



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Adenda al Boletín

Número 8 marzo-abril 2008

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Observatorio de la negociación colectiva

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA UN AÑO DESPUÉS DE LA LEY LA IGUALDAD

Como es sabido, la Disposición final quinta de la **Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres** (LOIEMH), encarga al Gobierno evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad una vez transcurridos cuatro años desde su entrada en vigor, y estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que en su caso resulten pertinentes. Lo anterior no obstante, agotado un año desde la aprobación de la mencionada Ley es interesante analizar los resultados que sobre este particular arroja la negociación colectiva sectorial estatal y de grandes empresas, en la consideración de que en este tiempo permite constatar ya algunas tendencias.

Así, en primer lugar, se pone de manifiesto que prácticamente todos los convenios colectivos abordan de un modo u otro temas de igualdad y de conciliación de la vida laboral y familiar y adecuan con mayor o menor intensidad sus contenidos a las modificaciones introducidas por la LOIEMH, siendo minoritarios los que nada dicen al respecto. Dicho esto, es cierto también que la plasmación de la igualdad en la negociación colectiva es todavía desigual.

Existe un primer grupo de convenios que únicamente contiene **declaraciones genéricas** de reconocimiento del derecho a la igualdad y de prohibición de discriminación por razón de sexo o que sencillamente se remite a la LOIEMH, directamente o reproduciendo el contenido de los artículos 45, 46 y 47, sin aportar nada nuevo. Son convenios sectoriales que por el momento tan sólo trasladan a su ámbito de negociación el objetivo de lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, y, en particular, la igualdad de género, y con esta finalidad exigen la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres y, para el caso de empresas de más de 250 trabajadores, la elaboración de planes de igualdad. Cláusulas que si bien muestran el interés de los negociadores por la igualdad no incorporan todavía acciones o medidas concretas que garanticen su efectividad.

Igualmente, la gran mayoría de convenios de empresa cotejados asume como principio rector de la política empresarial la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. La intensidad de estas cláusulas abarca desde las que declaran que no existirá entre los trabajadores de uno y otro sexo diferencia alguna por razón de género en materia retributiva, de clasificación profesional, de sistema de trabajo o de jornada hasta las que recogen el compromiso de la empresa de adoptar medidas destinadas a lograr la aplicación efectiva de la LOIEMH o de elaborar un plan de igualdad durante la vigencia del convenio colectivo para incorporarlo al mismo, aunque sin concretar más. No encontramos planes específicos, sistemáticos y periódicos de promoción de la igualdad y no discriminación

por razón de sexo.

Unas cláusulas promocionales de la igualdad y no discriminación que se completan en algunos convenios colectivos con otras que establecen pautas sobre la exégesis del convenio, como las denominadas **Cláusulas de Género Neutro**, por virtud de las cuales se advierte que aunque en el texto se haya empleado referencias de "aparente" género masculino, al efecto de simplificar la redacción, se entienden efectuadas en género neutro (*V CC del sector de desinfección, desinsectación y desratización, II CC de Consum, S. Coop.*), o las que vienen a señalar que ninguna cláusula del convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno u otro sexo (*CC de Sociedades Cooperativas*). Al igual que no faltan convenios colectivos que declaran nulos y sin efecto los pactos individuales y aquellas decisiones unilaterales que contengan discriminaciones adversas por razón de sexo en el empleo, en materia de retribución, jornada y demás condiciones de trabajo (*CC de la empresa "Centro de Estudios CEAC, S.L."*), y algunos otros que, con una clara voluntad pedagógica, definen conceptos tales como "discriminación directa" y "discriminación indirecta" (*XXI CC de Banca, CC de Sociedades Cooperativas*).

Sentado lo anterior, es más reducido el número de convenios colectivos que, más allá de cláusulas antidiscriminatorias generales o del compromiso de las partes de confeccionar un plan de igualdad, regulan el procedimiento para su elaboración o estipulan concretas medidas para evitar la desigualdad en el acceso al empleo y el desarrollo del trabajo en condiciones no discriminatorias.

Así, por lo que hace a la elaboración del plan de igualdad, son excepcionales los convenios colectivos cotejados que abordan cuestiones como el **diagnóstico** previo a su elaboración o su contenido, siendo lo más normal reproducir en su más estricta literalidad lo dispuesto en el art. 46 LOIEMH. La novedad la aportan convenios que van más allá y determinan los datos desagregados por sexos que deberán detraerse del diagnóstico: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de ordenación de jornada, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etcétera (*III CC estatal de la Madera, el XV CC de la Industria Química o el CC del Grupo de Empresas Rodilla*). Un diagnóstico que en algunos convenios se encarga de realizar la empresa, con sus propios medios o a través de un consultor externo (*CC estatal de la Madera o el CC de Industria Química, o, a nivel de empresa, el CC de Aldeasa, S.A.*), pero que en otros se encomienda a la comisión de igualdad, como en el *CC de Fertiberia, S.A.*, el *CC de Altadis, S.A.*, o para no alargar las referencias en el *CC de Iberia, Líneas Aéreas, S.A., con su personal de tierra*.

Igualmente, son una minoría los convenios colectivos que señalan un plazo máximo para la realización del plan de igualdad y que establecen un contenido mínimo para el mismo, como en el *V CC del Instituto Español de Comercio Exterior* que contempla eliminar los obstáculos para ofre-

cer una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el acceso al empleo y en el desarrollo de su carrera profesional, facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin menoscabo de la promoción profesional, promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos, establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta por razón de sexo, evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad, formar para la igualdad, establecer un protocolo de actuación frente al acoso sexual y laboral, y evaluar el Plan de Igualdad.

Sí son más numerosos, en cambio, los convenios colectivos sectoriales que, más allá de declaraciones genéricas, contemplan la creación de comisiones encargadas de promocionar, asesorar y hacer un seguimiento sobre la elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas. A veces esta función se atribuye a la propia Comisión Paritaria del convenio, como una más a desarrollar (*CC de Minoristas de droguerías, herboristería, ortopedias y perfumerías, CC de Empresas de Trabajo Temporal*), pero lo más habitual es crear una **Comisión Paritaria de Igualdad** a la que se encarga realizar actuaciones diversas para fomentar la implantación de los planes de igualdad en las empresas (*CC de Cajas de Ahorro, CC de Empresas de mediación de seguros*). Desde la elaboración y difusión de recomendaciones sobre las mejores prácticas para la elaboración de los planes de igualdad, hasta, en algunos convenios, más ampliamente, obtener, mediante encuestas u otros medios, información anual sectorial de las medidas implantadas en las diferentes empresas y de las plantillas, disgregadas por categorías profesionales y género; asesorar a las empresas que lo soliciten sobre los derechos y obligaciones en materia de igualdad, así como en materia de implantación de planes; recabar información de las empresas sobre las incidencias y dificultades que pueda generar la aplicación de la LOIEMH; e incluso mediar y, en su caso, arbitrar en aquellos casos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de los planes de igualdad.

Una tendencia que también se aprecia en los convenios de empresa. Empieza a ser importante el número de estos convenios que recoge el compromiso de las partes de crear una comisión de carácter paritario con el objetivo de identificar, establecer y aplicar iniciativas o medidas que permitan profundizar en la igualdad efectiva. En ocasiones son comisiones mixtas con competencias más amplias, referidas a empleo, (*CC de Federació Farmacèutica, S.Coop. C.L.*), pero las más de las veces son específicas comisiones de igualdad, que tienen por funciones participar en la elaboración del plan de igualdad, resolver las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en la empresa en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad, hacer un seguimiento de la aplicación de los planes de igualdad, elaborar dictámenes técnicos sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, etc. (*CC del Grupo de Empresas Rodilla, CC de Aldeasa, S.A., IV CC de la Fundación "La Caixa"*).

Al igual que no se pueden pasar por alto las cláusulas que mejoran o desarrollan las competencias legales de la representación de los trabajadores (*CC de Perfumerías y Afines, CC del sector de Harinas panificables y sémolas*). O aquellas que establecen que el empresario deberá informar de forma desagregada sobre nivel jerárquico, grupos profesionales y nivel de formación; tipos de contratos; grupos profesionales y salarios; ordenación de la jornada, horas anuales de trabajo, régimen de turnos y medidas de

conciliación de la vida familiar y laboral; representación sindical; ingresos y ceses producidos en el último año especificando grupo profesional, edad y tipo de contrato; niveles de absentismo especificando causas y desglosando las correspondientes a permisos, incapacidades u otras; excedencias y los motivos; puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica; horas de formación y tipo de acciones formativas, etc. (*III CC estatal de la Madera, XV CC de la Industria Química y el CC del Grupo de Empresas Rodilla*). Una información necesaria o conveniente para la negociación de las medidas de igualdad o, en su caso, de los planes de igualdad, y para la vigilancia de la aplicación de la LOIEMH en la empresa, que abarca tanto las condiciones de contratación, como la promoción, los salarios, etc.

Por lo que se refiere a la regulación convencional de materias concretas, como acceso al empleo, formación, promoción profesional o retribución, como ya adelantábamos, la inmensa mayoría de los convenios colectivos se limitan a prohibir las conductas discriminatorias o contrarias al derecho a la igualdad.

No faltan, sin embargo, algunos convenios colectivos que, en aras a evitar la **segregación ocupacional en los procesos de contratación**, van más allá, y se refieren al **lenguaje sexista** y al contenido de los procesos de selección. Son convenios que exigen que las ofertas de empleo se redacten de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo (*CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos, S.A., XV CC de la Industria Química, III CC de la Madera, CC del Grupo de Empresas Rodilla*), que los criterios sean objetivos y neutros para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de género (*XV CC de la Industria Química*), o que se establezcan pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto afectado (*CC de la Madera*), sin incluir criterios relacionados con el sexo de los aspirantes ni con las características propias o consideradas habituales en uno de ellos, salvo que ello constituya un requisito profesional determinante (*CC de Bridgestone Hispania, S.A.*).

Otro aspecto importante es el relativo a la **promoción profesional**, aunque aquí tampoco se aprecia en la negociación colectiva medidas concretas sino que se trata normalmente de declaraciones genéricas. Se suelen reproducir los criterios contenidos en el art. 24 ET, conforme al cual los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador y las facultades organizativas del empresario, debiendo ajustarse a reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo. Y sólo con carácter excepcional algunos convenios colectivos recogen el compromiso de la empresa de promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.

Por el contrario, sí es relativamente importante el número de convenios que se refiere específicamente a la participación de los **representantes de los trabajadores** en el proceso de selección y contratación de los trabajadores, a los efectos de garantizar de un modo u otro la objetividad de las pruebas y la ausencia de discriminación por razón de género. Ejemplar resulta en este sentido el *CC de Estudios e Ingeniería Aplicada XXI, S.A.*, que estipula que en los procesos de selección de personal, el comité de empresa y los delegados de personal velarán no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o de pacto, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política nacional de empleo. O también el *CC de Perfumería y Afines* que

encomienda a los representantes de los trabajadores velar, además de por la objetividad de las pruebas de selección, por la no discriminación de la mujer en el ingreso a la plantilla. Por no mencionar aquellos otros numerosos convenios colectivos que, aunque sin referencia particularizada a la igualdad, contemplan la participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de selección y en la pruebas de promoción.

En cuanto a la **formación**, son excepcionales los convenios colectivos que ponen el acento en la vertiente de la igualdad, en aras a configurarla no sólo como un derecho del trabajador sino, al tiempo, como una medida a través de la cual impedir la infrarepresentación de la mujer en determinados espacios o niveles de la empresa. Son aquellos convenios colectivos que prevén potenciar específicamente el nivel formativo de la mujer y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo, con el objetivo de mejorar su empleabilidad y permanencia en el empleo (*CC de Federació Farmacèutica, S. Coop. C.L.*), o que recogen el compromiso de la empresa de prestar particular atención a la formación de la mujer trabajadora (*CC de Parker Hannifin España, S.A.*), por ejemplo a través de la realización de cursos especializados que permitan la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad o el acceso a sectores en los que se encuentren subrepresentadas.

También son de destacar aquellos convenios colectivos que prevén información específica a las mujeres sobre cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres (*CC del Grupo de Empresas Rodilla*). Aunque por el momento las medidas concretas más numerosas van dirigidas a facilitar el acceso a la formación de los trabajadores con responsabilidades familiares, como en el *XV CC de la Industria Química* que facilita la asistencia a cursos de formación profesional durante la excedencia del trabajador cuando esté próxima su reincorporación al trabajo, o el *CC para la empresa Stock Uno Grupo de Servicios*, que recoge el compromiso de facilitar el acceso a cursos de reciclaje a las personas que se incorporen después de excedencia o disminución de jornada por obligaciones familiares.

Finalmente, no faltan convenios que, en sintonía con lo dispuesto en el art. 17.4 ET, contemplan la posibilidad de adoptar en todos estos campos **acciones positivas** que garanticen el acceso de las mujeres a puestos en los que están infrarepresentadas, aunque en la mayoría de los casos sin concretar el alcance de tales medidas. Como el *XV CC de la Industria Química* que para hacer efectivo el principio de acción positiva dispone que en las empresas deberán establecerse **exclusiones, reservas y preferencias** en las condiciones de contratación de forma que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o función de que se trate; el *CC de Perfumerías y Afines* que para el caso de puestos que no sean de libre designación establece que en igualdad de condiciones de idoneidad y antigüedad se atribuirá el ascenso a la persona del sexo menos representado en el puesto a ocupar; el *CC de Repsol Comercial de Productos Petrolíferos* que, en materia de contratación, estipula que se promoverá el que a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el grupo profesional de que se trate; o el *XI CC de Yell Publicidad, S.A.*, que declara que en caso de igualdad en la puntuación, prevalecerá el sexo que se encuentre menos representado en el grupo profesional al que se refiere la convocatoria, anteponiéndose luego al de más antigüedad.

Otro aspecto que debe incorporarse a la negociación colectiva es el relativo a la **paridad salarial**, aunque aquí los convenios colectivos suelen limitarse a realizar declaraciones genéricas de paridad retributiva y no discriminación en cuanto a las condiciones de trabajo o respecto del encuadramiento profesional, sin mayor concreción. Como el *CC de Ediciones Reunidas S.A.*, que establece que la retribución por trabajo de igual o similar responsabilidad tendrá que ser la misma independientemente del sexo del personal que lo realice, o el *CC, de ámbito estatal, para las Industrias del arroz*, que se refiere a la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Sí van más allá aquellos convenios colectivos que contemplan entre los objetivos del plan de igualdad la revisión de los complementos que componen el salario para comprobar que no estén encerrando una discriminación sobre las trabajadoras (*III CC estatal de la Madera, XV CC de la Industria Química, CC del Grupo de Empresas Rodilla*). Al igual que son de destacar aquellos otros que vienen a garantizar la **transparencia retributiva** mediante la obligación empresarial de proporcionar a los representantes de los trabajadores datos desagregados por sexos sobre la distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales y salarios (*CC del Grupo de Empresas Rodilla*), una información más completa que la que se deduce de la obligación legal de entregar la copia básica del contrato, toda vez que ésta se refiere sólo a determinados contratos y además sólo permite conocer la retribución el momento inicial de la contratación.

Las posibilidades de **conciliación** siguen constituyendo una cuestión prioritaria para la negociación colectiva. En una buena parte de los convenios cotejados simplemente se reitera el marco legal, pero existen algunos otros que sobrepasan y complementan los niveles de protección que se recogen en las disposiciones legales con el objetivo de avanzar en el camino de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Son previsiones muy diversas y que afectan a algunas de las tradicionales medidas conciliadoras, como permisos, descansos, excedencias por cuidado de hijos o enfermedad de familiares, etc., pero también, aunque son minoritarias, a la movilidad laboral y establecimiento de preferencias de permanencia por razón de la conciliación o contemplan la posibilidad de cambio de centro como forma de acercarse al domicilio (*CC para el Grupo VIPS*), y algún convenio que fomenta el teletrabajo como herramienta para favorecer la conciliación (*VII CC de Telefónica Telecomunicaciones Públicas*). Al igual que destacan aquellos otros que contemplan la realización de campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc. (*CC Grupo de Empresas Rodilla*).

No son tan habituales en cambio las referencias a las responsabilidades familiares cuando se regulan otros aspectos de la jornada de trabajo, como la distribución irregular del tiempo de trabajo, el sistema de trabajo a turnos o las vacaciones. Al igual que son contados los convenios colectivos que contemplan la posibilidad de **flexibilidad horaria** o una **jornada intensiva** durante determinados periodos del año. Ciertamente la fijación del horario y el calendario laboral es cuestión que compete al empleador, pero en la medida en que tiene una incidencia directa en la vida personal y familiar de los trabajadores la negociación colectiva está llamada a representar un papel de primer orden.

Ahora bien, lo que no parece ni mucho menos asegurado a la vista de los convenios negociados es la erradicación del **sesgo de género** dominante en la conciliación laboral-familiar, con lo que bajo una retórica conciliatoria se

podría perpetuar la tradicional asignación de roles familiares y sociales en virtud del género. Cuestión que sin duda requiere un cambio de cultura y de valores pero en la que se puede incidir a través de actuaciones diversas en los planes de igualdad. De ahí la importancia, por ejemplo, de los convenios colectivos que contemplan la realización de **campañas de sensibilización** a los trabajadores dentro de los planes de igualdad (*III CC de la Madera, CC de la empresa Instituto Español de Comercio Exterior*) o aquellos que entre los objetivos de los planes de igualdad señalan la realización de cursos específicos sobre igualdad de oportunidades (*CC del Grupo de Empresas Rodilla, V CC del Instituto Español de Comercio Exterior*).

Finalmente, y sobre la base de que la empresa y los representantes de los trabajadores deben colaborar para implantar políticas que garanticen un entorno laboral libre de conductas indeseadas y comportamientos hostiles, comienzan a ser habituales las referencias al **acoso sexual y moral en el trabajo**.

La aproximación convencional es normalmente disciplinaria, tipificando el acoso en sus diversas manifestaciones (acoso moral, acoso y abuso sexual, etc.), aunque con una graduación que varía de unas normas a otras. En algunos convenios, además de la tipificación, se definen las conductas integrantes de acoso moral y acoso sexual, lo que puede contribuir a que desaparezcan determinadas conductas que, pese a ser absolutamente reprobables, están plenamente normalizadas (*CC de Federació Farmacèutica, S.Coop. C.L.*).

Pero sobretodo destacan aquellos convenios que contemplan **protocolos** para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización (*CC de la empresa "Centro de Estudios CEAC, S.L."*). Y aquellos otros que para erradicar este tipo de conductas, salvaguardando el derecho a la intimidad y confidencialidad de denunciante y denunciado, establecen procedimientos de actuación o sistemas de queja o denuncia, basados en las notas de celeridad y confidencialidad, cuentan con la participación de representantes de los trabajadores, del servicio de prevención y de la empresa y contemplan la posibilidad de adoptar medidas cautelares (*II CC de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U., y su personal de tierra*); incluso institucionalizando este procedimiento mediante la creación de un órgano encargado de la tramitación del proceso (*CC para el Grupo VIPS*).

En definitiva, y con toda la prudencia que requiere de traer **conclusiones** en un margen de tiempo tan limitado como el transcurrido desde la aprobación de la LOIEMH, se pueden señalar las siguientes: **1º) la generalizada adopción de cláusulas declarativas antidiscriminatorias; 2º) la adecuación del contenido de los convenios a los cambios legales introducidos en materia de permisos, licencias, excedencias y reducción de jornada por guarda legal, etc.; 3º) una particular atención a los temas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar y al acoso moral y sexual en el trabajo; 4º) la creación de organismos paritarios y mixtos con competencias de asesoramiento y vigilancia en la aplicación de la LOIEMH; y 5º) la ausencia generalizada de planes específicos y sistemáticos de promoción de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.**

NOTICIAS DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS (PUBLICACIONES):

- Trabajos o estudios de reciente publicación: Informe realizado por los Servicios Técnicos de la CCNCC sobre **"La NC en España en 2005, 2006 y 2007"** (también publicado en la web de la CCNCC), y Estudio sobre **"El Régimen Disciplinario en la NC"** (bajo la dirección de D. Elías González-Posada Martínez, Catedrático de Dº Trabajo y de la S.Social, Univ.Valladolid).
- Inminente publicación de la **"Guía de la NC 2008"**, cuyo contenido ha sido consensuado por las organizaciones empresariales y sindicales representadas en la CCNCC (también publicado en la web de la CCNCC).
- Próxima publicación del estudio realizado bajo la dirección de D. José Fernando Lousada Arochena, Magistrado de la Sala de lo Social del T.S. de Justicia de Galicia, sobre **"El Principio de Igualdad en la NC"**.
- Próxima edición en formato electrónico del estudio realizado bajo la dirección de Dª Remedios Roquetas Buj, Catedrática de Dº del Trabajo y de la S.Social, Univ. de Valencia, sobre **"La NC en el Sector de Hostelería"** (actualización 2008).
- Estudios de próxima terminación: **"La Seguridad y Salud Laboral en la NC"** (Dª Yolanda Valdeolivas García y D. Gregorio Tudela Cambroner, Profesores Titulares de Dº del Trabajo y de la S.Social, Univ. Autónoma de Madrid) y **"El Tiempo de Trabajo en la NC"** (bajo la dirección de D. José Mª Goerlich Peset, Catedrático de Dº del Trabajo y de la S.Social, Univ. de Valencia).
- Estudios en fase de realización: **"La NC en el Sector Sanitario"** (actualización del estudio realizado en 2004), bajo la dirección de D. Alfredo Montoya Melgar, Catedrático de Dº del Trabajo y de la S.Social, Univ. Complutense de Madrid; **"La NC en el Sector de la Enseñanza Privada"** (actualización del estudio realizado en 2004), bajo la dirección de D. Santiago González Ortega, Catedrático de Dº del Trabajo y de la S.Social, Univ. de Sevilla; **"La NC en la Industria del Papel y en el Sector de Artes Gráficas"** (actualización del estudio realizado en 2004), bajo la dirección de Dª Fernanda Fernández López, Catedrática de Dº del Trabajo y de la S.Social, Univ. de Sevilla y **"La NC en el Sector del Metal"** (actualización del estudio realizado en el año 2000), bajo la dirección de D. Santiago González Ortega, Catedrático de Dº del Trabajo y de la S.Social, Univ. de Sevilla.
- Estudios iniciados recientemente: **"Las Cláusulas de Formación en la NC"**; **"Las Cláusulas de Contratación en la NC, utilización de las ETTs y subrogación contractual"**; **"La NC en el Sector de la Pesca"**; **"El Marco Jurídico de la Prevención del Absentismo en el Ordenamiento Jurídico Español: situación actual y perspectivas de futuro"** y **"La NC en el Sector de la Piel"**.

Las opiniones expresadas en esta Adenda son las de los Servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.



COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Si desea realizar cualquier comentario, aportación o sugerencia, puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e ccncc@mtas.es
Permitida la reproducción citando la fuente
<http://www.mtas.es/empleo/ccncc/indice.htm>

NIPO: 201-08-015-3