

minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario. La aplicación de la reducción será la dispuesta en la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y otras normativas concordantes.

Tendrá el mismo derecho quién precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados A, B y C de este 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 - PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD: En aquellos puestos de trabajo donde simultáneamente presten sus servicios dos o más trabajadores, se procurará, si las condiciones del centro lo permiten, facilitar a las trabajadoras embarazadas el puesto de trabajo más adecuado a su situación mientras ésta dure.

En lo referente a la protección a la maternidad se estará a lo dispuesto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales, así como a cualquier otra disposición reguladora de la misma.

1. La evaluación de Riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o

una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de la adaptación de las condiciones del puesto o del tiempo de trabajo.

2. Si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certificara un médico, la misma deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

3. Si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1 d) , del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad y salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Las trabajadoras embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con cobro de su remuneración, para la asistencia de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso escrito al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro del horario de trabajo. Este derecho se hará extensivo a la realización de técnicas de fecundación asistida.

5. Lo dispuesto en los números 1 y 2 será también de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o de su hijo y así lo certificase el médico de la Seguridad Social que asista a la trabajadora.

Art. 19 - 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: