

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE GIJÓN.

CAPÍTULO V: IGUALDAD Y CONDICILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

Artículo 33.- Concepto de Igualdad.

1.- A los efectos de este capítulo se deben tener en cuenta las definiciones de los siguientes conceptos:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, a asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pueda ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: Es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO O MATERNIDAD: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS: También se considerará discriminación por razón de sexo, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

ACCIONES POSITIVAS: Son las medidas de carácter temporal dirigidas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales, sociales, laborales que impiden a un grupo discriminado o infravalorado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades. Tales medidas, que podrán ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2.- Igualmente, conforme al art.51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, son principios de actuación del Ayuntamiento de Gijón, los siguientes:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier tipo de discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

3.- Durante la vigencia del presente acuerdo, la Administración y las representaciones sindicales firmantes del mismo, se comprometen a llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- Incluir entre los objetivos de la Política de Recursos Humanos recogidos en el Plan de Actuación Municipal los referentes a indicadores que acrediten la mejora de resultados en la Igualdad de Oportunidades, corrigiendo aquellos comportamientos u actuaciones que impidan un mejor desarrollo del Plan de Igualdad.
- Establecer un canal de recogida de iniciativas y sugerencias sobre la igualdad de oportunidades y conciliación de la vida personal y familiar, reconociendo aquellas iniciativas que al implantarse mejoren sustancialmente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Artículo 34.- Igualdad y acceso al empleo, promoción profesional y retribuciones:

1.- El Ayuntamiento de Gijón incluirá necesariamente un informe de género tanto en los procesos selectivos, ya sean temporales o de ofertas de empleo público, como en las provisiones de puestos de trabajo, ya sean por concurso, libre designación o redistribución de efectivos, y relaciones de puestos de trabajo.

2.- Anualmente, en la memoria de gestión del Área de Recursos Humanos se incluirá un informe en el que se indique la retribución media por categorías y sexos, como indicador del grado de igualdad retributiva.

3.- En todo caso, en las pruebas de acceso al empleo, deben contemplarse temas relativos a la legislación en materia de igualdad.

Artículo 35.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1.- Constituye acoso o intimidación en el trabajo cualquier comportamiento no deseado que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. El acoso ocurre cuando uno o más empleados/as o directivos/as, de manera repetida y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo.

2.- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3.- Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar a su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho, a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

4.- Cualquier conducta que incide en los supuestos anteriores queda expresamente prohibida. Quien realice actos de esta naturaleza incurrirá en responsabilidad disciplinaria, sin perjuicio de la responsabilidad a que haya lugar en otras vías jurisdiccionales. Igualmente incurrirán en responsabilidad disciplinaria los jefes o superiores que encubran o toleren este tipo de comportamientos.

5.- Los comportamientos que incidan en los supuestos anteriores podrán ser denunciados ante la Inspección General de Servicios o cualquier otra instancia que se considere adecuada, tanto por la interesada/interesado que sufra cualquiera de estos supuestos como por sus compañeros/as o superiores.

Artículo 36.- Violencia de Género, acoso y defensa jurídica

El Ayuntamiento de Gijón garantiza la defensa jurídica de las empleadas/os municipales que por razón de la función que desempeñan se encontraran en alguna de las situaciones enunciadas en los artículos anteriores, en los términos previstos en el artículo 78 del presente Acuerdo.

Artículo 37.- Planes de formación, Tribunales y Comisiones de Valoración.

1.- En los Planes de Formación se incluirá necesariamente cursos sobre igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, corresponsabilidad y prevención de la violencia de género que se dirigirán a todo el personal.

2.- En todo caso se procurará que la participación en cualquiera de los cursos del Plan de formación sea equilibrada y proporcional entre mujeres y hombres, así como que los formadores de los cursos guardará la misma proporción.

3.- Se otorgará preferencia en la adjudicación de las plazas de participación en los planes de formación a quienes se hayan incorporado al servicio procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

4.- Igualmente los Tribunales de Selección y Comisiones de Valoración de puestos de trabajo la composición deberá ser necesariamente equilibrada de ambos sexos, justificándose en caso contrario con razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Artículo 38.- Conciliación de la vida personal y familiar.

1.- Con la única limitación de las necesidades de servicio derivadas de la naturaleza de los servicios prestados, los empleados/as del Ayuntamiento de Gijón y de las Fundaciones y Patronato dependientes del mismo tendrán el derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Este derecho se regulará en los calendarios laborales.

2.- Las reducciones de jornada previstas en el capítulo VI podrán acumularse de forma que se disfrute la reducción de forma continuada por días o semanas, manteniendo de forma continuada el régimen de cotización siempre que estos periodos de reducción no se dediquen o compatibilicen con otros trabajos. El Ayuntamiento de Gijón autorizará este tipo de reducción acumulada de la jornada laboral, previo informe del servicio de adscripción.

3.- Con carácter excepcional y previo acuerdo de la Comisión Mixta, en las familias monoparentales o con personas con discapacidad, podrá acordarse temporalmente una flexibilización del horario, si las necesidades del servicio lo permiten, de hasta dos horas sobre el horario fijo. Igualmente, se podrá acordar una flexibilidad horaria de hasta una hora en los casos en que tengan a su cargo directo personas mayores, familiares con enfermedad grave o menores de 14 años.

Estos cambios podrán tener un carácter permanente en tanto dure la situación causante o puntual, debiendo solicitarse en todo caso con la debida antelación.

4.- Los calendarios laborales podrán prever la compatibilidad del horario de trabajo con el inicio escalonado de las actividades lectivas de los hijos e hijas en las Escuelas Infantiles o Educación Primaria, previa solicitud justificada.

Artículo 39.- Gestión y Garantías de la Política de Igualdad.

1.- Se encomienda a la Inspección General de Servicios el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre empleados y empleadas municipales, y en particular la elaboración de estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las diferentes áreas municipales, recabando la información estadística elaborada por las diferentes unidades o departamentos municipales y asesorando a los mismos en relación a su elaboración.

2.- El Servicio de Prevención y Salud Laboral asesorará a los diferentes departamento o unidades municipales y especialmente el área de Recursos Humanos, para que las pruebas y requisitos exigidos en los procedimientos de selección garanticen el principio de igualdad de trato y no supongan en ningún caso una discriminación por razón de sexo o de género.

Artículo 40.- Comisión de Igualdad

1.- La Comisión de Igualdad del personal sujeto al Acuerdo Regulador de las materias comunes al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Gijón, integrado paritariamente por representantes del Ayuntamiento de Gijón, entre los que estará presente personal técnico en representación de la Oficina de Políticas de Igualdad, y representantes de las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo, tendrá las siguientes funciones:

- Favorecer el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, elaborando un Plan de Acción anual, en el que junto con el diagnóstico de situación de representatividad de las mujeres se incluyan acciones positivas de promoción, así como las medidas correctivas necesarias para garantizar que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción y ordenación del tiempo de trabajo.
- Velar para garantizar el principio de no discriminación, practicando un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas y en especial las situaciones que puedan detectarse y que puedan suponer situaciones de riesgo de producir acoso en el trabajo, o acoso sexual o violencia de género.
- Proponer medidas para evitar el acoso sexual y moral en el trabajo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias y reclamaciones que se puedan formular.
- Promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en todos los grupos profesionales de la empresa.
- Elaborar campañas y acciones formativas que difundan las buenas prácticas en materia de igualdad.

2.- Anualmente y de acuerdo con los criterios previos establecidos por la Comisión de Igualdad, la Inspección General de Servicios elaborará un informe o Diagnóstico de la situación en cuanto a representatividad de las mujeres, y las situaciones que se hubieran producido relativas a acoso en el trabajo, acoso sexual o violencia de género se someterán a aprobación de la Comisión de Igualdad. El informe se aprobará o revisará, en su caso, por la Comisión de Igualdad y del mismo se dará traslado a la Comisión Mixta de Seguimiento del presente Convenio para su conocimiento y adopción de las actuaciones que correspondan en este ámbito del personal laboral.

3.- El informe definitivo aprobado se publicará en la Intranet municipal, y se incluirá junto a la Memoria de gestión de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Gijón y comprenderá, al menos, la siguiente información:

- Situación en los órganos de gobierno, directivos y de representación sindical.
- Plantillas por unidades o servicios
- Acceso al empleo y provisión de puestos de trabajo
- Retribuciones y Formación Académica y Profesional
- Horarios y reducciones de jornada
- Excedencias y permisos, necesidades de conciliación
- Edad Media de la plantilla y número de hijos menores de edad
- Clima laboral

CAPÍTULO VI: JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS.

Artículo 46.- Permisos y Licencias

1.- Los empleados/as municipales tendrán derecho a los siguientes permisos y licencias:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar, según el grado de consanguinidad o afinidad.

- Cinco días hábiles en el caso de fallecimiento, dentro del primer grado de parentesco.
- Tres días hábiles en el caso de enfermedad grave o accidente, dentro del primer grado de parentesco, a disfrutar a elección del empleado/a en el periodo comprendido entre el hecho causante y los 15 días siguientes a la finalización del internamiento hospitalario, siempre que no hubiera solapamiento con otros permisos.
- Se tendrá derecho a una segunda licencia de la misma duración una vez pasados los 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior. Si la gravedad de la enfermedad o periodo de hospitalización es de carácter prolongado podrá fraccionarse cada uno de estos periodos hasta el límite máximo de días señalados en cada caso, o distribuirlo por horas en un máximo de quince días, al objeto de facilitar la asistencia al familiar gravemente enfermo.
- Dos días hábiles en el caso de intervención quirúrgica si hospitalización que precise reposo domiciliario, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- Si los hechos mencionados en este apartado ocurrieran fuera del concejo de Gijón, se incrementará en dos días hábiles si es dentro del primero o segundo grado de parentesco, y un día hábil si es dentro del tercer grado. Si los hechos ocurrieran fuera de la Península Ibérica, se incrementarán en cuatro días hábiles, en lugar de dos.

- Supuestos excepcionales: En el supuesto de enfermedad o accidente grave de familiares de primer grado de afinidad o consanguinidad que implique un desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma podrá someterse a consideración de la Comisión Paritaria de este Convenio la posibilidad de un permiso extraordinario.

b) Por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho, veinte días naturales si se trata del propio, contados desde el mismo día de celebración del evento, pudiendo igualmente ser con anterioridad. Si es de padres/madres, hijos/as o hermanos/as ya sea por consanguinidad o afinidad, un día. En este último supuesto, en jornadas de 24 horas, será de un día.

c) Por traslado de domicilio, un día.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal, en los términos que se determine en el Capítulo correspondiente de este Acuerdo.

e) Para concurrir a exámenes finales en centros académicos oficiales, así como a pruebas de ingreso o promoción a las Administraciones Públicas, a razón de un día natural por cada prueba de examen final, con un máximo de ocho horas de jornada laboral. En el supuesto de trabajo nocturno se disfrutará del permiso la noche anterior al examen o prueba. Se aumentará en un día si las pruebas se celebran fuera del Principado de Asturias y no hubiera posibilidad de cursar los estudios académicos oficiales o realizar dichas pruebas en esta Comunidad Autónoma.

f) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las empleadas embarazadas, por el tiempo indispensable, previa justificación de la necesidad de su realización coincidiendo con la jornada laboral. Igual medida se aplicará en los supuestos de reproducción asistida y las obligaciones inherentes a los trámites de adopción. El otro progenitor podrá solicitar permiso, con carácter recuperable, para el acompañamiento a la embarazada.

g) Por lactancia. Durante los doce meses siguientes a la finalización de la licencia por maternidad, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio o al final de la jornada o, en una hora, al inicio o final de la jornada con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la empleada 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.

h) Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa tengan que permanecer hospitalizados a continuación del parto, la empleada o empleado tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

i) Reducción de la jornada por razones de guarda legal. Quien tenga el cuidado directo de algún menor de catorce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

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.

j) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado de afinidad o consanguinidad, el empleado o empleada tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

k) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

l) Por asuntos particulares, seis días no justificables, retribuidos y no recuperables, que se disfrutarán de forma continuada o fraccionadas a elección del interesado/a y en cualquier época del año, salvo cuando la acumulación de peticiones para un mismo periodo de tiempo y servicio haga necesario el establecimiento de turnos. En estos supuestos la determinación de los mismos se llevará a cabo por sorteo entre quienes lo hubiesen solicitado. Estos permisos no podrán acumularse a las vacaciones, y se concederán previo informe de la jefatura del servicio o departamento al que se encuentre adscrito la persona interesada.

Igualmente, tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo, dentro del año natural en que tenga lugar el devengo y con disfrute hasta el 31 de enero del año siguiente.

ll) Licencia por asuntos propios. Podrán concederse licencias por asuntos propios, sin retribución alguna, y su duración acumulada no podrá en ningún caso, exceder de tres meses cada dos años. Estas licencias no podrán concederse por periodos inferiores a siete días consecutivos.

m) Permiso por motivos de cooperación internacional. En función de las circunstancias concurrentes en el supuesto o motivo planteado el empleado o

empleada solicitante, el órgano de gestión competente previo los informes de los responsables de los servicios afectados resolverá sobre la concesión o denegación del mismo y de forma motivada.

n) Asistencia a eventos colectivos de carácter científico, técnico, colegial, asociado o sindical. Si la asistencia fuese promovida por la Administración, por tratarse de materias de interés para la misma, se tendrá derecho a indemnización por dietas, gastos de viaje, estancia, de inscripción y otros

2.- Quien de acuerdo con su calendario laboral, tenga una jornada de trabajo superior a 8 horas diarias, cada reducción de ocho horas de su jornada laboral equivaldrá a un día de permiso por asunto particular.

3.- La referencia hecha en este artículo a matrimonio o grados de afinidad o consanguinidad, se entenderá igualmente extensiva a las parejas de hecho. Se considerará pareja de hecho aquella inscrita en los Registros Públicos habilitados al efecto.

4.- Las referencias hechas a reducción de jornada en la que no se concrete exactamente, podrán realizarse entre un mínimo de un séptimo del total (5 horas semanales en jornadas de 35 horas) y un máximo del 50%, con la consiguiente reducción proporcional de las retribuciones.

Artículo 47.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

1.- En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la empleada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo se encuentre en situación de incapacidad temporal. En este supuesto de cesión de la madre

al otro progenitor/a la Administración adicionalmente concederá el derecho a un disfrute del permiso retribuido de:

- Una semana, si el disfrute del permiso solicitado es, al menos de 15 días
- Dos semanas, si el permiso solicitado fuese superior a una mes natural.
- Tres semanas, si la licencia por maternidad se compartiese al 50% por el otro progenitor.

En el caso de la madre trabajadora, tendría el derecho a similares periodos de permiso y en las mismas condiciones, siempre que cedieran una parte de la licencia por maternidad a favor del otro progenitor.

En los casos de disfrute simultaneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En el caso de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. A los efectos del cómputo serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas del descanso obligatorio, la madre solicitara la reincorporación a su puesto de trabajo. Si la madre no tuviese derecho a suspender la actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación convocados por las distintas Administraciones Públicas.

b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del empleado/a , a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional se tendrá derecho además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión judicial de acogimiento.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes Civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

c) Licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia. Cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud del empleado/a, del hijo o hija y no fuera posible un cambio de puesto de trabajo o función adaptado a las condiciones requeridas, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo y/ durante la lactancia en los términos y condiciones de la normativa de la Seguridad Social y del resto de normativa aplicable.

d) Permiso de Paternidad: Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de dieciséis días a disfrutar por el padre o el otro progenitor atendiendo a los criterios de la Seguridad Social. Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados anteriores a) y b). En el año 2010, este permiso será de tres semanas y, a partir del años 2011, de cuatro semanas. Este permiso se puede disfrutar en jornadas completas o en jornadas parciales, con un mínimo del 50%.

e) Permiso por razón de violencia de género sobre la empleada: las faltas de asistencia de las empleadas víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las empleadas víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

2.- Durante el disfrute de los permisos anteriores se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en los apartados a),b),c) y d) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la empleada y, en su caso, del otro progenitor empleado, durante todo el periodo de duración del permiso y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Quienes hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 49.- Teletrabajo.

1.- A partir del ejercicio 2009 se aprobará un Plan anual de teletrabajo con la finalidad de contribuir a la conciliación de la vida laboral y familiar que se implantará paulatinamente en aquellos centros y puestos de trabajo que por sus características y condiciones sea posible.

2.- El tiempo de jornada que se puede prestar en el domicilio, tiene una limitación máxima del 50% del total de la jornada y puede acumularse en días completos dentro de la semana.

3.- Su ejercicio es voluntario, a petición del empleado/a que presentará un proyecto con una duración máxima de 6 meses en un año, y no puede suponer una merma o disminución de las retribuciones que correspondan ordinariamente al puesto de trabajo.

Artículo 50.- Excedencias

Las excedencias y demás situaciones administrativas del personal laboral acogido al presente Convenio serán las previstas en la legislación estatal y autonómica para los funcionarios/as públicos/as.

A estos efectos, una vez aprobada la normativa de la Comunidad Autónoma, se recogerá previo acuerdo de la Comisión Mixta del Convenio, en un Anexo del mismo.