

# Adaptación a la Directiva UE/2019/1158.

Los nuevos derechos en conciliación corresponsable contenidos en el Real Decreto-Ley 5/2023, de 28 de junio, representan un paso necesario, pero aún insuficiente. Los permisos deben ser retribuidos para ser efectivos en su finalidad de avanzar en la conciliación corresponsables entre mujeres y hombres.

Medidas reclamadas sindicalmente que suponen avances y que es necesario que las personas trabajadoras, mujeres y sobre todo, hombres, conozcan para poder disfrutarlos.

Esta normativa traspone la Directiva europea UE/2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores

# Adaptación de jornada

## Adaptación de jornada

### **Art. 34.8**

Duración  
Distribución  
Ordenación  
Forma de  
prestación

## **Duración**

Hija e hijo  
hasta 12 años

Mayores de  
12 años con  
**Necesidades  
de cuidados.**

Cónyuge o  
pareja de  
hecho.

Familiares  
hasta 2º  
grado

Personas  
dependientes  
**que convivan  
en el mismo  
domicilio**

Plazo  
Negociación  
15 días

# Permisos remunerados

Regulación  
normativa  
Art. 37.3 a) y  
b), b) bis  
Art. 37.4, 37.6  
y 37.9

Duración  
15 días  
naturales  
registro de  
pareja de  
hecho

5 días por  
accidente o  
enfermedad.

Dos días por  
fallecimiento  
pareja de  
hecho o  
parientes

Ausentarse  
del trabajo  
por causa de  
fuerza mayor



Motivos  
familiares  
urgentes con  
presencia  
inmediata

# Esquema permisos

## 15 días naturales

- Matrimonio
- Pareja de hecho

## 5 días laborables

- Accidente
- Enfermedad grave
- Hospitalización
- Intervención

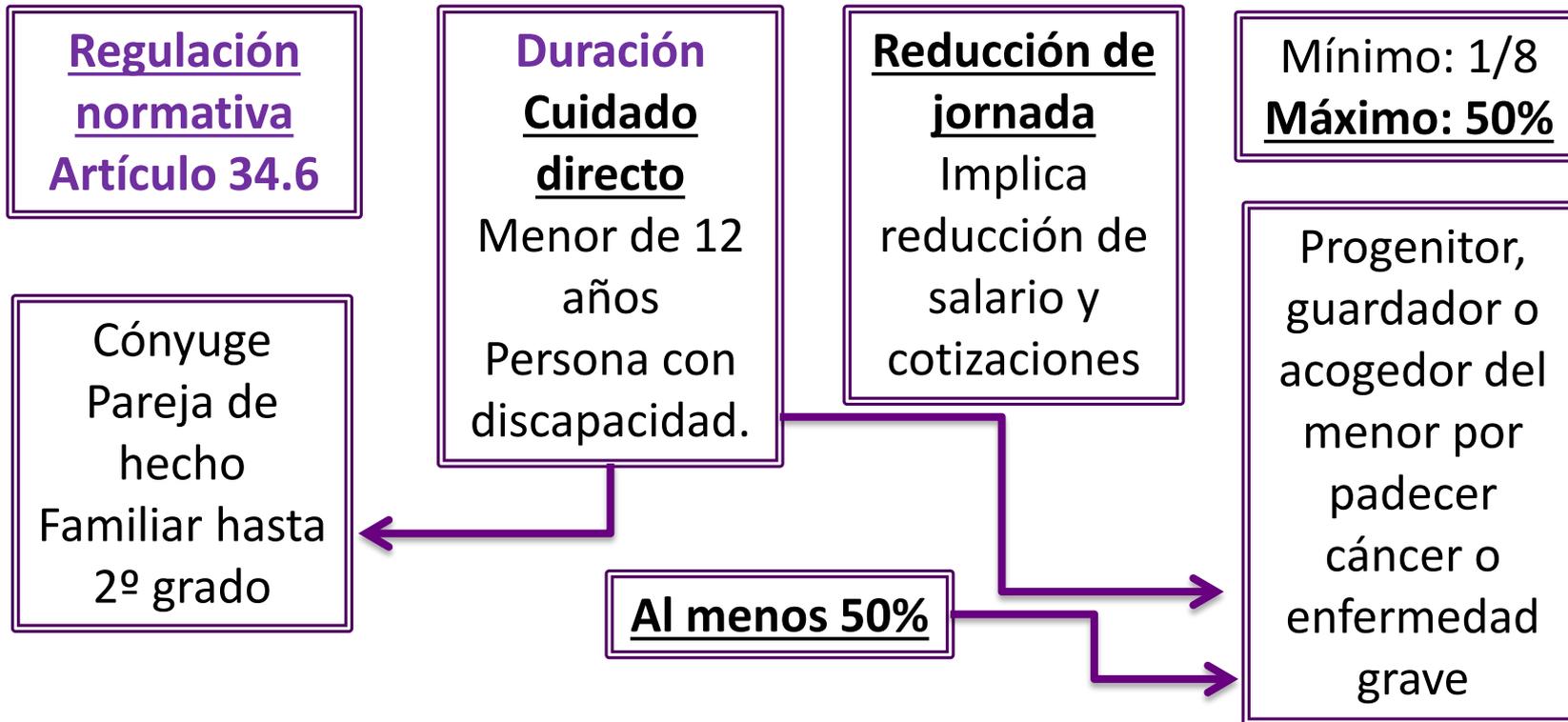
## 2 días + 2 con desplazamiento

- Fallecimiento de
  - Cónyuge
  - Pareja de hecho
  - Parientes hasta 2º grado

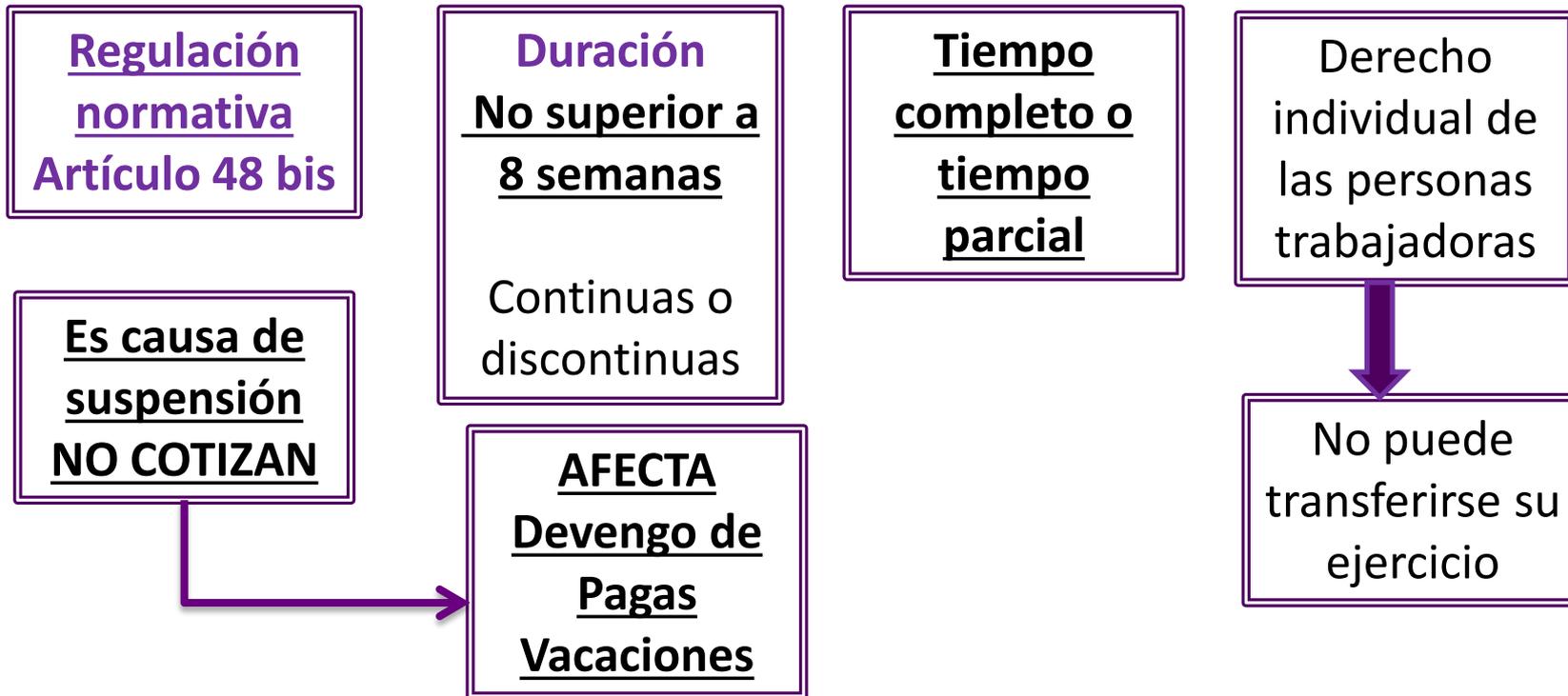
## Ausentarse del trabajo

- Fuerza Mayor
- Motivos familiares urgentes o convivientes
- Enfermedad
- Accidente
- Inmediatez

# Reducción de jornada



# Permiso parental (no retribuido)



# Permiso parental (retribuido)

Regulación  
normativa  
Artículo 49 g)

No reconoce  
expresament  
e el carácter  
retribuido

Duración  
No superior a  
8 semanas

Continuas o  
discontinuas

Artículo 8 de  
la Directiva

Tiempo  
completo o  
tiempo  
parcial

Personas  
trabajadoras  
del EBEP

Derecho  
individual de  
las personas  
trabajadoras

No puede  
transferirse su  
ejercicio

# Entrada en vigor

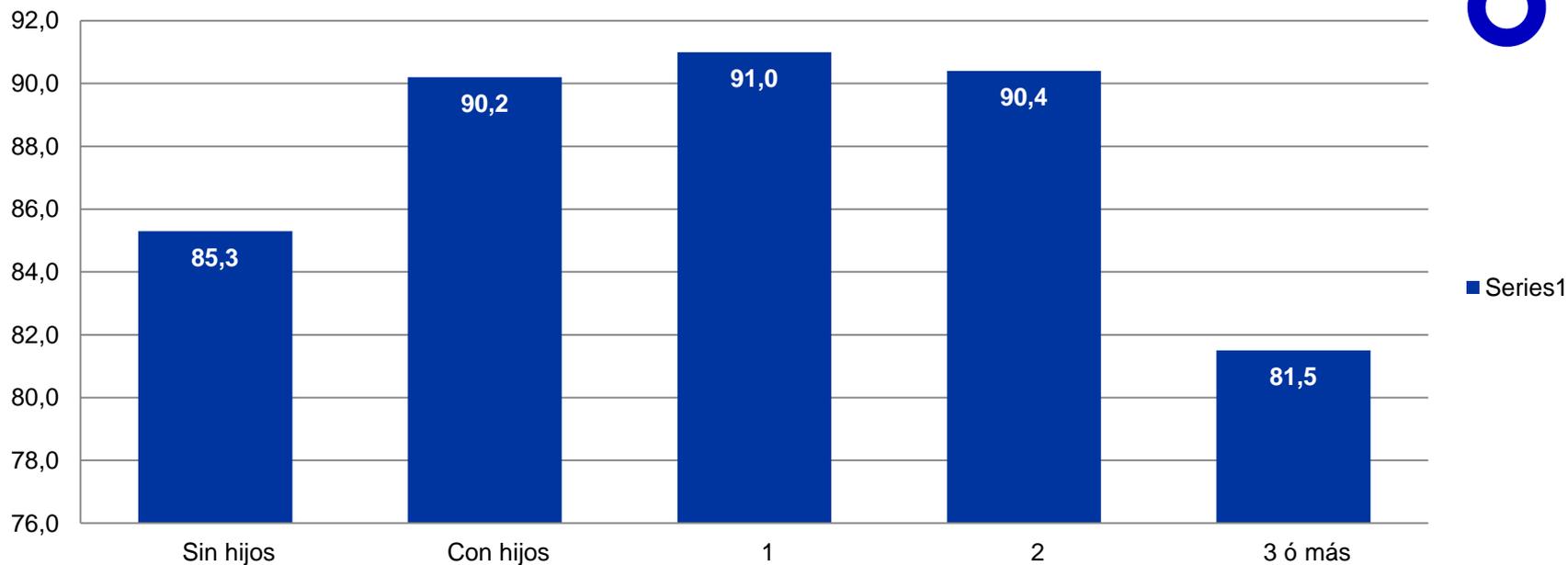
Estos permisos entraron en vigor el 30 de junio de 2023 y parte del hecho de que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de estos derechos será constitutivo de **discriminación por razón de sexo**.

# Ampliación de derechos

Estos derechos **son necesarios** pero debe ir relacionado con un cambio cultural pues las mujeres se ocupan de los **cuidados**, tienen **menor tasa de actividad**, ocupan trabajos de menor valor añadido, sufren acoso laboral, mayor parcialidad **involuntaria**. Pero esta situación puede ser corregidas.

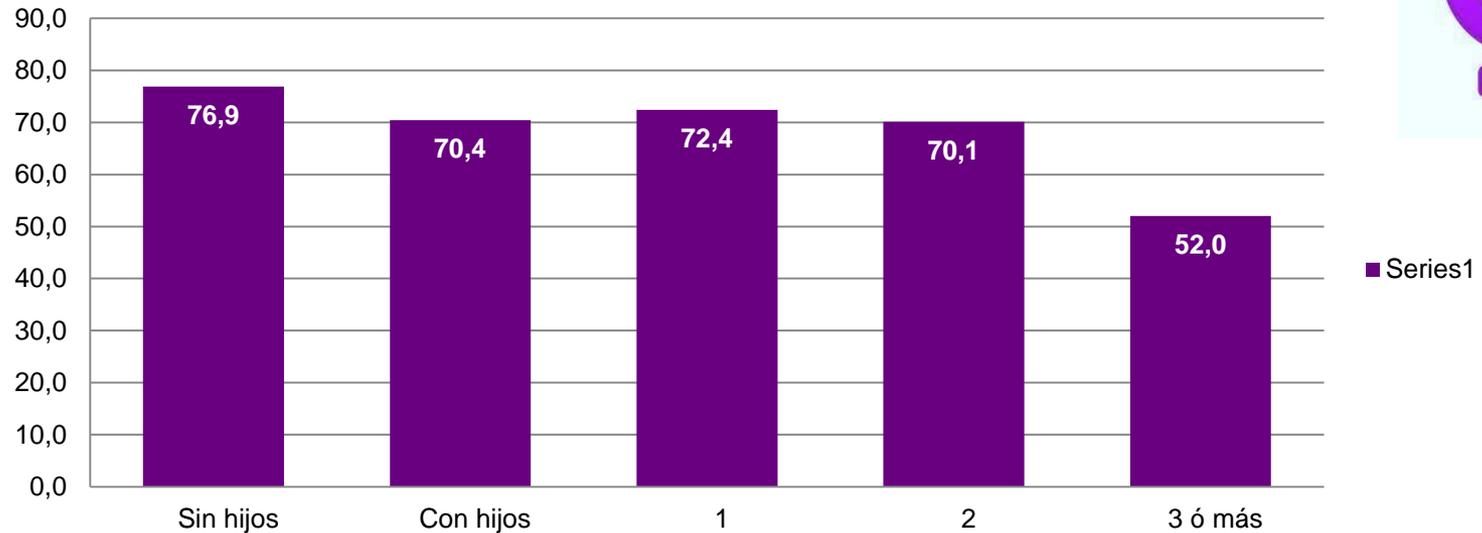
# Incidencia excedencias/tasa de empleo

## Tasa empleo/ hombres 25-49 años



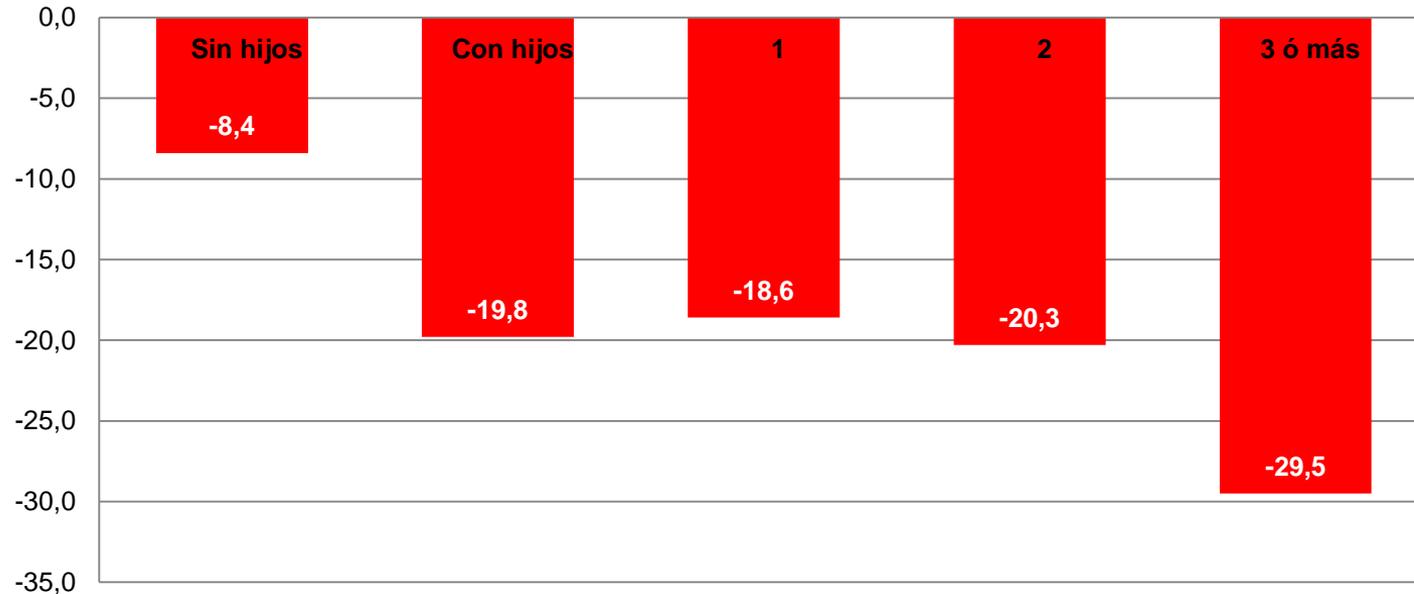
# Incidencia excedencias/tasa de empleo

## Tasa empleo/ mujeres 25-49 años



# Incidencia excedencias/tasa de empleo

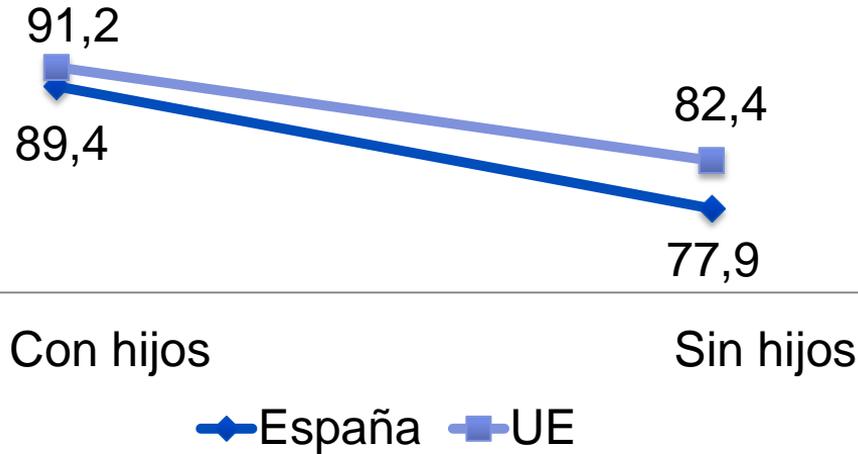
## Diferencia tasa empleo por sexo



# Incidencia excedencias/tasa de empleo

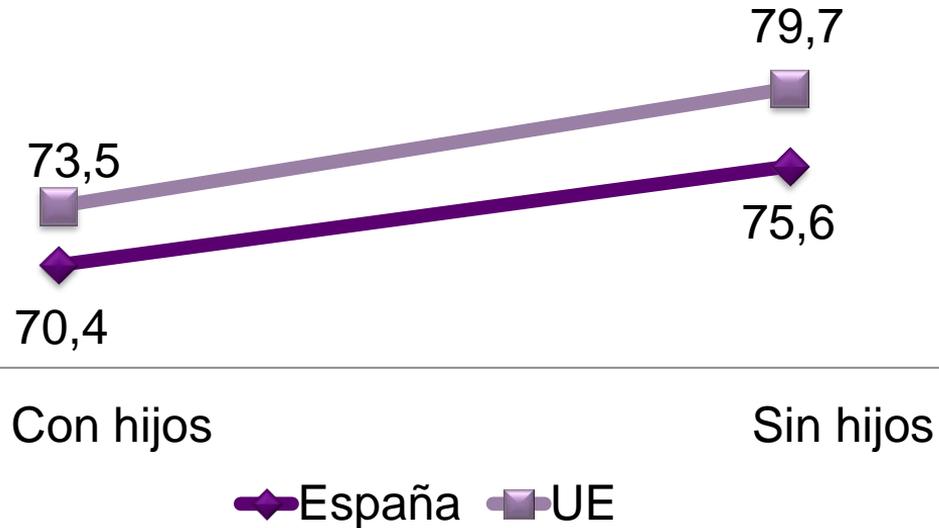


## Tasa de empleo España/UE



# Incidencia excedencias/tasa de empleo

## Tasa de empleo España/UE



# Conclusiones

- Distribución irregular de los cuidados
- Hacer un uso corresponsables de los derechos.
- Afrontar un cambio de modelo en los cuidados.
- Ampliar los derechos en la negociación colectiva.

# Conclusiones

- Ampliar el nº de empresas con planes de igualdad.
- Crear la figura de agente de igualdad de oportunidades.
- No discriminar por el uso de los derechos.
- Reconocer los derechos, el 86% de los casos atendidos son por denegar dichos permisos.

# GRACIAS

