jornada, en media hora con la misma finalidad. También podrá sustituir este derecho por un permiso retribuido de 14 días naturales, que deberán disfrutarse necesariamente desde el día siguiente a la finalización del descanso por maternidad. Para tener derecho a optar por esta acumulación se deberá comunicar por escrito a la Empresa dicha opción, con una antelación de 30 días a la fecha de su disfrute.

El permiso por lactancia podrá ser disfrutado indistintamente por la madre y por el padre en el caso de que ambos trabajen y acrediten que no es utilizado por los dos a un mismo tiempo.

ARTÍCULO 32.- PERMISO POR PATERNIDAD.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece dlas ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos dlas más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los perIodos de descanso por maternidad regulados en el artIculo 31 del Convenio Colectivo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 31 del Convenio Colectivo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 31 del Convenio Colectivo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, en los términos establecidos en el RD 295/2009, de 6 d marzo.

El trabajador deberá comunicar por escrito a la Empresa, con una antelación de 30 días a la fecha prevista de su disfrute, el ejercicio de este derecho.

Artículo 33.- REDUCCIÓN DE JORNADA.

Quienes por razones de guarda legal de un menor tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla Tendrá el mismo derecho quien 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 reducción de jornada contemplada en este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 34.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

Sin menoscabo de la actividad productiva de la Compañía, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. la Compañía facilitará la adaptación de sus horarios a los trabajadores que con regularidad cursen estudios necesarios para la obtención de un título académico o profesional oficial.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 35.- INCREMENTO SALARIAL.

Los porcentajes de revisión salarial durante la vigencia del Convenio Colectivo serán los siguientes: