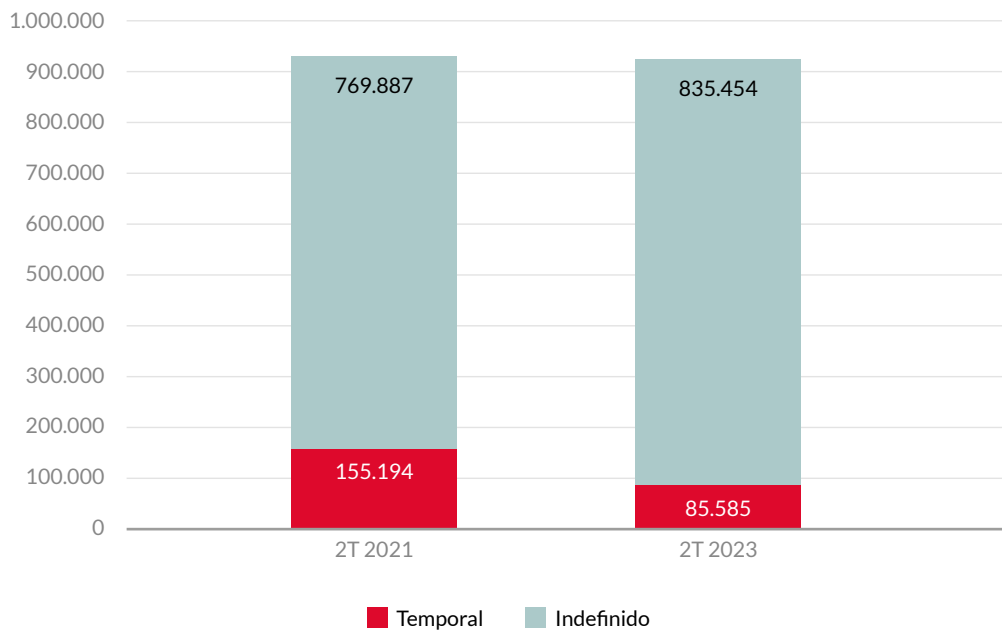
Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

Gráfico 27. Personas ocupadas por tipo de jornada en el sector del metal (2021-2023)



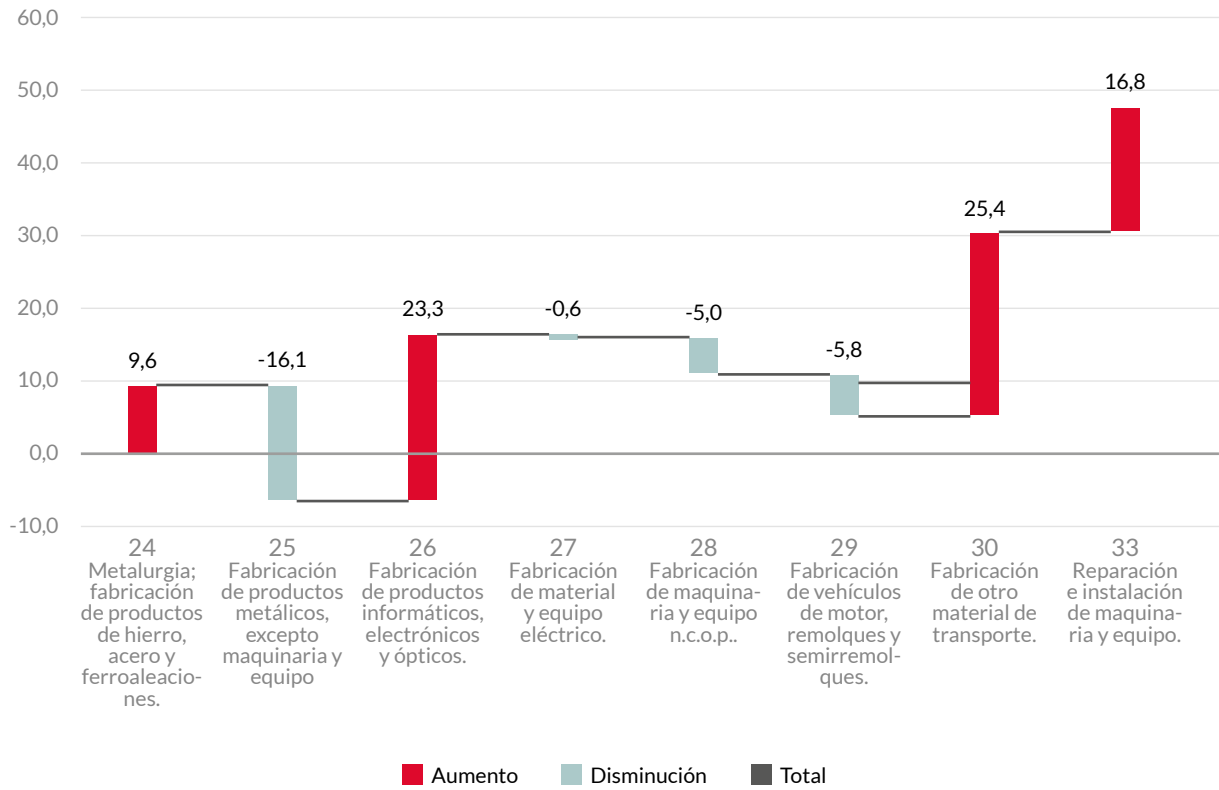
Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

Gráfico 28. Personas asalariadas por tipo de contrato en el sector del metal (2021-2023)



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

Gráfico 28. Evolución de la contratación en el sector por ramas de actividad (en porcentaje de variación) (2021-2023)*



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos EPA, INE, 2024.

