



A APLICACIÓN NO ÁMBITO LABORAL DO PROXECTO DE LEI ORGÁNICA PARA A IGUALDADE EFECTIVA DE MULLERES E HOMES.

TÍTULO I. O PRINCIPIO DE IGUALDADE E TUTELA CONTRA A DISCRIMINACIÓN

A LOI incorpora a definición de conceptos e categorías xurídicas relativas á igualdade de oportunidades tales como:

O principio de igualdade de trato entre mulleres e homes Supón a ausencia de toda discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, e, nomeadamente, as derivadas da maternidade, a asunción de obrigas familiares e o estado civil.

A discriminación directa por razón de sexo: Situación na que se atopa unha persoa que sexa, fose ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de xeito menos favorábel que outra en situación comparábel.

A discriminación indirecta por razón de sexo: Situación na que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro, agás que a dita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan necesarios e adecuados.

Acoso sexual: Calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual que teña propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un entorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo.

Discriminación por embarazo ou maternidade: Constitúe discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorábel ás mulleres relacionado co embarazo ou a maternidade.

Accións positivas: Medidas específicas en favor das mulleres para corrixir situacións patentes de desigualdade de feito respecto dos homes. Estas medidas, que serán aplicábeis en tanto subsistan as ditas situacións, deberán ser razoábeis e proporcionadas en relación co obxectivo perseguido en cada caso.

Presenza ou composición equilibrada: Para os efectos desta Lei, entenderase por composición equilibrada a presenza de mulleres e homes, de xeito que, no conxunto ao que se refira, as persoas de cada sexo non superen o 60% nin sexan menos do 40%.

TÍTULO II. POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A IGUALDADE

- Como novidade, a LOI recolle a **participación equilibrada de mulleres e homes nas candidaturas electorais** e na toma de decisións.
- Neste apartado, recolle o dereito dos poderes públicos a adoptaren **medidas de acción positiva** en prol das minorías, as mulleres inmigrantes, as nenas, as mulleres con discapacidade, as mulleres maiores, as viúvas e as vítimas de violencia de xénero.
- Por outra banda, os poderes públicos traballarán pola implantación dunha **linguaxe non sexista no ámbito administrativo** e polo fomento na totalidade das relacións sociais, culturais e artísticas.
- Así mesmo, os poderes públicos integrarán a **perspectiva de xénero na elaboración dos seus estudos e estatísticas**.

TÍTULO III. IGUALDADE E MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Os medios de comunicación social de titularidade pública velarán pola transmisión dunha imaxe igualitaria, plural e non estereotipada de mulleres e homes na sociedade, e promoverán o coñecemento e a difusión do principio de igualdade entre mulleres e homes.

TÍTULO IV. O DEREITO AO TRABALLO EN IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

A lei recolle o dereito ao traballo en igualdade de oportunidades, incorporando medidas de acción positiva para garantir a igualdade entre homes e mulleres no acceso ao emprego, na formación, na promoción e nas condicións de traballo. Inclúese ademais, entre os dereitos laborais das e dos traballadores, a protección fronte ao acoso sexual e o acoso por razón de sexo.

Plans de igualdade nas empresas

Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de realizar unha diagnose de situación, tendentes a alcanzar nunha empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo. Os plans de igualdade fixarán os concretos obxectivos de igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

- As empresas están obrigadas a respectar a igualdade de trato e de oportunidades no ámbito laboral, e con esta finalidade, deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar e, se é o caso, acordar, cos/as representantes legais dos/as traballadores/as no xeito en que se determine na lexislación laboral.
- No caso das empresas de máis de 250 traballadores/as, as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade, que deberá ser obxecto de negociación no xeito en que se determine na lexislación laboral.
- As empresas tamén elaborarán e aplicarán un plan de igualdade, previa negociación ou consulta, se é o caso, cos/coas representantes dos/as

traballadores/as, cando a autoridade laboral tivese acordado nun procedemento sancionador a substitución das sancións accesorias pola elaboración e aplicación do devandito plan, nos termos que se fixen no indicado acordo.

- A elaboración e implantación dos plans de igualdade será voluntaria para as demais empresas, previa consulta á representación legal dos/as traballadores/as.
- Garantirase o acceso da representación legal das e dos traballadores ou, no seu defecto, das propias traballadoras e traballadores, á información sobre o contido dos Plans de Igualdade e a consecución dos seus obxectivos.

Medidas específicas para previr o acoso sexual e acoso por razón de sexo no traballo

- As empresas deberán promover condicións de traballo que eviten o acoso sexual e por razón de sexo e arbitrar procedementos específicos para a súa prevención (códigos de boas prácticas, campañas informativas, accións de formación) e para dar canle ás denuncias ou reclamacións que poidan formular quen fose obxecto do mesmo.
- Os/as representantes das/dos traballadores/as deberán contribuír a previr o acoso sexual e o acoso por razón de sexo no traballo mediante a sensibilización das e dos traballadores fronte ao mesmo e a información á dirección da empresa das condutas ou comportamentos de que tivesen coñecemento e que puidesen propicialo.

TÍTULO V. O PRINCIPIO DE IGUALDADE NO EMPREGO PÚBLICO

- **Licenza por risco durante a preñez e lactación.**

Cando as condicións do posto de traballo dunha funcionaria incluída no ámbito de aplicación do mutualismo administrativo puidesen influír negativamente na saúde da muller, do fillo ou filla, poderá concederse licenza por risco durante a preñez e lactación natural nos termos e condicións previstas na normativa aplicábel, garantíndose a plenitude dos dereitos económicos durante toda a duración da licenza.

- **Vacacións**

Sen prexuízo das melloras que puidesen derivarse de acordos subscritos entre a Administración Xeral do Estado ou os organismos públicos vinculados ou dependentes dela coa representación dos empregados/as ao servizo da Administración pública, cando o período de vacacións coincida cunha incapacidade temporal derivada da preñez, parto ou lactación natural, ou co permiso de maternidade, ou coa súa ampliación por lactación, a empregada pública terá dereito a desfrutar as vacacións en data distinta, aínda que terminase o ano natural ao que correspondan.

- **Actividades positivas nas actividades de formación**

Outorgarase preferencia durante un ano na adxudicación de prazas a quen se incorpore ao servizo activo procedente do permiso de maternidade/paternidade, garda legal e atención a persoas dependentes ou con discapacidade.

- **Formación para a igualdade**

Todas as probas de acceso ao emprego público da Administración Xeral do Estado e dos organismos públicos vinculados ou dependentes contemplarán o estudo e a aplicación do principio de igualdade entre mulleres e homes nos diversos ámbitos da función pública.

- **Plan de igualdade na Administración Xeral do Estado e nos organismos públicos vinculados ou dependentes dela**

O Plan será obxecto de negociación, e se é o caso acordo, coa representación legal das e dos empregados públicos.

Disposición Adicional 11ª. Modificacións do texto refundido da Lei do Estatuto dos/as Traballadores/as

Adaptación do tempo de traballo.

Recoñécese o dereito a adaptar a duración e distribución da xornada de traballo para facer efectivo o dereito á conciliación da vida familiar e laboral nos termos que se establezan na negociación colectiva ou no acordo ao que se chegue co empresario/a, respectando, se é o caso, o previsto naquela.

Permiso por paternidade.

Como instrumento para contribuír a un reparto máis equilibrado das obrigas familiares, establécese o dereito a unha suspensión do contrato de traballo por paternidade de 13 días de duración, ampliábel en caso de parto, adopción ou acollemento múltiple en dous días máis por cada fillo/a a partir do/a segundo/a.

No suposto de parto, a suspensión corresponderalle en exclusiva ao outro proxenitor.

No suposto de adopción e acollemento este dereito corresponderalle só a un dos proxenitores. Cando o período de descanso sexa desfrutado na súa totalidade por un dos proxenitores, o dereito á suspensión por paternidade unicamente poderá ser exercida polo outro. Quen exerza este dereito poderá facelo durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo/a (2 días) ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a decisión administrativa ou xudicial do acollemento, ate que finalice a suspensión do contrato.

A suspensión do contrato poderá desfrutarse en réxime de xornada completa ou parcial dun mínimo do 50 %, previo acordo entre empresario/a e traballador/a.

Permiso por maternidade.

No suposto de **parto**, en caso de falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o pai poderá facer uso da totalidade, ou, se é o caso, da parte que lle reste ao período de suspensión, computado desde a data do parto, e sen que se desconte do mesmo a parte que a nai puidera desfrutar con anterioridade ao parto.

Nos casos de **parto prematuro**, e naqueles nos que, por calquera outra causa, a crianza deba permanecer hospitalizada a continuación do parto, o período de suspensión ampliarase ate un máximo de 13 semanas adicionais.

Nos supostos de **fillo/a ou menor acollido/a con discapacidade**, a suspensión do contrato terá unha duración adicional de dúas semanas; no caso de que os dous proxenitores traballen, este período adicional distribuirase de forma simultánea ou sucesiva e ininterrompida.

Nos supostos de **adopción e acollemento** a suspensión terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliábel no suposto de adopción ou acollemento múltiples en dúas semanas por cada menor a partir do/a segundo/a. Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario desprazarse ao país de orixe, o período de suspensión poderá iniciarse ate 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

No suposto de **falecemento do/a fillo/a**, o período de suspensión non se verá reducido, agás que, unha vez rematadas as 6 semanas de descanso obrigatorio, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo.

No caso que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, o outro proxenitor terá dereito a suspender o seu contrato de traballo polo período que tivese correspondido á nai.

Permiso por lactación.

As traballadoras, por lactación dun fillo/a menor de 9 meses, terán dereito a **1** hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A duración do permiso incrementarase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha **redución de xornada en media hora** coa mesma finalidade ou acumulalo en xornadas completas nos termos previstos na negociación colectiva ou no acordo ao que chegue co empresario/a.

Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou o pai no caso de que ambos traballen.

Redución de xornada.

Na redución de xornada por garda legal amplíase a idade máxima do/a menor, que pasa de 6 a 8 anos, e redúcese a un oitavo o límite mínimo da dita redución.

As indemnizacións que legalmente correspondan por extinción de contrato, incluídos os supostos de despedimento, serán as que correspondesen ao traballador/a a xornada completa cando teña unha redución de xornada por algún dos seguintes motivos: nacemento de fillos/as prematuros/as ou que, por calquera causa, deba permanecer hospitalizado/a a continuación do parto, garda legal ou coidado de familiares, para facer efectiva a protección ou o dereito á asistencia social integral das traballadoras vítimas da violencia de xénero, ou por desfrute a tempo parcial da suspensión por maternidade/paternidade.

Excedencia

Recoñécese a posibilidade de que tanto a excedencia por coidado de fillo/a como a de por coidado de familiares, poidan desfrutarse de xeito fraccionado.

Amplíase de 1 a 2 anos a duración máxima da excedencia por coidado de familiares.

Redúcese a 4 meses a duración mínima da excedencia voluntaria.

Vacacións

Cando o período de vacacións fixado no calendario laboral da empresa coincida no tempo cunha incapacidade temporal derivada da preñez, o parto ou a lactación natural, ou con período de suspensión do contrato de traballo por maternidade/paternidade, terase dereito a desfrutar as vacacións en data distinta á da incapacidade temporal ou a do desfrute do permiso que por aplicación do dito precepto lle correspondese, ao finalizar o período de suspensión, aínda que terminase o ano natural ao que correspondan.

Disposición Adicional 12ª. Modificacións da Lei de Prevención de Riscos Laborais

- As Administracións públicas promoverán a efectividade do principio de igualdade entre mulleres e homes, considerando as variábeis relacionadas co sexo tanto nos sistemas de recollida e tratamento de datos como no estudo e investigación xerais en materia de prevención de riscos laborais, co obxectivo de detectar e previr posíbeis situacións nas que os danos derivados do traballo poidan aparecer vinculados co sexo das e dos traballadores.
- Elimínase a posibilidade de que sexa o persoal médico das mutuas quen certifique que as condicións dun posto de traballo poidan influír negativamente na saúde da traballadora preñada ou do feto.

Disposición Adicional 15ª. Modificacións do Real Decreto Lei polo que se regulan as bonificacións de cotas á Seguridade Social dos contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores/as durante o período de descanso por maternidade, adopción ou acollemento

Bonificación do 100% nas cotas:

- Os contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadoras que teñan suspendido o seu contrato de traballo por risco durante a preñez ou por risco durante a lactación natural até cando desapareza a imposibilidade da traballadora de se reincorporar ao seu posto anterior ou a outro compatíbel co seu estado.
- Os contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadoras que teñan suspendido o seu contrato de traballo durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento preadoptivo e permanente ou que desfruten da suspensión por paternidade.
- Os contratos de interinidade que se celebren con persoas desempregadas para substituír a traballadores/as autónomos/as, socios/as traballadores/as ou socios/as de traballo das sociedades cooperativas, nos supostos de risco durante a preñez, lactación natural, períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento ou suspensión por paternidade, nos termos establecidos nos parágrafos anteriores.

Disposición Adicional 18ª. Modificacións da Lei Xeral da Seguridade Social

Subsidio por maternidade

BENEFICIARIOS/AS: os/as traballadores/as por conta allea, calquera que sexa o seu sexo, que desfruten do descanso por maternidade, sempre que reúnan a condición xeral esixida, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso, ou, alternativamente, de 365 días ao longo da súa vida laboral, con anterioridade á mencionada data e reúnan as demais condicións que regulamentariamente se determinen.

No caso de maternidade biolóxica e unicamente en relación coa nai, o período mínimo de cotización será o seguinte:

- Se a nai ten menos de 21 anos na data de inicio do descanso, non se exixirá período mínimo de cotización.
- Se a nai ten cumpridos entre 21 anos e 26 anos de idade na data de inicio de descanso, o período mínimo de cotización será de 90 días cotizados dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do parto, ou, alternativamente, 180 días ao longo da súa vida laboral con anterioridade a esta última data.
- Se a nai é maior de 26 anos de idade na data de inicio do descanso, exixirase o período de cotización ao que se refire o primeiro apartado deste artigo.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR MATERNIDADE: subsidio equivalente ao 100% da base reguladora correspondente. Para tales efectos, a base reguladora será equivalente á que estea establecida para a prestación de incapacidade temporal, derivada de continxencias comúns.

Suposto especial

BENEFICIARIOS/AS: As traballadoras por conta allea que no caso de parto reúnan os requisitos para acceder á prestación por maternidade agás o período mínimo de cotización.

PRESTACIÓN ECONÓMICA: A contía da prestación será igual ao 100% do IPREM.

Subsidio por paternidade

BENEFICIARIOS: os traballadores por conta allea, que desfruten da suspensión, sempre que reúnan a condición xeral exixida, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso, ou, alternativamente, de 360 días ao longo da súa vida laboral, con anterioridade á mencionada data e reúnan as demais condicións que regulamentariamente se determinen.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PATERNIDADE: subsidio equivalente ao 100% da base reguladora correspondente. Para tales efectos, a base reguladora será equivalente á que estea establecida para a prestación de incapacidade temporal, derivada de continxencias comúns.

Prestación económica por risco durante a preñez

Nacerá o día no que se inicie a suspensión do contrato de traballo e finalizará o día anterior a aquel en que se inicie a suspensión do contrato de traballo por maternidade ou de reincorporación da muller traballadora ao seu posto de traballo anterior ou a outro compatíbel co seu estado.

Prestación económica: 100% da base reguladora (equivalente á que estea establecida para a prestación de incapacidade temporal, derivada de continxencias profesionais). A xestión e o pagamento da prestación corresponderalle á entidade xestora ou á mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguridade social.

Prestación económica por risco durante a lactación natural

Será concedida á muller traballadora nos termos e condicións previstos nesta lei para a prestación económica por risco durante a preñez, e extinguirase no momento en que o fillo ou filla cumpra 9 meses, agás que a beneficiaria se reincorpore con anterioridade ao seu posto de traballo anterior ou a outro compatíbel coa súa situación.

Prestación económica: 100% da base reguladora

Excedencia para o coidado de fillos/as

Amplíase o período de cotización efectiva considerado para efectos das prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade nos supostos de excedencia para o coidado de fillos/as, que pasa de 1 a 2 anos.

Se a unidade familiar da que forma parte a/o menor en razón de cuxo coidado se solicita a excedencia, ten a consideración de familia numerosa de categoría xeral, o período de cotización efectiva considerado pasa de 15 a 30 meses, e se é unha familia numerosa de carácter especial, pasa de 18 a 36 meses.

Redución de xornada por coidado de menor

As cotizacións realizadas durante os 2 primeiros anos do período de redución de xornada por coidado de menor computaranse incrementadas ate o 100% da contía que correspondese de se ter mantido sen a dita redución a xornada de traballo.

Prestación por desemprego

A contía do subsidio será igual ao 80% do indicador público de rendas de efectos múltiples mensual, vixente en cada momento. No caso de desemprego por perda dun traballo a tempo parcial, tamén se percibirá a devandita contía.

Cando o traballador/a estea percibindo a prestación por desemprego total e pase a situación de maternidade ou paternidade, percibirá a prestación por estas últimas continxencias na contía que corresponda.

Se o traballador/a pasa á situación de maternidade/paternidade, suspenderáselle a prestación por desemprego e a cotización á Seguridade Social antes indicada e pasará a percibir a prestación por maternidade/paternidade, xestionada

directamente pola súa entidade xestora. Unha vez extinguida a prestación por maternidade/paternidade, proseguirase coa prestación por desemprego.

Disposición Adicional undécima ter. Xestión das prestacións económicas por maternidade e por paternidade

Para efectos das pensións contributivas de xubilación e incapacidade permanente, se non se cotizou polas 16 semanas de maternidade, computaranse 112 días polo primeiro fillo/a e 14 días máis por cada fillo/a a partir do/o segundo/a.

Disposición Adicional 19. Modificacións á Lei de Medidas para a Reforma da Función Pública

Excedencia

Tamén terán dereito a un período de excedencia de duración non superior a tres anos, os/as funcionarios/as para atenderen ao coidado dun familiar que estea ao seu cargo, até o segundo grao inclusive de consanguinidade ou afinidade, que por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poida valerse por si mesmo e non desempeñe actividade retribuída.

O período de permanencia nesta situación será computábel para efectos de trienios, consolidación de grao persoal e dereitos pasivos. Os/as funcionarios/as poderán participar nos cursos de formación que convoque a Administración. Durante os dous primeiros anos, terán dereito á reserva do posto de traballo que desempeñaban. Transcorrido este período, a devandita reserva serao ao posto na mesma localidade e de igual nivel e retribución.

Igualmente, durante os dous primeiros meses desta excedencia o/a funcionario/a terá dereito a percibir as retribucións íntegras e, se é o caso, as prestacións familiares por fillo/a a cargo.

Permisos

- **Polo nacemento, acollemento, ou adopción dun fillo/a, 15 días a desfrutar polo pai** a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola que se constituía a adopción.
- **Polo falecemento, accidente ou enfermidade graves dun familiar dentro do primeiro grao** de consanguinidade ou afinidade, 3 días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade, e 5 días hábiles cando sexa en distinta localidade.
- Cando se trate do **falecemento, accidente ou enfermidade graves** dun familiar dentro **do segundo grao de consanguinidade ou afinidade**, o permiso será de 2 días hábiles cando o suceso se produza na mesma localidade e catro días hábiles cando sexa en distinta localidade.

Redución de xornada

- A funcionaria, por **lactación dun fillo/a menor de doce meses**, terá dereito a unha hora diaria de ausencia do traballo, que poderá dividir en dúas fraccións. Este dereito poderá substituírse por unha **redución da xornada** normal en media hora ao inicio e ao final da xornada, ou nunha hora ao inicio ou ao final de la xornada, coa mesma finalidade. Este dereito poderá ser exercido indistintamente por un ou outro dos proxenitores, no caso de que ambos traballen. Igualmente, a funcionaria poderá solicitar a substitución do tempo de lactación por un permiso retribuído que acumule

en xornadas completas o tempo correspondente. Este permiso incrementárase proporcionalmente nos casos de parto múltiple.

- Nos casos de **nacementos de fillos/as prematuros/as** ou que por calquera causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación do parto, a funcionaria/o terá dereito a ausentarse do traballo durante un máximo de dúas horas percibindo as retribucións íntegras. Así mesmo, terán dereito a **reducir a súa xornada de traballo** ate un máximo de dúas horas, coa diminución proporcional das súas retribucións.
- Quen por **razóns de garda legal** teña ao seu coidado directo algún menor de doce anos, **persoa maior** que requira especial dedicación ou a unha **persoa con discapacidade**, que non desempeñe actividade retribuída, terá dereito á diminución da súa xornada de traballo.
- Quen precise atender ao **coidado de familiares en primeiro grao**, terá dereito a solicitar una redución de até o 50% a xornada laboral, con carácter retribuído, por razóns de enfermidade moi grave e polo prazo máximo dun mes. Se houberse máis dun titular deste dereito polo mesmo feito causante, o tempo de desfrute desta redución poderase prorratear entre os mesmos, respectando, en todo caso, o prazo máximo dun mes.

Suspensión do contrato por maternidade

- No suposto de **parto**, a duración do permiso será de 16 semanas ininterrompidas ampliábeis no caso de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do/ segundo/a. O permiso distribuirase a opción da funcionaria sempre que 6 semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto.
- No caso de **falecemento da nai**, o outro proxenitor poderá facer uso da totalidade ou, se é o caso, da parte que reste do permiso. Malia o anterior, e sen prexuízo das 6 semanas inmediatas posteriores ao parto de descanso obrigatorio para a nai, no caso de que ambos proxenitores traballen, a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o outro proxenitor desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai. O outro proxenitor poderá seguir desfrutando do permiso de maternidade inicialmente cedido, aínda no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.
- Nos casos de **parto prematuro** e naqueles en que, por calquera outra causa, a crianza deba permanecer hospitalizada a continuación do parto, o período de suspensión ampliarase en tantos días como dure a hospitalización, cun máximo de 13 semanas adicionais.
- Nos supostos de **adopción ou de acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple**, de conformidade co Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que o acollemento simple sexa de duración maior dun ano, e con independencia da idade que teña o menor, o permiso terá unha duración de 16 semanas ininterrompidas, ampliábeis no suposto de adopción ou acollemento múltiple en dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do/a segundo/a, contadas á elección da funcionaria/o, ben a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ben a partir da resolución xudicial pola que se constituía a adopción, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de desfrute deste permiso. No caso de que ambos os proxenitores traballen, o permiso distribuirase a opción das persoas interesadas, que poderán desfrutalo de forma simultánea ou sucesiva, sempre con períodos ininterrompidos.
- No suposto de **discapacidade de filla/o o de menor adoptado/a ou acollido/a**, o permiso a que se refire este apartado terá unha duración

adicional de dúas semanas. En caso de que ambos proxenitores traballen, este período adicional distribuirase a opción dos interesados, que poderán desfrutalo de forma simultánea ou sucesiva e sempre de forma ininterrompida.

- Nos casos de **desfrute simultáneo de períodos de descanso**, a suma dos mesmos non poderá exceder das 16 semanas previstas nos apartados anteriores ou das que correspondan en caso de parto, adopción ou acollemento múltiple e de discapacidade de fillo/a ou menor adoptado/a ou acollido/a.
- Os permisos a que se refire o presente apartado poderán desfrutarse en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, a solicitude dos/as funcionarios/as e si o permiten as necesidades do servizo, nos termos que regulamentariamente se determinen.
- Nos supostos de **adopción internacional**, cando sexa necesario o desprazamento previo dos proxenitores ao país de orixe do/a adoptado/a, o/a funcionario/a terá dereito a desfrutar dun permiso de ata dous meses de duración percibindo durante este período exclusivamente as retribucións básicas.
- Con independencia do permiso previsto no parágrafo anterior, e para o suposto contemplado no mesmo, o permiso por adopción e acollemento, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co Código Civil ou as leis civís das Comunidades Autónomas que o regulen, sempre que o acollemento simple sexa de duración no inferior a un ano, poderá iniciarse até catro semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.
- Durante o desfrute dos permisos regulados neste apartado poderase participar nos cursos de formación que convoque a Administración.
- Nos casos previstos neste apartado, o tempo transcorrido na situación de permiso por parto ou maternidade computarase como de servizo efectivo para todos os efectos, garantíndose a plenitude de dereitos económicos da funcionaria e, se é o caso, do outro proxenitor funcionario, durante todo o período de duración do permiso, e, se é o caso, durante os períodos posteriores ao desfrute deste, se de acordo coa normativa aplicábel o dereito a percibir algún concepto retributivo se determina en función do período de desfrute do permiso.
- Os/as funcionarios/as que fixesen uso do permiso por parto ou maternidade, terán dereito, unha vez finalizado o período de permiso, a reintegrárense ao seu posto de traballo en termos e condicións que non lle resulten menos favorábeis ao desfrute do permiso, así como a beneficiárense de calquera mellora nas condicións de traballo ás que puidese ter dereito durante a súa ausencia.