

artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias entre empresarios y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados A, B y C de este artículo, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 128 bis de la Ley de Procedimiento Laboral. (Ley 39/99 de 7-11-1.999)

Art. 17 - PERIODO DE PRUEBA. El personal de nuevo ingreso en la empresa quedará sometido a un período de prueba que para cada grupo profesional, en ningún caso, podrá exceder de los siguientes plazos:

- a) Personal cualificado, técnico o directivo: **DOS MESES.**
- b) Personal obrero: **QUINCE DIAS.**

Transcurrido este período el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en el período de prueba, como antigüedad del trabajador en la empresa.

Art. 18 - TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORIA. El personal realizará por órdenes de la empresa, en casos de excepción o necesidad, trabajos de categoría superior a las que le corresponda y siempre que tengan una duración inferior a tres meses. Durante el tiempo que los realicen percibirá el salario que, según éste Convenio, corresponda a la categoría que circunstancialmente desempeñe, conservando a todos los efectos la categoría profesional que inicialmente tuviera y solo consolidará su categoría profesional en el nuevo puesto de trabajo, cuando la realizase por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, pudiendo reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación adecuada.

Estas consolidaciones no son aplicables en situaciones temporales distintas a la actividad del centro de trabajo y en los casos de sustitución por incapacidad temporal, accidente de trabajo, permisos u ocupación de cargos oficiales, públicos o sindicales, e cuyo caso la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que lo hayan motivado.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un trabajador tareas correspondientes a una categoría inferior a la que tengan adquirida, solo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible y legalmente establecido, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes de los trabajadores. En ningún caso, ésta asignación de trabajos de inferior categoría podrá ir en contra de la formación profesional de los trabajadores o sean constitutivas de vejación o menosprecio de su misión laboral.

Art. 19 - SALUD LABORAL. La empresa deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

En esta materia se hace remisión a la legislación vigente y más concretamente a lo dispuesto en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. El deber de prevención establecido anteriormente, tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2 d y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en éste