



# LEGISLACIÓN

## GUÍA JURÍDICA SOBRE EL REAL DECRETO-LEY 6/2019

# Índice

<b>REAL DECRETO-LEY 6/2019 .....</b>	<b>3</b>
¿Para qué sirve? .....	3
Ideas principales .....	3
Planes de igualdad .....	3
Igualdad salarial .....	4
Conciliación y corresponsabilidad .....	4
Protección frente al despido .....	5

# REAL DECRETO-LEY 6/2019

El Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, es una norma española que busca reforzar la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Su idea principal es evitar la discriminación por sexo y mejorar la vida personal, familiar y laboral.

## ¿Para qué sirve?

Sirve para que las empresas y administraciones revisen sus prácticas y eliminen desigualdades que afectan a las mujeres, sobre todo en el acceso al trabajo, la promoción, el salario, los permisos y la permanencia en el empleo.

También pretende fomentar la corresponsabilidad, es decir, que los cuidados no recaigan solo en las mujeres.

## Ideas principales

Esta norma parte de una idea clara: la igualdad no debe ser solo formal, sino real y efectiva.

Por eso incluye medidas sobre planes de igualdad, salarios, permisos, conciliación, protección frente al despido y derechos en el trabajo.

## Planes de igualdad

Una de las novedades más importantes es que las empresas de 50 o más personas trabajadoras deben elaborar y aplicar un plan de igualdad.

Ese plan debe tener medidas concretas para quitar los obstáculos que impiden la igualdad.

El plan de igualdad tiene que tener un diagnóstico previo sobre selección, contratación, formación, promoción, retribuciones, conciliación, infrarrepresentación femenina y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Además, debe inscribirse en un registro oficial.

## Igualdad salarial

La norma también habla sobre el derecho a cobrar lo mismo por un trabajo de igual valor. Esto significa que dos puestos diferentes pueden tener el mismo valor si exigen un nivel parecido de formación, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo.

Además, las empresas deben llevar un registro salarial con los salarios medios, complementos y percepciones extrasalariales, separados por sexo. Si en una empresa con al menos 50 personas trabajadoras hay diferencias muy grandes, la empresa debe justificar por qué ocurren.

## Conciliación y corresponsabilidad

Otro punto importante es la conciliación. La norma reconoce que las personas trabajadoras pueden pedir adaptaciones de jornada, distribución del tiempo o incluso trabajo a distancia para cuidar mejor su vida familiar y personal.

Estas peticiones deben ser razonables y proporcionales, y la empresa debe responder por escrito.

También se refuerzan los permisos y reducciones para el cuidado del hijo, el nacimiento de hijos e hijas y a otras situaciones familiares.

La idea es que el cuidado sea un derecho individual y no algo que se transfiera automáticamente a una sola persona.

## Protección frente al despido

El Real Decreto-ley 6/2019 protege especialmente a las trabajadoras embarazadas, a quienes piden permisos de conciliación y a las víctimas de violencia de género. En estos casos, el despido puede ser nulo si está relacionado con esa situación protegida.

Esto significa que una empresa no puede despedir legalmente a una persona por estar embarazada, por pedir un permiso de cuidado o por ejercer derechos relacionados con la protección frente a la violencia de género. Es una garantía importante contra represalias y discriminación.