

Empresa se compromete a reservar el puesto de trabajo que venía ocupando.

El trabajador, una vez licenciado, dispondrá de un plazo de un mes para reincorporarse a su Empresa. Si ésta no procediera a su readmisión se considerará como un despido nulo o improcedente, con derecho a ser indemnizado con arreglo al Convenio vigente.

Durante el servicio militar el trabajador percibirá las pagas de Navidad y Julio, consistente en la totalidad de lo que percibiría en caso de estar trabajando en la Empresa.

Art. 23º.- Quebranto de Moneda: Las Empresas establecerán un quebranto de moneda de común acuerdo con aquéllos trabajadores que, realizando tareas cobro, se responsabilicen de las faltas que haya en los cobros que realice dicho quebranto, como es preceptivo, deberá constar en nómina.

Art. 24º.- Revisión Salarial: Si el IPC a lo largo de 1992 alcanzara una subida superior al 6,70% se incrementará la diferencia resultante a la tabla salarial desde el mes siguiente a aquél en que el IPC rebasara dicho porcentaje pactado.

Art. 25º.- Garantías de las Condiciones Laborables: Las Empresas pondrán a disposición de los trabajadores que lo deseen, antes de diez días contado a partir de la fecha en que se solicite una fotocopia del parte de alta, debidamente diligenciado por el Organismo competente de la Administración. Si el trabajador causa baja en la Empresa, sea cual sea el motivo, estará obligada a entregar, junto con la copia del parte de baja, diligenciado por el Organismo competente de la Administración, un certificado de empresa en el que se hagan constar los días cotizados y cuantías de las bases establecidas en el último año, todo ello dentro de los 10 días siguientes a la baja.

Art. 26º.- Maternidad: Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea

por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante los dos primeros años, a partir del inicio de cada situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y a que citado período sea computado a efectos de antigüedad. Finalizado el mismo y hasta la terminación del período de excedencia, serán de aplicación, de pacto colectivo o individual en contrario, las normas que regulan la excedencia voluntaria.

En el supuesto de parto, con hijo o hijos nacidos vivos, la suspensión del contrato tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquéllo al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Se facilitará transitoriamente, dentro de las posibilidades organizativas de las Empresas, un puesto de trabajo adecuado a las trabajadoras que, estando embarazadas, lo precisen, previa justificación del facultativo como trabajo penoso o peligroso para su embarazo.

Art. 27º.- Legislación Supletoria: Las incidencias no previstas en el presente Convenio serán resueltas por lo dispuesto en la vigente Orden.