



**GRADO EN ECONOMÍA
CURSO ACADÉMICO 2021/2022**

TRABAJO FIN DE GRADO

**CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR
RECONCILING WORK AND FAMILY LIFE**

AUTOR/A: MARÍA MUÑOZ VALENCIA

DIRECTOR/A: ANA MARÍA GÓMEZ GÓMEZ

FECHA: JUNIO 2022

ÍNDICE

1. RESUMEN.	3
2. INTRODUCCIÓN.	5
3. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIA.	5
3.1. REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL.	5
3.2. DIFERENCIACIÓN DE LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y LABORALES EN FUNCIÓN DEL GÉNERO.	7
3.2.1. <i>Unión Europea</i>	7
3.2.2. <i>España.</i>	9
4. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA, DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL DE LA CONCILIACIÓN.	11
5. INVESTIGACIÓN.	16
6. PARTE ESTADÍSTICA.	16
6.1. ESPAÑA.	16
6.2. UNIÓN EUROPEA.	19
7. CONCLUSIONES.	22
8. BIBLIOGRAFÍA	24

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 3.1. Empleo por sexo. Fuente: Eurostat (2020).....	9
Ilustración 3.2. Por hijos propios o de la pareja y parientes incapacitados. Fuente: Eurostat (2018).....	9
Ilustración 3.3. Tasa de actividad por sexo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.....	10
Ilustración 3.4. Excedencia por cuidado de familiares por sexo. Fuente: Instituto de las Mujeres.	11
Ilustración 6.1. Tasas de excedencias de las mujeres respecto a los hombres. Fuente: Instituto de las Mujeres. (2020).....	17
Ilustración 6.2. Tasas de empleo de mujeres en los 27 países de la Unión Europea. Fuente: Eurostat (2020).....	19

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1. Ingresos para el Ministerio de Igualdad, Instituto de las Mujeres. Fuente: Boletín Oficial del Estado.....	16
Tabla 6.1. Tasas de excedencias de las mujeres respecto de los hombres. Fuente: Instituto de las Mujeres. (2015-2020).....	17
Tabla 6.2. Tasa de variación (2019 y 2020)	18
Tabla 6.3. Ayudas para excedencias del País Vasco. Fuente: Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. Gobierno Vasco.	19
Tabla 6.4. Tasas de empleo de hombres y mujeres. Fuente: Eurostat (2020).	20
Tabla 6.5. Tasa de variación femenina (2019 y 2020). Fuente: Eurostat (2019 y 2020).	20

1. RESUMEN.

En el presente, la conciliación de la vida laboral y familiar es relevante para el desarrollo económico y social de un país en desarrollo. La sociedad basa sus relaciones y decisiones profesionales y personales en torno a este concepto.

En base a lo expuesto en este trabajo, el concepto de conciliación laboral y familiar empezó a tener presencia en parte del territorio europeo, incluido España, en la segunda mitad del siglo XX. La cultura establecida entre la población de que la mujer debía de encargarse de la casa y del cuidado de hijos y familiares, empezaba a diluirse con la entrada masiva de la mujer en el mercado laboral.

La primera vez que en Europa se mencionó el concepto de conciliación personal, familiar y laboral fue en el Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea de 1974. Mientras que en España, no fue hasta el año 1978 que se estableció la Constitución española (CE), y posteriormente en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

De esta forma, se ha comprobado en esta investigación, si las comunidades autónomas (CCAA) que conforman España y los países miembros de la Unión Europea han evolucionado para la equidad entre hombres y mujeres, para mejorar la conciliación laboral y familiar de ambos sexos y la tasa de trabajo femenina.

Para el análisis, se han empleado las tasas de variación de los años 2019 y 2020, con base en el año 2015. Los datos se han obtenido del Instituto de la Mujer (IM) y del Eurostat, ambas se tratan de fuentes oficiales de España y la Unión Europea, respectivamente.

Finalmente, las conclusiones extraídas de este estudio son que la mujer ha tomado importancia en estos últimos años en la población activa, pero esta evolución está siendo demasiado lenta en los países que forman parte de la Unión Europea. Solo un país, se acerca a la media de la tasa de trabajo masculina.

A su vez, las excedencias pedidas por las mujeres respecto a los hombres en las diferentes CCAA, siguen siendo altas. Son pocas las CCAA, que han aumentado sus ayudas económicas para igualar estas tasas entre hombres y mujeres.

ABSTRACT

Today, work-life balance is relevant for the economic and social development of a developing country. Society bases its professional and personal relationships and decisions on this concept.

Based on what has been explained in this paper, the concept of work-life balance started to be present in part of Europe, including Spain, in the second half of the 20th century. The established culture among the population that women should be in charge of the house and the care of children and relatives was beginning to fade away with the massive entry of women into the labour market.

The first time the concept of work-life balance was mentioned in Europe was in the 1974 Social Action Plan of the European Economic Community. In Spain, it was not until 1978 that the Spanish Constitution (EC) was established, and later in the Workers' Statute Law.

In this way, this research has verified whether the Autonomous Communities (ACs) that make up Spain and the member countries of the European Union have evolved in terms of equality between men and women, to improve the work-life balance of both sexes and the female employment rate.

For the analysis, the variation rates for the years 2019 and 2020 have been used, based on the year 2015. The data have been obtained from the Women Institute (IM) and Eurostat, both of which are official sources for Spain and the European Union, respectively.

Finally, the conclusions drawn from this study are that women have gained importance in recent years in the labour force, but this evolution is too slow in the countries that are part of the European Union. Only one country is close to the average employment rate for men.

At the same time, the number of leaves of absence requested by women compared to men in the different ACs is still high. Few ACs have increased their financial aid to equalise these rates between men and women.

2. INTRODUCCIÓN.

La conciliación laboral y familiar ha sido considerada como un factor clave en la sociedad, a la hora de dirimir las decisiones intrafamiliares y las relativas al trabajo profesional.

El concepto de conciliación promueve un gran interés tanto en Derecho como en Economía, esta idea forma parte de un conjunto de leyes amplias y estudiadas para conseguir su mayor beneficio. Además, para hallar la estructura para su puesta en práctica, es necesario tener en cuenta una serie de variables que afectaran a su análisis de datos.

Como hemos hecho referencia, la presente concepción va a desarrollarse dentro de una legislación que va a ofrecer un punto de racionalidad a esas variables que son fundamentales en la práctica. Dichas variables, van a ajustarse a las ideas básicas de cualquier sociedad e institución, como puede ser la cultura machista que ha imperado durante años de que la mujer debe quedarse en casa para la familia y el hogar o que el salario de una mujer debe ser inferior al del hombre por estar menos capacitadas, por ejemplo.

Durante el último siglo, la conciliación personal, familiar y laboral ha adquirido gran relevancia en las políticas públicas de los países desarrollados, debido al creciente debate de la población por obtener la igualdad entre hombres y mujeres.

Por consiguiente, el objetivo fundamental de este trabajo es tratar de medir el grado de evolución de la conciliación laboral y familiar, en España y entre los 27 países miembros de la Unión Europea. Asimismo, se quiere concluir por ejemplo si se ha conseguido aproximar a una equidad entre ambos sexos o si, en consecuencia, el desarrollo es negativo.

3. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIA.

3.1. Reducción de la jornada laboral.

Para examinar el origen de la conciliación laboral y familiar hay que hacer caso, a algunos aspectos fundamentales de la vida de las personas. Con el movimiento obrero ubicado en el siglo XIX, se empezó a tener en cuenta el bienestar de los trabajadores. Esto mejoró la posición económica de las familias y trajo consigo una nueva normativa que prohibía la explotación y las horas de trabajo extenuantes.

La Revolución Industrial inglesa, podría situarse como el precursor de este movimiento y de las limitaciones laborales de los trabajadores, y en especial, de los niños y mujeres.

Entre los años 1750 - 1780, comenzó la llamada revolución industrial, que implicó el cambio de los procesos productivos y la creación de dos clases sociales, la burguesía y la clase obrera. La mejora de los procesos productivos supuso aumentar la producción, sin embargo, redujo el bienestar de los trabajadores.

Las migraciones de gran parte de la población a las ciudades industrializadas, aumentó la pobreza, debido a la contratación de mano de obra barata a cambio de horas de trabajo extenuantes y condiciones de vida pobres. Se distinguió la denominada "clase obrera".

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Esta clase obrera supuso un medio de presión, para cambiar sus propias condiciones de vida y obtener mayor igualdad en el ámbito laboral. Esto dio lugar, en los años 1799 - 1800, a la creación de los denominados "*Combination Acts*", los trabajadores cualificados defendían su labor y se diferenciaban de los trabajadores no cualificados (Chaves Palacios, 2004).

El gobierno británico, era bastante favorable en buscar la igualdad de los trabajadores y en reducir la explotación de estos. Además, a principios del siglo XIX, aprobó diversas leyes para la protección de mujeres y niños (Montagut, 2018).

- Prohibición de los menores de 9 años en la industria textil, 1818.
- Prohibición de los menores de 9 años en todas las industrias, 1833.
- Prohibición de trabajar menores y mujeres en las minas, 1842.
- Reducción de horas de trabajo para mujeres y niños, 1844.

Posteriormente, distintos países de Europa que buscaban un crecimiento de su economía y reducir las desventajas en el mercado de exportación, transcribieron las técnicas y corrientes impulsadas por Gran Bretaña. Este sistema se inició en los siguientes años:

- Bélgica: 1830-1831.
- Francia: 1835-1840.
- Alemania: 1840.
- Rusia: 1870-1914.
- España: 1874-1898.
- Italia: 1880.

El arranque de la reducción de la jornada laboral en Inglaterra puede ubicarse, a principios del siglo XIX la jornada laboral era de 12 – 14 horas diarias, pero la demanda de la clase obrera por mejorar su situación laboral origino que el 8 de junio de 1847, el Parlamento ingles aprobara una ley que redujo el horario laboral a 10 horas diarias (Engels, 1845).

Sin embargo, esta ley solo englobaba a los menores de 18 años y a las mujeres. Por lo que, hubo que esperar hasta la ley de 1874 para incorporar a hombres y mujeres de cualquier edad.

Inglaterra fue el precursor de esta normativa, pero no fue hasta finales del siglo XIX y comienzo del siglo XX, que la clase obrera de diferentes países europeos tomó partido de este movimiento.

En los primeros años del siglo XX, la jornada de trabajo era de 60 horas semanales debido a diversos factores como:

- El crecimiento de la productividad.
- La normativa que limito la jornada laboral ordinaria.
- La actitud de los sindicatos, favorables a la reducción de las horas trabajadas, a diferencia de la patronal.

Esta lucha para obtener el bienestar social y los derechos del trabajo, no alcanzo gran auge hasta después de la II Guerra Mundial. Después de años de caos y conflictos en Europa, la mentalidad de la sociedad, la política y la economía cambio, inaugurando nuestro modo de vida actual.

La reducción de la jornada en esta segunda mitad del siglo XX pasa a ser de 40 horas semanales en los países desarrollados. Se establecen diversos derechos como, la libertad de expresión y la libertad de información, la prohibición por discriminación a los individuos por cualquier motivo y derechos de huelga.

En España, este bienestar social no se presentó hasta el final de la dictadura, con el paso de la transición y la CE de 1978.

3.2. Diferenciación de las responsabilidades familiares y laborales en función del género.

En la segunda mitad del siglo XX la conciliación laboral y familiar tomó gran transcendencia. El papel de la mujer en el seno familiar y su entrada de forma masiva en el mercado laboral cambio considerables aspectos de la época.

La mujer ha participado constantemente en el mercado de trabajo, aunque no del mismo modo. Durante siglos, la mujer estaba sometida a un pensamiento conservador, basado en el matrimonio, el cuidado de los hijos, el trabajo doméstico y en determinados casos el ingreso en conventos y la prostitución.

La ética religiosa habitualmente entraba en conflicto con el desarrollo de la mujer en el trabajo. El hogar era el emplazamiento de trabajo de muchas familias, donde participaba todo el núcleo familiar, pero con la llegada de la industrialización el trabajo se trasladó a las fábricas. Mujeres y hombres trabajan juntos, una tesitura contraria al pensamiento manifestado por la Iglesia.

Estos trabajos suponían escaso esfuerzo físico, ya que imperaba la idea de que la mujer era más débil que el hombre. Además, estos trabajos tenían baja remuneración e incluso, a veces era nula.

El movimiento obrero, anteriormente tratado, se manifestaba contra la preferencia de las patronales por contratar a mujeres y niños por salarios indignos y largas jornadas de trabajo. Así, evitaban la contratación de los hombres con los requisitos que solicitaban.

Al mismo tiempo, dominaba el modelo de mujer dedicada a su matrimonio y a sus hijos. Esta consideración, propulso la salida de la población activa de este grupo. Asimismo, la mujer tenía una pobre formación académica que la impedía estar en puestos de responsabilidad.

Antes de analizar la evolución de este concepto en el siglo XX, hay que distinguir entre los países europeos y España. España tuvo un desarrollo más sosegado debido a la dictadura y a la mentalidad de la sociedad, por lo que los examinaremos de forma independiente.

3.2.1. Unión Europea.

La entrada en el siglo XX instauró el concepto de “mujer moderna”. La expectativa de vida de la población aumentó debido al saneamiento de las calles, el agua potable y los avances científicos y médicos. Asimismo, la mejora del nivel de vida hizo que la natalidad descendiera y las familias redujeran el número miembros.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

La mujer en el ámbito del mercado laboral tomó relevancia con la “Primera Guerra Mundial (1914-1918)” y la “Segunda Guerra Mundial (1939-1945)”. El envío de los hombres al frente de batalla, originó que las mujeres ocupasen sus puestos de trabajo y así mantener la producción.

Además, algunas mujeres ingresaron en el ejército por primera vez (Padilla Castillo y Rodríguez Torres, 2013). Esto fue un progreso, ya que a la mujer la definían como persona débil y no inteligente.

Con el fin de las guerras, en la segunda mitad del siglo XX, se produjo una entrada masiva en el mercado laboral por parte de las mujeres. Igualmente, la sociedad europea se tuvo que adaptar a la metamorfosis de los aspectos relevantes de su vida.

Uno de ellos era la desvinculación de la idea de que el cuidado de los hijos correspondía al género femenino. Lo que pretendieron las Comunidades Europeas, fue tener una mayor presencia de la mujer en el mercado laboral y hacer a los hombres responsables de una mayor manera de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos.

La primera vez que se manifestó el concepto de conciliación laboral y familiar fue en el Plan de Acción Social de la Comunidad Económica Europea de 1974. Posteriormente, se establecieron tres directivas:

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (España, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado 1992).
- Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (España, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado 1996).
- Directiva 97/81/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES (España, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado 1998).

En el siglo XXI, la conciliación laboral y familiar permaneció en el orden del día de las políticas públicas de cada uno de los estados miembros de la Unión Europea. En la actualidad, la prioridad sigue siendo aumentar la presencia de las mujeres en la población activa, conceder permisos para el cuidado de los hijos y las personas dependientes a su cargo y la equiparación salarial entre hombres y mujeres. Ya que, en algunas circunstancias del núcleo familiar, un miembro de la pareja tiene que dejar de trabajar para ocuparse del cuidado de los hijos, y normalmente suele ser la mujer al obtener un salario menor.

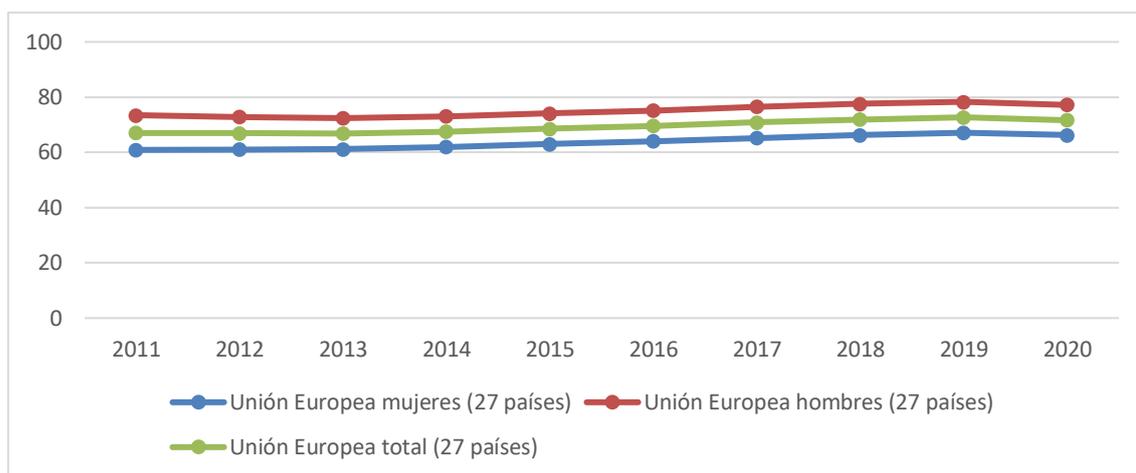


Ilustración 3.1. Empleo por sexo. Fuente: Eurostat (2020).

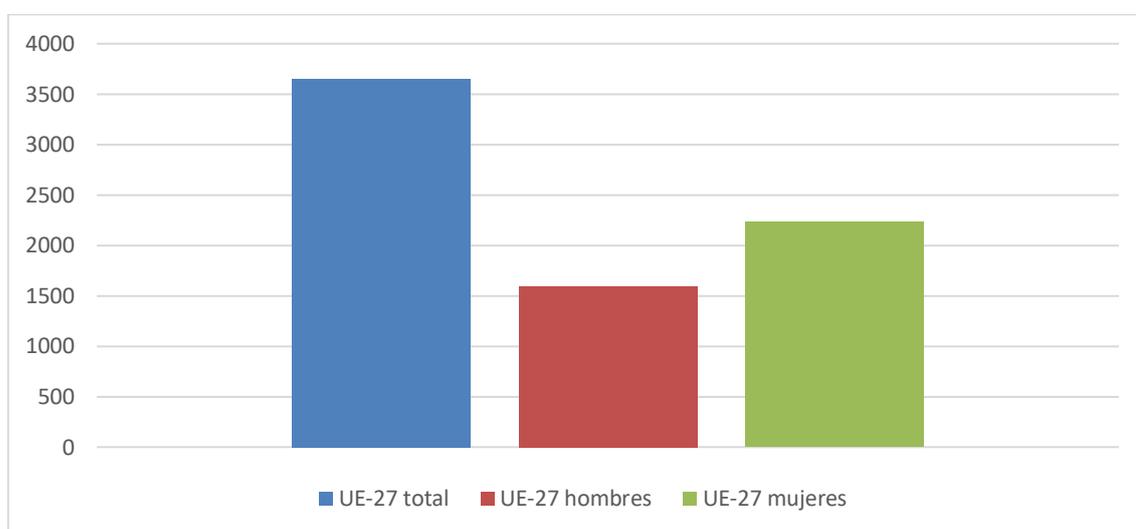


Ilustración 3.2. Por hijos propios o de la pareja y parientes incapacitados. Fuente: Eurostat (2018).

3.2.2. España.

España fue un país ralentizado en cuanto a la industrialización y la entrada de la mujer a la población activa. A comienzos del siglo XX, las mujeres ya participaban en trabajos industriales, pero su mayor presencia se encontraba en las tareas domésticas.

Mayoritariamente, la población femenina tenía ocupación de sirvienta, lavandera o modista, pero estos trabajos tenían una baja remuneración y largas horas de trabajo, e incluso estaban dirigidas por superiores masculinos (Barrera López, 2014).

Aunque, ya intervenían en el mercado laboral, el triunfo del franquismo en la Guerra Civil (1936-1939) concluyó con el retorno de las mujeres al hogar y una participación imperceptible en el día a día.

Las mujeres estaban sometidas a un patriarcado, el cual las orientaba al cuidado de los hijos, el matrimonio y la religión. Además, la sociedad presionaba con esta mentalidad a las mujeres, juzgándolas moralmente cuando no seguían las directrices establecidas.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Con el fin de la dictadura, la transición a la democracia reanudó los derechos de los españoles anteriores a la Guerra Civil e instauró nuevos. La aprobación de la CE en 1978 estableció la igualdad, en su artículo 14:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Posteriormente, la Ley del Estatuto de los Trabajadores (LET), recogería los derechos de los hombres y mujeres para la conciliación laboral y familiar. Además, hay que indicar que la conciliación laboral y familiar en España, no parte de cero, sino de la ventaja de la Unión Europea sobre este tema.

En el siglo XXI, la intensificación en las políticas de conciliación laboral y familiar ha variado dependiendo del Gobierno que presidiera. Disminuyendo las ayudas aportadas por el Estado y aumentando la desigualdad de género cuando países de la centroderecha estaban al mando, y viceversa con los partidos de izquierda (Campillo Poza, 2014).

En la actualidad, se han tomado medidas para implicar al hombre en el cuidado y crianza de los hijos, como la ampliación de la baja por paternidad. Sin embargo, las estadísticas siguen destacando una diferencia marcada entre hombres y mujeres.

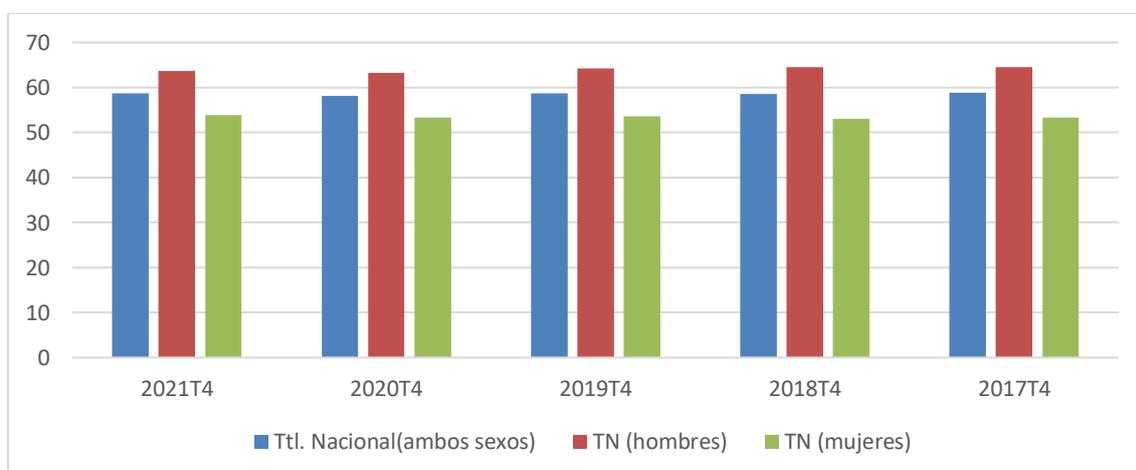


Ilustración 3.3. Tasa de actividad por sexo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística.

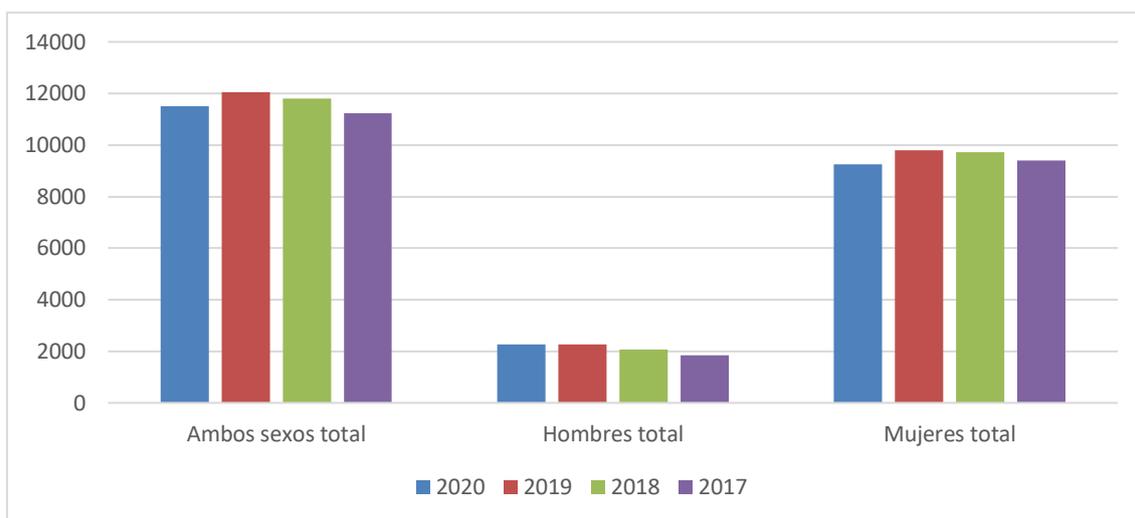


Ilustración 3.4. Excedencia por cuidado de familiares por sexo. Fuente: Instituto de las Mujeres.

Una circunstancia importante es la que se ha generado con el COVID-19, diversas empresas han establecido un sistema de trabajo que en cierta medida puede favorecer a la conciliación laboral y familiar, el teletrabajo. Una forma de trabajar en casa, sin que perjudique a la actividad empresarial y profesional del trabajador, que ha facilitado la tecnología (Rodríguez Rodríguez, 2021).

4. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA, DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL DE LA CONCILIACIÓN.

En España son considerables las leyes y artículos que regulan la conciliación laboral y familiar, a lo largo de estos 40 años.

Como mencionamos anteriormente, la CE de 1978 asentó las bases de igualdad entre hombres y mujeres. El artículo 14 de la CE establece que *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Seguidamente, el apartado 3 del artículo 39 de dicha CE (España, Cortes Generales 1978) dispone que *“los padres deben prestar asistencia de todo orden a los hijos habidos dentro o fuera del matrimonio, durante su minoría de edad y en los demás casos en que legalmente proceda”*.

Por primera vez, la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores (España, Jefatura del Estado 1980) reguló los permisos, la reducción de jornada y las excedencias en sus artículos 34, 37 y 46. Posteriormente, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre (España, Jefatura del Estado 1999), reformó los artículos mencionados de la LET.

- El artículo 34 de la LET, se amplió con el apartado 8 sobre adecuar las horas de trabajo a beneficio de la conciliación laboral y familiar, y su posterior modificación a tenor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.
- El artículo 37 de la citada ley, amplió los casos en los que los trabajadores de ambos sexos podían obtener permisos y reducir su jornada de trabajo. Para el caso de nacimiento de hijos, adopción o lactancia, hijos prematuros u hospitalizados y el cuidado de menores de 12 años tutelados o una persona

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

discapacitada. Se modificó el apartado 4, 5 y 7 por el Real Decreto- ley 6/2019, de 1 de marzo y el apartado 6 por la Ley 22/2021, de 28 de diciembre.

- El artículo 46 de esta misma ley, alude al periodo de excedencias por cuidado de hijos o familiares dependientes.

De manera análoga, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (España, Jefatura del Estado 1984), se refiere a la excedencia y permisos de los trabajadores en sus artículos 29 y 30, respectivamente.

- El artículo 29 en su apartado 3 y 4 de esta ley, menciona la excedencia voluntaria en el caso de ser funcionario público por motivos de unión familiar, es decir, cuando uno de los cónyuges trabaje para la Administración Pública en otro municipio para favorecer la conciliación familiar. Además, el apartado 4 se refiere a la excedencia para el cuidado de hijos y familiares dependientes.
- El artículo 30 de la nombrada ley cita los permisos dados a los trabajadores por nacimiento, acogimiento o adopción de hijos y por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar. A las mujeres embarazadas para que acudan a sus citas médicas o por lactancia de sus hijos. Por último, cualquier deber en favor de la conciliación laboral y familiar.

Continuando con el reglamento dirigido a regular la conciliación, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (España, Jefatura del Estado 2007). Es una ley que busca la igualdad de trato de hombres y mujeres para hacer efectiva la conciliación familiar y laboral.

A su vez, el Real Decreto legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento laboral, abre camino a la actual Ley 36/2011, de 10 octubre, reguladora de la jurisdicción social (España, Jefatura del Estado 2011).

- El artículo 139 de la mencionada ley, regula la tramitación para la práctica de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y los conflictos surgidos entre el trabajador y el contratante, que puedan causar daño al primero.

Entendida la legislación que regula la situación de conciliación laboral y familiar de los trabajadores, y teniendo presente los posibles conflictos entre estos últimos y los empresarios, vamos a exponer los siguientes casos de sentencias reales del Tribunal Constitucional de España.

Los dos primeros ejemplos pertenecen al año 2011, manifestando ambos casos, de diferentes sexos con sus respectivos fallos.

- Sentencia de una mujer: STC 24/2011, de 14 de marzo (Sentencia 24/2011 2011).

La mujer alega que se han vulnerado sus derechos constitucionales haciendo referencia a los artículos 14, 24 y 39 de la Constitución española de 1978. Asimismo, no se ha cumplido con la efectividad de los artículos 34 y 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los trabajadores. Por último, hace referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La mujer requiere la adaptación de la jornada laboral al turno de mañana para el cuidado de su hija recién nacida. La empresa ha denegado esta petición.

Presentando por la vía de la jurisdicción social el caso, el Tribunal Constitucional ha desestimado su demanda. Este ha alegado que en ningún momento se vulneran sus derechos, ni se incumple con la ley, estableciendo que no solicitó una reducción de jornada de trabajo, sino una adaptación al turno de mañana, teniendo turnos rotativos.

- Sentencia de un hombre: STC 26/2011, de 14 de marzo (Sentencia 26/2011 2011).

Este hombre defiende que se han quebrantado sus derechos constitucionales de los artículos 9, 10, 14, 24, 39, 53, 117 y 162. Igualmente, los artículos 41, 42, 43, 44, 49 y 50 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional. Los artículos 34, 36 y 37 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatutos de los trabajadores. Por último, la ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 6/2007, de 24 de mayo, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.

El trabajador demanda que no se le ha concedido por parte de la empresa su adecuación al turno de noche para el cuidado de sus dos hijos pequeños. Además, en esta sentencia se expone la situación de la participación del hombre en la vida familiar y su derecho de conciliación laboral y familiar, con la reclamación de que las mujeres no son las únicas que padecen esta discriminación.

El Tribunal Constitucional da la razón al actor, estableciendo la vulneración a la conciliación de la vida laboral y familiar. Además, pide retraer la situación al momento antes de la Sentencia del Juzgado de lo social núm. 1 de Palencia de 15 de febrero de 2008.

Los dos últimos ejemplos reales son actuales, por lo que pertenecen al año 2019.

- Sentencia hombre: STC 2/2019, de 14 de enero (Sentencia 2/2019 2019).

Este hombre demanda la conculcación de numerosos derechos y leyes tanto españolas como internacionales, destacando los que hemos mencionado en este apartado.

Comenzamos por los derechos constitucionales de los artículos 10, 14, 18, 24, 39, 53, 117 y 163. Asimismo, los artículos 35, 41, 44, 50 y 52 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional. El artículo 48 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Por último, la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de la ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

El demandante expresaba la discriminación por sexo y solicitaba la igualdad del permiso de paternidad con el permiso de maternidad.

El Tribunal Constitucional denegaba esta solicitud, al encontrar diferencias a la hora de otorgar el permiso de maternidad y el permiso de paternidad.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- Sentencia mujer: STC 108/2019, de 30 de septiembre (Sentencia 108/2019 2019).

La actora expone, de forma general, el quebrantamiento de diversos derechos constitucionales, mencionando los artículos 10, 14 y 53 de la Constitución española de 1978. También, los artículos 3, 5, 6, 8 y 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Por último, los artículos 4 y 17 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.

Esta mujer demandó que, tras conseguir una plaza en el sector público, le fue rechazada y otorgada a la siguiente en la lista, por encontrarse de baja por maternidad.

El Tribunal Constitucional falla a su favor, constituyendo que se ha vulnerado su derecho a no ser discriminada por sexo. Además, manifiesta el trabajo del sector público por favorecer la conciliación laboral y familiar.

Debido a lo comentado anteriormente, los partidos políticos han tomado decisiones para la inclusión de la vida familiar y laboral de los trabajadores, y en especial de las mujeres.

Centrándonos en los dos partidos de más importancia y los cuales se han estado disputando la presidencia del país en estos últimos y señalados 40 años. Muchas de estas leyes fueron formuladas en los gobiernos del Partido Popular (PP) y el Partido Socialista Obrero Español (PSOE).

Con la llegada del PSOE al poder en el año 1982, se alcanzaron logros en la igualdad de la mujer en el ámbito laboral.

En 1983 se funda el Instituto de la Mujer (IM) cuyo trabajo es fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos, aportando pruebas gráficas del trabajo de la mujer en la sociedad y diversos planes para la igualdad de oportunidades de las mujeres. Asimismo, en 1984 se aprueba la Ley 30/1984, de 2 de agosto, comentada anteriormente.

En 1992 se redactó la directiva 92/85/CEE para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

La Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (España, Jefatura del Estado 1990), impulsada por el PSOE aprobó la escolarización de los menores de 0 a 6 años de manera voluntaria.

En 1996 llega el PP a la presidencia con nuevas medidas y reformas a beneficio de la conciliación laboral y familiar.

En 1996 se expresó la directiva 96/34/CE para el Acuerdo marco sobre el permiso parental, esta fue una de las primeras medidas del gobierno de José María Aznar. En 1999 se admite la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En 2002 se aprueba la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre (España, Jefatura del Estado 2002), de Calidad de la Educación. En esta ley se impulsa la educación infantil gratuita y voluntaria, para niños de 3 a 6 años, esta medida facilita a los progenitores compaginar su jornada laboral con el cuidado de sus hijos, sin que los

padres tengan que esperar al periodo de educación primaria y obligatoria, a partir de los 6 años.

La vuelta del PSOE a la presidencia de la mano de José Luis Rodríguez Zapatero volvió a transformar diversas leyes. Entre ellas, la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (España, Jefatura del Estado 2006), la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La modificación de la ley de educación, mencionada con anterioridad, amplió la educación infantil desde el nacimiento hasta los 6 años de edad. Además, las entidades públicas deberían contribuir al incremento de las plazas públicas para niños desde el nacimiento hasta los tres años.

Finalmente, el gobierno de Mariano Rajoy estuvo trabajando en el Plan Integral de Apoyo a la Familia. Igualmente, se afirmó el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Campillo Poza, 2010).

Concentrando las disposiciones que constituyeron los programas electorales para las elecciones generales de 2019 sobre la conciliación laboral y familiar.

Las medidas del PP para incentivar la conciliación laboral y familiar eran las siguientes:

- Aumentar el número de mujeres en la población activa e igualar esta tasa con la de la media de la Unión Europea.
- Incentivos para favorecer a la maternidad.
- Alicientes económicos para gastos en guarderías y colegios y mejorar la conciliación en las familias.
- Tener horas libres o incrementar el teletrabajo para permitir la conciliación.
- Disposiciones para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Las medidas del PSOE para motivar la conciliación laboral y familiar:

- Nueva ley de familias y modelos.
 - Programas de permisos parentales iguales.
 - La mejora de las prestaciones y servicios de atención a la dependencia.
 - Parentalidad positiva.
- Avanzar en igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
 - Reducir brecha salarial.
 - Equiparación de los permisos por nacimiento para los dos progenitores.
 - Usos del tiempo y racionalización de los horarios.

La Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, establece los siguientes ingresos y gastos para el ministerio de igualdad:

Tabla 4.1. Ingresos para el Ministerio de Igualdad, Instituto de la Mujer. Fuente: Boletín Oficial del Estado.

Capítulo 1: IMPUESTOS DIRECTOS	
Capítulo 2: IMPUESTOS INDIRECTOS	
Capítulo 3: TASAS, PRECIOS PÚBLICOS Y OTROS INGRESOS	248,20 (miles de euros)
Capítulo 4: TRANSFERENCIAS CORRIENTES	18.044,38 (miles de euros)
Capítulo 5: INGRESOS PATRIMONIALES	
Capítulo 6: ENAJENACIÓN DE INVERSIONES REALES	
Capítulo 7: TRANSFERENCIAS DE CAPITAL	465,00 (miles de euros)
Capítulo 8: ACTIVOS FINANCIEROS	4.878,43 (miles de euros)
Capítulo 9: PASIVOS FINANCIEROS	
TOTAL INGRESOS	23.636,01 (miles de euros)

5. INVESTIGACIÓN.

El análisis de datos es una herramienta estadística muy frecuente y fundamental en diversos ámbitos a la hora de estudiar el patrón que sigue una serie de variables a la hora de tomar decisiones.

En este trabajo vamos a enfocar la investigación en el área de la conciliación laboral y familiar, más concretamente en la diferencia entre hombres y mujeres en este campo. Pretendemos abordar, dos estudios: a nivel estatal y a nivel europeo.

El objetivo principal es incluir el examen de los datos en la toma de decisiones políticas dentro de los diferentes países, con el fin de saber cómo han evolucionado los territorios a lo largo de estos 20 años en la esfera de la conciliación. Los países van a buscar las políticas que más favorezcan a la población y ayuden a incrementar la tasa de empleo, ayudando a la equidad de esta entre hombres y mujeres.

Como primer paso, vamos a realizar el estudio de los datos sobre la excedencia por cuidado de hijos según cada CCAA en España. Utilizaremos este análisis elaborado por el IM entre los años 2005-2020.

En el segundo paso, desarrollaremos la comparativa de la tasa de empleo entre los hombres y las mujeres de los 27 países que conforman la Unión Europea. En este análisis tendremos las variables de grupo de edad (18 a 64 años), número de hijos (1 hijo) y edad del hijo (menor de 6 años). Los datos pertenecen a la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat) entre los años 2012-2021.

6. PARTE ESTADÍSTICA.

6.1. España.

El banco de datos que vamos a aplicar en este trabajo ha sido obtenido por medio de la página oficial del IM.

Los datos destacados se refieren al año 2020 y hemos utilizado la tasa de excedencia de las mujeres respecto a los hombres de las 19 CCAA, las cifras están ordenadas por orden alfabético de las diversas CCAA. De este modo, la primera CCAA es Andalucía y la última La Rioja.

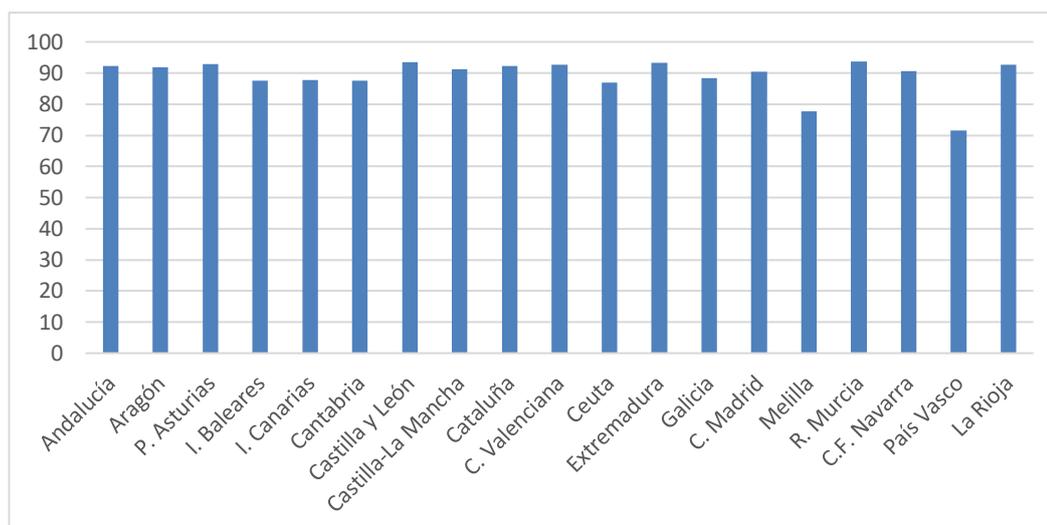


Ilustración 6.1. Tasas de excedencias de las mujeres respecto a los hombres. Fuente: Instituto de la Mujer. (2020)

De esta figura podemos obtener información sobre las excedencias que las CCAA dan a las mujeres respecto de los hombres en el año 2020. Fijándonos en cada una de ellas, una de las cosas que concluimos es que, las mujeres siguen siendo las que mayor número de excedencias piden. La CCAA con menor tasa es el País Vasco con un 71,55% y la CCAA con mayor tasa es la Región de Murcia con un 93,68%.

Tabla 6.1. Tasas de excedencias de las mujeres respecto de los hombres. Fuente: Instituto de la Mujer. (2015-2020).

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Andalucía	92,29	90,73	92,03	92,55	93,2	94,36
Aragón	91,85	92,71	91,42	92,69	93,9	94,55
P. Asturias	92,79	92,31	93,78	91,24	90,87	90,59
I. Baleares	87,58	87,73	88,51	89,51	90,23	91,62
I. Canarias	87,79	86,99	86,75	85,64	85,57	85,67
Cantabria	87,54	92,31	93,57	93,53	94,44	96,85
Castilla y León	93,56	92,54	92,45	94,06	94,84	95,35
Castilla-La Mancha	91,14	92,39	92,55	93,33	92,68	93,65
Cataluña	92,26	92,53	92,85	92,77	94,91	94,15
C. Valenciana	92,59	92,32	92,63	94,69	93,78	94,26
Ceuta	86,96	91,67	91,3	57,14	70,59	83,33
Extremadura	93,18	92,46	87,93	91,21	91,8	91,77
Galicia	88,32	91,85	90,15	92,3	91,65	90,92
C. Madrid	90,4	89,34	89,58	90,57	90,43	91,49
Melilla	77,78	85,71	93,33	81,25	100	91,67
R. Murcia	93,68	91,43	91,97	93,47	93,65	95,62
C.F. Navarra	90,55	90,38	90,9	92,97	93,74	94,28
País Vasco	71,55	89,6	90,67	92,62	96,56	94,58
La Rioja	92,68	93,47	96,72	95,33	92,19	93,29

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Antes de examinar este cuadro, tenemos que valorar que existen variables que constituyen el marco sobre las aptitudes de la población y sus decisiones para hacer frente a la conciliación laboral y familiar. Como puede ser, los salarios de los diferentes progenitores dentro de la unidad familiar, la educación, la cultura, el desarrollo económico de un país y otra multitud de factores.

Con el estudio de esta tabla, reparamos en que solo dos CCAA han aportado mayor “equidad” en percibir excedencias en ambos sexos, son País Vasco y Melilla. Aunque, siguen teniendo una tasa elevada, van a la cabeza del resto de CCAA y tienen una gran diferencia con años anteriores.

Para un análisis más completo, vamos a introducir la tasa de variación en el año 2020 y 2019 con base en el año 2015. Con estos dos años, comparamos la situación antes y después de la COVID-19.

$$\text{Tasa de variación} = \frac{(\text{Año actual}) - (\text{Año base})}{(\text{Año base})} * 100$$

Tabla 6.2. Tasa de variación (2019 y 2020).

	2020	2019
Andalucía	-2,194	-3,847
Aragón	-2,856	-1,946
P. Asturias	2,429	1,899
I. Baleares	-4,410	-4,246
I. Canarias	2,475	1,541
Cantabria	-9,613	-4,688
Castilla y León	-1,877	-2,947
Castilla-La Mancha	-2,680	-1,345
Cataluña	-2,007	-1,721
C. Valenciana	-1,772	-2,058
Ceuta	4,356	10,008
Extremadura	1,536	0,752
Galicia	-2,860	1,023
C. Madrid	-1,191	-2,350
Melilla	-15,152	-6,502
R. Murcia	-2,029	-4,382
C.F. Navarra	-3,956	-4,137
País Vasco	-24,350	-5,265
La Rioja	-0,654	0,193

Con dichos datos llegamos al término, de que el País Vasco y Melilla han sido las CCAA que más han reducido sus tasas de excedencias de las mujeres respecto a los hombres, en ambos años. Con una diferencia abismal de 24 puntos y 15 puntos, respectivamente, en 2020 con base en el año 2015.

El País Vasco es una CCAA con más de 2 millones de habitantes, se localiza dentro de las 10 más pobladas de España. Su PIB per cápita en 2020 fue de 30. 401 €, una cifra alta respecto al resto de CCAA.

Además, esta comunidad ofrece diversas ayudas a la excedencia en favor de la equidad entre hombres y mujeres:

Tabla 6.3. Ayudas para excedencias del País Vasco. Fuente: Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. Gobierno Vasco.

Excedencias	Hasta los 3 años del hijo/a	Cuidado familiares dependientes	de Cuidado familiares situación de extrema gravedad
Cuantía	Entre 245 y 292 €	Entre 245 y 292 €	Entre 241 y 288 €

Estas cuantías fluctuarán dependiendo de si se tratan de familias monoparentales, numerosas, con alguna miembro víctima de violencia de género y con dependencia o discapacidad. También, en función de la renta familiar estandarizada.

Finalmente, las CCAA que han aumentado sus tasas de excedencias de las mujeres sobre los hombres respecto al año base 2015, han sido Ceuta y las Islas Canarias.

Comparando los resultados de las CCAA con menor tasa con las de mayor tasa. Resulta, que el País Vasco y Canarias tienen cerca de la misma población, esto ocurre lo mismo con Ceuta y Melilla.

- El País Vasco asistió con 151.026,07 € a las familias por nacimiento y cuidado de hijos. Mientras, que las Islas Canarias realizaron una prestación por cuidado y nacimiento de hijos de 81.747,12 € en 2020.
- Lo mismo ocurre con Ceuta y Melilla, Ceuta beneficio con 2.639,31 € y Melilla con 3.867,56 €.

6.2. Unión Europea.

En esta parte del trabajo estudiaremos los datos extraídos de la página oficial de la Oficina Europea de Estadística (Eurostat). Al igual que en el apartado anterior, analizaremos la tasa femenina de los años 2020 y 2019 con base en el año 2015 de los 27 países que conforman la Unión Europea actualmente.

Además, como mencionamos arriba tendremos las variables de edad de 18 a 64 años, con un hijo, menor de 6 años. Las tasas las compararemos con la media europea de los 27 países.

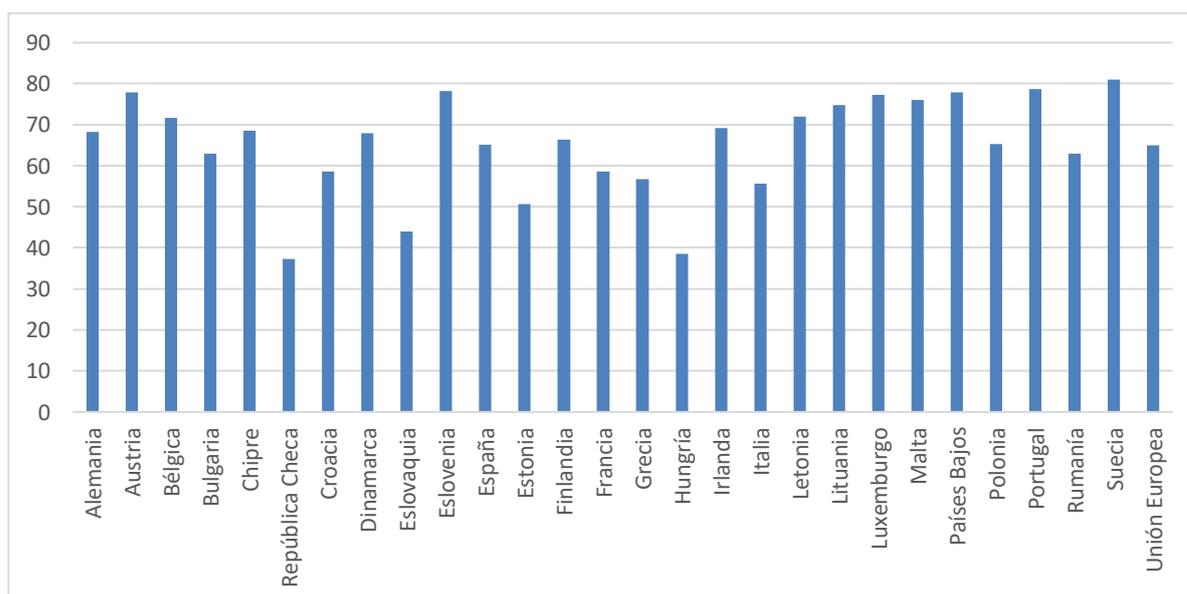


Ilustración 1.2. Tasas de empleo de mujeres en los 27 países de la Unión Europea. Fuente: Eurostat (2020)

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Tabla 6.4. Tasas de empleo de hombres y mujeres. Fuente: Eurostat (2020).

	Mujeres 2020	Hombres 2020
Alemania	68,2	92,2
Austria	77,9	89,9
Bélgica	71,6	90,7
Bulgaria	63	87,7
Chipre	68,6	88,9
República Checa	37,2	96,6
Croacia	58,6	89,4
Dinamarca	68	87
Eslovaquia	44	87,6
Eslovenia	78,2	95,2
España	65,2	82,5
Estonia	50,7	92,7
Finlandia	66,4	92,1
Francia	58,6	88,7
Grecia	56,7	88,4
Hungría	38,5	92,6
Irlanda	69,1	85,3
Italia	55,6	85,8
Letonia	72	91,9
Lituania	74,8	90,6
Luxemburgo	77,2	90,3
Malta	76	93,2
Países Bajos	77,9	93,3
Polonia	65,3	92
Portugal	78,6	87,8
Rumanía	63	88,6
Suecia	81	94
Unión Europea	65	89,2

Observamos en la tabla 5, que existe una gran diferencia entre las tasas de empleo femenina y masculina. Mientras que en las mujeres el máximo es un 81% en Suecia, la tasa de los hombres no baja del 82,5% en España.

Estas cifras demuestran que la participación femenina en el mercado de trabajo es baja, siendo casi nula en países como Hungría y República Checa cuyas cuantías no superan a la media europea y son del 38,5% y 37,2% respectivamente. Sin embargo, ambos países tienen una elevada tasa de empleo masculina.

Recordamos que estas tasas están calculadas con relación al número de hijos y edad de estos. Lo que nos indica que las mujeres siguen siendo el grupo de la población que menos trabaja en conexión con la maternidad y la paternidad.

A continuación, para un análisis más exhaustivo calcularemos la tasa de variación entre los años 2020 y 2019 de las mujeres, teniendo como año base el 2015. Para examinar, si ha tenido un crecimiento positivo o negativo la participación femenina en el empleo.

Tabla 6.5. Tasa de variación femenina (2019 y 2020). Fuente: Eurostat (2019 y 2020).

	Mujeres	Mujeres	Mujeres	Tasa	Tasa
--	---------	---------	---------	------	------

	2020	2019	2015	Variación 2020	Variación 2019
Alemania	68,2	69,4	66,9	1,94	3,74
Austria	77,9	77,2	72,5	7,45	6,48
Bélgica	71,6	73,8	71,6	0,00	3,07
Bulgaria	63	65	57	10,53	14,04
Chipre	68,6	69,6	66,7	2,85	4,35
República Checa	37,2	39,3	40	-7,00	-1,75
Croacia	58,6	63,7	64,6	-9,29	-1,39
Dinamarca	68	74,7	70,3	-3,27	6,26
Eslovaquia	44	43,2	38,3	14,88	12,79
Eslovenia	78,2	82,7	72	8,61	14,86
España	65,2	66,7	63,1	3,33	5,71
Estonia	50,7	52,8	55,2	-8,15	-4,35
Finlandia	66,4	63,5	58,8	12,93	7,99
Francia	58,6	70,3	69,8	-16,05	0,72
Grecia	56,7	59,3	55	3,09	7,82
Hungría	38,5	44,3	42,9	-10,26	3,26
Irlanda	69,1	71,1	70,2	-1,57	1,28
Italia	55,6	58,2	57,5	-3,30	1,22
Letonia	72	73,3	68,4	5,26	7,16
Lituania	74,8	75,3	73,5	1,77	2,45
Luxemburgo	77,2	75,7	73,6	4,89	2,85
Malta	76	69,9	60,6	25,41	15,35
Países Bajos	77,9	78,7	77,2	0,91	1,94
Polonia	65,3	66,2	64,5	1,24	2,64
Portugal	78,6	80,6	75,4	4,24	6,90
Rumanía	63	62,7	59,3	6,24	5,73
Suecia	81	83,1	78,3	3,45	6,13
Unión Europea	65	66,1	63,8	1,88	3,61

Como podemos comprobar en el año 2020, nos encontramos con una abundante destrucción de empleo femenino con relación a 2015. Este fenómeno puede deberse a la situación crítica que estaban viviendo los países miembros de la Unión Europea (UE) en 2020 con la COVID-19.

Francia y Hungría destacan como los países con más estragos en la tasa de empleo femenina, con 16,05 y 10,26 puntos menos respectivamente. Como aludimos arriba, Hungría es un país con una escasa participación femenina en el mercado laboral cuando nos referimos a mujeres con un hijo menor de 6 años, a diferencia de los hombres.

Francia dispone de una tasa de empleo más elevada con un 58,6% pero esta se encuentra por debajo de la media europea. Ocurre lo mismo con la tasa de empleo masculino, esta es elevada pero no supera a la media de la UE.

En el otro extremo se encuentran Malta y Eslovaquia, con un crecimiento importante en las tasas de empleo de las mujeres. Malta aumento 25,41 puntos su tasa en conexión con la del 2015, y se coloca con una tasa de empleo del 76%, por encima a la media de los 27 países de la UE.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Eslovaquia tiene una tasa del 44%, suficientemente baja en comparación con la media, pero ha aumentado 14,88 puntos en base a 2015. Esto puede resultar un indicador, de que el empleo femenino está tomando cada vez mayor relevancia en el país y se encuentra en auge.

Si nos centramos en el año 2019, con unas cifras más normales y sin ningún sobresalto en la economía europea que lo básico de todo mercado económico. Confirmamos, que los dos países con más reducción de empleo en relación al año 2015 son tanto República Checa y Estonia.

República Checa es el país con la menor tasa de empleo femenina en los años 2020 y 2019, pero la mayor tasa masculina. Esto verifica, que las mujeres siguen siendo las que dejan de estar activas en el mercado de trabajo para cuidar de sus hijos.

Con diferencia, Malta y Eslovenia fueron los dos países con mayor crecimiento de la tasa de empleo en 2019. Malta al igual que en el año 2020 vuelve a situarse a la cabeza de países miembros de la UE que más incrementan la actuación de la mujer en la población activa.

Por último, haremos referencia a España, que ha conseguido aumentar su tasa de empleo femenina tanto en los años 2020 y 2019. Sin embargo, su porcentaje no supera en gran medida a la media europea y se encuentra bastante lejos de su vecino Portugal con una tasa 78,6%.

7. CONCLUSIONES.

Para poner fin a este trabajo, siguiendo la línea de la conciliación laboral y familiar se puede afirmar que los resultados obtenidos sobre la evolución de la conciliación a lo largo de los años se han conseguido a través de los escenarios que hemos planteado en este proyecto. De este modo, me he ido centrando en el papel de la mujer respecto al hombre, y como esto ha ido marcando el rumbo de lo que hoy en día es una parte fundamental en las políticas sociales de los países desarrollados.

En virtud de lo argumentado, han sido muchas las leyes que han compuesto nuestra legislación de hoy en día. Además, estas siguen modificándose y adaptándose a los cambios éticos y laborales de los ciudadanos, al estar en la actualidad de las políticas de los gobiernos europeos.

En presencia de las sentencias del Tribunal Constitucional de España, puedo reparar en que judicialmente la equidad para la conciliación entre hombres y mujeres se cumple. Favoreciendo la rotura de la cultura obsoleta, de que el hombre no puede ocuparse del hogar y de sus propios hijos, por el hecho de ser hombre.

En estos más de 40 años, desde que se constituyó la igualdad entre ambos sexos en el artículo 14 de la CE, los partidos políticos que han gobernado en España han ampliado y transformando la legislación laboral y educativa. Para apoyar a los progenitores a poder armonizar sus deberes de trabajar y cuidar de sus hijos o familiares.

En el análisis de datos realizados con anterioridad, la conclusión a nivel estatal alcanzada es que las mujeres siguen siendo las que más excedencias piden respecto a los hombres. La síntesis de esta recapitulación es que sigue imperando la correlación mujer-hijos, aunque ha habido una evolución cultural, existen otros factores que delimitan la elección de las familias. Como puede ser la brecha salarial, la dificultad de las mujeres para ser contratadas mayoritariamente en el sector privado y las ayudas que otorgan los gobiernos de las Comunidades Autónomas, entre otros.

A nivel europeo el resultado no difiere del estatal, la tasa de empleo femenina sigue siendo bastante inferior a la tasa de empleo masculina con las mismas variables. Sin embargo, solo Suecia consigue estar cerca de la tasa media de empleo de los hombres de la Unión Europea con un 81% y Malta es el único país que ha aumentado la tasa de empleo de las mujeres más de 25 puntos y 15 puntos en los años 2020 y 2019, respectivamente.

En conclusión, el siglo XXI ha sido muy relevante para contribuir al desarrollo social de la conciliación laboral y familiar. No obstante, como países desarrollados aún tenemos que seguir recorriendo y perfeccionando el camino de las relaciones profesionales y familiares, para poder seguir fomentando el crecimiento de las tasas de natalidad y de empleo.

Para cerrar este tema, el decidir tener hijos o cuidar de familiares no tendría que ser un impedimento para que las mujeres puedan progresar como personas, madres e hijas. La teoría la tenemos presente y firme, pero en la práctica las mujeres siguen siendo las más afectadas en este campo. Por lo que, para gobiernos venideros este asunto debería ser de extrema importancia.

8. BIBLIOGRAFÍA

- Chaves Palacios, J., (2004). Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial. *Norba, Revista de Historia*. 17, 93-109.
- Torns, T. y Recio Cáceres, C., (2012). Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación. *Revista de Economía Crítica*. (14), 178-202.
- Campillo Poza, I., (2014). Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo. *Investigaciones Feministas*. 5, 207-231.
- Engels, F., (2020). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Alemania: Ediciones Akal, S.A.
- Campillo Poza, I., (2010). Políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en los regímenes de bienestar mediterráneos: los casos de Italia y España. *Política y Sociedad*. 47(1), 189-213.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. <https://www.inclusion.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2020/PNM/PNM.pdf>
- Padilla Castillo, G. y Rodríguez Torres, J., (2013). La I Guerra Mundial en la retaguardia: la mujer protagonista. *Historia y Comunicación Social*. 18, 191-206.
- Montagut, E., (2018). La regulación del trabajo infantil en la Revolución Industrial. *El Obrero*. 3 de marzo.
- Silva Otero, A. y Mata de Grossi, M., (2005). *La llamada Revolución Industrial*. Caracas: Editorial Texto.
- Rodríguez Rodríguez, E., (2021). De la conciliación a la corresponsabilidad en el tiempo de trabajo: un cambio de paradigma imprescindible para conseguir el trabajo decente. *Lex Social*. 11(1), 40-78.
- Barrera López, B., (2014). Personificación e iconografía de la “mujer moderna”. Sus protagonistas de principios del siglo XX en España. *Trocadero*. (26), 221-240.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades – Mujeres en Cifras – Conciliación. *Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*. <https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/Conciliacion.htm>