

primeros meses, y a una hora los tres meses restantes, que podrá dividirse en fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador, siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Hasta seis días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores, pudiendo ser disfrutados hasta el 15 de enero del año

siguiente. 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 correspondiente Unidad de Personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

h) Los días 24 y 31 de diciembre dejando a salvo las exigencias del servicio, sin perjuicio de la sustitución del disfrute de estos días 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.

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

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

k) Maternidad de la mujer trabajadora, será de una duración de 19 semanas por parto normal y 22 semanas por parto múltiple, tanto en los casos de nacimiento como en los de no supervivencia del recién nacido y en aquellos en que se produzca el aborto de un feto viable.

l) Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

m) Siete días en caso de separación, divorcio y disolución (se disfrutarán en los seis meses siguientes a la comunicación de la sentencia).

n) Dos días al año de libre disposición, por razones de libertad religiosa o aconfesional, que no

vengan reconocidos como fiestas en el calendario laboral.

Estos días no podrán sumarse a los días de asuntos propios.

o) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de las jornadas de trabajo.

p) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el trabajador/a tendrá derecho a reducir la jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional de sus retribuciones.

q) En los casos de adopción internacional, se tendrá derecho a cuatro días hábiles más de los contemplados en el apartado b), siendo el total máximo de trece días hábiles.

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 Proyecto Melilla, S.A.

CAPÍTULO VIII.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 23.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los arts. 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 en 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 será 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 24.- Excedencias y reincorporaciones.

En esta materia se estará a lo estipulado en el Convenio Colectivo vigente de la Ciudad Autónoma