

FORO DE ACTUALIDAD

ESPAÑA

REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

El 7 de marzo de 2019 se publicó el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Esta nueva normativa es una respuesta por parte del legislador ante la especial sensibilidad de la sociedad en relación con la igualdad de género en el entorno laboral. De este modo, el Real Decreto-Ley modifica hasta siete textos legales para introducir medidas concretas en materia de permisos de conciliación, planes de igualdad, prestaciones de la Seguridad Social, retribución y jornada, entre otras. Los objetivos de cada medida son diversos (fomentar la corresponsabilidad en el cuidado del menor, ampliar las facultades de información y negociación de la representación de los trabajadores en las empresas, etc.), pero, tal y como menciona la exposición de motivos de la norma, todas tienen en común que se dirigen a “dar un paso más hacia la plena igualdad”.

PALABRAS CLAVE

Igualdad de género, Empleo, Planes de igualdad, Conciliación laboral, Permisos por nacimiento, Igualdad retributiva.

Royal Decree-Law 6/2019 of 1 March on Urgent Measures to Guarantee Equality of Treatment and Opportunities Between Women and Men in Employment

On 7 March 2019 was published Royal Decree-Law 6/2019 of 1 March on urgent measures to guarantee equality of treatment and opportunities between women and men in employment. This new regulation is a response by the legislator to the particular sensitivity of society to gender equality in employment. The Royal Decree-Law modifies seven legal texts to introduce specific measures related to work-life balance, equality plans, social security benefits, remuneration and working time, among other matters. The goal of each measure varies (encouraging co-responsibility in childcare, expanding the information and negotiation faculties of employee representatives in companies, etc.). However, as the Royal Decree-Law states, they all have in common that their ultimate aim is “to take further steps towards complete equality”.

KEY WORDS

Gender Equality, Employment, Equality plans, Work-life balance, Birth leaves, Pay equity.

Fecha de recepción: 30-04-2019

Fecha de aceptación: 04-05-2019

INTRODUCCIÓN

El día 7 de marzo de 2019 vio la luz el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (el “Real Decreto-Ley”). El Real Decreto-Ley es una respuesta del legislador ante la especial sensibilidad de la sociedad actual en torno a los problemas de igualdad de género en el ámbito labo-

ral. De esta manera, el legislador se hace eco de las peticiones sociales y, entre otras cuestiones, trata de introducir mecanismos para evitar la discriminación en las empresas, reduce el diferente trato que la normativa daba a hombres y mujeres en materia de permisos para la conciliación de la vida familiar y laboral, y fomenta que se reparta la carga del cuidado de los menores entre los dos progenitores.

En esta línea, las principales medidas incluidas en el Real Decreto-Ley se concretan en el estableci-

miento de nuevas obligaciones formales y materiales para las empresas en materia de igualdad y no discriminación, la reforma completa de los permisos por maternidad y paternidad, que son sustituidos por un nuevo permiso por nacimiento, la creación de una nueva prestación de la Seguridad Social y la ampliación del derecho del papel de la negociación colectiva y de los representantes de los trabajadores en cuestiones de igualdad de género.

Para la implementación de todas estas novedades, el Real Decreto-Ley modifica hasta siete textos legales de diversa índole. Sin embargo, en el presente artículo nos centraremos en analizar las novedades de carácter laboral y de Seguridad Social, y dejaremos de lado las de otro tipo (como la prórroga del Fondo de apoyo para la promoción y el desarrollo de infraestructuras y servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia).

NOVEDADES EN MATERIA LABORAL

El Real Decreto-Ley introduce numerosos cambios en materia laboral. Algunos son meras adaptaciones formales a la nueva normativa o cambios de nomenclatura (como, por ejemplo, las modificaciones realizadas sobre la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, o la modificación de la palabra “trabajador” por la expresión “persona trabajadora”). Sin embargo, el Real Decreto-Ley también incorpora muchas novedades de gran calado. Analizaremos a continuación las más relevantes divididas por bloques de materia.

- Desarrollo normativo de los planes de igualdad

El Real Decreto-Ley modifica los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (la “LO 3/2007”), para actualizar la legislación sobre planes de igualdad.

Si bien la figura de los planes de igualdad se remonta a la década pasada, el Real Decreto-Ley desarrolla la escasa regulación que existía hasta el momento. Como principal novedad, el Real Decreto-Ley amplía el ámbito de aplicación de los planes de igualdad al establecer la obligación de acordar uno en las empresas de cincuenta o más trabajadores. Para suavizar el impacto sobre las empresas de menor dimensión, el Real Decreto-Ley prevé un sistema de entrada en vigor gradual de esta obligación. De este modo, las empresas de entre 150 y

250 trabajadores tendrán de plazo hasta marzo de 2020 para acordar un plan de igualdad, las empresas con entre 100 y 150 trabajadores tendrán de plazo hasta marzo de 2021, y las empresas de 50 a 100 trabajadores tendrán de plazo hasta marzo de 2022.

En cuanto al proceso de elaboración de los planes de igualdad, frente a la anterior regulación contenida en la LO 3/2007, en la que se dejaba libertad a las partes, en la actualidad se introduce la necesidad de realizar un “diagnóstico previo” que deberá ser elaborado por una comisión creada específicamente para la negociación del plan de igualdad (la “Comisión Negociadora del Plan de Igualdad”, según la denomina el artículo 46.2 LO 3/2007). Además, el Real Decreto-Ley establece el contenido mínimo que deberá evaluar este diagnóstico, en el que se incluyen asuntos tales como el proceso de selección y contratación o la infrarrepresentación femenina en la empresa (artículo 46 LO 3/2007). Este punto no es baladí, puesto que las empresas tendrán la obligación de suministrar información suficiente a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad sobre todos los temas que se deben incluir en el diagnóstico previo. Tanto la elaboración y contenido del diagnóstico previo como otras materias relacionadas con los planes de igualdad deberán ser desarrollados reglamentariamente en un plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto-Ley (es decir, hasta agosto de 2019).

Por último, una vez acordado el plan de igualdad, las empresas deberán inscribirlo en el Registro de Planes de Igualdad que deberá ser constituido en el mismo plazo de seis meses.

- Novedades en materia de retribución. Trabajo de igual valor y registro salarial

El Real Decreto-Ley desarrolla extensamente el contenido del artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (el “ET”). Así, define el concepto de “trabajo de igual valor”, que, si bien ya había sido definido en diversas ocasiones por la jurisprudencia europea (por ejemplo, en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 28 de febrero de 2013, asunto C-427/11, Margaret Kenny), no tenía desarrollo legal en España. De este modo, la nueva normativa establece que los trabajos tendrán igual valor cuando “la naturaleza de las funciones o tareas efectiva-

mente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes” (artículo 28.1 ET).

Partiendo de esta base, el Real Decreto-Ley introduce en el apartado segundo del artículo 28 ET la obligación para todas las empresas de llevar un registro con los valores medios del salario y de los complementos salariales de su plantilla, desagregados por sexo y grupos profesionales o puestos de trabajo iguales o de “igual valor”. Es llamativo que, a pesar de su desaparición en el año 2012, el apartado segundo del artículo 28 haga referencia junto con los grupos profesionales y los puestos de trabajo a las “categorías profesionales”.

En cualquier caso, se debe tener en cuenta que las empresas deberán compartir esta información con los representantes de los trabajadores (artículo 46.2 de la LO 3/2007). Asimismo, el Real Decreto-Ley dispone que los propios trabajadores podrán acceder a través de sus representantes a este registro. Sin embargo, el Real Decreto-Ley deja sin resolver la cuestión sobre el modo de acceso por parte de los trabajadores en las empresas sin representación legal de los trabajadores.

A mayor abundamiento, las empresas con cincuenta o más trabajadores tendrán la obligación de incluir una justificación en el registro cuando de la información sobre retribución se desprenda una diferencia superior al 25 % entre hombres y mujeres. En concreto, deberán explicar que dicha diferencia “*responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras*” (apartado tercero del artículo 28 ET).

Por último, siguiendo la idea del trabajo igual o de igual valor, según el nuevo apartado tercero del artículo 9 ET, si el contrato de trabajo o alguna de sus cláusulas resultara ser nulo por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador podrá reclamar la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor.

- Modificaciones sobre la jornada laboral. Derecho a solicitar la adaptación de la jornada

El Real Decreto-Ley modifica el contenido del apartado octavo del artículo 34 ET para regular un nuevo mecanismo para solicitar la adaptación de la jornada laboral de todos los trabajadores (con inde-

pendencia de si tienen o no cargas familiares) y sin que dicha adaptación conlleve reducción de la jornada (supuesto que se regula en el nuevo artículo 37 ET). Se establece con carácter prioritario la regulación de este mecanismo mediante convenio colectivo. Sin embargo, en defecto de regulación convencional, ante una solicitud para la adaptación de la jornada de un trabajador, la empresa estará obligada a abrir un proceso de negociación que tendrá una duración máxima de treinta días. Tras el fin de las negociaciones, la empresa deberá aceptar la petición, presentar una propuesta alternativa o negarse aportando una justificación objetiva. Además, a pesar de la naturaleza de norma material del ET, se incluye una previsión de carácter procesal al establecerse que las discrepancias deberán sustentarse por el procedimiento judicial sumario y urgente previsto para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y regulado en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

- Nueva regulación en materia de permisos. Permisos de lactancia y nacimiento

Permiso para el cuidado del lactante

La principal modificación introducida en relación con el permiso de lactancia radica en que, mientras que el antiguo artículo 37.4 ET preveía el disfrute del permiso por uno solo de los trabajadores en el caso de que ambos trabajaran, su nueva redacción suprime esta limitación y prohíbe la transferencia de su disfrute entre los progenitores o figuras afines (adoptantes, guardadores o acogedores). Asimismo, se incluye una previsión ya existente con anterioridad en relación con los derechos de reducción de jornada (artículo 37.6 ET) sobre la facultad empresarial de limitar por razones justificadas el disfrute de este permiso cuando ambos progenitores presen servicios en la misma empresa.

El cambio en la configuración de este permiso es tal que no solo se elimina la prohibición de que ambos progenitores puedan disfrutar del permiso, sino que esta situación se trata de fomentar. En efecto, si ambos progenitores disfrutaran del permiso con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute se extenderá desde que el lactante cumpla nueve meses hasta que cumpla doce. Cabe destacar que durante esta ampliación adicional de tres meses se produce una reducción proporcional del salario (al

contrario de lo que ocurre durante los primeros nueve meses).

Excedencia para atender al cuidado del menor

Al igual que ocurre con el permiso para el cuidado del lactante, el último párrafo del artículo 46.3 ET es modificado para fomentar el disfrute de la excedencia por ambos progenitores. En este sentido, el periodo durante el cual se reserva el puesto de trabajo se amplía hasta los dieciocho meses cuando ambos progenitores disfruten de la excedencia “*con la misma duración y régimen*”. Cabe señalar que esta medida es poco efectiva en el supuesto de familias numerosas de carácter especial, pues ellas ya tienen garantizada *per se* la reserva de puesto de trabajo durante un periodo de dieciocho meses.

Sustitución de los permisos de maternidad y paternidad por el permiso por nacimiento

Una de las novedades principales introducidas por el Real Decreto-Ley es la sustitución de los permisos de paternidad y maternidad por un único permiso: el permiso por nacimiento. La nueva regulación reemplaza casi por completo el sistema establecido hasta el momento, todo ello con el fin de asimilar las condiciones de disfrute de este permiso entre ambos progenitores, reducir el diferente trato normativo que preveía la anterior regulación para cada uno de ellos y repartir la carga del cuidado de los menores entre ambos progenitores.

De esta manera, el nacimiento (concepto en el que se incluye tanto el parto como el cuidado de un menor de doce meses) suspenderá el contrato de trabajo de ambos progenitores durante dieciséis semanas. De estas dieciséis semanas, seis son obligatorias y deberán ser disfrutadas por ambos progenitores en el momento inmediatamente posterior al parto.

Las diez semanas restantes se distribuirán a voluntad de los progenitores, “*en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida*”. Además, se podrá ejercer la suspensión “*desde la finalización de la suspensión obligatoria hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses*”. Como excepción, la madre biológica tiene la facultad de anticipar el ejercicio de este permiso hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. Por último, salvo las primeras seis semanas obligatorias (que deberán disfrutarse a tiempo completo), el resto del periodo de disfrute del permiso se deberá acordar entre la empresa y el trabajador si se realizara “*en régimen de jornada completa o jornada parcial*”. Además, el legislador hace

una llamada a la negociación colectiva para regular el ejercicio de estos derechos (párrafo noveno del artículo 48.4 ET).

Los trabajadores deberán comunicar a la empresa con una antelación mínima de quince días el momento del disfrute de estos periodos semanales o la acumulación de ellos.

Tanto en el supuesto de nacimiento de un hijo con discapacidad como en los casos de parto múltiple, se alargará el permiso en dos semanas. La novedad radica en que esta ampliación se repartirá entre ambos progenitores, alargándose en una semana más el permiso de cada progenitor (artículo 48.6 ET).

Cabe resaltar que se elimina la posibilidad de transferir parte de este derecho entre los progenitores contemplada en la anterior regulación. En efecto, el párrafo séptimo del artículo 48.4 ET declara que el permiso por nacimiento es un “*derecho individual de la persona trabajadora*” y que, por tanto, no podrá transferirse su ejercicio.

Como no podía ser de otra manera, el apartado quinto del artículo 48 ET reitera toda esta regulación inicialmente prevista en caso de parto para los supuestos de adopción, guardia y acogimiento de menores, y la adapta a las especificidades de cada una de estas situaciones.

Por otro lado, el Real Decreto-Ley también adapta la normativa de aplicación al personal laboral de la Administración. La nueva disposición adicional vigesimosegunda del ET establece de una manera confusa que la regulación establecida en el ET sobre “*el permiso por nacimiento, adopción del progenitor diferente de la madre biológica, y del permiso por lactancia*” no será de aplicación para los trabajadores que presten servicios como personal laboral de las Administraciones Públicas. Esta previsión se reitera en el segundo párrafo del artículo 7 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (el “EBEP”), también modificado por el Real Decreto-Ley, en el cual se establece que será de aplicación la normativa contenida en el EBEP en dichos supuestos. Ambos preceptos se caracterizan por su deficiente técnica legislativa, de tal manera que es difícil determinar qué supuestos se regularán por uno u otro cuerpo legal. Afortunadamente, la similitud del contenido del ET y del EBEP palia las potenciales consecuencias negativas prácticas que la oscuridad de estos preceptos podría llegar a ocasionar para el personal laboral que presta servicios en la Administración.

A mayor abundamiento, es llamativo que, al contrario de lo que se ha pretendido en el ET al unificar el permiso por nacimiento en uno solo, en el EBEP se haya mantenido la dualidad. Por un lado, reemplaza el antiguo “permiso por parto” y se sustituye por el actual “permiso por nacimiento para la madre biológica”. Por otro lado, se sustituye el “permiso de paternidad” por el “permiso del progenitor diferente de la madre biológica”. Sin embargo, a pesar de estas diferencias formales, la nueva regulación del ET coincide en lo fundamental con la regulación de estos dos permisos y con las modificaciones introducidas en el EBEP para el “permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento”. Esta situación hace difícil justificar, por un lado, que ambos permisos (el permiso por nacimiento para la madre biológica y el permiso del progenitor diferente de la madre biológica) estén regulados no se hayan unificado en el EBEP y, por otro, que el régimen de aplicación esté repartido -de manera confusa- entre el ET y el EBEP.

Por último, es de suma relevancia tener en cuenta la entrada en vigor de la aplicación de estas modificaciones. El Real Decreto-Ley establece un complejo régimen transitorio según el cual esta regulación entrará en vigor de manera paulatina y con determinadas particularidades (disposición transitoria decimotercera del ET y disposición transitoria novena del EBEP). Este régimen transitorio establece una entrada en vigor dividida en varias fases hasta la completa aplicación de la nueva normativa a partir del 1 de enero de 2021.

- Refuerzo de la protección ante la extinción del contrato

Por un lado, el Real Decreto-Ley modifica el artículo 14 ET para extender el ámbito de aplicación de la regulación sobre la nulidad objetiva en caso de despido de mujeres embarazadas a las extinciones producidas durante el periodo de prueba. De este modo, se aleja de la doctrina sentada por los tribunales, especialmente por la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de abril de 2011 (RCUD 2893/2010). Además, establece una inversión en la carga de la prueba, de tal modo que tendrá que ser el empresario quien deberá acreditar la procedencia de la extinción durante el periodo de prueba de una mujer embarazada. Las mujeres gozarán de esta especial protección desde el momento en que se inicie el embarazo, sin que el texto legal tenga en

cuenta el conocimiento de esta circunstancia por parte del empresario.

Por otro lado, se aumenta de nueve a doce meses el plazo durante el cual las personas cuyo contrato se encontraba suspendido por algún motivo relacionado con el nacimiento o una figura afín (adopción, guarda o acogimiento) gozan de la especial protección ante el despido. Por tanto, en los despidos objetivos (letra c del artículo 53.4 ET), así como en los disciplinarios (letra c del artículo 55.5 ET), será el empresario quien deba justificar la procedencia de la extinción de los contratos de los trabajadores que se produzcan en un plazo de doce meses desde su reingreso al trabajo, so pena de que los despidos sean declarados nulos.

Por último, para lograr la declaración de procedencia de los despidos objetivos de trabajadoras embarazadas o de trabajadores que hayan disfrutado de permisos o excedencias con motivo del nacimiento o una figura afín, será necesario acreditar que las causas objetivas concurrentes impactan sobre los puestos de trabajo de esos concretos trabajadores y que, por tanto, requieren la extinción de sus puestos de trabajo.

- Ampliación del derecho de información de los representantes de los trabajadores

El Real Decreto-Ley modifica el artículo 64 ET para introducir el derecho del comité de empresa a recibir el registro de la jornada que se prevé en el nuevo artículo 28 ET. Igualmente, se refuerza el deber de vigilancia de los representantes en materia de igualdad de trato salarial (apartado tercero del artículo 64.3 ET).

- Ampliación del ámbito de la negociación colectiva. Clasificación profesional y adaptación de la jornada

El Real Decreto-Ley modifica el apartado tercero del artículo 22 ET introduciendo un requisito que antes no se preveía en la legislación a la hora de configurar los grupos profesionales en la negociación colectiva o mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, con el fin de evitar la discriminación por razón de género. En concreto, la definición de los grupos profesionales se deberá ajustar a criterios que estén “*basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones*”. Además,

la configuración de los grupos profesionales deberá cumplir en cualquier caso con la regla de que los trabajos iguales o de igual valor deberán obtener igual remuneración.

Igualmente, el Real Decreto-Ley amplía el papel de la negociación colectiva mediante la adición del nuevo apartado octavo del artículo 34 ET y mediante la modificación del artículo 48.4 ET, ambos explicados con anterioridad. Por un lado, el nuevo artículo 34 ET remite a la negociación colectiva para regular el ejercicio del derecho a la adaptación de la jornada regulada en dicho artículo. Por otro lado, el artículo 48.4 ET menciona la posible regulación convencional en materia de ejercicio del nuevo permiso por nacimiento.

NOVEDADES DE SEGURIDAD SOCIAL

El Real Decreto-Ley incluye novedades en materia de Seguridad Social al reformar por completo el capítulo VII del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (la "LGSS"), y modificar el régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia (disposición adicional decimocuarta LGSS).

- Sustitución de la prestación de paternidad por la prestación de corresponsabilidad en el cuidado del lactante

El Real Decreto-Ley modifica por completo el capítulo VII del título II de la LGSS mediante la sustitución de la antigua prestación de paternidad por la nueva prestación de corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

Por otro lado, se debe destacar que, para cubrir la desaparición de la prestación por paternidad, la antigua prestación por maternidad pasa a denominarse "prestación por nacimiento y cuidado del menor" y extiende su ámbito de aplicación a las situaciones de "nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar" (artículo 177 LGSS). Merece la pena destacar que muchos artículos de la LGSS han sido modificados con el fin de adaptar la ley a esta nueva nomenclatura. Sin embargo, esta adaptación ha sido incompleta y permanecen aún numerosas referencias a las anteriores denominaciones.

Continuando con el permiso de corresponsabilidad en el cuidado del lactante, la situación que protege es el disfrute del permiso para el cuidado del menor por parte de los dos progenitores (o figuras afines) "con la misma duración y régimen" y desde que el menor cumpla nueve meses de edad hasta que cumpla doce. Una vez cumplidos los doce meses de edad, se extingue la prestación. Además, es condición indispensable para tener derecho a esta prestación que ambos progenitores trabajen. La acreditación de esta circunstancia se realizará "mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en las que trabajen". El último párrafo del artículo 183 LGSS prevé que la documentación a entregar para obtener la prestación se desarrollará reglamentariamente, aunque no se establece un plazo máximo para que se produzca este desarrollo.

Merece la pena destacar que tan solo uno de los progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores podrá percibir la prestación. Una vez que haya sido reconocida la prestación, la cuantía que se percibirá asciende al "100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo".

- Nuevo régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia

El Real Decreto-Ley modifica la disposición adicional decimocuarta de la LGSS reguladora de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia. Se justifica la inclusión de estas modificaciones en el Real Decreto-Ley, puesto que, tal y como expone su propia exposición de motivos, el colectivo que se encarga del cuidado de personas dependientes "está formado en mayor medida por mujeres, ya que tradicionalmente son ellas las que asumen los cuidados de las personas dependientes".

La principal novedad introducida pretende paliar las consecuencias negativas en materia de Seguridad Social que tiene el cese de la actividad profesional para este colectivo. Por esta razón, el Real Decreto-Ley modifica la LGSS con el fin de que las cuotas del convenio especial pasen a ser abonadas por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) en lugar de por las personas que cesan su actividad laboral y suscriben dicho convenio.

Esta medida, que entró en vigor el 1 de abril de 2019, se aplicará a los nuevos supuestos de hecho que surjan a partir de esa fecha. En cuanto a los supuestos de hecho que se produjeron con anterioridad, la solicitud tendrá efectos a partir del 1 de abril de 2019, siempre que se haya formulado “den-

tro de los 90 días naturales siguientes” (es decir, hasta el 29 de junio de 2019). En caso contrario, la fecha de efectos será la de la solicitud para la suscripción del convenio especial.

SANDRA CORTÉS MARTÍN (*)

(*) Abogada del Área de Derecho Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Madrid).