

f) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización de la Empresa y respetando siempre las necesidades del servicio.

g) Los días 24 y 31 de diciembre dejando a salvo las exigencias del servicio, sin perjuicio de la sustitución del disfrute de estos por otros dentro del resto del año.

Si coinciden los días 24 y 31 de diciembre en días no laborables, se reconocerá dos días adicionales de licencia por asuntos propios.

h) Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación sindical personal, siete días hábiles.

i) Los días necesarios para asistir a exámenes en Centros que impartan enseñanza oficial reglada, así reconocida por el M.E.C. en las condiciones previstas en el Art. 8.2.

j) Maternidad de la mujer trabajadora, será de una duración de 19 semanas por parto normal y 22 semanas por parto múltiple.

k) Siete días en caso de separación o divorcio.

l) Dos días al año de libre disposición, por razones de libertad religiosa o aconfesional, que no vengán reconocidos como fiestas en el calendario laboral. Estos días no podrán sumarse a los días de asuntos propios.

m) En los casos de adopción internacional se tendrá derecho a trece días hábiles.

n) Cualquier mejora producida en este apartado respecto del personal laboral de la Ciudad Autónoma, y durante el periodo de vigencia del presente convenio, será automáticamente asumida por los trabajadores de INMUSA.

CAPÍTULO VIII.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 22. - SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

Sin perjuicio de lo establecido en los Art. 45 y 48 del E.T., los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo, y cómputo de antigüedad en los siguientes casos:

a) Ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales electivas, de acuerdo con los Estatutos del Sindicato, de ámbito provincial o superior, supuesto que fuere de aplicación de excedencia forzosa, siempre que su ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo o función sindical.

b) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidos tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

ARTÍCULO 23. - EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos con un año, al menos, de antigüedad, al servicio de la Empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste; casos éstos en los que el periodo de iniciación de un nuevo periodo de excedencia de un nuevo hijo pondrá fin en su caso, al que viniera disfrutando.

La solicitud deberá cursarse como mínimo con un mes de antelación a la fecha del inicio del disfrute de la excedencia.

El acuerdo adoptado al respecto, por parte de la Empresa, deberá de emitirse en el plazo de treinta días a partir de la solicitud y se comunicará al interesado y a la representación laboral.

El trabajador que como consecuencia de la normativa de incompatibilidades deba optar por un puesto de trabajo, quedará en que cesare en situación de excedencia voluntaria, aún cuando no hubiera cumplido un año de antigüedad en el servicio.

Permanecerá en esta situación un año como mínimo y conservará indefinidamente el derecho preferente al reingreso en vacante, de igual o similar categoría a la suya que hubiese o produjera en la Empresa en el que se encontrase excedente.