

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN
ANÁLISIS Y CONTEXTOS

Las cláusulas de negociación colectiva UGT

15 octubre 2019



ÍNDICE

1. CLÁUSULAS GENERALES

- CLÁUSULA DE VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD
- CLÁUSULA SOBRE ULTRAActivIDAD

2. CLÁUSULA SOBRE LOS DERECHOS DIGITALES

3. CLÁUSULA SOBRE SISTEMA DE CONTROL HORARIO

4. CLÁUSULA SOBRE ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR RAZONES DE CONCILIACIÓN

El propósito de este documento es poner a disposición de los negociadores una serie de cláusulas que les puedan ser de utilidad, redactadas desde la perspectiva de nuestra organización. Se trata de un texto vivo que se irá actualizando en función del avance de nuestros proyectos o de las necesidades que surjan a lo largo del tiempo.

1.- CLÁUSULAS GENERALES

Forman parte de la estructura primera del Convenio Colectivo, y en ellas se regulan materias como la determinación de las partes del convenio, el ámbito personal, funcional y estructura de la negociación colectiva, territorial y temporal del convenio, forma y condiciones de denuncia del convenio, y garantías personales. Entre ellas, tenemos las cláusulas de vinculación a la totalidad y las cláusulas sobre ultraactividad.

Cláusula de vinculación a la totalidad

Las cláusulas de vinculación a la totalidad, determinan los efectos que pueden tener las sentencias que anulen algunas de las cláusulas del Convenio, es decir, están destinadas a salva-guardar el equilibrio interno del Convenio.

Las demandas de impugnación de parte del convenio colectivo, no conllevan la declaración de la nulidad total del mismo, ni le hacen perder su eficacia ni quedar sin vigor, aunque una resolución judicial haya invalidado alguno de sus artículos.

Producida la anulación judicial de alguno de los artículos del Convenio, lo que las cláusulas de vinculación a la totalidad conceden a las partes es la facultad de poder exigir la renegociación del convenio, por lo que, en la redacción de las mismas, es positivo:

- Incidir en los mecanismos de valoración sobre si el precepto anulado produce la ruptura o no del equilibrio interno del convenio.
- Regular los procedimientos de renegociación bien para ajustar el contenido del Convenio a la nueva situación creada, o bien para someterse a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, en caso de no lograrse un acuerdo.

Se propone, en relación a las cláusulas de vinculación a la totalidad, un posible modelo de cláusula para su inclusión en los convenios colectivos:

Art.....Vinculación a la totalidad

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutua-mente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

En el supuesto de que por resolución de la jurisdicción competente se anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, la comisión negociadora, en el plazo de 15 días desde la firmeza de la resolución judicial, se reunirá a fin de o bien ajustar el con-tenido del Convenio a la nueva situación creada, o bien decidir si la modificación de tal o tales cláusulas produce la ruptura del equilibrio de las diferentes contraprestaciones estipuladas, y si es necesaria una nueva y total o parcial renegociación del convenio.

Si en el plazo de 2 meses desde la firmeza de la resolución, las partes signatarias no alcanza-sen un acuerdo, deberán someter su discrepancia al Sistema..... (de solución autónoma de conflictos que corresponda según ámbito del convenio), recurriendo a los mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos previstos en el artículo del presente Convenio Colectivo.

Cláusula sobre ultraactividad

Las cláusulas sobre ultraactividad regulan el mantenimiento de las condiciones pactadas en los convenios colectivos, durante el periodo comprendido desde el fin de su vigencia y hasta la aprobación de un nuevo convenio.

El incumplimiento de los compromisos asumidos por el Gobierno en el curso de la legislatura pasada, respecto a la derogación de la Reforma Laboral, nos obliga a tomar las medidas a nuestro alcance, imprescindibles después del cambio que, desde junio de 2018, se ha producido en las sentencias del Tribunal Supremo, en las que claramente se determina que no existe contractualización del convenio cuya vigencia ha terminado sino su total desaparición del ordenamiento jurídico.

Por ello, de nuevo la negociación colectiva es el instrumento que tenemos para asegurar el mantenimiento de los derechos y condiciones obtenidos por los trabajadores y

trabajadoras, aportándose la siguiente propuesta de cláusula para incorporar a la negociación colectiva:

Artículo Ámbito temporal

1. *Duración.*—El presente convenio tiene una vigencia desde el de de hasta el de de

2. *Denuncia y prórroga.*— El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades si, al menosmeses antes de la finalización de su vigencia, no es denunciado por alguna de las partes firmantes mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo.

3. *Procedimiento.*— En el plazo máximo dedías a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora y a fijar por las partes un calendario o plan de negociación que deberá iniciarse en un plazo máximo dea contar desde la fecha de constitución de la comisión negociadora.

Si, en el plazo demeses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo que sustituya al convenio vencido, someterán sus discrepancias a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de que el desacuerdo persista, la Comisión decidirá sobre su sometimiento bien a:

- Procedimiento de arbitraje voluntario recogido en el propio convenio (si existe).
- O los mecanismos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (o los que corresponda a nivel autonómico).

4. — *Ultraaactividad:* Denunciado el convenio, el mismo continuará en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

2.- CLÁUSULA SOBRE LOS DERECHOS DIGITALES

La aprobación de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, plantea importantes retos que van más allá del ámbito individual, del ciudadano en su vida privada, para adentrarse en el ámbito del ciudadano-trabajador.

La nueva regulación, deja un amplio margen a la negociación colectiva tanto en la elaboración de los criterios de utilización de los dispositivos, como en la participación de los representantes de los trabajadores. En suma, las fórmulas de participación serán las que se articulen en el ámbito de la negociación colectiva y también es posible mejorar, desarrollar o concretar los derechos de los trabajadores y de sus representantes en esta cuestión.

Con el fin de constituir una herramienta, un elemento útil para el negociador se han construido una serie de preceptos tipo que pueden ser utilizados con carácter general en cualquier sector o empresa dada la naturaleza transversal de esta materia.

CAPÍTULO..... “LOS DERECHOS DIGITALES”

Art.... General

En la empresa o empresas deberán articularse los medios necesarios para el adecuado ejercicio y respecto de los derechos establecidos en los arts. 87 a 91 de la LOPD y en la normativa que la desarrolla o sustituya.

Art. La transformación digital

La empresa informará a la representación de los trabajadores con antelación de al menos un mes a la toma de la decisión de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo. La información deberá acompañar el detalle de las consecuencias, las nuevas formas operativas y las modificaciones tecnológicas en las que se incida, así como exposición de las razones que acompañen a la decisión tomada. Todo ello adicionalmente a los derechos de información y participación ya reconocidos en el presente Convenio y en el Estatuto de los Trabajadores en vigor durante las negociaciones y hasta su sustitución por uno nuevo.

Art. Derecho a la intimidad y tratamiento de datos en el ámbito laboral

El uso de datos personales del empleado requerirá su consentimiento expreso. En este sentido, la instalación de elementos de controles biométricos en el centro o puesto de trabajo requerirá la aceptación del trabajador y deberá ser consultado a la representación de los trabajadores. En todo caso, en el tratamiento de datos la empresa se regirá por el principio de intervención mínima y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este título.

Art Derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, que sólo podrá acceder a los contenidos derivados de dicho uso a los exclusivos efectos de controlar las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos en los términos establecidos por la legislación vigente y el presente texto.

Los criterios de utilización de los dispositivos digitales' serán negociados con la representación de los trabajadores en el plazo de xxxxxx.

Asimismo, deberán establecerse en el mismo plazo con la participación de la representación de los trabajadores los criterios de acceso del empleador a los dispositivos digitales de uso por los trabajadores y trabajadoras, especificándose de modo preciso: los usos autorizados, las garantías para preservar la intimidad de los trabajadores, los periodos de tiempo de uso de tales dispositivos para uso privado.

La información acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Art Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo

Todos los trabajadores y trabajadoras que prestan o presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán tener garantizado su derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

Los empleadores exclusivamente podrán hacer uso de la información obtenida a través de los sistemas de videovigilancia en el ejercicio de sus funciones de control, y siempre dentro del marco legal.

No será posible la utilización de sistemas de grabación de sonidos excepto cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo.

La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados.

Queda expresamente prohibida la instalación de sistemas de grabación de videovigilancia y de grabación de sonidos en los lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores.

Se informará con carácter previo a la instalación de cualesquiera de los sistemas no prohibidos a la representación de los trabajadores, expresando las causas que concurren para su instalación, así como, sus características y funcionamiento, señalizando con claridad su existencia para el conocimiento claro e inequívoco por los trabajadores.

Art Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar con-forme al marco legal.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador.

Los trabajadores conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados. Se negociará en el plazo establecido la articulación de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión.

Art Derecho a la desconexión

Los trabajadores tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las partes firmantes desarrollarán en el plazo de xxxxxxxx los criterios para el ejercicio del derecho a la desconexión digital en los que al menos se especificarán las modalidades del ejercicio del derecho a la desconexión, especialmente en el supuesto de trabajo a distancia o en el domicilio del empleado.

La información, formación y sensibilización acerca de los criterios establecidos en este precepto deberá transmitirse a los trabajadores y trabajadoras de forma clara e inequívoca, debiendo desarrollarse actividades formativas en tal sentido que aseguren el correcto conocimiento de los criterios.

Las empresas no podrán tomar medidas contra los trabajadores que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

Art Disposiciones comunes

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

- a) La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa comunicación expresa, clara e inequívoca a la representación legal de los trabajadores, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.*
- b) Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio deberán ser informados de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del contenido de los criterios de utilización del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas.*
- c) Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados. Todos los derechos contenidos en este capítulo quedan afectos al posible ejercicio los trabajadores de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.*
- d) Sin perjuicio de lo específicamente recogido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el presente Convenio en el apartado relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, es obligación del empresario la de consultar a los mismos, con la debida antelación, sobre la adopción de cualquier decisión relativa a la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.*

Para Acuerdos Marco o de Sector se sugiere lo siguiente:

Art Comisión para la Protección de los Derechos Digitales

Se constituye la Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, compuesta por miembros, nombrados a partes iguales por la representación empresarial y la representación de los trabajadores firmantes, que ejercerá específicamente las competencias sobre las materias relacionadas con la salvaguarda de derechos digitales en el ámbito laboral, y que se en.-cargará, en un plazo máximo de meses, de negociar los criterios referidos en los preceptos anteriores de utilización de los dispositivos digitales durante la vigencia del convenio, el establecimiento de las garantías relativas a los derechos y libertades relacionados con el tratamiento de datos personales de los trabajadores, y la regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión.

Una vez alcanzado el acuerdo sobre la materia, esta comisión lo trasladará a la Comisión Paritaria para su inclusión como Anexo, al cuerpo del convenio.

Para el supuesto en el que no se alcance un acuerdo en el plazo fijado, las partes firmantes procederán a solicitar procedimiento de mediación al SIMA. En el supuesto de que la propuesta de mediación no sea aceptada, al menos, por más del 50% de cada parte de la comisión, las partes podrán voluntariamente acudir al procedimiento de arbitraje, solicitando la intervención del colegio arbitral del SIMA.

La Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, se encargará así mismo de:

- Las acciones de formación y de sensibilización de los trabajadores en relación a sus derechos digitales.*
- El establecimiento de cualquier garantía adicional relacionada con estas materias.*
- Las tareas de vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado en esta materia, e impulsará cuantas medidas sean convenientes de cara a observar la adecuación o la conveniencia de modificar los criterios de utilización pactados, o establecer salvaguardas adicionales.*
- Garantizar el ejercicio de estos derechos en aquellas empresas que no cuenten con representación legal de los trabajadores, estableciendo criterios que sean de aplicación directa en dichas empresas. A tal fin, la Comisión para la Protección de los Derechos Digitales, tendrá como competencia específica recibir información de los acuerdos de carácter colectivo que regulen condiciones o criterios de utilización de los dispositivos digitales puestos a disposición del empleador, en ámbitos inferiores.*

La regulación contenida en el acuerdo adoptado, tendrá carácter de derecho mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esta materia pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido.

3.- CLÁUSULA SOBRE SISTEMA DE CONTROL HORARIO

El RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, contiene, aun cuando no de forma completa, una vieja aspiración de UGT: la implantación del control horario como instrumento de conocimiento y seguimiento de la jornada real de las personas

trabajadoras a fin de evitar los excesos e incumplimientos que se vienen produciendo en esta materia.

Con el fin de dar la máxima claridad a una regulación ambigua y aportar instrumentos para la negociación colectiva, con el objetivo fundamental de impedir que quede exclusivamente en manos del empresario la decisión sobre la organización y documentación de la nueva obligación, garantizando la finalidad buscada por la norma y los derechos de las personas trabajadoras, se aporta la siguiente propuesta de cláusula a introducir a través de la negociación colectiva.

Artículo Registro diario de la jornada

“Las partes negociadoras procederán con carácter inmediato al establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo.

El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Con carácter semanal, el trabajador recibirá notificación con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.

Con carácter mensual, la representación legal de los trabajadores recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.”

3.- CLÁUSULA SOBRE ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR RAZONES DE CONCILIACIÓN

El día 8 de marzo del 2019, entró en vigor el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre

mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que, entre otros aspectos, modificó el apartado 8 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores por el que se regula el derecho de las personas trabajadoras a solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar.

Antes y después de la reforma, es esencial destacar que es en la negociación colectiva donde se pactarán y delimitarán los términos para el ejercicio de este derecho que, en cualquier caso, deberán adecuarse a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación de género.

Los nuevos cambios normativos, introducen la regulación de un procedimiento negociador para el ejercicio del derecho de adaptación de jornada, que se aplica en los supuestos de ausencia de regulación convencional. Con el modelo de cláusula que se propone, se complementan los aspectos prevenidos legalmente, desarrollando un procedimiento que concreta el genérico establecido en la Ley, dando más seguridad al trabajador y a la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO..... Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo Adaptación de la jornada de trabajo por motivos de conciliación de la vida fa-miliar y procedimiento de negociación

Las empresas afectadas por este convenio se atenderán a lo regulado en la Ley 39/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la normativa posterior que la desarrolle.

Para hacer efectivos los principios de igualdad y corresponsabilidad, es necesaria la adopción de medidas que fomenten la asunción equilibrada de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, que garanticen y resuelvan las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y que, a la vez, no supongan una pérdida de retribuciones, de derechos de protección social, de mantenimiento del puesto de trabajo, ni de oportunidades en la promoción profesional.

En virtud de lo anterior, todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual, tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto. Notificada dicha solicitud por escrito, la empresa, en un plazo máximo de 7 días, deberá realizar las gestiones necesarias para que la persona trabajadora regrese a su jornada o modalidad contractual anterior.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores, se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, así como del resto de medidas de conciliación previstas en el presente Convenio.

FASES DEL PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD

Inicio del procedimiento:

a) Solicitud.

La solicitud de adaptación de la jornada, deberá realizarse por escrito, a instancia de la persona interesada, y conforme al formulario que figura en el Anexo de este Convenio. A los efectos del cómputo de plazos, la empresa deberá hacer entrega al peticionario de una copia sellada del formulario registrado.

Junto con la solicitud, y de forma voluntaria, el trabajador o trabajadora podrá aportar la documentación acreditativa de las necesidades alegadas.

b) Ampliación de la documentación a petición de la empresa.

Así mismo, la empresa, en el plazo máximo de 3 días desde la fecha de presentación de la solicitud, podrá requerir a la persona interesada, aquellos documentos que considere necesarios para evaluar si la adaptación solicitada es razonable y proporcionada en relación con las necesidades del trabajador o trabajadora, y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa; en cualquier caso, la persona trabajadora podrá negarse a la entrega de lo solicitado, sin que dicha negativa suponga per se la denegación empresarial al ejercicio del derecho de adaptación de la jornada.

c) Confidencialidad.

La empresa deberá garantizar, tanto de la persona solicitante como de sus familiares, la confidencialidad de los datos incluidos tanto en la solicitud de adaptación de jornada, como de la documentación aportada o requerida. Conforme a Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados, y quedan afectos al posible ejercicio los trabajadores y trabajadoras de sus derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión de datos.

Proceso de negociación:

- a) En un plazo máximo de 10 días desde la fecha de registro de entrada de la solicitud de adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, el órgano competente en cada empresa se reunirá con la representación de los trabajadores y la persona interesada, a fin de que esta última exponga los motivos que justifican su solicitud.*
- b) Tras dicha reunión, la empresa, en un plazo máximo de 15 días, deberá emitir resolución, notificando por escrito a la persona trabajadora y a la representación de los trabajadores la aceptación o no de la petición instada.*
- c) En los supuestos en los que por parte de la empresa se manifieste la negativa al ejercicio del derecho de adaptación de jornada, se indicarán las razones objetivas en las que se sustente tal decisión.*
- d) Junto a la resolución que deniegue el ejercicio del derecho en los términos planteados por el trabajador en la solicitud de adaptación, la empresa podrá plantear una propuesta alternativa que no coincida con la solicitada, que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, indicando, en cualquier caso, las razones objetivas en las que se sustenta tal propuesta alternativa.*
- e) Notificada la misma a la persona trabajadora, esta tendrá un plazo de 10 días para comunicar por escrito su aceptación o renuncia.*
- f) Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora, serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento legalmente previsto para ello.*

Esta colección nace con la voluntad, bien de aportar soluciones o herramientas útiles para el mundo del trabajo, o bien de efectuar un análisis de no excesiva enjundia, pero sí con el rigor y claridad que precisa el objeto de estudio. *Análisis y Contextos* pretende atender las necesidades de muy diversa índole –jurídica, económica, social, etc.- que pueden surgir en el ámbito del mundo social, siempre desde una perspectiva práctica, a fin de servir a la mayoría.