

R.D.L. 6/2019 Garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres

1.-IGUALDAD EFECTIVA

-El artículo 1 plantea la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para llegar con eficacia a la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIHM), y en lo que se fundamenta es en ampliar la exigencia en la implementación y elaboración de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores, además crea la obligatoriedad de inscribir los mismos en el registro que se desarrollará reglamentariamente para ello.

Se estableció un periodo transitorio basado en el volumen de los trabajadores vs empresas para el complemento de estas obligaciones que podemos resumir en lo siguiente:

- 1 año para las empresas de más de 150 personas y hasta 250(marzo 2020)
- 2 años para las que tengan más de 100 y hasta 150 (marzo 2021)
- 3 años para las empresas de 50 a 100 trabajadores (marzo 2022)

Este artículo es complementado con el artículo 6, por el que se modifica el RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor, tipificándose como infracción grave el incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad que se establecen, no solo en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable, sino también en la referida LOIHM.

2.-DERECHO DE LOS TRABAJADORES/TRABAJADORAS

N SU Art. 2 (RDL 2/2015, de 23 de octubre) se resalta el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Viene a regular expresamente el derecho del trabajador a la remuneración correspondiente a su trabajo, planteando la igualdad de remuneración sin discriminación y recoge que se debe de entender por trabajo e IGUAL VALOR, establece sin duda una serie de indicadores que se tendrán que evaluar y lógicamente comparar para en función de los mismos hacer una equivalencia: la funciones y características de las mismas o en la parte práctica las tareas que efectivamente realizan los trabajadores; sus condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio; factores objetivos como son los estrictamente relacionados con su desempeño y si sus condiciones laborales son las mismas..

Se establece la obligatoriedad de llevar el registro de salarios, y todo ello, con independencia del número de trabajadores de la empresa. (valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales) tienen que desglosarse por sexo y grupos profesiones o categorías, y puestos de trabajo de igual valor.

Se determina el derecho de los trabajadores de acceder a este registro a través de sus representantes.

Ambos artículos equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores.

3.-NUEVAS PRESTACIONES ANTE NUEVOS DERECHOS

En su ART.4, se crea una nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público.

En su Art. 7 Extiende las prestaciones a los trabajadores por cuenta propia o autónomos de la TSGSS.