

***NOVEDADES NORMATIVAS INTRODUCIDAS POR LA***

***“LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA  
LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y  
HOMBRES”***

**23 de MARZO de 2007**

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
Artículo 20		Integración de la <b>perspectiva de género</b> en las <b>estadísticas y estudios</b> públicos. Ello obliga a la Entidad gestora a facilitar la información estadística distinguiendo entre mujeres y hombres.
Artículo 30		Alude a la figura jurídica de la <b>titularidad compartida</b> para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el <b>sector agrario</b> , la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.
Artículo 44	Varios artículos ET (RD leg1/95 de 24 de marzo) y LGSS	La <b>asunción equilibrada</b> de las <b>responsabilidades familiares</b> tiene su correspondencia en los <b>derechos de conciliación</b> de la vida personal, familiar y laboral. A tal efecto, se efectúan modificaciones en diversos artículos del Estatuto de los Trabajadores y de la LGSS (permiso y prestación por maternidad y permiso y prestación por paternidad).
Artículo 55	Ley 30/1984, de 2 de agosto	Las convocatorias de pruebas selectivas para acceder al empleo público irán acompañadas de un <b>informe de impacto de género</b> , sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
Artículo 56	“ “	Establecimiento de un <b>régimen de excedencias, reducciones de jornadas, permisos u otros beneficios</b> con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el reconocimiento de un permiso de paternidad.

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
<b>Artículo 57</b>	“ “	Cómputo del tiempo de permanencia en maternidad o paternidad en las bases de los <b>concursos</b> para la provisión de puestos de trabajo.
<b>Artículo 58</b>	“ “	Licencia por riesgo durante el embarazo y <b>lactancia</b> de funcionarias incluidas en el ámbito de la Administración General del Estado.
<b>Artículo 59</b>	“ “	<p>Establece que cuando las vacaciones de una empleada pública coincidan con una IT derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, <b>se podrán disfrutar en fecha distinta</b>, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.</p> <p>Este derecho se garantiza también a quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.</p>
<b>Artículo 60</b>	“ “	Se introducen <b>acciones positivas en las actividades de formación</b> , tales como otorgar preferencia en la adjudicación de plazas, para cursos de formación, a quienes se hayan incorporado al servicio activo <b>procedentes de maternidad, o paternidad</b> , o hayan reingresado desde la situación de excedencia por guarda legal o atención a personas mayores, o bien, facilitar la <b>promoción profesional</b> de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la AGE, reservando un 40% de plazas para su adjudicación.
<b>Dispos. adicional 11ª.4</b>	<b>Artículo 37.3.ET (RD leg. 1/95, de 24 de marzo)</b>  Modifica la letra b)	Se añade a las situaciones ya existentes de permiso de 2 días (ó 4, si hay desplazamiento), la de <b>“intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”</b> .

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
		<i>De acuerdo con lo dispuesto en la disposición final primera,3, de la nueva Ley, esta disposición adicional 11ª constituye legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7 de la Constitución (competencia exclusiva del Estado sobre legislación laboral). Carácter no orgánico (disposición final segunda).</i>
Disposición adicional 11ª.5	<p><b>Artículo 37.4 y 5 ET( RD leg. 1/95, de 24 de marzo)</b></p> <p>Modifica el apartado 4 y el párrafo 1º del apartado 5</p>	<p>La duración del permiso por lactancia de un hijo menor de 9 meses -una hora de ausencia del trabajo o, en su caso, dos fracciones- <b>se incrementará proporcionalmente</b> en los casos de parto múltiple.</p> <p>También tendrá derecho la mujer a acumular el tiempo correspondiente en jornadas completas, si así está previsto en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, si existe acuerdo al respecto entre aquella y el empresario.</p> <p>En la reducción de la jornada de trabajo por razones de guarda legal de un menor o de una persona con discapacidad, la edad del menor que da derecho a dicha reducción pasa de 6 años a <b>8 años</b>; el término “minusválido” se sustituye por “persona con discapacidad”; y la <b>reducción mínima de la jornada</b> de trabajo, que antes era de un tercio, se modifica por <b>un octavo</b>.</p>
Disposición adicional 11ª.6	<p><b>Artículo 38.3 ET (RD leg. 1/95, de 24 de marzo)</b></p> <p>Añade un párrafo segundo al apartado 3</p>	<p>Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral de la empresa coincida en el tiempo con una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del ET, se tendrá derecho a <b>disfrutar las vacaciones en fecha distinta</b>, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.</p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
Disposición adicional 11ª.7	<p><b>Artículo 45.1 ET (RD leg. 1/95, de 24 de marzo)</b></p> <p>Modifica la letra d) del apartado 1</p>	<p>Como <b>nuevas causas</b> de <b>suspensión</b> del <b>contrato de trabajo</b> se incorporan la <b>paternidad</b>, el <b>riesgo</b> durante la <b>lactancia</b> natural de un menor de 9 meses y la <b>adopción o acogimiento</b>, tanto <b>preadoptivo</b> como <b>permanente o simple</b>, (de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las CCAA que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año), aunque éstos sean <b>provisionales</b>.</p> <p>En relación con la adopción y el acogimiento, los supuestos incluidos van referidos a menores de 6 años o de menores de edad mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.</p>
Disposición adicional 11ª.9	<p><b>Artículo 46 ET (RD leg. 1/95, de 24 de marzo)</b></p> <p>Modifica los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3.</p>	<p>Se añaden a las situaciones de excedencia los supuestos de <b>acogimientos provisionales</b>.</p> <p>Aumenta la duración de la excedencia de un año a <b>dos</b>, para atender al cuidado de familiares.</p> <p>La excedencia por cuidado de hijos o acogidos y familiares podrá disfrutarse <b>de forma fraccionada</b>. <i>No se especifica, sin embargo, durante qué lapso de tiempo podrán disfrutarse de manera fraccionada los distintos periodos de excedencia.</i></p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
<p>Disposición adicional 11ª.10</p>	<p>Artículo 48 ET (RD leg. 1/95, de 24 de marzo)</p> <p>Modifica los apartados 4 y 5</p>	<p>Para los supuestos de <b>fallecimiento</b> de la <b>madre</b>, se establece que, <b>con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo</b>, el <b>otro progenitor</b> podrá <b>hacer uso</b> de la totalidad o de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin descontar del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.</p> <p>Asimismo, se prevé que <b>en caso de fallecimiento del hijo</b>, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.</p> <p>En los supuestos de opción en favor del otro progenitor del disfrute de una parte del período de descanso por maternidad, aquél podrá seguir haciendo uso del mismo <b>aunque</b> en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta <b>se encuentre en situación de IT</b> (<i>hasta ahora no podía hacerse efectivo el disfrute cuando la incorporación al trabajo de la madre suponía riesgo para su salud, debiendo ésta continuar en situación de maternidad hasta su agotamiento pasando después, en su caso, a la situación de IT</i>).</p> <p><b>Si la madre no tiene derecho a suspender su actividad profesional</b> con derecho a prestaciones, según las normas que rijan esa actividad, el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo cual será, además, compatible con la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.</p> <p>En los casos de <b>parto prematuro</b>, la Ley distingue:</p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• SUPUESTO ACTUAL, que se mantiene en sus propios términos: en los casos de <b>parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa</b>, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión <b>podrá computarse</b>, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyendo de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, que son de suspensión obligatoria del contrato de la madre.</li> <li>• <b>NUEVO SUPUESTO:</b> en los casos de <b>partos prematuros con falta de peso y aquellos otros</b> en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, <i>(es decir, que se añadirían a las dieciséis de duración normal de la suspensión)</i> y <b>en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.</b></li> </ul> <p><i>La distinción entre ambos supuestos, por tanto, deberá quedar delimitada en la norma de desarrollo correspondiente.</i></p> <p>Se extiende la suspensión a las situaciones de <b>acogimiento provisional</b>. Se determina que un mismo menor no podrá dar derecho a varios períodos de suspensión.</p> <p>En el supuesto de <b>discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido</b>, se establece una <b>duración adicional</b> de la suspensión del contrato de dos semanas, que se distribuirá a opción de los interesados, si ambos progenitores, adoptantes o acogedores trabajan, y de disfrute simultáneo o sucesivo y siempre de forma ininterrumpida. <i>En este caso, por tanto, la opción sobre las dos semanas pertenece a ambos progenitores, a diferencia de lo que ocurre con la opción sobre el resto del periodo en caso de parto, que solamente pertenece</i></p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
		<p><i>a la madre.</i></p> <p>Los trabajadores serán beneficiarios de cualquier <b>mejora en las condiciones de trabajo</b> a la que hubieran podido tener derecho durante estos supuestos de suspensión del contrato, así como en los casos de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.</p> <p>En el apartado 5 del mismo artículo, se introduce la <b>situación de riesgo durante la lactancia natural</b> y se fija en el cumplimiento de los 9 meses del lactante, como máximo, el momento de finalización de la suspensión del contrato.</p>
<p><b>Disposición adicional 11ª.11</b></p>	<p><b>Nuevo artículo 48 bis en el ET (RD leg. 1/95, de 24 de marzo).</b></p>	<p><b>Suspensión del contrato de trabajo por paternidad</b>, con una duración de <b>13 días</b> ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta 6 años, o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o con dificultades de inserción social y familiar. Dicho período se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Además, esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.</p> <p>En caso de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solamente a uno de los progenitores, a elección de los interesados; pero, si el periodo de descanso por adopción o acogimiento es disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad <b>únicamente podrá ser ejercido por el otro.</b></p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
		<p>Por otra parte, el derecho podrá ejercerse, o bien desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o la resolución judicial o administrativa (adopción o acogimiento), hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, o bien, inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>Podrá disfrutarse en régimen de <b>jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%</b>, previo acuerdo con el empresario.</p> <p>El trabajador <b>debe comunicar al empresario</b>, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.</p> <p><i>La nueva Ley no especifica si, en casos de un solo progenitor (padre desconocido; adopción o acogimiento por una sola persona), esta suspensión se acumulará en su totalidad al posible periodo de descanso por maternidad.</i></p>
Disposición adicional 12ª.2	<p><b>Artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.</b></p> <p>Modifica el párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4.</p>	<p><b>Se atribuye a los Servicios Médicos del INSS y a las Mutuas</b>, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asiste a la trabajadora, la competencia para certificar que las condiciones de un determinado puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, así como en la salud de la mujer o del hijo durante el período de lactancia natural.</p> <p><i>Hasta ahora, la Mutua intervenía si la empresa de la trabajadora estaba</i></p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
		<p><i>asociada con ella, a los efectos de la IT, derivada de contingencias comunes. La nueva atribución a las Mutuas es la consecuencia de que, a partir de ahora, las prestaciones correspondientes a las situaciones de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, tendrán la naturaleza de prestaciones derivadas de contingencias profesionales.</i></p> <p><i>De acuerdo con lo dispuesto en la disposición final primera,3, de la nueva Ley, esta disposición adicional 12ª constituye legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7 de la Constitución (competencia exclusiva del Estado sobre legislación laboral). Carácter no orgánico (disposición final segunda).</i></p>
Disposición adicional 15ª	Modifica el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre.	<p>Las <b>bonificaciones de cuotas</b> (100% en las cuotas empresariales, incluidas las de AT) de los contratos de interinidad con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras en los períodos de descanso, <b>se extienden</b> a la situación de <b>riesgo</b> durante el <b>embarazo y al riesgo</b> durante la <b>lactancia</b> natural. También abarcan a las situaciones de suspensión de contrato por <b>paternidad</b>.</p> <p><i>De acuerdo con lo dispuesto en la disposición final primera, 2, de la nueva Ley, esta disposición adicional 15ª constituye legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17ª de la Constitución (competencia exclusiva del Estado en legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social). Sin carácter orgánico (disposición final segunda).</i></p>
Disposición adicional 16ª	Modifica la disposición	

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
	adicional 2ª de la Ley 12/2001, de 9 de julio (Reforma del Mercado de Trabajo).	<p>Se modifica el título y el contenido de esta disposición incorporando la situación de <b>riesgo</b> durante <b>la lactancia</b> natural y la suspensión por <b>paternidad</b>, a efectos de las <b>bonificaciones de cuotas</b> para los trabajadores en períodos de descanso por maternidad. Incluye a los trabajadores por cuenta propia o autónomos que sean sustituidos durante los periodos de descanso.</p> <p><i>De acuerdo con lo dispuesto en la disposición final primera, 2, de la nueva Ley, esta disposición adicional 16ª constituye legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17ª de la Constitución (competencia exclusiva del Estado en legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social). Sin carácter orgánico (disposición final segunda).</i></p>
Disposición adicional decimoctava. 1	<p><b>Artículo 38.1 LGSS</b></p> <p>Modifica la letra c)</p>	<p>Se <b>incluyen</b> dentro de la <b>acción protectora</b> de la Seguridad Social las prestaciones económicas en las situaciones de <b>paternidad</b> y <b>riesgo durante la lactancia</b> natural.</p> <p><i>De acuerdo con lo dispuesto en la disposición final primera, 2, de la nueva Ley, la disposición adicional 18ª constituye legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17ª de la Constitución (legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social). Por tanto, todas las modificaciones que se introducen en la LGSS por la nueva Ley tienen esa naturaleza, pero no carácter orgánico (disposición final segunda).</i></p>
Disposición adicional decimoctava. 2	<b>Artículo 106 LGSS</b>	

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
	Modifica el apartado 4	La <b>obligación de cotizar</b> se extiende a las situaciones de <b>paternidad y riesgo durante la lactancia</b> natural.
Disposición adicional decimoctava. 3	<b>Artículo 124 LGSS</b> Modifica el apartado 3	<b>Cómputo</b> de las <b>cuotas</b> correspondientes a las situaciones de <b>paternidad y riesgo durante la lactancia</b> natural a efectos de los distintos <b>períodos previos de cotización</b> exigidos para el <b>derecho a las prestaciones</b> .
Disposición adicional decimoctava. 4	<b>Artículo 124 LGSS</b> Añade un nuevo apartado 6.	El <b>período</b> por <b>maternidad</b> o de suspensión por <b>paternidad</b> que <b>subsista</b> a la fecha de <b>extinción</b> del <b>contrato de trabajo</b> , o que <b>se inicie</b> durante la percepción de la prestación por <b>desempleo</b> , se considera <b>período de cotización efectiva</b> para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
Disposición adicional decimoctava. 5	<b>Artículo 125 LGSS</b> Modifica el apartado 1	El período de vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas no se considera situación asimilada a la de alta, con cotización, en los subsidios por riesgo durante el embarazo y por <b>riesgo durante la lactancia natural</b> .
Disposición adicional decimoctava. 6	<b>Se modifica el Capítulo. IV bis LGSS del Título II.</b>	Este Capítulo se divide en dos Secciones: la Sección primera "Supuesto general" comprende los actuales artículos 133 bis a 133 quinquies; y la Sección

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
	<p><b>Maternidad</b></p> <p>(Artículos 133 bis a 133 septies).</p> <p><b>Artículo 133 bis LGSS</b></p> <p><b>Artículo 133 ter LGSS</b></p> <p>(Se da nueva redacción a todo el artículo, en tres nuevos apartados).</p> <p>Apartado 1</p>	<p>segunda “Supuesto especial” introduce los nuevos artículos 133 sexies y 133 septies.</p> <p>Se <b>añade el acogimiento simple</b>, (siempre que su duración no sea inferior a un año) y, además, se añaden también los <b>acogimientos provisionales</b>, (en cualquiera de las modalidades de acogimiento establecidas), como <b>situaciones protegidas</b> a efectos de la prestación por <b>maternidad</b>.</p> <p><b>Introduce</b> un período de <b>cotización gradual</b>, según la <b>edad</b> cumplida por los trabajadores en la fecha del parto o en la de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:</p> <p><b>-Menos de 21 años</b>, ---No se exige período mínimo de cotización.</p> <p><b>-Entre 21 y 26 años</b>---90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considera cumplido este requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esa fecha.</p> <p><b>-Mayor de 26 años</b>---180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considera cumplido este requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo</p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
	<p>Apartado 2</p> <p>Apartado 3</p> <p><b>Artículo 133 sexies LGSS. (nuevo)</b></p> <p><b>Artículo 133 septies LGSS. (nuevo)</b></p>	<p>de su vida laboral, con anterioridad a esa fecha.</p> <p><b>En caso de parto y con aplicación exclusiva a la madre biológica</b>, la edad indicada anteriormente será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto para verificar la acreditación del periodo mínimo de cotización que, en cada caso, corresponda.</p> <p>En los supuestos de <b>adopción internacional</b>, la edad será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución para verificar la acreditación del periodo mínimo de cotización que, en cada caso, corresponda.</p> <p>Establece un <b>subsidio por maternidad, en caso de parto</b>, para quienes reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación por maternidad excepto el período mínimo de cotización necesario.</p> <p>Este subsidio solamente comprende los supuestos de parto y es aplicable a todas las trabajadoras, por cuenta ajena y por cuenta propia, de <b>todos Regímenes del sistema</b>. (Adicional undécima bis, LGSS).</p> <p>La <b>cuantía del subsidio por maternidad</b> será el <b>100%</b> del indicador público de renta de efectos múltiples (<b>IPREM</b>), <b>vigente en cada momento</b>, (<i>para el año 2007: 499,20 euros mensuales o 5.990, 40 euros anuales</i>) <b>salvo que la base reguladora sea inferior</b>, (<i>es decir, la de IT derivada de contingencias comunes o, si se trata de trabajadoras a tiempo parcial, el resultado de dividir las bases de cotización del año anterior entre 365</i>), en cuyo caso se tomará ésta.</p> <p>Este subsidio tiene una <b>duración de 42 días naturales</b> a contar desde el parto</p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
Disposición adicional decimoctava. 7	<p>Capítulo IV ter. LGSS. Paternidad. (nuevo):</p> <p>Artículo 133 octies LGSS. (nuevo)</p> <p>Artículo 133 novies (nuevo)</p> <p>Artículo 133 decies (nuevo)</p>	<p>y, a efectos de financiación, tiene la consideración de <b>prestación no contributiva</b>.</p> <p><b>Define</b> la situación protegida, a efectos de la <b>prestación por paternidad</b>, considerándose como tal el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o <b>simple</b>, (siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año) y <b>aunque éstos sean provisionales</b>.</p> <p>Establece los <b>requisitos</b> para ser <b>beneficiario</b> del <b>subsido por paternidad</b>. En relación con el período mínimo de <b>cotización</b>, se exige acreditar <b>180 días dentro de los 7 años</b> inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión o, alternativamente, <b>360 días a lo largo de la vida laboral</b>, con anterioridad a dicha fecha.</p> <p>Fija la <b>cuantía</b> del subsidio por <b>paternidad</b> en el mismo importe que la prestación por maternidad: <b>100% de la base reguladora de la prestación de IT</b>, derivada de contingencias comunes.</p>
Disposición adicional decimoctava. 8	Artículo 134 LGSS	

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
	Añade un segundo párrafo	La prestación por <b>riesgo</b> durante el <b>embarazo</b> tendrá la <b>naturaleza</b> de <b>prestación</b> derivada de <b>contingencias profesionales</b> .
<b>Disposición adicional decimoctava. 9</b>	<b>Artículo 135 LGSS</b> Modifica todo el artículo	<p>Dada la nueva atribución de contingencia de naturaleza profesional, se <b>elimina</b> el <b>requisito</b> de exigencia de <b>período mínimo</b> de cotización para la prestación por riesgo durante el embarazo (era el mismo que para la prestación económica de IT).</p> <p>La <b>cuantía</b> será del <b>100%</b> de la <b>base reguladora</b> correspondiente (la de IT derivada de <b>contingencias profesionales</b>). Antes era del 75% de contingencias comunes.</p> <p>La <b>gestión</b> de la prestación se efectuará <b>por la entidad gestora o por la Mutua de AT y EP</b>, en función de la entidad con la que la empresa de la trabajadora tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales. Antes solamente era el INSS.</p>
<b>Disposición adicional decimoctava. 10</b>	<p><b>Añade el Capítulo IV quinquies en el Título II LGSS.</b></p> <p><b>Riesgo durante la lactancia natural</b> (nuevo)</p> <p><b>Artículo 135 bis</b> (nuevo)</p>	<p><b>Define</b> la situación protegida, a los efectos de la <b>prestación económica</b> por <b>riesgo durante la lactancia</b>, considerándose como tal el período de suspensión</p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
	<b>Artículo 135 ter</b> (nuevo)	<p>del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, no resulte posible o no pueda exigirse.</p> <p>La concesión de la prestación económica se realiza en las mismas condiciones que la de riesgo durante el embarazo.</p> <p>Establece su <b>extinción</b>, como máximo, en el cumplimiento de los <b>9 meses del hijo</b>.</p>
<b>Disposición adicional decimoctava. 11</b>	<b>Artículo 172 LGSS</b>  Modifica la letra b) del apartado 1.	<p><b>Se amplía a los perceptores de los subsidios de paternidad y riesgo durante la lactancia natural, el concepto de sujetos causantes de las prestaciones por muerte y supervivencia.</b></p>
<b>Disposición adicional decimoctava. 12</b>	<b>Artículo 180 LGSS</b>  Nueva redacción  Apartado 1	<p>El período considerado de <b>cotización efectiva</b> en los supuestos de <b>excedencia por cuidado de cada hijo o menor acogido se amplía a los 2 primeros años de excedencia</b>; se <b>extiende al acogimiento provisional</b>; y, a tal efecto, a las prestaciones a las que ya afectaba esta norma (jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia y maternidad) se <b>añade</b> la prestación de <b>paternidad</b>.</p> <p>En el caso de <b>familias numerosas</b>, el período de cotización efectiva se <b>amplía a 30 meses</b>, si tienen la categoría general, y a <b>36 meses</b>, si tienen la <b>categoría especial</b>.</p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
	<p>Apartado 2</p> <p>Apartado 3</p> <p>Apartado 4</p>	<p><i>La redacción anterior del artículo 180 se refería a los periodos de excedencia de los trabajadores “de acuerdo con la legislación aplicable”. La nueva redacción, por el contrario, solamente menciona el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, omitiendo toda referencia al artículo 29.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.</i></p> <p>Respecto a la excedencia por cuidado de otros familiares, se mantiene la consideración como período cotizado del primer año de excedencia.</p> <p>Las <b>cotizaciones</b> realizadas durante los <b>dos primeros años</b> del período de <b>reducción de jornada</b> por <b>cuidado</b> de <b>menor</b> de 8 años (en los términos del artículo 37.5 del ET-nuevamente redactado por este proyecto) se computarán <b>incrementadas</b> hasta el <b>100 por 100</b> de la cuantía que hubiera correspondido sin dicha reducción, <b>a efectos</b> de las <b>prestaciones</b> señaladas en el apartado 1. Para el resto de supuestos de reducción de jornada, (por cuidado de discapacitados mayores de 8 años o familiares hasta el segundo grado) el incremento citado va referido exclusivamente al primer año.</p> <p><b>A efectos</b> de la consideración <b>como cotizados</b> de los períodos de excedencia que correspondan, cuando las <b>situaciones de excedencia</b> van <b>precedidas</b> de por una <b>reducción de jornada</b>, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán <b>incrementadas</b> hasta el <b>100 por 100</b> de la cuantía que hubiera correspondido sin dicha reducción.</p>
Disposición adicional decimoctava. 13	<p><b>Artículo 211 LGSS</b></p> <p>Añade nuevo apartado 5</p>	<p>Para el <b>cálculo</b> de la cuantía de la prestación por <b>desempleo</b>, se establece que en los supuestos de reducción de jornada previstos en el artículo 37 del ET (apartados 4 bis, 5 y 7- nacimiento de hijos prematuros, por guarda legal de</p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
		<p>menores de 8 años o discapacitados, por cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como en el caso de trabajadoras víctimas de la violencia de género), las <b>bases</b> de cotización se <b>computarán</b> incrementadas <b>hasta el 100%</b> de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.</p> <p>Si la situación legal de desempleo se produce en situación de reducción de jornada, las cuantías se determinarán teniendo en cuenta el IPREM en función de las horas trabajadas antes de la reducción de jornada.</p>
Disposición adicional decimoctava. 14	<p><b>Artículo 217 LGSS</b></p> <p>Modifica el apartado 1</p>	<p>La cuantía del subsidio por desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial pasa a tener el importe fijado con carácter general: <b>80% del IPREM.</b></p>
Disposición adicional decimoctava. 15	<p><b>Artículo 222 LGSS</b></p> <p>Modifica el apartado 2</p>	<p><b>Incorpora</b> la situación de <b>paternidad</b> para los supuestos de <b>extinción del contrato de trabajo</b> durante dicha situación. Si el trabajador se encuentra disfrutando un permiso por paternidad y durante esa situación se extingue su contrato, sigue percibiendo la prestación por paternidad hasta que se extinga y luego pasa a situación legal de desempleo y a percibir, si tiene derecho, la prestación. No se descontará de la prestación por desempleo el tiempo que hubiera permanecido en situación de paternidad.</p>
Disposición adicional decimoctava. 16	<p><b>Artículo 222 LGSS</b></p> <p>Modifica los párrafos tercero y cuarto del apartado 3</p>	<p><b>Añade</b> la situación de <b>paternidad</b> para los supuestos en que se esté percibiendo la prestación por <b>desempleo total</b> y pase a dicha situación.</p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
Disposición adicional decimoctava. 17	<p><b>Artículo 222 LGSS</b></p> <p>Añade un nuevo párrafo quinto al apartado 3</p>	<p>Si el trabajador está percibiendo la prestación por <b>desempleo</b> y pasa a la situación de <b>maternidad o paternidad</b>, <b>se suspenderá</b> la prestación por <b>desempleo</b> y la cotización a la Seguridad Social, y <b>pasará a percibir</b> la prestación por <b>maternidad o por paternidad</b> directamente por su Entidad Gestora, reanudándose la prestación por desempleo, una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad.</p>
Disposición adicional decimoctava. 18	<p><b>Disposición adicional sexta LGSS</b></p> <p>Nueva redacción</p>	<p>Se modifica el título y contenido de esta disposición que pasa a denominarse "Protección de los trabajadores contratados para la formación" (anteriormente, de los aprendices), quedando <b>exceptuadas</b> de su acción protectora únicamente las prestaciones por incapacidad permanente parcial y el subsidio temporal en favor de familiares, derivadas ambas de contingencias comunes.</p>
Disposición adicional decimoctava. 19	<p><b>Disposición adicional séptima LGSS</b></p> <p>Modifica la letra a) de la regla 2ª y la letra a) de la regla 3ª, ambas del apartado 1.</p>	<p>Se <b>incluye</b> la prestación por <b>paternidad</b> en las normas aplicables a los trabajadores <b>contratados a tiempo parcial</b> para la <b>acreditación</b> de los <b>períodos de cotización</b> necesarios.</p> <p>Fija la <b>base reguladora</b> diaria de la prestación por <b>paternidad</b> de los trabajadores <b>contratados a tiempo parcial</b>, que será la misma que para la prestación por maternidad (bases de cotización durante año anterior al hecho causante/365).</p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
<p><b>Disposición adicional decimoctava. 20</b></p>	<p><b>Disposición adicional octava LGSS</b></p> <p>Modifica el apartado 4</p>	<p>La <b>prestación de riesgo durante la lactancia natural</b> (arts. 135 bis y 135 ter) se extiende a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales.</p> <p>Por el contrario, esta prestación resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, <b>en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente</b>. La regulación en este punto es idéntica a lo previsto para la jubilación parcial.</p>
<p><b>Disposición adicional decimoctava. 21</b></p>	<p><b>Disposición adicional undécima bis LGSS</b></p> <p>Nueva redacción</p>	<p>Se <b>incorpora</b> la prestación por <b>paternidad</b> (Capítulo IV ter, del Título II) en la acción protectora de los Regímenes <b>Especiales</b> (cuenta ajena y cuenta propia).</p> <p>En el caso de los trabajadores por cuenta propia, los periodos con derecho a subsidio por paternidad serán coincidentes, en su duración y distribución, con los periodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena (igual regulación que en los supuestos de maternidad). El abono del subsidio por paternidad a estos trabajadores puede dar comienzo a partir del momento del nacimiento del hijo.</p> <p>Para los trabajadores por <b>cuenta propia</b>, se prevé la posibilidad de percibir los subsidios por <b>maternidad</b> y por <b>paternidad</b> en régimen de <b>jornada parcial</b>, <b>pero, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente</b>.</p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
<p><b>Disposición adicional decimoctava. 22</b></p>	<p><b>Disposición adicional undécima ter LGSS</b></p> <p>Nueva redacción</p>	<p>La <b>gestión</b> de las prestaciones por <b>maternidad y por paternidad</b> se atribuye directa y exclusivamente a la <b>Entidad gestora</b>.</p> <p><b>Desaparece la encomienda de gestión</b> para el <b>pago</b> por el <b>SPEE</b>, ya que, de acuerdo con el nuevo párrafo 5º del artículo 222.3 de la LGSS, si el trabajador, que está en situación de desempleo, pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se suspende la prestación por desempleo y pasa a percibir la prestación por maternidad o paternidad directamente de su Entidad gestora.</p>
<p><b>Disposición adicional decimoctava. 23</b></p>	<p><b>Disposición adicional cuadragésima cuarta LGSS</b></p> <p>Nueva</p>	<p>Esta disposición sobre "<b>Períodos de cotización asimilados por parto</b>" establece que, a <b>efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente</b>, se <b>computarán</b> un total de <b>112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo</b> y de <b>14 días más</b> por cada hijo <b>a partir del 2º</b>, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado la totalidad de las 16 semanas o el tiempo correspondiente, si el parto fuera múltiple.</p>
<p><b>Disposición adicional decimonovena. 1</b></p>	<p><b>Ley 30/1984, de 2 de agosto. LMRFP</b></p> <p>Modifica el párrafo 2º del artículo 29.4</p>	<p>Se amplía a <b>tres años</b> (antes era uno) el periodo de excedencia para atender al cuidado de un familiar, en los casos que ya estaban previstos anteriormente.</p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
Disposición adicional decimonovena. 2	<p><b>Ley 30/1984, de 2 de agosto. LMRFP</b></p> <p>Modifica el párrafo 5º del artículo 29.4</p>	<p>Se reconoce que durante el periodo de permanencia en situación de excedencia, bien por cuidado de hijo o acogido, bien por cuidado de un familiar, los funcionarios podrán participar en los <b>cursos de formación</b> que convoque la Administración.</p> <p>Se <b>incrementa de un año a dos</b> el derecho a la reserva de puesto de trabajo, durante los periodos de permanencia en esta situación de excedencia.</p>
Disposición adicional decimonovena. 3	<p><b>Ley 30/1984, de 2 de agosto. LMRFP</b></p> <p>Se suprime el párrafo 6º del artículo 29.4</p>	<p><i>El párrafo suprimido se refería a la ampliación del derecho a la reserva de puesto de trabajo en los casos de cuidado de hijos o acogidos, cuando los miembros de las unidades familiares tenían reconocida la condición de familia numerosa de categoría general (15 meses) o especial (18 meses).</i></p> <p><i>Ahora, se mantiene el periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o menor acogido, y el derecho a la reserva de puesto de trabajo se fija, como se ha indicado, en dos años, sin hacer distinción entre unidades familiares. Por otra parte, en relación con la modalidad contributiva de protección familiar (consideración como cotizados los periodos de excedencia), el nuevo artículo 180 de la LGSS no menciona el artículo 29.4 de la Ley 30/1984.</i></p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
<p><b>Disposición adicional decimonovena. 6</b></p>	<p><b>Ley 30/1984, de 2 de agosto. LMRFP</b></p> <p>Modifica la letra a) del artículo 30.1</p>	<p>Fija en <b>15 días</b> el permiso por el nacimiento o adopción de un hijo, o acogimiento de un menor, a disfrutar por el padre. En consecuencia, según el artículo 133 octies, de la LGSS, la situación protegida por paternidad para los funcionarios que disfruten el permiso conforme al artículo 30.1.a) de la Ley 30/1984 y pertenezcan a algún Régimen de Seguridad Social del sistema, tendrá la misma duración.</p> <p><i>A diferencia de lo previsto en el artículo 48.bis del ET, en cuanto al momento en que puede disfrutarse el permiso de paternidad, en la Ley 30/1984 debe disfrutarse a partir de la fecha del nacimiento, o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción.</i></p> <p><i>Asimismo, tampoco se indica en esta nueva redacción del artículo 30.1.a), si, en el caso de que ambos progenitores (o uno de ellos) sean funcionarios y se trate de una adopción o un acogimiento, y uno de ellos disfruta en su totalidad el periodo de descanso previsto en el artículo 30.3 de dicha Ley, el otro debería disfrutar el permiso de paternidad.</i></p> <p><i>Por otro lado, la nueva Ley no especifica si, en casos de un solo progenitor (padre desconocido; adopción o acogimiento por una sola persona), esta suspensión se acumulará en su totalidad al posible periodo de descanso por maternidad.</i></p> <p><i>De acuerdo con la disposición final 1ª de la nueva Ley, este apartado 6 tiene carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18ª de la Constitución (competencia exclusiva del Estado sobre bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y régimen estatutario de los funcionarios).</i></p>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
<p><b>Disposición adicional decimonovena. 13</b></p>	<p><b>Ley 30/1984, de 2 de agosto. LMRFP</b></p> <p>Modifica el artículo 30.3</p>	<p>La nueva redacción contiene varias novedades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El otro progenitor puede seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido (por la madre), aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta <b>se encuentre en situación de IT.</b></li> <li>- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.</li> <li>- En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o <b>simple</b> (siempre que éste sea de duración no inferior a un año), se tendrá derecho al permiso, con independencia de la edad que tenga el menor. Es decir, el permiso abarcará, en todos los casos, hasta el cumplimiento de los 18 años de los adoptados o acogidos, existan o no situaciones de discapacidad o dificultad de inserción social o familiar. En ningún caso, un mismo menor puede dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.</li> <li>- Se contemplan <b>dos semanas adicionales</b> en el periodo de descanso en los casos de hijos o acogidos discapacitados. En este caso, la opción sobre las dos semanas pertenece a ambos progenitores, a diferencia de lo que ocurre con la opción sobre el resto del periodo en caso de parto, que solamente pertenece a la madre.</li> <li>- En los casos de <b>adopción internacional</b>, el funcionario tendrá derecho a</li> </ul>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
		<p>disfrutar un permiso de hasta <b>dos meses</b> de duración, percibiendo exclusivamente las retribuciones básicas, con independencia de que pueda iniciar el permiso por adopción o acogimiento hasta cuatro semanas antes de la correspondiente resolución, como ocurre ahora.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Durante el disfrute de los permisos podrá participar en <b>cursos de formación</b>.</li> </ul> <p><i>(Conforme a la disposición final primera de la nueva Ley, algunos de los párrafos que regulan estos aspectos tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18ª de la Constitución ((competencia exclusiva del Estado sobre bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y régimen estatutario de los funcionarios) y otros son de aplicación a la Administración General del Estado</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El tiempo transcurrido en situación de permiso por parto o maternidad se computará como de <b>servicio efectivo a todos los efectos</b>.</li> <li>- Finalizado el permiso, el funcionario tendrá derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones <b>que no le resulten menos favorables</b> al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.</li> </ul> <p><i>La redacción de este artículo 30.3 de la Ley 30/1984 no discurre exactamente en paralelo con lo dispuesto en el artículo 48.4 del ET. Así cabe señalar algunas diferencias entre ambos textos jurídicos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En la LMRFP no alcanza el permiso a los acogimientos provisionales.</li> <li>- En el ET se sigue distinguiendo entre menores de 6 años y mayores de 6 años, menores de edad, discapacitados o con dificultades de inserción.</li> </ul>

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
<b>Disposición adicional trigésima primera</b>	Varias, si bien deberán especificarse en la norma de desarrollo correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el ET no existe el permiso de dos meses en la adopción internacional.</li> <li>- Se regulan de manera distinta los supuestos de partos prematuros, aunque a este respecto debe tenerse en cuenta también la nueva disposición adicional 31ª del proyecto, sobre “Ampliación a otros colectivos”.</li> </ul> <p>Mediante la norma correspondiente, lo dispuesto en el ET, en lo relativo a los partos prematuros (artículo 48.4), a efectos del periodo de descanso, se aplicará también a los <b>colectivos no incluidos</b> en el ámbito de aplicación de aquél.</p>
<b>Disposición transitoria tercera</b>	--	<b>Esta Ley no es de aplicación</b> a los <b>procedimientos</b> administrativos y judiciales ya iniciados con <b>anterioridad a la entrada en vigor</b> .
<b>Disposición transitoria sexta</b>	Ley 30/1984. Afecta a todos los artículos de esta Ley que han sido modificados por el proyecto.	Todos los preceptos de la Ley 30/1984, de MRFP, modificados por esta Ley Orgánica, tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

ARTÍCULO/DISPOSICIÓN DE LA LEY ORGÁNICA	NORMA AFECTADA	CONTENIDO DE LA MODIFICACIÓN - OBSERVACIONES
<b>Disposición transitoria séptima</b>	--	Determina que la regulación de los <b>nuevos derechos</b> en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos será de aplicación <b>a partir de la entrada en vigor de la Ley.</b>
<b>Disposición transitoria octava</b>	Artículo 217.1 LGSS	La cuantía del subsidio por desempleo, por pérdida de un <b>trabajo a tiempo parcial</b> , (80 % del IPREM, según la nueva redacción del artículo 217.1 de la LGSS), se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley Orgánica.
<b>Disposición transitoria novena</b>	--	Mediante norma reglamentaria, se ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, hasta alcanzar el <b>objetivo de situarla en 4 semanas, a los 6 años</b> de la entrada en vigor de la Ley.
<b>Disposición final séptima</b>	--	A partir de la entrada en vigor de la Ley, se promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un <b>cargo electo.</b>
<b>Disposición final octava</b>	--	La entrada en vigor de la Ley tendrá lugar al <b>día siguiente</b> de su publicación en el BOE.