

REAL DECRETO-LEY			
Regulación anterior	Periodo transitorio		Nueva regulación
Hasta el 31 de marzo de 2019	Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2019	2020	2021
MATERNIDAD	NACIMIENTO (PARTO Y CUIDADO DE MENOR DE 12 MESES)	NACIMIENTO (PARTO Y CUIDADO DE MENOR DE 12 MESES)	NACIMIENTO (PARTO Y CUIDADO DE MENOR DE 12 MESES)
Duración	Duración	Duración	Duración
16 semanas	16 semanas	16 semanas	16 semanas
Ejercicio del derecho	Ejercicio del derecho	Ejercicio del derecho	Ejercicio del derecho
<ul style="list-style-type: none"> • Madre biológica • Progenitor distinto de la madre, cuando la madre opte por cederle parte de su derecho 	<p>Madre biológica</p> <p>***Posibilidad de ceder hasta 4 semanas de su derecho</p>	<p>Madre biológica</p> <p>***Posibilidad de ceder hasta 2 semanas de su derecho</p>	<p>Madre biológica</p>
Distribución del periodo	Distribución del periodo	Distribución del periodo	Distribución del periodo
<ul style="list-style-type: none"> • Obligatoriamente: 6 semanas ininterrumpidas, inmediatamente posteriores al parto. • Disponible para la interesada: 10 semanas ininterrumpidas: <ul style="list-style-type: none"> – puede distribuirlas antes o después del parto; – puede cederlas en su totalidad o en parte al otro progenitor siempre que (1) ambos 	<ul style="list-style-type: none"> • Obligatoriamente: 6 semanas ininterrumpidas, inmediatamente posteriores al parto y a jornada completa. • Disponible (10 semanas o 10 periodo cedido al otro progenitor) a disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida y a jornada completa o, previo acuerdo con la empresa, a jornada parcial, distribuyéndose: <ul style="list-style-type: none"> – A su elección dentro del periodo que abarca desde el fin del descanso obligatorio hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. – Posibilidad de anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. <p>Obligación de comunicación a la empresa con 15 días de antelación.</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Obligatoriamente: 6 semanas ininterrumpidas, inmediatamente posteriores al parto y a jornada completa. • Disponible (10 semanas) a disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida y a jornada completa o, previo acuerdo con la empresa, a jornada parcial, distribuyéndose: <ul style="list-style-type: none"> – A su elección dentro del periodo que abarca desde el fin del descanso 	

.../...

REAL DECRETO-LEY			
Regulación anterior	Periodo transitorio		Nueva regulación
Hasta el 31 de marzo de 2019	Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2019	2020	2021
<p>.../...</p> <p>progenitores trabajen y (2) opte por hacerlo en el momento de iniciar su descanso. En estos casos el otro progenitor disfrutará el permiso cedido con posterioridad al parto, de forma ininterrumpida y simultánea o sucesivamente al descanso de la madre.</p>	<p>Si ambos progenitores prestan servicios para la misma empresa, esta podrá razonadamente por escrito limitar su ejercicio simultáneo.</p>		<p>obligatorio hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.</p> <p>– Con posibilidad de anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.</p> <p>Obligación de comunicación a la empresa con 15 días de antelación.</p> <p>Si ambos progenitores prestan servicios para la misma empresa, esta podrá razonadamente por escrito limitar su ejercicio simultáneo.</p>
Supuestos	Supuestos	Supuestos	Supuestos
<p>La madre no tiene derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones: el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión del contrato por paternidad.</p>	<p>La madre no tiene derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones: el otro progenitor/a tiene derecho a suspender su contrato por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.</p>		<p>NO</p>
<p>Parto múltiple: 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.</p>	<p>Nacimiento múltiple: 2 semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores/as, por cada hija o hijo distinto del primero..</p>		<p>Nacimiento múltiple: 2 semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores/as, por cada hija o hijo distinto del primero.</p>
<p>Fallecimiento del hijo: regla general (16 semanas) salvo que, una vez finalizadas las 6 obligatorias, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.</p>	<p>Fallecimiento del hijo o hija: regla general (16 semanas) salvo que, una vez finalizadas las 6 obligatorias, solicite la reincorporación al puesto de trabajo.</p>		<p>Fallecimiento del hijo o hija: regla general (16 semanas) salvo que, una vez finalizadas las 6 de obligatorias, solicite la reincorporación al puesto de trabajo.</p>

.../...

REAL DECRETO-LEY			
Regulación anterior	Periodo transitorio		Nueva regulación
Hasta el 31 de marzo de 2019	Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2019	2020	2021
.../...			
Parto prematuro y casos en que, por otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: a instancia de la madre o, en su caso, del otro progenitor se podrá solicitar que el cómputo del periodo de suspensión comience a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas de descanso obligatorio.	Parto prematuro y casos en que, por otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: a instancia de la madre biológica o del otro progenitor se podrá solicitar que el cómputo del periodo de suspensión comience a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas de descanso obligatorio de la madre biológica.		Parto prematuro y casos en que, por otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: a instancia de la madre biológica o del otro progenitor se podrá solicitar que el cómputo del periodo de suspensión comience a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas de descanso obligatorio de la madre biológica.
Parto prematuro con falta de peso y otros casos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días: el periodo de suspensión se amplía en tantos días como dure la hospitalización del nacido con un máximo de 13 semanas adicionales.	Parto prematuro con falta de peso y otros casos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto: el periodo de suspensión se amplía en tantos días como dure la hospitalización del nacido con un máximo de 13 semanas adicionales.		Parto prematuro con falta de peso y otros casos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto: el periodo de suspensión se amplía en tantos días como dure la hospitalización del nacido con un máximo de 13 semanas adicionales.
Discapacidad del hijo: 2 semanas adicionales. Si ambos progenitores trabajan las 2 semanas se distribuirán a su opción y se disfrutarán ininterrumpidamente, de forma simultánea o sucesiva y, previo acuerdo con la empresa, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.	Discapacidad del hijo o hija en el nacimiento: 2 semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores/as.		Discapacidad del hijo o hija en el nacimiento: 2 semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores/as.
.../...			

REAL DECRETO-LEY			
Regulación anterior	Periodo transitorio		Nueva regulación
Hasta el 31 de marzo de 2019	Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2019	2020	2021
...			
ADOPCIÓN, GUARDA Y ACOGIMIENTO	ADOPCIÓN, GUARDA Y ACOGIMIENTO	ADOPCIÓN, GUARDA Y ACOGIMIENTO	ADOPCIÓN, GUARDA Y ACOGIMIENTO
Duración	Duración	Duración	Duración
16 semanas ininterrumpidas	6+6+(12 semanas a distribuir)	6+6+(16 semanas a distribuir)	16 semanas
Ejercicio del derecho	Ejercicio del derecho	Ejercicio del derecho	Ejercicio del derecho
Uno o ambos adoptantes, guardadores o acogedores	Ambos adoptantes, guardadores o acogedores	Ambos adoptantes, guardadores o acogedores	Cada uno de los adoptantes, guardadores o acogedores
Distribución del periodo	Distribución del periodo	Distribución del periodo	Distribución del periodo
<p>Disponible, a elección del trabajador:</p> <ul style="list-style-type: none"> a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción; a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. <p>Un mismo menor no da derecho a varios periodos de suspensión.</p> <ul style="list-style-type: none"> Si ambos progenitores trabajan: se distribuirá a su opción y su disfrute será ininterrumpido y de forma simultánea o sucesiva. Si adopción internacional con necesidad de desplazamiento previo de progenitores al país origen del adoptado: posibilidad de disfrute de 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. 	<ul style="list-style-type: none"> Obligatoriamente para cada adoptante, guardador o acogedor: 6 semanas ininterrumpidas, inmediatamente posteriores a la resolución judicial o decisión administrativa correspondiente y a jornada completa. Disponibles para ambos conjuntamente: 12 semanas a disfrutar por periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, simultánea o sucesiva, y a jornada completa o, previo acuerdo con la empresa y en los términos que reglamentariamente se establezcan, a jornada parcial, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa correspondiente. <p>Límite en el reparto: cada uno podrá individualmente disfrutar de un máximo de 10 semanas sobre las 12 semanas totales de disfrute voluntario, quedando las 2 semanas restantes a disposición del otro progenitor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Obligatoriamente para cada adoptante, guardador o acogedor: 6 semanas ininterrumpidas, inmediatamente posteriores a la resolución judicial o decisión administrativa correspondiente y a jornada completa. Disponibles para ambos conjuntamente: 16 semanas a disfrutar por periodos semanales de forma acumulada o interrumpida, simultánea o sucesiva, y a jornada completa o, previo acuerdo con la empresa y en los términos que reglamentariamente se establezcan, a jornada parcial, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa correspondiente. <p>Límite en el reparto: cada uno podrá individualmente disfrutar de un máximo de 10 semanas sobre las 16 semanas totales de disfrute voluntario, quedando las 6 semanas restantes a disposición del otro progenitor.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Obligatoriamente para cada adoptante, guardador o acogedor: 6 semanas ininterrumpidas, inmediatamente posteriores a la resolución judicial o decisión administrativa correspondiente y a jornada completa. Disponible para cada adoptante, guardador o acogedor: 10 semanas a disfrutar por periodos semanales de forma acumulada o interrumpida y a jornada completa o, previo acuerdo con la empresa y en los términos que reglamentariamente se establezcan, a tiempo parcial y que distribuirán, a su elección, dentro del periodo que abarca los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa correspondiente.

.../...

REAL DECRETO-LEY			
Regulación anterior	Periodo transitorio		Nueva regulación
Hasta el 31 de marzo de 2019	Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2019	2020	2021
.../...	<p>En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si adopción internacional con necesidad de desplazamiento previo de progenitores al país origen del adoptado: posibilidad de disfrute de 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. • Obligación de comunicación a la empresa con 15 días de antelación. • Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 12 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. 	<p>En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si adopción internacional con necesidad de desplazamiento previo de progenitores al país origen del adoptado: posibilidad de disfrute de 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. • Obligación de comunicación a la empresa con 15 días de antelación. • Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, esta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 16 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. 	<p>En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si adopción internacional con necesidad de desplazamiento previo de progenitores al país origen del adoptado: posibilidad de disfrute de 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción. • Obligación de comunicación a la empresa con 15 días de antelación. • Si ambos adoptantes, guardadores o acogedores prestan servicios para la misma empresa, esta podrá razonadamente por escrito limitar su ejercicio simultáneo.
Supuestos	Supuestos	Supuestos	Supuestos
Adopción, guarda o acogimiento múltiple: 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.	Adopción, guarda o acogimiento múltiple: 2 semanas adicionales, una para cada adoptante, guardador o acogedor por cada hija o hijo distinto del primero.		Adopción, guarda o acogimiento múltiple: 2 semanas más para cada adoptante, guardador o acogedor por cada hija o hijo distinto del primero.
Discapacidad del menor adoptado, en situación de guarda para adopción o acogimiento: 2 semanas adicionales. Si ambos progenitores trabajan las 2 semanas se distribuirán a su opción y se disfrutarán ininterrumpidamente, de forma simultánea o sucesiva y, previo acuerdo con la empresa, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.	Discapacidad del hijo o hija en la adopción, guarda o acogimiento: 2 semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores/as.		Discapacidad del hijo o hija en la adopción, guarda o acogimiento: 2 semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores/as.

.../...

REAL DECRETO-LEY			
Regulación anterior	Periodo transitorio		Nueva regulación
Hasta el 31 de marzo de 2019	Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2019	2020	2021
---	Un progenitor no tiene derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones: el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.		---
PATERNIDAD	NACIMIENTO (PARTO Y CUIDADO DE MENOR DE 12 MESES)	NACIMIENTO (PARTO Y CUIDADO DE MENOR DE 12 MESES)	NACIMIENTO (PARTO Y CUIDADO DE MENOR DE 12 MESES)
Duración	Duración	Duración	Duración
5 semanas Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad y por adopción, guarda y acogimiento.	8 semanas	12 semanas	16 semanas
Ejercicio del derecho	Ejercicio del derecho	Ejercicio del derecho	Ejercicio del derecho
<ul style="list-style-type: none"> • Supuesto de parto: corresponde en exclusiva al otro progenitor. • Supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento: <ul style="list-style-type: none"> - corresponde solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; - cuando el descanso por adopción, guarda o acogimiento de 16 semanas sea disfrutado íntegramente por uno de los progenitores, el descanso por paternidad solo podrá ser ejercido por el otro. 	Progenitor distinto a la madre biológica	Progenitor distinto a la madre biológica	Progenitor distinto a la madre biológica

.../...

REAL DECRETO-LEY			
Regulación anterior	Periodo transitorio		Nueva regulación
Hasta el 31 de marzo de 2019	Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2019	2020	2021
Distribución del periodo	Distribución del periodo	Distribución del periodo	Distribución del periodo
<p>.../...</p> <p>Reglas comunes:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las 5 semanas se disfrutarán ininterrumpidamente salvo que, por acuerdo con la empresa al inicio de la suspensión, se disfrute la última semana de forma independiente en otro momento dentro de los 9 meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa de guarda o de acogimiento. Podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, previo acuerdo con la empresa, en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%. El régimen de jornada será siempre el mismo durante todo el permiso, incluida, en su caso, la semana que se independice del resto. Obligación de comunicación a la empresa con la debida antelación. <p>Distribución en supuesto de parto. Opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo (fijado legal o convencionalmente) hasta el fin del periodo de suspensión por maternidad (16 semanas). Inmediatamente después del fin del periodo de suspensión por maternidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Obligatoriamente: 2 semanas ininterrumpidas inmediatamente después del parto. Disponibles a disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida y a jornada completa o, previo acuerdo con la empresa, a jornada parcial, desde el fin del descanso obligatorio hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses: <ul style="list-style-type: none"> 6 semanas. Las añadidas como consecuencia de la cesión de derecho por la madre (hasta 4 semanas). <p>Obligación de comunicación a la empresa con 15 días de antelación.</p> <p>Si ambos progenitores prestan servicios para la misma empresa, esta podrá razonadamente por escrito limitar su ejercicio simultáneo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Obligatoriamente: 4 semanas ininterrumpidas inmediatamente después del parto. Disponibles a disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida y a jornada completa o, previo acuerdo con la empresa, a jornada parcial desde el fin del descanso obligatorio hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses: <ul style="list-style-type: none"> 8 semanas. Las añadidas como consecuencia de la cesión de derecho por la madre (hasta 2 semanas). <p>Obligación de comunicación a la empresa con 15 días de antelación.</p> <p>Si ambos progenitores prestan servicios para la misma empresa, esta podrá razonadamente por escrito limitar su ejercicio simultáneo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Obligatoriamente: 6 semanas ininterrumpidas, inmediatamente posteriores al parto y a jornada completa. Disponible (10 semanas) en periodos semanales de forma interrumpida o ininterrumpida y a jornada completa o, previo acuerdo con la empresa, a jornada parcial y que distribuirá, a su elección, dentro del periodo que abarca desde el fin del descanso obligatorio hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. <p>Obligación de comunicación a la empresa con 15 días de antelación.</p> <p>Si ambos progenitores prestan servicios para la misma empresa, esta podrá razonadamente por escrito limitar su ejercicio simultáneo.</p>
.../...			

REAL DECRETO-LEY			
Regulación anterior	Periodo transitorio		Nueva regulación
Hasta el 31 de marzo de 2019	Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2019	2020	2021
<p>.../...</p> <p>Distribución en supuesto de adopción, guarda o acogimiento. Opciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Durante el periodo comprendido desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento hasta el fin del periodo de suspensión por adopción, guarda o acogimiento (16 semanas). Inmediatamente después del fin del periodo de suspensión por adopción, guarda o acogimiento. 			
Supuestos	Supuestos	Supuestos	Supuestos
Nacimiento múltiple: 2 días más por cada hijo a partir del segundo.	Nacimiento múltiple: 2 semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores/as, por cada hija o hijo distinto del primero..		Nacimiento múltiple: 2 semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores/as, por cada hija o hijo distinto del primero.
---	Fallecimiento del hijo o hija: regla general (16 semanas) salvo que, una vez finalizadas las 6 obligatorias, solicite la reincorporación al puesto de trabajo.		Fallecimiento del hijo o hija: regla general (16 semanas) salvo que, una vez finalizadas las 6 de obligatorias, solicite la reincorporación al puesto de trabajo.
Parto prematuro y casos en que, por otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: a instancia de la madre o, en su caso, del otro progenitor se podrá solicitar que el cómputo del periodo de suspensión comience a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas de descanso obligatorio.	Parto prematuro y casos en que, por otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: a instancia de la madre biológica o del otro progenitor se podrá solicitar que el cómputo del periodo de suspensión comience a partir de la fecha del alta hospitalaria.		Parto prematuro y casos en que, por otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: a instancia de la madre biológica o del otro progenitor se podrá solicitar que el cómputo del periodo de suspensión comience a partir de la fecha del alta hospitalaria.
			.../...

REAL DECRETO-LEY			
Regulación anterior	Periodo transitorio		Nueva regulación
Hasta el 31 de marzo de 2019	Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2019	2020	2021
.../...			
---	Parto prematuro con falta de peso y otros casos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días: el periodo de suspensión se amplía en tantos días como dure la hospitalización del nacido con un máximo de 13 semanas adicionales.		Parto prematuro con falta de peso y otros casos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días: el periodo de suspensión se amplía en tantos días como dure la hospitalización del nacido con un máximo de 13 semanas adicionales.
---	Discapacidad del hijo o hija en el nacimiento: 2 semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores/as.		Discapacidad del hijo o hija en el nacimiento: 2 semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores/as.
La madre, que ha cedido inicialmente parte de su derecho de descanso al otro progenitor, en el momento de reincorporación al trabajo se encuentra en situación de incapacidad temporal (IT): el otro progenitor, que se encuentra disfrutando del descanso cedido, podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad.	La madre, que ha cedido inicialmente parte de su derecho de descanso al otro progenitor (hasta 4 semanas), en el momento de reincorporación al trabajo se encuentra en situación de IT: el otro progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica.	La madre, que ha cedido inicialmente parte de su derecho de descanso al otro progenitor (hasta 2 semanas), en el momento de reincorporación al trabajo se encuentra en situación de IT: el otro progenitor/a podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica.	NO (Intransferible)
Fallecimiento de la madre (realizara o no un trabajo). Se transfiere su derecho al otro progenitor: <ul style="list-style-type: none">• 16 semanas (si muerte en el parto), o• la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar antes del parto.	Fallecimiento de la madre (realizara o no un trabajo): derecho del otro progenitor/a a la totalidad de las 16 semanas de suspensión de la madre.		NO
			.../...

REAL DECRETO-LEY			
Regulación anterior	Periodo transitorio		Nueva regulación
Hasta el 31 de marzo de 2019	Del 1 de abril al 31 de diciembre de 2019	2020	2021
.../...			
---	La madre no tiene derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones: el otro progenitor/a tiene derecho a suspender su contrato por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.		NO