

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

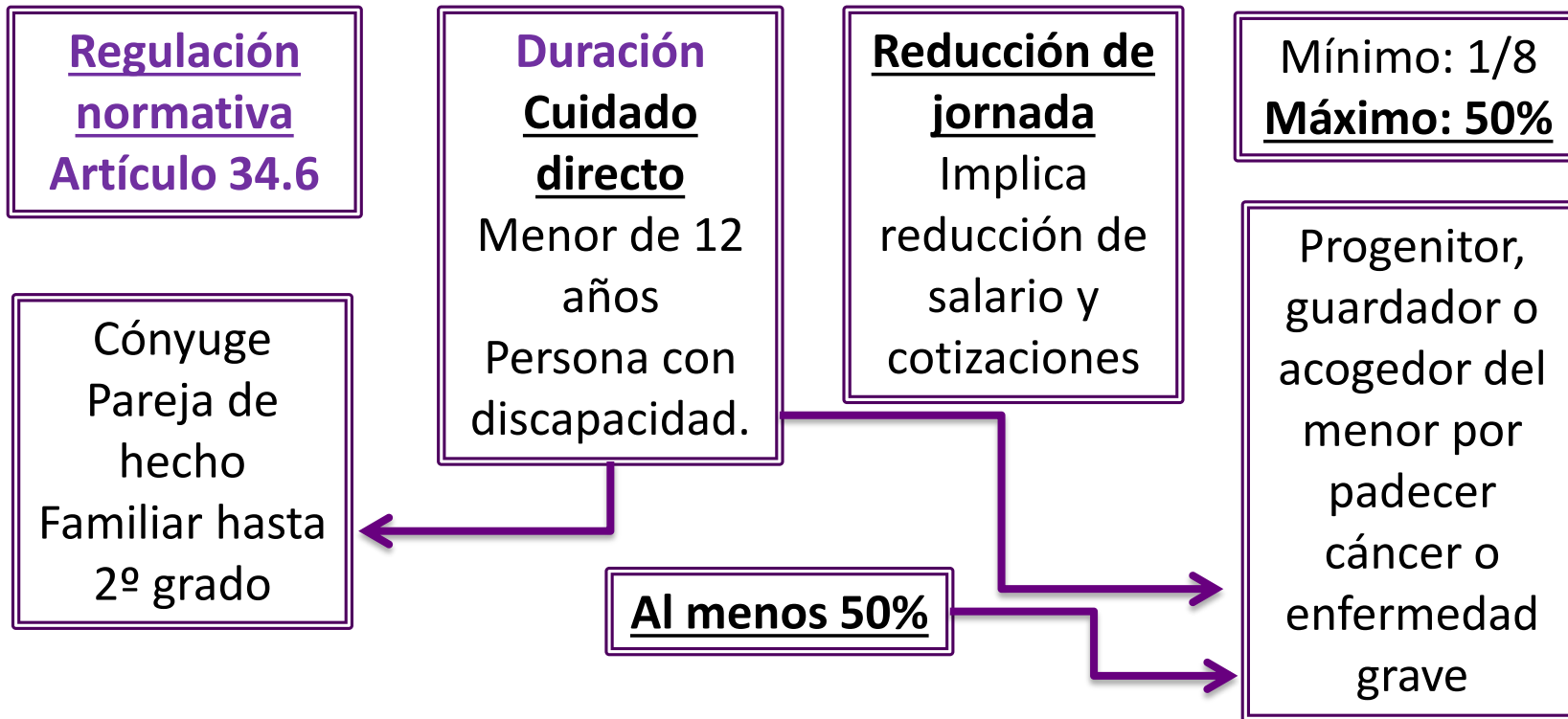
2 días + 2 con desplazamiento

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

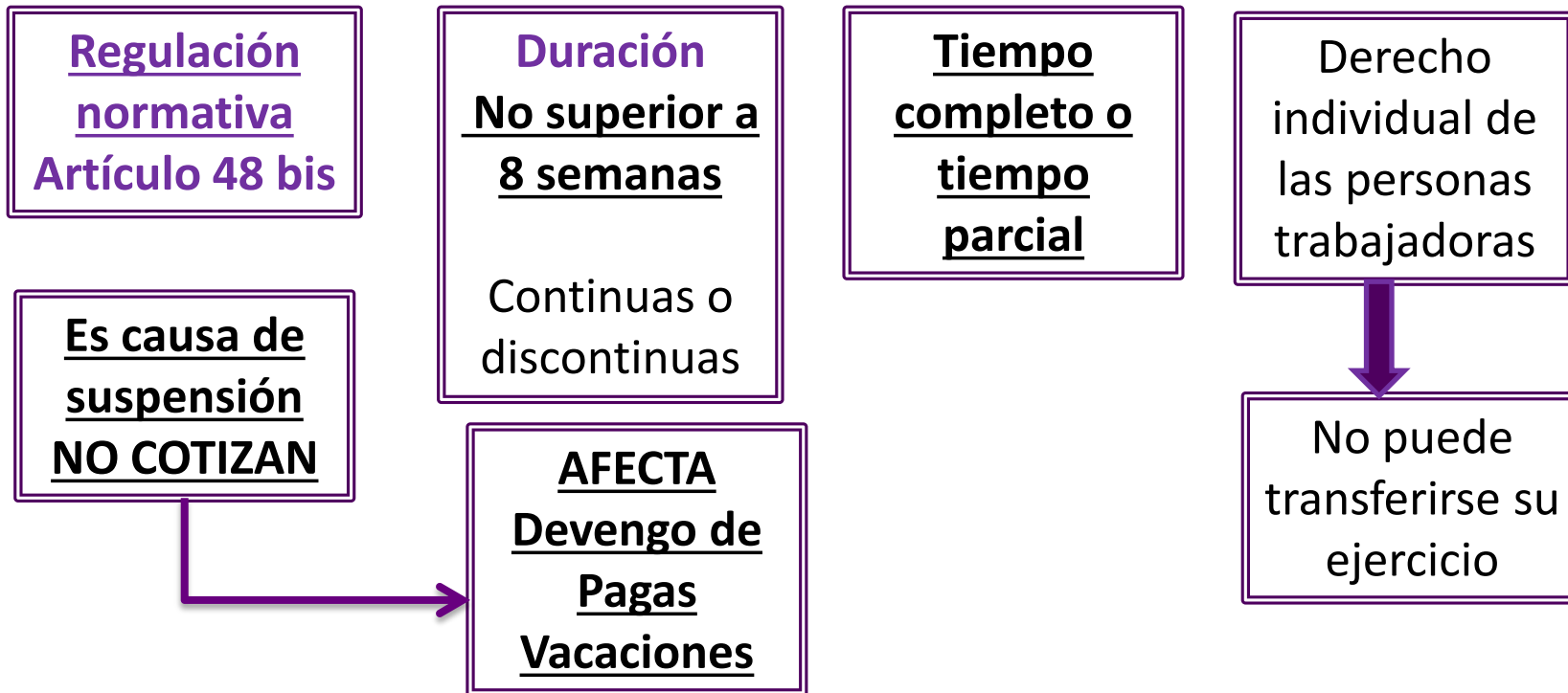
Ausentarse del trabajo

- 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

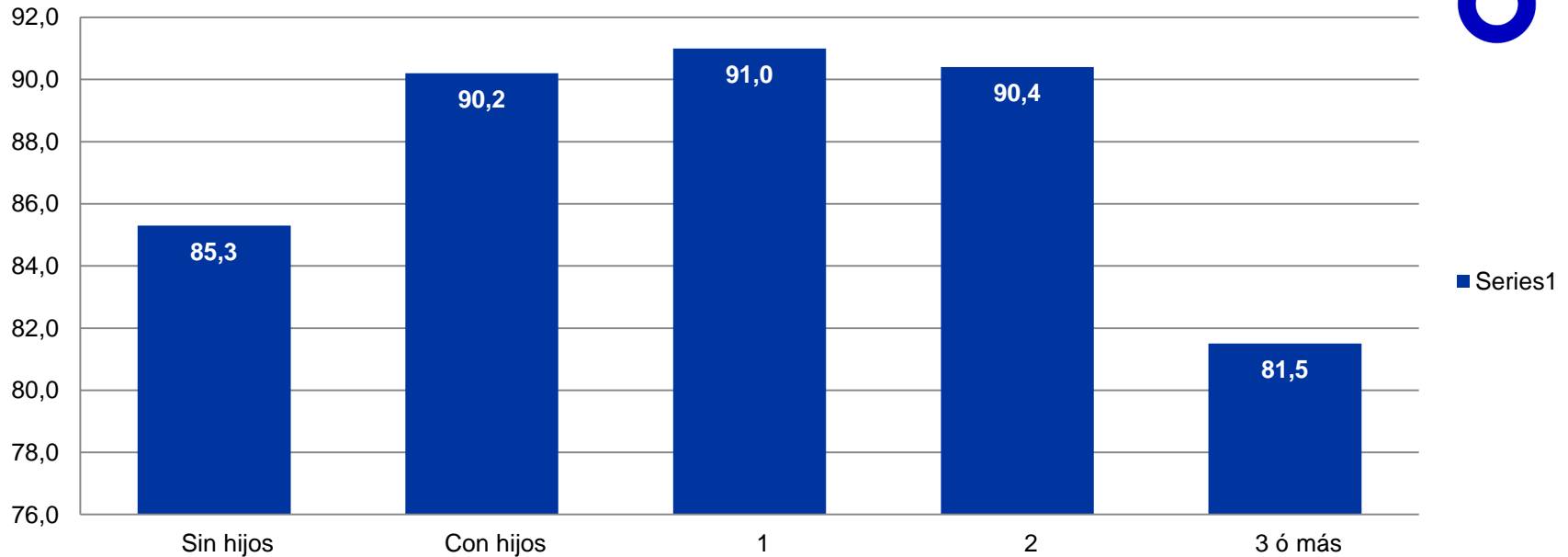
Estos permisos entraron en vigor el 30 de junio de 2023 y parte del hecho de que el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de estos derechos será constitutivo de **discriminación por razón de sexo**.

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.

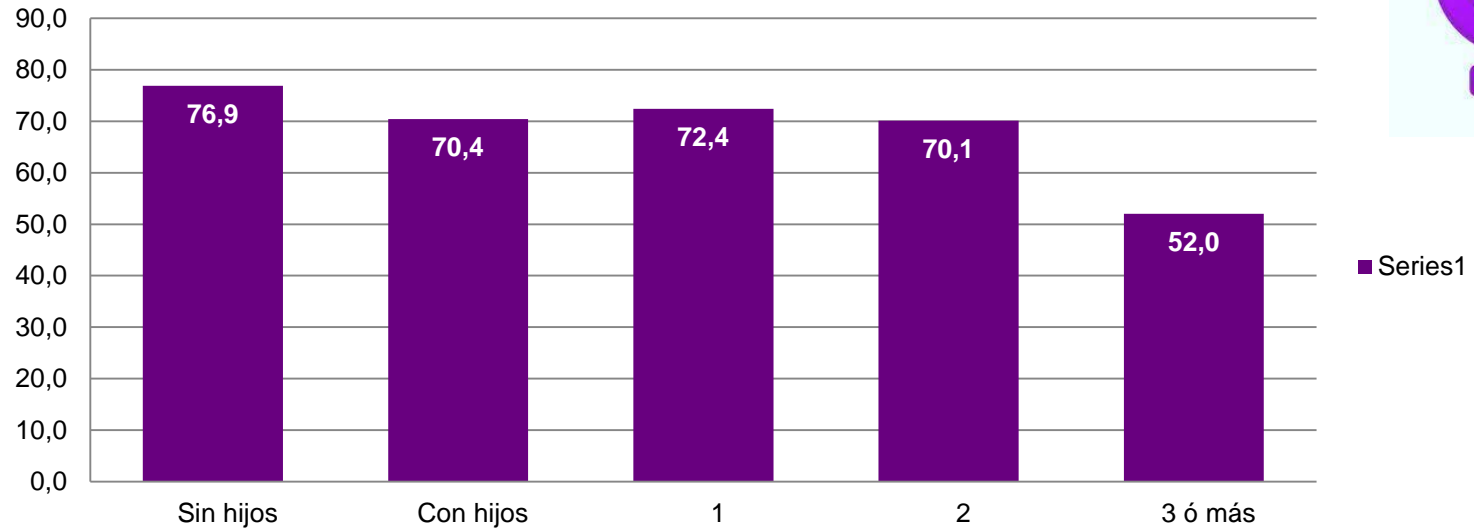
Incidencia excedencias/tasa de empleo

Tasa empleo/ hombres 25-49 años



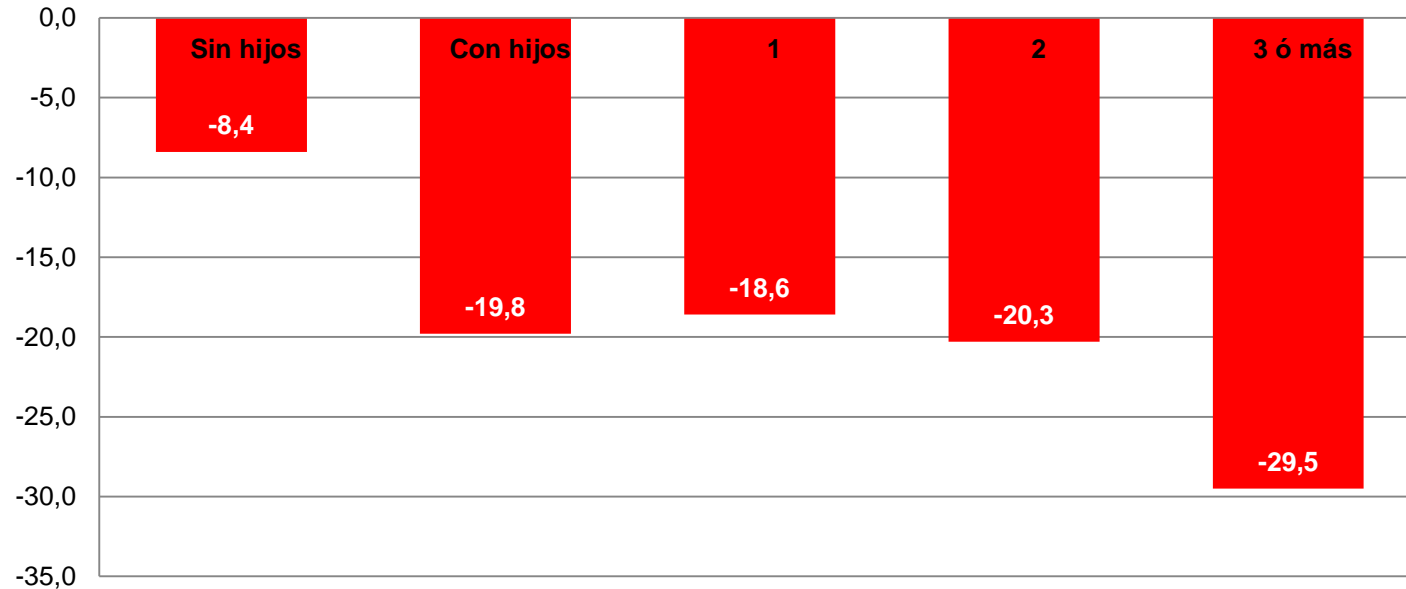
Incidencia excedencias/tasa de empleo

Tasa empleo/ mujeres 25-49 años



Incidencia excedencias/tasa de empleo

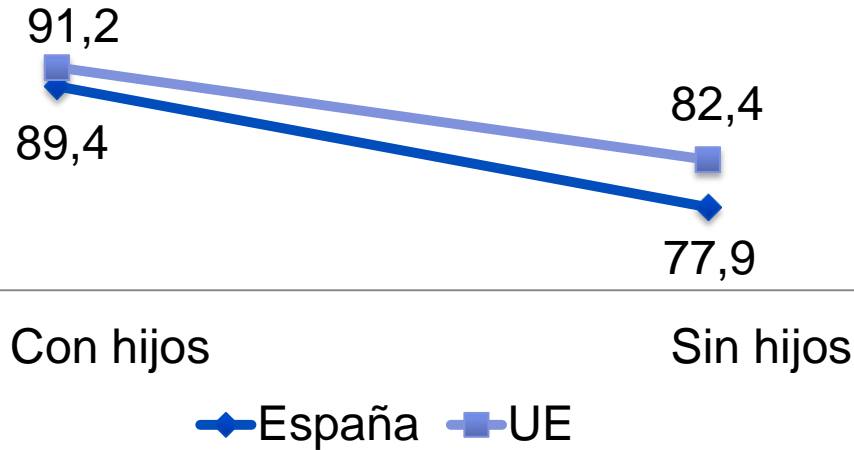
Diferencia tasa empleo por sexo



Incidencia excedencias/tasa de empleo

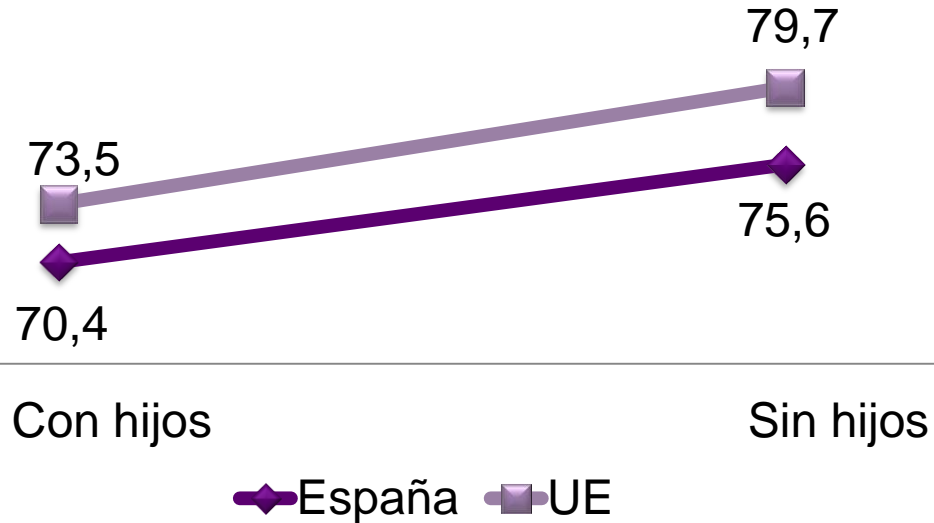


Tasa de empleo España/UE



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

