

sin que el tiempo utilizado exceda de media jornada, debiendo aportar el correspondiente justificante donde conste la duración de la consulta.

j. Dos días por mudanza.

k. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.

l. Se concederá el tiempo estrictamente necesario para la realización de trámites de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque estos sean provisionales.

m. Los días 24 y 31 de diciembre.

n.- Para la realización de gestiones particulares, así como para el disfrute de posibles puentes, permisos y festividades religiosas se establecen 8 días retribuidos al año, Su disfrute no impedirá garantizar la cobertura de las necesidades del trabajo. Se tendrán que disfrutar en el año en curso.

Los trabajadores que al 1 de enero de cada año llevaran contratados al menos doce años dispondrán de un día más para asuntos personales y los que tengan veinte años de antigüedad, tendrán derecho a otro día adicional.

Art. 21.- EXCEDENCIAS

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

El trabajador con al menos un año de antigüedad, contrato fijo en la empresa y siempre y cuando no esté supliendo a otro trabajador, tiene derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante el primer año de excedencia el trabajador con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo. Durante el segundo y tercer año el trabajador con excedencia voluntaria tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En estos tres primeros años la incorporación al puesto de trabajo será inmediata. En los dos años restantes hasta completar el máximo de cinco años, el trabajador con excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Se reconocerá la situación de excedencia forzosa por:

a). Nombramiento de cargo público, sindical o político.

b). Se extenderá el concepto de nombramiento sindical a todos aquellos casos en que se ostente representación de la Confederación Sindical, o sus organizaciones, ante terceros por acuerdo expreso de los órganos de la dirección, o en caso de traslado a cualquier organización sindical de CC.OO., también por acuerdo expreso de las organizaciones afectadas.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente, con ocasión de su reincorporación.

La excedencia por cuidado de hijos o familiares se regirá por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia se cursará por escrito a la Dirección. Lo mismo se hará con las peticiones de prórroga y las de reincorporación.

La persona que disfrute de excedencia voluntaria o por cuidado de hijo o familiar deberá solicitar la reincorporación, por escrito y con, al menos, un mes de antelación a la fecha en que finalice la excedencia concedida.