

**Patricia Rallo Nula**

**ANÀLISI DE LA CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR:  
ESPANYA, SUÈCIA I ALEMANYA**

**TREBALL DE FI DE GRAU**

**dirigit per Joan Carles Virgili Font**

**Grau de Relacions Laborals i Ocupació**



**UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI**

**Tarragona**

**2021**

**Aquest TFG s'ha desenvolupat en la modalitat de:**

- Treball de Recerca**
- Simulació de judici
- Dictamen/Informe
- APS
- TFG vinculat a pràctiques

## **RESUM**

Aquest treball de recerca consisteix a analitzar les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar dels treballadors a través de l'anàlisi i la comparació dels permisos parentals, permisos de vacances, la flexibilitat horària, el teletreball i els permisos d'excedències. L'estudi del treball es centra en tres models representatius sobre les relacions laborals a la Unió Europea com és el model mediterrani a Espanya, el model nòrdic a Suècia i model germànic a Alemanya.

## **RESUMEN**

Este trabajo de investigación consiste en analizar las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores a través del análisis y la comparación de los permisos parentales, permisos de vacaciones, la flexibilidad horaria, el teletrabajo y los permisos de excedencias. El estudio del trabajo se centra con tres modelos representativos sobre las relaciones laborales en la Unión Europea como es el modelo mediterráneo en España, el modelo nórdico en Suecia y modelo germano en Alemania.

## **ABSTRACT**

This research work consists of analyzing measures to reconcile the work and family life of workers through the analysis and comparison of parental leave, vacation leave, time flexibility, teleworking and leave of absence. The study of the work focuses on three models represented on labor relations in the European Union such as the Mediterranean model in Spain, the Nordic model in Sweden and the Germanic model in Germany.

## **PARAULES CLAU**

Conciliació laboral i familiar, permís parental, flexibilitat horària, teletreball, excedència.

# ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ .....	6
2. OBJECTIUS.....	8
3. LA CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR: ESPANYA .....	9
3.1. CONCEPTE.....	9
3.2. NORMATIVA.....	12
3.3. MESURES DE CONCILIACIÓ .....	14
3.3.1. PERMÍS PARENTAL I LACTÀNCIA .....	15
3.3.2. VACANCES.....	17
3.3.3. FLEXIBILITAT HORÀRIA .....	18
3.3.4. EXCEDÈNCIES .....	20
4. LA CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR: SUÈCIA.....	22
4.1. CONCEPTE.....	22
4.2. NORMATIVA.....	23
4.3. MESURES DE CONCILIACIÓ .....	25
4.3.1. PERMÍS PARENTAL I LACTÀNCIA .....	25
4.3.2. VACANCES.....	26
4.3.3. FLEXIBILITAT HORÀRIA .....	27
4.3.4. EXCEDÈNCIES .....	29
5. LA CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR: ALEMANYA .....	31
5.1. CONCEPTE.....	31
5.2. NORMATIVA.....	32
5.3. MESURES DE CONCILIACIÓ .....	34
5.3.1. PERMÍS PARENTAL I LACTÀNCIA .....	34
5.3.2. VACANCES.....	36
5.3.3. FLEXIBILITAT HORÀRIA .....	37
5.3.4. EXCEDÈNCIES .....	40
6. BENEFICIS .....	42
6.1 BENEFICIS PER ALS TREBALLADORS.....	42

6.2. BENEFICIS PER A L'EMPRESA.....	43
6.3. BENEFICIS PER A LA FAMILIA.....	44
7. AGENTS SOCIALS.....	46
8. ANÀLISI COMPARATIU SOBRE LES MESURES DE CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR ENTRE ESPANYA, SUÈCIA I ALEMANYA.....	48
9. CONCLUSIONS.....	68
10. BIBLIOGRAFIA/WEBGRAFIA.....	71

## 1. INTRODUCCIÓ

Primerament, cal tenir en compte que a les darreres dècades el perfil de la dona respecte el treball era un punt negatiu, ja que poques tenien la possibilitat de tindre una feina, solament les hi atorgaven fer les tasques domèstiques, degut a que els homes eren qui aportaven la part econòmica al nucli familiar.

En les dues ultimes dècades, la situació de les dones sobre el tema en que no tinguessin el dret a exposar els seus coneixements o la seva formació en una diversitat de sectors laborals, ha evolucionat fortament. Una de les principals conseqüències d'aquesta creixent evolució, ha sigut la creació de més lleis i normatives afavorint a les dones, a través de la igualtat i la conciliació entre homes i dones.

Actualment, la conciliació és un assumpte clau ja que afecta a la societat en general, tant homes com dones, a les empreses i als treballadors, a entitats públiques i privades, entre altres.

Aquest treball de fi de grau consisteix en determinar la conciliació de la vida laboral i familiar dels treballadors, que és defineix com l'equilibri sobre el temps que dediquen les persones al seu lloc de treball i el temps que dediquen per al seu ús personal o d'oci. S'ha de tenir en compte que feina i família son dos variables totalment iguals i no han de provocar conflictes ni en l'àmbit familiar ni en el laboral.

Per fer possible la conciliació un dels punts destacats és establir una distribució equitativa entre els progenitors, per exemple amb les tasques domèstiques. L'estudi s'exposa a través de una comparació de tres models de relacions laborals que és desenvolupen a partir de tres països de la Unió Europea, els quals són Espanya, amb el model mediterrani, Suècia amb el model nòrdic i Alemanya amb el model germànic.

Un dels punts principals de l'estudi són quines mesures utilitzen els treballadors per a poder disposar d'una conciliació laboral i familiar positiva. Aquestes mesures és classifiquen en quatre permisos, els qual són el permís parental, el permís de vacances, la flexibilitat horària juntament amb el teletreball i les excedències.

Per últim, és comparen els tres models de relacions laborals a través de gràfiques, per poder desenvolupar-ho d'una forma més pràctica, esquemàtica i entenedora.

## **2. OBJECTIUS**

- Entendre el concepte conciliació en la vida laboral i familiar dels treballadors.
- Analitzar quines mesures per conciliar la vida laboral i familiar adapten els països d'Espanya, Suècia i Alemanya.
- Classificar els beneficis que aporta el poder conciliar la vida laboral i familiar per als treballadors, les empreses i les famílies.
- Identificar els agents socials que fomenten i faciliten la conciliació laboral i familiar dels treballadors.
- Comprovar quin dels països entre Espanya, Suècia i Alemanya s'adapta millor a les mesures de conciliació laboral i familiar a partir de gràfiques.



### **3. LA CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR: ESPANYA**

#### **3.1. CONCEPTE**

Cal tenir en compte que hi ha dos factors fonamentals per a la conciliació de la vida laboral i la vida familiar, un fet que s'ha establert per intentar buscar un equilibri o una relació per conciliar aquests dos punts clau entre homes i dones, tot i que avui en dia, segueix sent un punt difícil d'aconseguir.

El primer factor es l'entrada de les dones al món laboral a Espanya i que ha provocat forts canvis en les últimes dècades i han aconseguit evolucionar, i el segon factor, es el canvi dels rols familiars, ja que les responsabilitats com per exemple el tema de tasques de la llar o cura de fills, recauen de forma igualitària als progenitors.

Espanya, segueix sent un dels països més allunyats de la mitjana de permisos entre la Unió Europea i, la conciliació cada cop esta sent més difícil d' aconseguir, tot i que va evolucionant a passos lents, però no deixa d'intentar millorar a partir de les mesures de conciliació.

En aquest model de relacions laborals com és el mediterrani, tot i l'augment progressiu de la taxa de feina femenina, continua sent una tasca per a les dones el fet d'haver d'assumir la cura familiar dels fills i de la família dependent, segons ha publicat l'ONG *'Save the Children'* en un informe sobre la conciliació de la vida laboral i familiar a Espanya.

Antigament no estava ben vist que les dones treballessin a una organització, sinó que la seva tasca principal era el de la llar, és a dir, cuidar de la família i de la casa.

En les dos ultimes dècades, les dones segueixen tenint menys accés per poder treballar segons quin sector laboral, on queda clar que hi ha una desigualtat entre gèneres.

Una taula del INE al 2018 sobre els ocupats per sector econòmic i sexe, és veia una diferència molt elevada en el cas del sector de la construcció, amb un 91% d'homes enfront un 9% de dones, degut a l'esforç físic i rendiment que és necessita en aquests

treballs. També es veia una forta diferència amb els sectors de la indústria i de l'agricultura amb un 25% de dones enfront un 75% d'homes, pel mateix cas degut a l'esforç físic que comporten aquestes feines i com dur a terme màquines o estris determinats per al camp.

No obstant, el sector serveis és l'únic que ho superen les dones amb un 53% enfront un 47% dels homes, ja que són treballs que des de fa unes dècades solament ho feien dones com el cas de les mestres o infermeres, però poc a poc s'ha anat igualant les feines entre gèneres.

Un factor important és l'ocupació, degut a que provoca un desequilibri entre homes i dones, ja que aquestes es concentren més amb l'ajuda del negoci familiar mentre que els homes ocupen càrrecs com a autònoms. Per aquest motiu, es considera que la dona assumeix llocs de feina d'inferior responsabilitat.

Els sectors laborals més destacats per dones són els següents:

1- Les empleades de la llar. Una professió que des de fa molts dècades ha sigut feminitzada i són tasques que solament duia a terme la dona de la casa i ninguna persona més.

2- Infermeres, cuidadores o mestres. Professions també relacionada amb la cura de persones i nens, tasques que ja feien les dones antigament.

3- Perruqueres, estètica, professores o caixeres.

Aquestes professions han estat feminitzades, ja que un tant per cent molt elevat de treballadores són dones, des del punt de vista que no és necessària un esforç físic a diferència de feines masculinitzades.

No obstant, a mesura que passa el temps hi ha sectors laborals paritaris, que es van igualant entre homes i dones i fan desaparèixer la bretxa salarial. Aquests sectors serien per exemple la medicina o la advocacia. Tot i que, segueixen en altres àmbits laborals tenien preferència els homes com per exemple en professions de directors generals o presidents executius.

La normativa espanyola del 7 de març de 2020, va implementar una obligació als empresaris on aquelles empreses que disposessin de més de 50 treballadors, tenien que establir un Pla d'Igualtat, per tal de poder afavorir la conciliació laboral, personal i

familiar dels treballadors i també, evitar qualsevol mena de discriminació per raó de gènere.

És necessari saber definir la conciliació de la vida laboral i familiar, terme en anglès *conciliation of work and family life*, el qual consisteix a establir la igualtat d'oportunitats de feina entre homes i dones buscant un equilibri, per tal que els dos gèneres puguin compatibilitzar d'una forma equitativa i efectiva el món del treball amb el món de l'oci i la família.

Un text de l'autor José María Fernández-Crehuet Santos en un dels seus llibres, exposa que la relació entre la vida professional, familiar i personal són dimensions que han d'anar sempre juntes per aconseguir un benefici, ja que de forma separada no funcionen correctament.

*Mantener el equilibrio de la integración de lo personal, familiar y laboral suele estar condicionado por cualquier variación que implique una mayor dedicación producida en cualquiera de las tres esferas indicadas. El saber conjugar estas tres dimensiones que forman la vida del ser humano proporciona un beneficio, debido a que la integración fomenta la complementariedad de las mismas, dejando atrás las interacciones de ganar-perder (postura que en el pasado tuvo su influencia) para pasar a las interacciones de ganar-ganar (visión actual), sabiendo que no es posible vivir lo que afecta a la vida personal, familiar y laboral como si fuesen compartimientos separados. Fernández-Crehuet Santos, J.M, (2016). El concepto de conciliación de la vida profesional, personal y familiar. Fundamentos y marco teórico desde la perspectiva organizacional. *La conciliación de la vida profesional, familiar y personal: España en el contexto europeo* (p.150), Madrid, España*

## 3.2. NORMATIVA

L'any 1980 es va crear el Real Decret Legislatiu 2/2015, del 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, establint les normes fonamentals del dret laboral a Espanya, és a dir, incorporant els drets que tenen els treballadors. En aquesta llei, al Capítol II, Secció 5a informa detalladament sobre la conciliació de la vida laboral i familiar.

S'ha de tenir en compte, la Reforma Laboral aprovada pel Real Decret Llei 3/2012 del 10 de febrer, que estableix canvis en l'Estatut dels Treballadors amb relació a la conciliació laboral i familiar.

La primera llei sobre la conciliació de la vida laboral i familiar neix a conseqüència de transportar les directives del Consell 92/85/CEE i, va ser aprovada a Espanya el novembre de 1999, i era la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Aquesta llei va ser un punt important per a tots els treballadors perquè buscava un equilibri entre les obligacions laborals i familiars i, es van establir drets per poder tindre la possibilitat de conciliar.

També és important per aquest tema la Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, coneguda com la Llei sobre igualtat de gènere. Aquesta llei es va implantar, pels greus problemes en la desigualtat entre homes i dones de la societat i, va ser una forma d'aplicar accions i mesures necessàries per posar fi a la discriminació que sofrien les dones en diversos sectors, principalment amb el laboral.

El consell de ministres va aprovar l'1 de març de 2019, el Real Decret Llei 6/2019 de mesures urgents per la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a la feina.

L'objectiu d'aquest Real Decret Llei era per una banda assegurar l'efectivitat d'oportunitats i igualtats de tracte a la feina, i per l'altra banda, garantir la corresponsabilitat de la vida laboral i familiar, entre gèneres.

S'ha de tenir en compte, que aquest RDL 6/2019 ha modificat diversos articles de l'Estatut dels Treballadors i de la Llei Orgànica 3/2007, per tal de millorar els drets que ja disposaven els treballadors sobre la conciliació de la vida laboral i familiar, amb força importància en relació amb el naixement d'un fill/a.

La Llei 3/2012, del 6 de juliol, sobre mesures urgents per a la Reforma del Mercat Laboral, consisteix amb la primera llei que va implantar el concepte teletreball a Espanya.

### **3.3. MESURES DE CONCILIACIÓ**

Actualment, una gran part de les empreses tenen pensaments o criteris incorrectes perquè consideren que la conciliació de la vida laboral i familiar és un aspecte que solament afecta als treballadors d'una forma externa a la feina, la qual corresponen a assumptes privats. Tanmateix, si hi ha també una mena de relació amb la vida familiar i laboral dins l'organització és possible que provoqui costos per als empresaris.

Per aquest motiu ha de quedar constància que implantar mesures de conciliació a les empreses estableix generar beneficis i, si aquesta no és aplicada correctament, és més possible que provoqui costos elevats. Aquests costos estarien derivats per motius com la rotació del personal, l'absentisme laboral, la substitució dels treballadors, entre altres factors de l'entorn.

En el moment que entra en vigor el Real Decret-Llei 6/2019, de l'1 de març, sobre mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats a la feina, aconsegueix millorar les mesures per tal de dur a terme aquesta igualtat entre homes i dones.

La Llei per a la igualtat estableix un conjunt de drets aplicats als treballadors per establir condicions que els beneficien, per poder complir amb les seves responsabilitats familiars i laborals d'una forma òptima, evitant tota classe de discriminació entre gèneres.

Hi ha empreses que segueixen els drets dels treballadors mitjançant els Convenis Col·lectius i altres que decideixen de forma particular fer les seves pròpies mesures per a la conciliació de la vida laboral i familiar dels treballadors.

Aquestes mesures estan formades per permisos retribuïts i no retribuïts, on la principal diferència entre les dues és tenir dret o no d'obtenir el salari. Per un costat, els permisos retribuïts es regulen a partir de l'Estatut dels Treballadors i dels Convenis Col·lectius i consisteixen en el fet que la persona treballadora pot absentar-se del seu lloc de treball sense preocupacions amb el salari, ja que el seguirà percebin durant el permís, i per l'altre, els permisos no retribuïts on no estan regulats a la llei i per tant, la persona treballadora pot absentar-se del seu lloc de feina sense possibilitat de percebre el salari durant el permís.

### 3.3.1. PERMÍS PARENTAL I LACTÀNCIA

Aquest permís consisteix en un període de descans laboral el qual tenen dret els progenitors treballadors, sigui per compte propi sigui per compte d'altre, quan hi ha un naixement, adopció o acolliment d'un fill o una filla.

El permís de maternitat és menys variable que el de paternitat, a causa del fet que ha evolucionat d'una forma més pausada i no tan progressiva, ja que van començar amb una prestació de dotze setmanes l'any 1931 fins al 1976 amb una base reguladora del 75%, el mateix any va passar a ser de catorze setmanes amb una base reguladora del 100%, i a partir de l'any 1989 ja segueix igual fins a l'actualitat amb setze setmanes amb un total del 100% del salari.

El permís de paternitat ha estat en una evolució constant des del moment que es va iniciar als anys 90 amb dos dies de duració, i fins al 2007 que va haver un augment, amb un període de quinze dies de prestació i va anar millorant cada cop més.

Una dècada després de l'inici del permís, l'any 2017, van incrementar la prestació a quatre setmanes, el 2018 amb cinc setmanes, fins que el 2019 el govern va aprovar un decret d'un augment progressiu, el qual, el 2020 ja eren dotze setmanes.

Finalment, des de l'1 de gener del 2021, per l'entrada de noves mesures en el RDL 6/2019, els pares progenitors, van aconseguir gaudir d'una prestació de setze setmanes de permís per cuidar els seus fills de forma totalment igualitària amb les mares.

Aquesta prestació de baixa en setze setmanes, es reparteix de dues maneres:

- Les sis setmanes obligatòries, ininterrompudes i amb jornada completa posteriors al part, tot i que la mare biològica pot anticipar-se fins a les quatre setmanes anteriors.
- I les altres deu setmanes, es poden gaudir en terminis setmanals dins dels 12 següents mesos al part, d'una forma ininterrompuda o acumulativa.

Un punt a destacar en aquest permís parental és que el termini es pot ampliar segons els supòsits per naixement, adopció o acolliment múltiple i casos de fills en una discapacitat, disposant d'una setmana més per cada progenitor, a contar des del segon fill i en casos de

parts prematurs i d'hospitalització, amb un període de més de set dies després del part, amb la possibilitat d'incrementar fins a un màxim de tretze setmanes.

Les persones treballadores en aquest permís mantenen el seu salari amb una quantitat remunerada del 100% de la seva base reguladora establida per la prestació per incapacitat temporal derivada de contingències comunes.

Els autònoms en aquest cas, també disposen del 100% del seu salari tenint en compte el càlcul a partir dels sis mesos previs a la baixa.

Per poder disposar del permís, els treballadors han d'estar obligatòriament donats d'alta a la Seguretat Social i està al corrent dels seus pagaments.

A més a més segons l'edat, els treballadors han de tenir un període de temps cotitzat, el qual és:

- Entre el 21 i 26 anys és obligatori haver cotitzat almenys 90 dies dins dels 7 anys immediatament previs a l'inici del permís o de 180 dies al llarg de la seva vida laboral.
- Els majors de 26 anys, és obligatori haver cotitzat com a mínim fins els 180 dies dins dels 7 anys previs al començament de la baixa o de 360 dies al llarg de la seva vida laboral.
- Els menors de 21 anys, no tenen l'obligació d'haver cotitzat.

Com indica l'article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors el permís de lactància és retribuït i consisteix que els treballadors tinguin dret a absentar-se del lloc de feina habitual, per cuidar la lactància al nadó fins que compleixi els 9 mesos.

Hi ha la possibilitat d'obtenir el permís fins als dotze mesos, tot i que, des del moment de complir els nou mesos de lactància, els tres mesos restants es produeix una reducció proporcional del salari dels progenitors.

L'1 de març va entrar en vigor el Real Decret-Llei 6/2019, on esmentava que el permís de lactància el poden gaudir els dos progenitors, ja que anteriorment a aquesta reforma, el pare solament tenia dret a utilitzar el permís si s'acreditava que la mare tenia un lloc de treball i aquesta li cedia per poder dur a terme la lactància.



Tenint en compte que aquest permís de lactància el poden gaudir els dos progenitors, tot i que si ambdós treballen, solament podrà gaudir-ho uns dels dos, de la següent manera:

- Absentar-se del seu lloc de feina durant una hora al dia amb la possibilitat de fraccionar-se en dos cops fins a complir 9 mesos el nadó.
- Reduir la jornada mitja hora al començar o finalitzar la jornada laboral fins a complir 9 mesos el nadó.
- Acumular les hores del permís per poder aconseguir jornades completes. Tenint en compte que aquests dies serien a banda dels permisos parentals.

El meu punt de vista sobre el permís parental a Espanya és molt positiu, ja que estic d'acord en que finalment, l'any 2021 sigui un permís de forma igualitària entre els progenitors perquè es un dret que haurien de tenir ambdues parts amb equitat. Tot i això, considero que la paternitat ha tardat a evolucionar i ha augmentat pausadament al llarg dels anys.

### **3.3.2. VACANCES**

Segons l'article 38 de l'Estatut dels Treballadors, les persones que tenen un lloc de feina habitual, disposen d'un termini de vacances anuals retribuïdes de mínim 30 dies naturals o 22 dies laborables, sense opció de substituir-se per una compensació econòmica, a través d'un pacte entre empresari i treballador. Tanmateix, el permís sempre pot ser millorat a través del Conveni Col·lectiu, però mai pot ser pitjor o inferior al que indica la pròpia llei.

En el cas que el termini de vacances del treballador sigui el mateix termini d'una incapacitat temporal ja sigui derivada per un embaràs, part, baixa per maternitat, paternitat o lactància natural, tindrà el dret a gaudir les vacances que li pertoquen en una data diferent, sense importar que hagi acabat l'any natural dels quals li corresponien.

El meu punt de vista sobre les vacances al país espanyol és positiu, ja que està considerat un dels països de la Unió Europea amb una bona quantitat de dies laborables de vacances. Tot i això, molts treballadors disposen de més dies si ho estableix un conveni col·lectiu que millora la clàusula de les vacances anuals del seu propi contracte.

### **3.3.3. FLEXIBILITAT HORÀRIA**

La flexibilitat horària correspon amb una eina que dona l'empresa als treballadors per tal que puguin distribuir el seu temps de treball al llarg de la jornada laboral sense haver d'establir una reducció de jornada.

Fins al 2019, solament era possible establir una reducció de jornada per cura d'un fill o un familiar dependent, però en entrar en vigor el RDL 6/2019, els treballadors tenen la possibilitat d'adaptar la distribució i la duració de la seva jornada laboral sense haver de reduir el salari i la jornada obligatòriament, per fer efectiu el seu dret a la conciliació de la vida familiar i laboral.

Dins de la flexibilitat horària, es podrien trobar formes d'aplicar-ho, com per exemple la jornada partida o continuada, un horari flexible o el teletreball. L'empresa d'aquesta manera, s'involucra a què es puguin adaptar els treballadors per tal de poder fomentar la conciliació de la seva vida familiar i laboral.

Cal tenir en compte, que abans de la reforma del 2019 de l'Estatut dels Treballadors, en l'article 34.8 limitava als treballadors a poder adaptar-se al lloc de treball, a la duració i a la distribució de la jornada amb el que esmentava el Conveni Col·lectiu o l'acord que s'establiria amb l'empresari, tot i que, si aquest no estava d'acord, es denegava el dret. En canvi, després de la reforma del RDL 6/2019, els treballadors tenen el dret d'adaptar-se al lloc de feina, a la duració, a la distribució, poder ordenar el seu temps de treball i la forma de la prestació, inclòs el treball a distància, de la jornada laboral.

Per tant, els treballadors actualment poden variar el seu horari de treball a partir de les necessitats de cadascú sense establir una reducció de jornada.

Cal tenir en compte que solament podran sol·licitar aquest dret fins que els fills o filles compleixin dotze anys.

Actualment, un dels punts més destacats i nomenats és el teletreball o el treball a distància, l'entenen com el treball d'una persona que realitza les tasques comunes de l'empresa, però des d'un lloc diferent al habitual, ja sigui al domicili particular o qualsevol altra instal·lació. Està regulat a l'article 13 de l'Estatut dels Treballadors, tot i que, la primera llei que va nomenar el teletreball a Espanya va ser la *Llei 3/2012, del 6 de juliol, sobre mesures urgents per a la Reforma del Mercat Laboral*.

Tanmateix, és un punt destacat per la pandèmia de la Covid-19, el qual a Espanya era un nombre reduït d'empreses les que usaven aquesta tècnica del teletreball, ja que consideraven que era més factible treballar des de la mateixa empresa, però van haver d'adaptar-se per dur-lo a terme a causa de les circumstàncies del confinament i les restriccions que es van implementar arreu del món.

En comparació a l'abans i el després de la pandèmia, el teletreball ha anat augmentant forçament i positivament, ja que les empreses havien de seguir gestionant la feina sense córrer riscos i no produir ni despeses ni possibles tancaments, en la situació del confinament i moments posteriors a aquest.

Espanya ha implantat el teletreball en sectors laborals com:

- L'administració o atenció al client de la majoria de serveis o empreses, on tot tipus de consultes o contractacions es poden realitzar via telefònica o a través d'internet.
- El sanitari, on s'ha accelerat la digitalització per poder fer consultes a distància amb els metges de qualsevol especialització, així com també amb els infermers.
- El màrqueting i el comercial, ja que les companyies poden vendre els seus productes i serveis mitjançant qualsevol medi, com per exemple en internet a través del e-commerce.
- La cultura ha sigut un dels punts més destacats pel motiu de no tindre disponibilitat per veure obres de teatre, cinema, concerts, entre altres espectacles.

El meu punt de vista sobre la flexibilitat horària a Espanya és bastant neutral, ja que adopten per una banda adopten diverses formes de poder fer canvis a la jornada, com per exemple en les jornades intensives o el teletreball, per poder conciliar la vida laboral i familiar, sense tindre de reduir la seva jornada, però de l'altra les jornades són excessives respecte la seva duració.

També el teletreball és un dels punts més importants, sobretot actualment a causa de la pandèmia de la Covid-19, ja que s'ha implantat en totes les empreses de forma obligatòria per les conseqüències del confinament i a sigut positiu perquè ha sigut una forma de innovar i amb la possibilitat de fer el seguiment de les activitats principals de les empreses sense tenir que esta present al lloc de treball.

### **3.3.4. EXCEDÈNCIES**

Un altre dret per poder conciliar la vida laboral i familiar són les excedències, que consisteixen a finalitzar una relació laboral amb una empresa durant un període determinat de temps per dedicar-s'hi a altres tasques.

Per un costat tenim l'excedència voluntària, regulada a l'article 46.2 de l'Estatut dels Treballadors. Per poder-la dur a terme, el treballador ha de disposar d'un any mínim d'antiguitat a l'empresa i ha d'implantar-se en un termini mínim de 4 mesos o màxim de 5 anys. Tanmateix, es podrà implantar aquesta excedència quan hagin passat més de 4 anys de l'anterior. Cal tenir en compte que en tractar-se d'una excedència voluntària per part del treballador per qüestions personals, no tindrà dret a prestar serveis per a l'empresa ni obtindrà el salari ni cotitzarà.

Per l'altre costat a l'article 46.3 tenim les excedències que tenen dret els treballadors per cuidar els seus fills les quals seran un període de temps no superior a 3 anys, tot i que es refereix fins que el menor compleixi 3 anys, i; aquelles que tenen dret els treballadors per cuidar un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, per aquelles persones que no es poden valdre per si mateixes i no puguin disposar d'un lloc de treball retribuït amb una duració no superior a 2 anys, a no ser que pugui ser superior a través d'una negociació col·lectiva a través dels representants dels treballadors.

Aquesta excedència per cuidar a familiars computa a efectes d'antiguitat i té dret a assistir a cursos de formació professional. No obstant això, el primer any el treballador tindrà

dret a reserva del seu lloc de treball, però passat aquest any, és possible que conservi un dret preferent, és a dir, si quan finalitza l'excedència hi ha un lloc de treball vacant igual o similar a la seva categoria, tindrà la possibilitat d'acceptar-ho.

En el cas de família nombrosa de categoria general s'aplica fins als quinze mesos i, si correspon a la categoria especial, serà de divuit mesos.

El meu punt de vista sobre les excedències a Espanya és positiu, ja que dona l'oportunitat de facilitar la conciliació de la vida laboral i familiar, ja sigui per la cura d'un fill o per altres motius externs com seria per exemple l'excedència voluntària, tot i que al país espanyol s'apliquen amb menys intensitat. Tot i que, considero que quan consisteix en la cura de fills en els casos més extrems els període hauria de augmentar.

## **4. LA CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR: SUÈCIA**

### **4.1. CONCEPTE**

Suècia amb la seva capital Estocolm, es un dels països nòrdics més avançats de la Unió Europea respecte la conciliació de la vida laboral i familiar, ja que la consideren com el fet d'integrar el treball amb lo personal, i al inrevés, de forma igualitària. També, està sota la protecció de l'ordenament jurídic pel que fa a la igualtat i la prohibició de la discriminació entre gèneres. I a més a més, va permetre a les dones combinar el treball amb les responsabilitats familiars.

Des de fa uns anys, es un dels països amb més empenedoria pel fet de tenir una cultura empresarial molt elevada, amb el setè lloc de les economies més competitives en el món i disposa de grans empreses mundialment conegudes com Ikea, Spotify i Skype. Té una superfície de 450.000 km<sup>2</sup> i ocupa el lloc 32 del rànquing mundial dels països que exporten.

En aquest model nòrdic de les relacions laborals com és Suècia, correspon a un dels 37 països membres que formen part del Consell de la OCDE (Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic), per tal de dur a terme una vida millor a partir de la igualtat de les persones.

El 1921 va ser un dels anys més importants respecte la igualtat de gènere a Suècia, ja que van deixar votar a les dones per primera vegada, i a partir d'aquell moment, van començar a formalitzar lleis i reformes.

Des de el 1954 va existir un Ministeri de Igualtat, on el 1991 es va crear la primer Llei de la Igualtat que va durar fins l'1 de gener de 2009, la qual va ser modificada per la Llei de la Discriminació que englobava motius de gènere, discapacitat, religió, etc.

## 4.2. NORMATIVA

La legislació laboral sueca es regula de forma diferent a la resta dels països que es basen amb lleis estatals o federals, aquesta s'aplica a partir d'acords col·lectius entre els representants dels treballadors i els sindicats.

Un dels llocs on es pot trobar més informació sobre el tema laboral i familiar en països d'Europa es la xarxa de cooperació EURES (EUROpean Employment Services) en terme anglès, conegut com el Servei Públic de Treball Estatal, que es un dels principis fonamentals de la Unió Europea, entre el treball i la lliure circulació dels treballadors.

L'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE) va ser creat el 30 de setembre de 1961, correspon a l'organització per establir millores polítiques per a una millora de vida, a partir de la igualtat, la prosperitat i les oportunitats per a la societat.

El 9 de desembre de 1989, es va crear la Carta Comunitària dels Drets Socials dels Treballadors a Estrasburg on recull en els articles 7,8 i 9 les millores de les condicions de la vida i del treball dels treballadors a la Comunitat Europea, posant com a punts importants les diferents formes d'establir la jornada laboral.

El Consell Europeu de Lisboa el 23 i 24 de març de 2002, recull un aspecte fonamental el qual consisteix en fomentar la igualtat d'oportunitats entres gèneres, poder tenir una millora de la conciliació de la vida laboral i familiar e inclòs, sistemes de funcionament per a la cura dels fills.

Normes internacionals com el Conveni número 156 que va ser creat el 23 de juny del 1981 per la Conferencia General de la Organització Internacional del Treball (OIT) sobre la igualtat efectiva d'oportunitats i de tracte entre treballadors amb responsabilitats familiars, on exposa que molts treballadors s'enfronten a problemes pel fet de tenir que compaginar treball amb responsabilitats externes a la feina i per aquest motiu, s'estableixen aquests convenis per aplicar mesures per tal de satisfer les necessitats dels treballadors.

La Recomanació número 165 que acompanya al Conveni de la OIT sobre responsabilitats familiars, estableix a gaudir per igual el permís parental per a qualsevol dels dos progenitors sense tindre que renunciar al seu lloc de treball, i també a la cura d'altres membres directes de la família.



## 4.3. MESURES DE CONCILIACIÓ

### 4.3.1. PERMÍS PARENTAL I LACTÀNCIA

Suècia, es considerat un dels països nòrdics més preparats i disposen d'una llarga duració del permís de maternitat i paternitat en tota la Unió Europea. Tot i que, des de fa unes dècades, prefereixen establir el terme de permís parental, per igualar gèneres.

Va ser el país pioner en incorporar el permís de maternitat l'any 1905, tot i que no estava remunerat, però al 1955 va passar a ser-ho per tres mesos i també, a donar el primer pas per a eliminar de l'ordenament jurídic que el fet de tindre un fill, el pogués gaudir el pare d'una forma totalment acceptable.

El permís parental des de la seva primera legislació ha nat evolucionant constantment tant en la seva duració com en la seva quantia. La *Recomanació número 165* que acompanya al Conveni de la OIT sobre responsabilitats familiars, dóna la igualtat per als progenitors per cuidar els seus fills.

L'any 1974 va aparèixer el primer permís parental a Suècia, el qual va començar amb tres mesos per a cadascun dels progenitors, enlloc de que la mare fos la única en disposar de la baixa de maternitat durant sis mesos.

Actualment, al 2021 a Suècia el permís parental es de 16 mesos, on els progenitors es reparteixen 480 dies del permís que disposen els progenitors conjuntament, dins les 12 setmanes corresponents al permís de paternitat i maternitat, els quals es poden utilitzar fins que el fill o filla tingui 12 anys.

En l'actualitat, encara és major el temps que passen les mares amb els fills i no pas amb els pares, com passa en la majoria dels països arreu del món, tot i seguir intentant la igualtat entre gèneres.

Una de les polítiques que tenen, es que cadascun dels pares tenen l'obligació d'acceptar almenys tres mesos d'aquest permís i la resta de mesos pot estar repartit com vulguin els pares, a partir d'un acord. No obstant, si els pares decideixen establir un repartiment

igualitari del període de temps del permís, l'Estat els hi dona un bonus de 1.500 €, els quals s'han de sumar al 80% del salari que reben durant la major part del permís parental.

A Suècia existeix una política de reserva on 60 dels 480 dies son per al pare o la mare que encara no ha pogut estar a la cura del nadó, ja que molts estudis demostren que els nens quan passen temps amb els seus pares, creen un vincle de seguretat i amor per igual amb els dos. Tanmateix, dins dels 480 dies en el moment de néixer el nadó, el pare té dret a deu dies que son coneguts com els dies del pare.

Una altra política és la dels dies dobles, que significa que per un màxim de trenta dies el pare i la mare poden cuidar el nadó al mateix temps, tenint en compte que al estar cuidant-lo reben una ajuda econòmica. L'únic requisit que s'estableix per aquesta política es que solament pot ser utilitzada durant el primer any de vida del nadó.

Durant aquestes 16 setmanes, dividides entre 480 dies el govern de Suècia estableix dos categories d'ajudes econòmiques:

- La primera, és durant 390 dies en que el pare i la mare que estan cuidant al nadó reben el 80% del salari, com bé s'ha esmentat anteriorment.
- El segon amb els 90 dies restants, reben una quantitat inferior a l'altra categoria, que és decidida pel govern.

El meu punt de vista sobre el permís parental a Suècia és molt positiu, ja que és un dels primers països que va implantar el permís de maternitat. A més a més, ha aconseguit l'adaptació del permís de paternitat establint-hi un paper important d'igualtat entre progenitors fins el que hi havia anteriorment.

En aquests moments al 2021, també s'han igualat el temps de duració dels permisos parentals, essent considerats com un dels millors països de la Unió Europa.

### **4.3.2. VACANCES**

A Suècia segons les condicions laborals exposades a EURES, els treballadors tenen dret a un mínim de 25 dies laborables de vacances a l'any, tot i que, els Convenis Col·lectius

poden determinar més dies del permís de forma totalment remunerada a partir dels anys de servei i de l'edat del treballador. Un punt important, és que aquelles persones que encara no hagin superat l'any treballat en una empresa, tenen dret a demanar anticipadament el permís de vacances retribuït.

Entre juny i agost, els treballadors tenen l'opció d'establir el permís de forma continua amb un mínim de quatre setmanes, sempre que el Conveni Col·lectiu no digui el contrari. Si hi ha treballadors que demanen la baixa parental o per alguna malaltia, segueixen amb el dret de vacances remunerades.

Els treballadors que son establerts per curta durada o que per llibertat provisional hagin treballat més de 60 hores en una empresa, disposen del dret de vacances remunerades al 12% del seu salari. Segons el Conveni Col·lectiu, se'ls suma el dret de les dietes de vacances addicionals.

També, tots aquells treballadors que abandonen el seu lloc de treball i no han finalitzat el total de les vacances que li pertoquen, obtindrà el pagament dels dies no realitzats amb un 12% del seu salari en efectiu.

El meu punt de vista sobre el permís de vacances a Suècia és molt positiu, ja que els països nòrdics són considerats els que disposen més dies de vacances anuals, tenint en compte que per conveni col·lectiu també poden augmentar els dies. A més, tenen moltes avantatges com és el cas de demanar el permís de vacances retribuït sense haver superat l'any treball a l'empresa o també el dret de demanar el mes sencer per fer vacances ja que a molts països no existeix la possibilitat o és molt difícil poder-lo establir.

### **4.3.3. FLEXIBILITAT HORÀRIA**

La majoria de països nòrdics busquen un horari flexible, ja sigui a temps parcial o amb el teletreball, per tal de disposar d'una conciliació en la vida laboral i familiar més fàcil.

La llei de Suècia estableix un màxim de 40 hores de treball setmanal, tot i que amb l'excepció de tindre que realitzar hores extres, les quals no podran excedir de 48 hores

setmanals. A més a més, els treballadors tenen dret a demanar permís per falta un dia a la feina per cura d'un familiar, mantenint el 80% del salari.

A Suècia, van decidir establir un experiment on la meitat dels treballadors tinguessin una reducció de la jornada laboral de 6 hores al dia tenint el mateix sou, amb l'altra meitat amb una jornada de 8 hores.

Les conclusions que es van extreure a partir de l'experiment, van ser que amb dues hores de reducció del treball, la gent podia conciliar la seva vida laboral amb la familiar d'una forma més senzilla. També es va demostrar que els treballadors eren almenys un 85% més productius, tenien més satisfacció a la feina, i així eren més feliços i eficients. Les autoritats sueques van dictaminar que fent la jornada laboral més curta, provocava que els treballadors estiguessin millor físicament i mentalment.

El teletreball als països nòrdics, s'ha establert a partir del Acord del Marc Europeu sobre el Teletreball (AMET), el qual es negocien acords per millorar la forma d'organitzar el treball i el seu objectiu es aconseguir un equilibri entre la seguretat i la flexibilitat dels treballadors.

Sempre han seguit el teletreball d'una forma més dinàmica on les empreses ja ho utilitzaven en moltes ocasions, tot i que, en la lluita de la pandèmia mundial de la Covid-19 van tenir que implantar-ho a molts més treballadors d'una forma més habitual.

Suècia es un dels països que té molt en compte el teletreball amb una taxa del 30% de segons l'Eurostat principalment pel seu clima fred, tot i que, consideren que hi ha una forta absència de lleis estatals reconegudes per al treball remot.

Segons molts experts en la matèria, consideren que el país aplica a cada empresa segons el sector al qual pertany, la seva pròpia normativa. Encara que, els encarregats per emprendre i modificar les condicions de treball són els sindicats i les patronals, juntament amb les empreses a partir de la negociació col·lectiva.

També, segons la "Eurofond" del 2020 sobre el treball flexible, Suècia és destacada per la labor de l'agència Sueca de l'entorn laboral, on s'ocupa dels drets que disposen els treballadors i, el seu principal objectiu és disminuir l'absentisme laboral com per exemple l'estrès, prioritant la salut laboral dels treballadors.

Suècia, que és un dels països amb més teletreballadors de la UE aplica el teletreball a partir d'acords a partir de la negociació col·lectiva entre els sindicats i les patronals. S'estableix en tots els sectors laborals que es permeti establir les funcions necessàries i les tasques establertes al treballador pel seu lloc de feina habitual, sense perjudicar la seva activitat professional. El principal motiu que va fer augmentar-lo va ser a causa de la pandèmia. No obstant un punt molt important és perquè volien evitar qualsevol tipus d'estrès, entre altres qüestions, i així reduir l'absentisme laboral.

El meu punt de vista sobre la flexibilitat horària a Suècia és molt positiva i beneficiosa, ja que els països nòrdics són els millors en el tema de flexibilitzar les jornades, ja que són menys extenses i tenen força facilitat per fer-les flexibles sense tenir l'obligació de reduir-les.

En el tema del teletreball el país nòrdic no els ha vingut desprevingut el Covid-19 ja que el 30% de les empreses implantaven el teletreball voluntàriament anys enrere per evitar obstacles que s'interposen.

Actualment s'aplica el teletreball per motius d'equilibrar la flexibilització i la seguretat respecte les restriccions aplicades al país per la pandèmia, entre els treballadors.

#### **4.3.4. EXCEDÈNCIES**

Suècia és un dels països que té més cultura per a ser emprenedors i és considerat un dels millors per a crear negocis en tota la Unió Europea, ja que disposa d'un sistema de protecció social i d'excedències únic en tot el món.

A Suècia, els treballadors tenen dret a demanar una excedència de sis mesos sense remuneració, ja sigui per a estudiar, muntar la seva pròpia empresa o per a conciliar-ho amb la vida personal per cuidar fills o familiars, sempre i quan treballin a temps complet amb contractes indefinits. Tot i que les excedències són de sis mesos poden ser ampliades a un any, segons el sector on es treballi.

Un dels punts que tenen les excedències és que quan finalitzen, els treballadors tenen dret a tornar a l'empresa al lloc habitual de feina que tenien anteriorment.

Les empreses no es poden negar a donar les excedències als treballadors, excepte quan hi hagin les raons operatives crucials que facin que sigui necessari que el treballador es trobi actiu a l'empresa o bé que vulgui muntar el seu propi negoci es vegi com una competència directa.

El fet de demanar-la per muntar-te una empresa es un dels punts que esta més ben vistos i normals a Suècia i també l'únic país que ho duu a terme, ja que molta gent obté el permís de l'empresa per iniciar el seu negoci sempre que no interfereixi amb la seva feina i un cop està en marxa, demana l'excedència per veure si es factible. Tanmateix, es una forma de que la gent més jove sigui emprenedora i faci que l'economia segueixi sent de les més fortes mundialment, sobretot en empreses tecnològiques, si bé el negoci no funciona correctament, sempre poden tornar a l'empresa sense cap mena de problema. Aquesta teoria esta comprovada a partir d'una investigadora nomenada Claire Ingram Bogusz de la BBC Capital d'emprenedoria de la "*Stockholm School of Economics*".

El meu punt de vista sobre el permís d'excedències a Suècia és mitjanament positiu, ja que per una banda, permet aconseguir la conciliació de la vida laboral i familiar, cura de fills i per una altra banda, també donen la possibilitat de fer les excedències per poder dedicar-ho a estudiar o per crear una nova empresa. La conseqüència de crear una nova empresa permet que Suècia sigui un país molt innovador respecte els altres del voltant, i per si al contrari no funciona per algun motiu, els treballadors tenen el dret de retornar al seu lloc habitual de l'empresa.

## 5. LA CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR: ALEMANYA

### 5.1. CONCEPTE

Per al país alemany el terme econòmic de la conciliació laboral i familiar és un punt d'interès que tenen en comú les empreses i el govern, perquè ajuda a la creació de llocs de treball sostenibles i estables amb una visió futura. Tanmateix, també és considerada un punt clau per a poder obtenir beneficis les famílies, amb la possibilitat de gaudir equitativament de la feina amb l'oci.

Segons Merkel, la cancellera federal d'Alemanya, la millor forma d'actuar és entre el govern i les empreses, per tal d'ajudar-se conjuntament a desenvolupar aquesta conciliació i aconseguir un entorn adequat i favorable perquè els treballadors puguin compatibilitzar les seves funcions familiars amb les de la feina, a partir de l'esforç adquirit per les empreses, les famílies i l'Estat.

En aquest model de relacions laborals com és el cas del germànic a Alemanya, l'any 2021 ha tingut grans canvis respecte als progenitors, com és el cas de la prestació per tenir fills on hi ha un increment de 15 euros respectivament, arribant als 219 euros mensuals pel primer i segon fill, a 225 pel tercer i 250 pels següents.

Un altre canvi és l'augment de 185 a 205 euros per fill amb l'ajuda extraordinària nomenada "Kinderzuschlag" per aquells progenitors que disposen de pocs recursos econòmics.

També hi ha un canvi sobre l'augment de diners per poder desgravar-se aquelles persones que tenen a càrrec un familiar amb un alt grau de dependència, el qual és entre 924 i 1800 euros. Tanmateix, també està la desgravació per la cura de persones amb un grau intermedi o baix de dependència, on s'estableix entre 600 i 1100 euros.

Un punt negatiu que afecta la conciliació laboral i familiar actualment, és a causa de la pandèmia mundial, ja que en l'exemple del tancament dels centres escolars ha provocat una difícil situació per poder conciliar els treballadors.

## 5.2. NORMATIVA

Alemanya no disposa d'una única llei que engloba totes les condicions del treball com per exemple el cas d'Espanya amb l'Estatut dels Treballadors, sinó que s'estableix a les lleis fonamentals a partir del codi de la Seguretat Social i els convenis col·lectius.

Tanmateix, els treballadors alemanys estan regulats amb les lleis europees i els drets que els protegeixen amb la legislació alemanya sobre temes de condicions laborals. Els treballadors poden reclamar enfront dels tribunals una assistència legal, sempre que l'empresa incompleixi qualsevol dret o obligació que els hi pertorqui.

A més a més, els sindicats són una peça clau per als conceptes laborals alemanys, ja que el 62% de les empreses tenen el seu sindicat o comitè d'empreses. L'objectiu que busca el país és complir tant treballadors com sindicats a disposar d'una base de drets laborals i respectar-los per tal que es puguin complir.

El 4 de desembre es va establir la Llei sobre la conciliació de la família, la vida laboral i la cura de familiars dependents, presentada per la ministra de Família coneguda com a Manuela Schwesig, juntament amb el Ministeri de Treball, el qual va entrar en vigor l'1 de gener del 2015. Aquesta llei consisteix a exposar de forma més estricta la conciliació entre la vida personal i la familiar dels treballadors i també, la cura de familiars que tenen a càrrec.

El 19 d'octubre de 1992, va ser aplicada la Directiva 92/85/CEE del Consell, on constava les millories de les condicions sobre les dones embarassades o les que estan en el període de lactància.

El 8 de març del 2010 es va crear la Directiva 2010/18/UE del Consell, pel qual s'aplica l'Acord marc sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES.

El 20 de juny del 2019, es va formar la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, tractant el tema de la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors.



Un dels pilars fonamentals de la política familiar de la República Federal Alemanya és la Llei reguladora del permís parental i la reducció de jornada per a la cura de fills (Bundeselterngehd und Elternzeitgesetz (BEEG)) amb l'objectiu d'impulsar un increment de la natalitat i fomentar una certa implicació igualitària dels progenitors per la cura dels fills.

El 5 de desembre de 2006 es va crear la Llei del Subsidi Federal per al progenitor i la Llei de llicència parental (BEEG), on en el seu article 1.3 expressa quina condició tenen els homes a poder fer-ne ús del permís de paternitat.

## **5.3. MESURES DE CONCILIACIÓ**

### **5.3.1. PERMÍS PARENTAL I LACTÀNCIA**

Alemanya és un país que ajuda als progenitors a sol·licitar un permís parental per aquells que tinguin condició de treballador actuant per compte d'altri i a més a més, tinguin un contracte de treball alemany.

No obstant això, existeix una llei obligatòria per a les dones que es quedin embarassades, on no poden treballar les sis setmanes anteriors i posteriors al part, excepte si aquesta ho demana.

La remuneració per la maternitat segueix sent el 100% del salari i en cap cas pot ser acomiadada, passat els quatre mesos del part.

Al 2019, Alemanya no disposava de la igualtat efectiva de permís entre els progenitors, ja que el pare tenia dret a 8 setmanes, mentre que la mare tenia dret a 12 setmanes. Els dos últims anys ha continuat amb la mateixa equivalència de setmanes, tot i que és tenen que tenir en compte els permisos parentals especials.

Aquest permís parental actualment, s'estén en un màxim de tres anys, tot i que, els progenitors poden decidir la baixa simultàniament o alternament. Un dels requisits indispensables per aquest permís és que els progenitors han de conviure exclusivament amb el fill i a més, s'ocupin personalment d'ells.

Aquesta prestació parental a Alemanya, estableix la possibilitat que els treballadors facin una reducció en la seva jornada i treballin fins a un màxim de 30 hores a la setmana o directament, posin fi a l'activitat professional en reserva del seu lloc habitual de treball en l'empresa. Aquesta prestació es pot demanar per parts dels dos progenitors de forma conjunta o separada.

Cal tenir en compte, que segons l'article 1 de la Llei de llicència parental del 2006, el fet de disposar del permís de paternitat no va lligat d'una manera permanent a la condició de pare, sinó que consisteix a la dedicació de la cura del nadó. És a dir, tindran dret a disposar d'aquest permís totes aquelles persones que tinguin a càrrec de manera efectiva un nadó, tot i no ser reconegut com a pare o mare biològic.

Hi ha tres tipus de permisos parentals:

- El permís parental bàsic → quan els progenitors ho fan de forma separada, tenen mínim dos mesos i màxim dotze mesos. Tanmateix, si els progenitors ho fan conjuntament, s'estén fins a un màxim de catorze mesos, entre els quals se'ls podran repartir lliurement a la seva elecció. També, podran gaudir d'aquests dos mesos addicionals les famílies monoparentals.

Aquesta prestació bàsica està entre els 300 i els 1800 euros mensuals, tenint en compte els ingressos de l'any anterior al naixement del nadó.

Els progenitors obtindran el 100% de la renda mensual neta si disposen d'una renda molt baixa. Tot i que, si abans del part els progenitors no ingressen cap renda, aquests rebran l'assignació mínima, excepte en parts múltiples o el fet de tenir més fills que ajudarà a tenir una assignació major.

- El permís parental plus → aquest permís és el doble de l'esmentat anteriorment. Si el progenitor no treballa després del part, equival a la meitat de la prestació bàsica, però si el progenitor treballa a temps parcial, la prestació plus és tan elevada com la prestació bàsica. És a dir, és més eficient el permís parental plus, ja que rep una assignació de forma igualitària o molt semblant, però a part, té una durada de prestació més elevada.

Aquesta prestació plus està entre els 150 i els 900 euros mensuals. Els progenitors poden establir de forma totalment lliure la prestació.

- El permís parental amb bonificació de parella → tindran dret a aquest permís quan els dos progenitors treballin la setmana número quinze fins a la divuit del mes de vida del nadó, entre 25 i 30 hores setmanals.

En definitiva, la mare rep la prestació bàsica durant els primers quatre mesos de vida del nadó i el pare els dos mesos següents. Després, ambdós progenitors reben la prestació plus entre les set i catorze setmanes. I finalment, si ambdós progenitors treballen les quatre setmanes següents amb una jornada parcial, tindran el dret a la prestació com a bonificació de parella.

El meu punt de vista sobre el permís parental a Alemanya és negatiu, ja que no hem sembla correcte que actualment al 2021 els progenitors segueixen tenint la duració del temps del permís de forma desigual i inferior. Considero que hauria d'existir una igualtat efectiva i més avui en dia, respecte el dret a conciliar, la igualtat entre les persones i el dret a la no discriminació, ambdues parts de forma equitativa i no que recaigui una gran part solament a la mare, ja que encara hi ha quatre setmanes de diferència.

### **5.3.2. VACANCES**

Les condicions laborals que es troben vigents a Alemanya són a través de lleis, convenis salarials, acords empresarials o bé contractes laborals.

Tenint en compte les vacances del país alemany es regulen a partir de la Llei Federal sobre les vacances, on són mínim 24 dies laborables per any natural, sempre que la persona treballadora estigui mig any al lloc de feina corresponent, en tot cas si no ha superat els sis mesos, es farà de forma proporcional.

En el cas que sigui a partir d'un conveni salarial, els treballadors disposen de més dies de vacances. No obstant això, s'apliquen disposicions legals sobre les vacances de la llei alemanya de protecció laboral per als joves, on s'estableixen fins a 30 dies laborables.

Existeix la possibilitat que el treballador tingui més dies de vacances, sempre que l'empresari no opti pel contrari. Els motius pels quals l'empresari pot negar-se, serien no disposar d'un mínim de treballadors en l'empresa per poder cobrir l'activitat operativa, un excés de volum de comandes per a tramitar o per tancaments d'inventaris a finals d'any.

Totes aquells dies de vacances que no hagin pogut gaudir els treballadors, existeix la possibilitat de transferir-les a l'any natural següent, a condició que sigui per un motiu personal de força importància. El requisit que estableix la llei, és que aquestes vacances s'han d'utilitzar durant els tres primers mesos de l'any vinent, a excepció d'una malaltia de llarga duració.

En el cas dels dies de baixa per malaltia durant les vacances que tinguin la possibilitat de demostrar-ho amb un part o certificat mèdic, no computaran com a dies de vacances i podran ser gaudides en una altra temporada.

Si el treballador ha finalitzat la seva relació laboral amb l'empresa i aquest no ha gaudit les vacances corresponents, l'empresari tindrà el dret de pagar els dies de vacances al treballador.

Per últim cal tenir en compte, que la duració de les vacances és de forma igualitària per als treballadors en una jornada laboral completa o parcial.

El meu punt de vista sobre el permís de vacances a Alemanya, és positiu, ja que també és un dels països de la Unió Europea que disposa d'una quantitat elevada de dies de vacances, millorat a partir d'un conveni salarial. A més, també estableix avantatges com el fet de poder gaudir-les durant els tres primers mesos del any natural següent decretant el motiu. No obstant, si l'empresari per motius organitzacionals considera que no pot realitzar més dies dels establerts, no podrà augmentar els dies que s'estableixin al conveni col·lectiu.

### **5.3.3. FLEXIBILITAT HORÀRIA**

A Alemanya la flexibilitat horària està aplicada al voltant d'un 30% del total de treballadors de les organitzacions, ja que disposen d'unes hores determinades que estan entremig dels límits fixats per l'empresa.

Segons l'article 1 del BEEG, quan el permís parental s'estableix de forma conjunta entre els dos progenitors, són aquests els que decideixen com volen establir la seva distribució del temps de treball, tot i que sempre han de tenir en compte que en aquestes circumstàncies s'han de reconèixer els dos mesos intransferibles per a cadascun d'ells.

Tanmateix, la retribució dels progenitors va amb l'objectiu d'ajudar a aquell que es trobi inactiu a la feina en el moment del naixement o que obtingui un salari respectivament baix. Per aquesta raó, les retribucions van lligades a un sistema progressiu que s'establirà segons els ingressos obtinguts, amb un mínim de 300€ i un màxim de 1.800€ mensuals.

En l'article 2 de la mateixa llei, estableixen un caràcter general del 67% del sou net com a retribució, sempre que hi hagi un mínim i un màxim d'entre 1.000 i 1.200€ mensuals. Si un dels progenitors en el moment del naixement es troba en situació d'atur, se li abonarà una remuneració en concepte de subsidi parental igual a 300€ mensuals. Malgrat això, hi ha la possibilitat de rebre aquest subsidi parental, sempre que el progenitor no treballi més de 30 hores setmanals.

Anteriorment, Alemanya no tenia com a punt fort el teletreball, ja que no disposava ni d'un 12% d'ocupació per part dels treballadors.

Durant la pandèmia mundial, va sorgir que els treballadors haguessin de teletreballar des de les seves propietats per les restriccions imposades al país, on va augmentar fins un 25%.

A Berlín, Segons el ministre de Treball Hubertus Heil i el ministre de finances Olaf Scholz, estan establint una nova legislació per tal que un cop passat el període del coronavirus es pugui seguir el treball remot amb un total de 24 dies a l'any, sempre que l'empresa estigui adaptada per fer-ho i tingui llocs de treballs adequats. A més a més, consideren que el treball des del domicili propi del treballador té aspectes força positius com per exemple evitar desplaçaments diaris o els embussos.

Un estudi de l'Institut Ifo alemany estima que el 54% de les empreses alemanyes reforcen la possibilitat d'utilitzar el teletreball a partir de les experiències viscudes per culpa de la pandèmia i establir-ho per motius laborals i econòmics.

Cal destacar que el govern alemany ha establert que totes les persones que hagin fet treball remot poden desgravar-se un fix de cinc euros per dia teletreballat, fins a un màxim de 600 euros.

L'autor Luke Templeman segons un informe sobre el món postcovid del servei d'estudis del Deutsche Bank, ha argumentat que, aquells treballadors que segueixen la dinàmica del "home office" haurien de pagar un impost extra del 5% del salari (que a Alemanya un 5% de la jornada laboral mitjana són 7,5 euros).

Segons indica aquest informe *"aquells treballadors que poden fer teletreball reben beneficis financers directes i indirectes i haurien de pagar un impost per suavitzar el procés de transició per aquells que han perdut la seva feina a causa del coronavirus"*.

D'aquesta forma el govern té la capacitat de recaptar un total de 15.900 milions d'euros a l'any, el qual correspon a un subsidi de 1.500 euros per al 12% de la població amb un baix poder adquisitiu o que està en situació d'atur.

Actualment, en el cas del Covid-19 hi ha una nova estratègia per trobar un punt intermedi a l'ajuda dels treballadors que tenen als fills menors a casa, degut al tancament d'escoles. El govern ha establert una ajuda als treballadors per tal de poder compaginar el teletreball tenint la responsabilitat de la cura dels fills amb el concepte de prestació per baixa de cura d'un fill malalt, sense la necessitat de que realment tingui un fill en estat de malaltia.

Els progenitors que ja els corresponen 10 dies de prestació, passaran a 20, fins un total de 45 dies tenint en compte el número de fills. Aquesta prestació, solament podrà ser sol·licitada per aquells treballadors que disposin d'una assegurança de malaltia pública, durant el termini el qual estiguin tancats els col·legis. En el cas de les famílies monoparentals, són 40 dies de prestació fins un màxim de 90 dies laborables per any.

En data d'11 de gener de 2021 s'estableix segons la Confederació de Sindicats Alemanys, l'obligació al dret al teletreball durant el període de la pandèmia de Covid-19 amb possibilitat de sancionar aquelles empreses que no ho implementin a la seva plantilla.

Alemanya estableix el teletreball en tots aquells sectors laborals on sigui possible exercir les funcions necessàries i les tasques establertes al treballador pel seu lloc de feina habitual, sense perjudicar la seva activitat professional. Aquest fet és degut a un doble objectiu, el qual per una banda és la reducció dels contagis i per l'altra banda és reduir l'accés dels transports públics a les hores puntes per continuar mantenint la distància obligatòria imposada per la llei.

El meu punt de vista sobre la flexibilitat horària a Alemanya és força negativa, ja que disposen d'unes hores limitades entre límits fixats per l'organització per poder adaptar la seva jornada principalment per poder conciliar la vida laboral i familiar.

En el cas del teletreball, al país alemany era un dels països que menys implantat estava abans de la pandèmia del Covid-19.

Actualment, esta al voltant del 25%, tot i que s'ha establert una legislació que solament podran estar 24 dies anuals amb el teletreball cada treballador, és a dir, no consideren que sigui una bona forma de innovar i millorar en l'empresa i penso que és una molt bona oportunitat per flexibilitzar i conciliar el treball amb el personal.

#### **5.3.4. EXCEDÈNCIES**

Un cop finalitzat el permís parental a Alemanya, qualsevol dels progenitors poden sol·licitar una excedència de 24 mesos fins que el fill/a compleixi els 3 anys, i també poden optar per una altra excedència de 12 mesos fins que compleixi els 8 anys, amb el dret total de reincorporar-se al seu lloc de treball després d'aquests terminis de temps.

A més, segons l'article 15.7 del BEEG, poden gaudir d'una reducció de la seva jornada laboral sempre que la seva empresa disposi d'almenys 15 treballadors i que el progenitor faci més de 6 mesos que treballa. Aquesta reducció ha d'estar entre mínim 15 hores i màxim 30 hores fins que el menor tingui 8 anys.

Un altre tipus d'excedència que poden optar a Alemanya és per la cura infantil on els progenitors poden no acudir al seu centre de treball, tenint el contracte laboral suspès, quan sigui necessari cuidar a un menor de 4 anys.

Els alemanys segons la llei de millores sobre la conciliació de família, vida laboral i cura de familiars dependents, tenen dret a excedències totals o parcials de sis mesos amb préstec sense interessos per a poder fer front a la situació. El préstec s'abona en quotes mensuals i cobreix la meitat del salari net del qual es renuncia per l'excedència.

Una altra excedència és la cura de familiars dependents, siguin ascendents o descendents, menors o malalts greus, amb préstec sense interessos, els quals poden optar per una reducció de jornada de 15 hores setmanals com a mínim durant un termini de 24 mesos. Aquesta excedència no pot ser aplicada a aquelles empreses que disposin de menys de 25 treballadors.



Aquests préstecs és sol·liciten a l'Oficina Federal de Família i Assumptes de la Societat Civil (Bafza).

El meu punt de vista sobre el permís d'excedències a Alemanya és dels més positius, ja que tenen períodes de temps molt elevats per gaudir-les. També, poden disposar d'excedències ja sigui per la cura de familiars en grau ascendent o descendent i per la cura de fills menors, tot i que, és una altra historia a causa de tenir que establir préstecs però sense interessos.

## **6. BENEFICIS**

En una empresa, si els treballadors gaudeixen d'una estabilitat, produirà un efecte positiu per a l'organització, ja que aquesta estarà més equilibrada i els propis clients a partir d'aquest efecte estaran més satisfets. Per aquest motiu, és considera un dels punts més importants que els treballadors disposin d'aquesta estabilitat perquè l'empresa obtindrà beneficis i reduirà costos, provocant així, un augment en la productivitat i amb la competitivitat d'entre les empreses.

És a dir, implantar aquestes mesures de conciliació estableix que l'empresa i els treballadors generin beneficis, per la part de l'empresa perquè millora la productivitat i la competitivitat i per la part dels treballadors perquè millora l'estabilitat de la vida laboral i familiar.

No obstant, la paraula conciliació no és indicatiu de treballar menys hores, sinó que consisteix en saber compaginar el temps que li dediques a la família amb el del teu lloc de treball.

### **6.1 BENEFICIS PER ALS TREBALLADORS**

- Provoca una reducció de l'absentisme laboral i baixes per malalties, ja que anteriorment quan no s'aplicaven les mesures de conciliació, els treballadors tenien la tendència a baixes laborals a causa de la falta de motivació i rendiment.
- Redueix les despeses dels treballadors del seu propi ús personal, ja que poden dedicar més temps als seus fills i no els hi fa falta contractar a una cuidadora o pagar a guarderies per deixar els nens. Tanmateix, al reduir les despeses fa augmentar els estalvis dels treballadors.
- Un dels beneficis més importants per als treballadors consisteix en que a causa de la conciliació laboral i familiar, disposen de temps personal per realitzar altres activitats que no tenen res a veure amb el seu lloc de treball.

- Millora el rendiment i la motivació dels treballadors a causa de les mesures de conciliació que s'apliquen a les empreses, ja que els faciliten opcions per poder dur-la a terme.
- Provoca una satisfacció laboral per part dels treballadors, ja que el fet de conciliar fa que aquests estiguin amb més bona actitud, que treballin millor i amb un ambient laboral més correcte entre tots.

## **6.2. BENEFICIS PER A L'EMPRESA**

- Si hi ha conciliació, provoca que el treballador tingui una motivació més freqüent. A través d'aquesta motivació, augmenta el rendiment dels treballadors i llavors, la productivitat de l'organització.
- Provoca la reducció de l'absentisme laboral, ja que si l'empresa cedeix als treballadors flexibilitzar els seus propis horaris, estableix a que hi hagin menys possibilitats d'absentar-se per motius personals o familiars.
- La reducció de jornada laboral i les excedències són altres avantatges importants que beneficien la conciliació, ja que aquells treballadors que no tenen possibilitats per a conciliar és veuen obligades a reduir les seves hores de treball o determinar una excedència per cura d'un fill.
- Provoca reducció amb l'estrès dels treballadors, ja que d'aquesta forma les baixes laborals són inferiors.
- L'empresa també obté més subvencions i desgravacions per part de l'Estat gràcies a la conciliació de la vida laboral i familiar dels treballadors.
- Quan una empresa aporta les mesures de conciliació, fa que totes les persones és fixin i això provoca que hi hagin més candidats per entrar a treballar en aquella

organització. A més, també va relacionat amb la imatge externa de l'empresa, ja que a partir d'aplicar les mesures de conciliació provoca reaccions positives entre els altres.

- Si els treballadors d'una empresa és senten bé al seu lloc de treball no tenen el pensament de marxar a altres organitzacions o inclús a la competència. Aquest motiu estableix punts positius per a l'empresari perquè estalvia diners degut a la selecció dels candidats a partir del reclutament i la nova formació dels nous treballadors.
- Una millora amb el clima laboral de l'empresa, gràcies a l'aplicació de les mesures de conciliació per part de l'empresari, fa que l'ambient laboral augmenti.

### **6.3. BENEFICIS PER A LA FAMILIA**

- Actualment, gràcies a l'aplicació de les mesures de conciliació laboral i familiar el país espanyol augmenta la seva natalitat, ja que el fet de no poder conciliar els treballadors a les seves empreses provocava la por de no tenir fills per no perdre el lloc de feina.

Segons l'Oficina d'Estadística europea indica que les dones per mitjana tenen el seu primer fill als 31 anys, inclús una alta quantitat de mares tenen el primer fill als 40 anys, provocant que la natalitat indiqui una disminució elevada.

- El fet de conciliar els treballadors, fa augmentar més temps la vida familiar o personal i no tant la laboral, i tenen més temps per gaudir de l'oci ja que millora la satisfacció de les persones.
- No poder estar tot el temps que una persona vulgui amb el seu entorn, sobretot amb els fills, provoca que hi hagi una menor presència de progenitors a la casa familiar. Aquest motiu a causa de la conciliació està en reducció.

- Quan els treballadors tenen la possibilitat de conciliar la seva vida laboral amb la familiar, provoca una reacció positiva enfront dels menors de la casa, ja que estableix un estat de satisfacció per poder passar més temps familiar.

## 7. AGENTS SOCIALS

Per poder incentivar, millorar i fomentar la conciliació de la vida laboral i familiar a Espanya, cal tindre coneixement dels diferents agents socials, els quals son els responsables.

Actualment, el punt més important és trobar solucions per a la millora de la conciliació a través de mesures i polítiques dissenyades per aquests agents socials, per tal de aconseguir l'equilibri entre homes i dones amb la vida laboral i personal.

Els agents socials encarregats per suportar la conciliació de la vida laboral i familiar són la família, l'empresa, l'Administració Pública, els sindicats i els treballadors.

- El primer dels agents socials és la **família**, perquè estableix que tots els progenitors s'han d'adaptar de la mateixa forma, és a dir, de forma equitativa a partir de les seves responsabilitats i totes aquelles funcions que engloben el nucli familiar.
- El segon dels agents socials és **l'empresa o l'organització**, perquè apliquen les polítiques d'igualtat i les mesures per tal de poder conciliar la vida laboral amb la vida familiar entre tots els treballadors de l'empresa, sobretot amb els punts que tracten la flexibilitat laboral. També, les empreses sempre intenten fer una millora de les condicions de les normatives que ja s'estan aplicant per als treballadors.
- El tercer dels agents socials és **l'Administració Pública**, considerat un dels més importants, perquè incentiven totes les polítiques publiques que són familiars de tal forma que donen la possibilitat d'establir una igualtat entre gèneres. També, disposen d'accions d'informació que estan dirigides a la societat per a poder millorar la conciliació. A més a més, les administracions reorganitzen tot el temps de treball per poder ajudar amb la conciliació de les persones.
- El quart dels agents són els **sindicats**, són els que provoquen més reaccions per als treballadors, ja que ajuden a impulsar a partir d'estratègies aquelles mesures per a conciliar a través de la negociació col·lectiva. A més, ajuden a promoure una major participació de les dones en les organitzacions sindicals.

També, desenvolupen tot tipus d'actes informatius, tant per als empresaris com per als treballadors per tindre conceptes sobre la conciliació i així poder-ho aplicar.

- El cinquè dels agents socials són els **treballadors**, ja que estableixen el dret de la conciliació laboral i familiar que els hi corresponen a les d'una forma responsable. També, estableixen una distribució equitativa a través de les responsabilitats domèstiques entre les persones membres de la llar, conegut com la coresponsabilitat.

## **8. ANÀLISI COMPARATIU SOBRE LES MESURES DE CONCILIACIÓ LABORAL I FAMILIAR ENTRE ESPANYA, SUÈCIA I ALEMANYA**

Per tal de poder entendre d'alguna manera més senzilla el concepte de conciliar la vida laboral i familiar de les persones i tots els permisos que els hi recauen a sobre, en aquest apartat hi haurà breus explicacions de la teoria esmentada anteriorment a través de gràfiques i imatges.

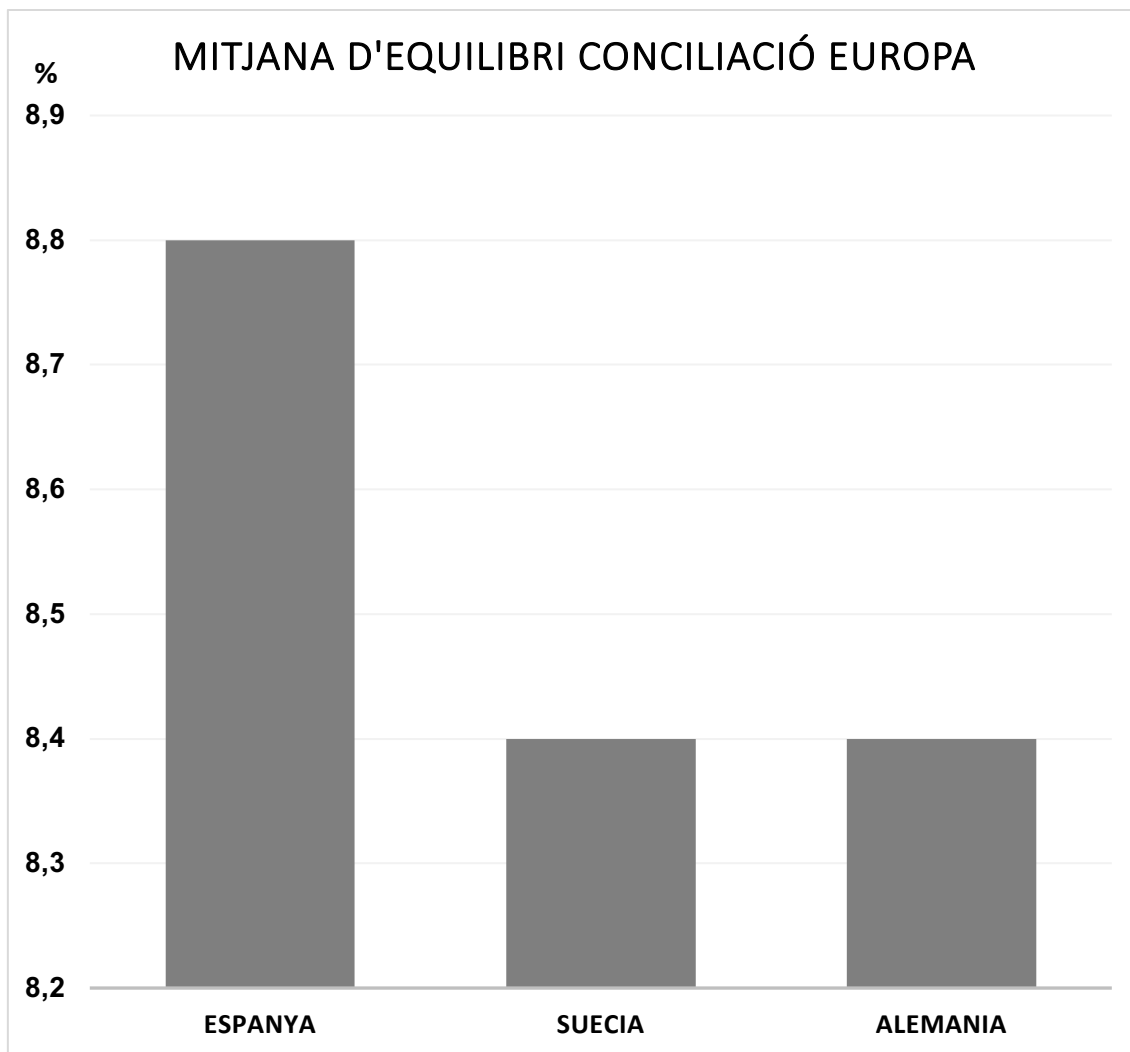
Cal tenir en compte, que actualment l'any 2021 segueixen sent les dones aquelles les quals se'n fan més càrrec per la cura dels nadons. Fet, que es pot comprovar, ja que està registrat a l'Enquesta de Població Activa coneguda com a EPA, publicada l'any 2019 amb dades corresponents del 2018, on indica que el 6,55% de les dones enfront d'un 3,64% dels homes, és a dir gairebé el doble de diferència, es fan càrrec de la cura de familiars dependents o fills nadons.

També, respecte en la cura de fills menors de quinze anys, amb un 28,97% les dones davant d'un 27,48% dels homes.

En aquest cas, podem observar que sempre s'intenta buscar entre els progenitors una manera per tal de poder conciliar d'una forma correcta, efectiva i igualitària, però finalment acaba recaient a la mare, i no a l'inrevés, que és el cas del pare, en molts de països.

Un altre punt important que destaca a través de l'evolució de la família a Espanya del 2019, és en la mitjana d'intervenció de la conciliació familiar durant el dia, el qual és de 3,3 hores, essent les dones amb un 4,29% de mitjana enfront de un 2,32% dels homes, amb una diferència elevada del 2%.





*Gràfica 1: Mitjana d'equilibri sobre la conciliació a Europa. Font adaptada, extreta de la OCDE*

Per poder dur a terme aquesta gràfica amb la mitjana dels països corresponents, s'ha tingut en compte conceptes com les hores de treball, els temps d'oci i la cura personal.

En aquesta gràfica de l'any 2019 amb les dades de "l'índex per a una vida millor" que és una plataforma amb informació sobre el benestar de l'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament Econòmic (OCDE), podem observar sobre els 15 països que tenen el millor equilibri per poder conciliar la vida laboral i familiar a la Unió Europea.

El millor país per conciliar segons l'OCDE són els Països Baixos amb un 9,5 sobre 10, seguidament al quart lloc tenim a Espanya, el qual entre els tres països estudiats és

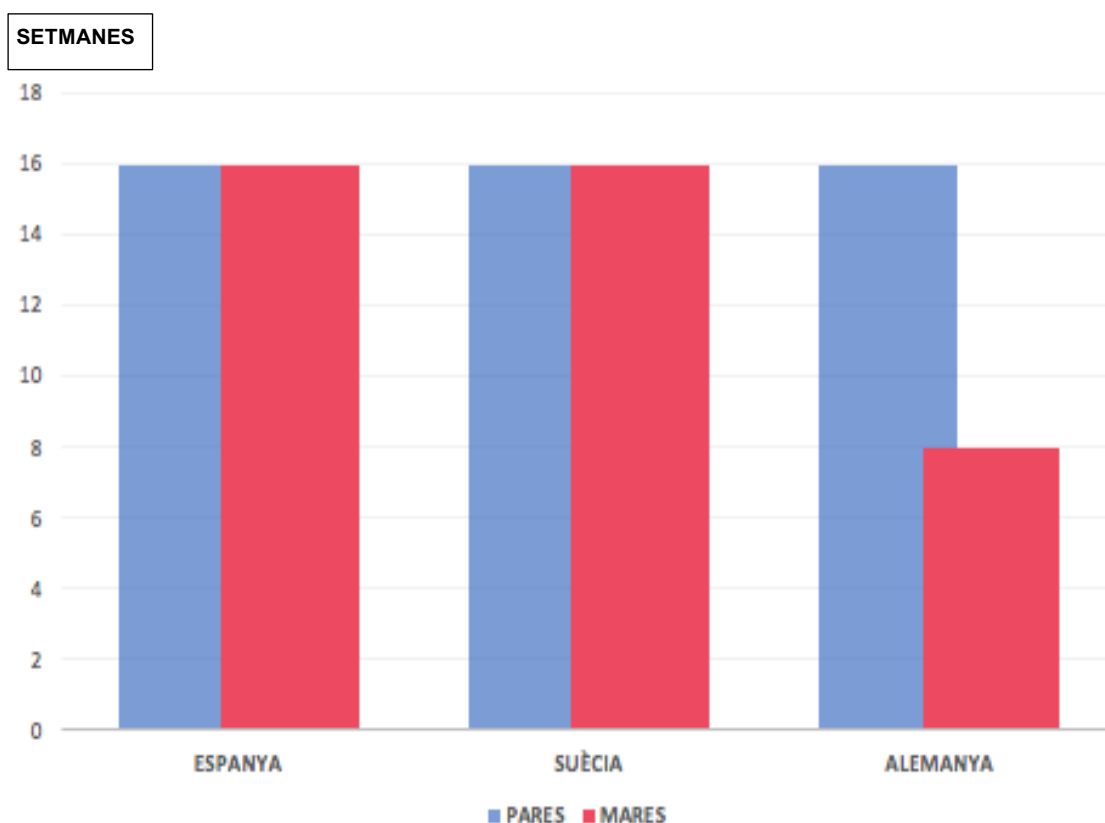
considerat el millor per conciliar amb un 8,8 sobre 10 tenint la possibilitat de compaginar més fàcilment la vida laboral amb la familiar.

En el novè lloc està Alemanya i en la desena posició Suècia de forma igualitària, amb un 8,4 sobre 10. En aquest cas és més complicat conciliar la vida laboral i familiar, cal veure un dels factors més importants com és el cas del clima en el país suec, ja que dificulta a les persones poder conciliar en països més cap al nord en comparació al del sud.

Des de el meu punt de vista observant aquesta gràfica m'ha deixat totalment sorpresa, ja que se suposa que Espanya pel que respecta la mitjana d'equilibri sobre la conciliació laboral i familiar d'entre tots els països de la Unió Europea tingui una puntuació de 8,9%. A més, considerat millor que els altres països estudiats com són Alemanya i Suècia. Sobretot pel pensament que tenim la majoria de les persones espanyoles en que sempre són millors els països del nord en qualsevol àmbit.

En definitiva, m'ha sorprès molt però també m'ha provocat satisfacció de pensar que en el país on visc tingui una mitjana de conciliació elevada.

## PERMÍS PARENTAL



Gràfica 2: Duració del permís parental (setmanes) entre Espanya, Suècia i Alemanya  
Font adaptada. CE, fonts governamentals, epdata i l'OCDE

En el cas dels països de la Unió Europea, ens centrem en els tres estudiats en aquest pla de treball, els quals són Espanya, Suècia i Alemanya.

Espanya fins al 2021 no disposava d'un permís parental igualitari entre gèneres, els pares van augmentar a mesura que van passar els anys. Tenint en compte, que l'any 1990 era solament de dos dies, on va augmentar fins dues setmanes quinze anys després, i a partir del 2006 va augmentar més escalonadament, fins al punt d'igualar-ho entre ells.

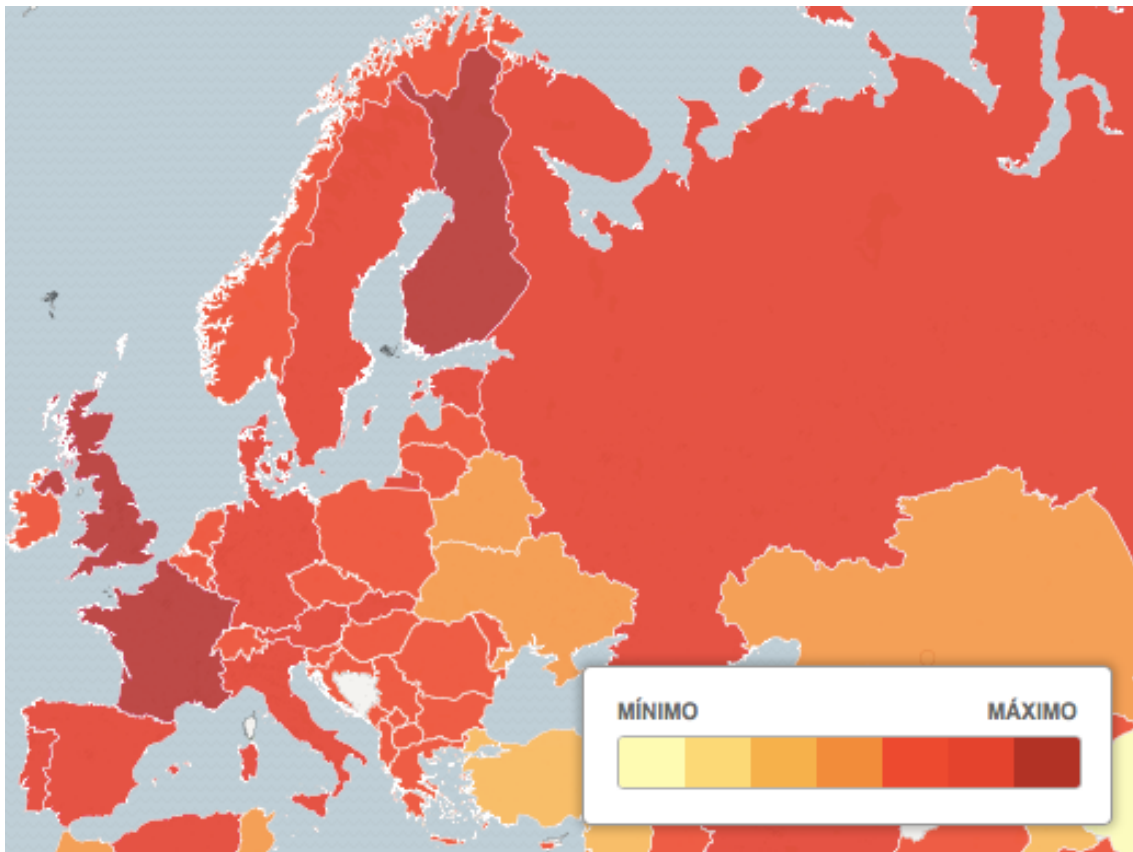
Suècia per la gràfica, podem observar com hi ha una clara igualtat entre els progenitors pel que respecta el permís parental. En aquest país, els hi corresponen als progenitors 480 dies de permís conjuntament sobre les 16 setmanes corresponents al permís de paternitat i maternitat, considerat un dels millors països amb el concepte de permís parental.

En el cas d'Alemanya a la gràfica és veu clarament la diferència entre aquest país, Suècia i Espanya respecte en el cas dels pares, la qual no té una igualtat definida entre progenitors, ja que les mares disposen d'unes 16 setmanes aproximadament, mentre que

els pares gaudeixen de la meitat, amb 8 setmanes. És a dir, una diferència del doble entre els progenitors, establint que la mare es qui ha que passar més temps amb els fills.

Donant un cop d'ull es veu com Alemanya encara li queda millorar i evolucionar per la part dels pares per tal d'arribar al punt igualitari que ja tenen Espanya i Suècia.

Des del meu punt de vista observant aquesta gràfica és veu clarament que Espanya i Suècia disposen de una quantitat equitativa de 16 setmanes per al permís paternal, fet que a anat evolucionant al llarg dels anys per a que al final arribi a un punt igualitari entre els progenitors. No obstant, el país alemany segueix sent inferior per als homes respecte les dones amb una diferència de 8 setmanes. És pot veure com al país germànic encara li queda evolucionar per arribar a un punt intermedi entre progenitors, per això penso que dels tres països estudiats és el que menys confiança hem dona per a tindre un fill.

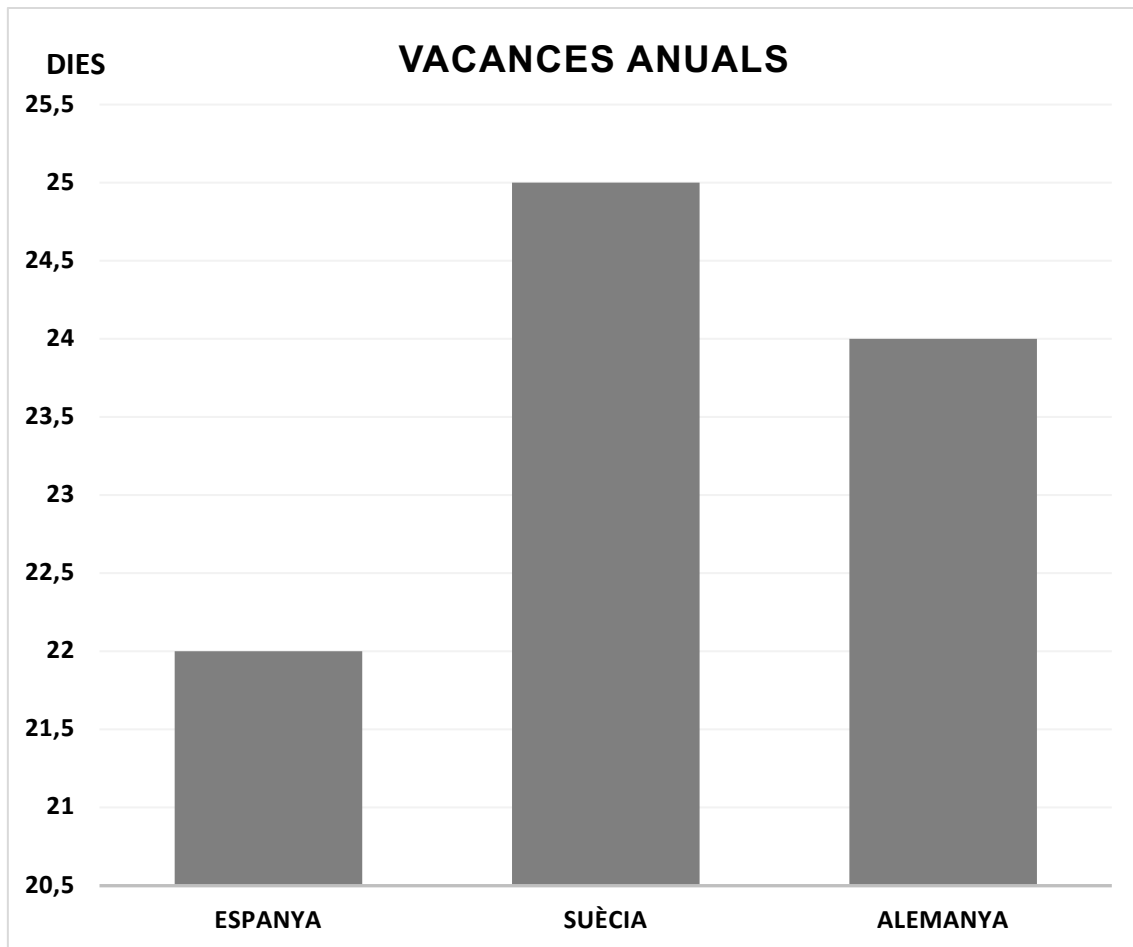


*Imatge 1: Mapa sobre els dies de permís de vacances a Europa. Font: ABC Economia*

La imatge consisteix en un mapa d'Europa on es destaca amb un color vermell aquells països amb més dies de permisos per vacances a l'any, després amb el color taronja són aproximadament la meitat de dies del mes amb vacances, mentre que el color va disminuint fins un groc clar on s'estableix el països amb menys permisos de vacances anuals, tot i que a Europa no hi ha cap que es vegi destacat.

En resum, el permís de vacances entre Espanya, Suècia i Alemanya es respectivament equitatiu i s'estableixen a un dels punts més elevats de la Unió Europea. Tot i que, per sobre d'aquests tres, estan els països de França Finlàndia.

En el cas del Regne Unit, després de sortir de la UE, el febrer del 2020 amb el tema del brexit, va deixar de ser el país amb més període de vacances amb el total dels 27 països.



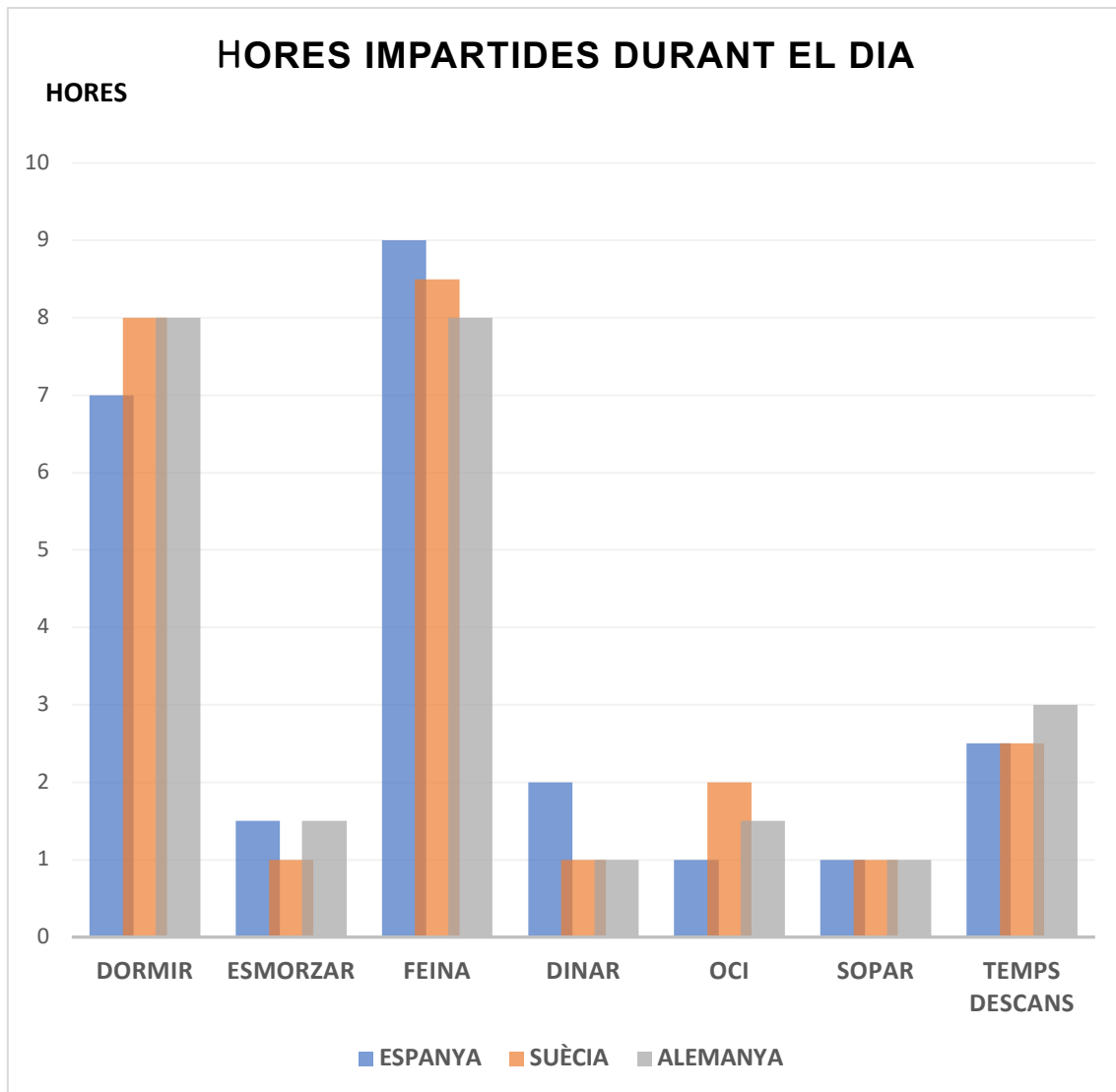
Gràfica 3: vacances anuals a Espanya, Suècia i Alemanya Font adaptada, OCDE

Dels 3 països explicats al llarg del treball, el país suec va al capdamunt amb un mínim de 25 dies laborables del permís de vacances anualment, al segon lloc va el país alemany amb un mínim de 24 dies laborables a l'any i per últim el país d'Espanya amb un total de 22 dies laborables o 30 dies naturals anuals.

Un dels beneficis pel qual s'estableixen més dies de vacances correspon a la disminució de nivells d'absentisme laboral, com per exemple motius d'estrès o ansietat. D'aquesta forma aconsegueixen oblidar tots aquells problemes que poden ocasionar el lloc de treball i així provoca una millora de la salut mental i social.

Des del meu punt de vista pel que respecta les vacances és molt positiu, perquè qualsevol dels tres països estudiats en aquesta investigació tenen una bona quantitat de permís de vacances pel general de la Unió Europea. Tot i que, destaca una mica més el país suec amb 25 dies laborables.

No obstant, tenia un pensament equivocac perquè jo creia que als països suecs solien tindre més dies de vacances laborables i que no fos tan similar al d'Espanya.



Gràfica 4: Horaris diaris d'una persona, entre Espanya, Alemanya i Suècia. Font adaptada, EL PAIS amb dades d'Eurostat

En aquesta imatge es pot observar els horaris diaris en què es basen els països d'Espanya, Alemanya i Suècia a partir de les hores per a dormir, les hores que són usades en el lloc de treball, el temps per a les menjades i el temps que estableixen per a l'oci o família.

El país espanyol es força diferent del suec i l'alemany. Es veu clarament a l'horari per dormir que és fins a les 7:30 del matí, en canvi als altres dos països, són a les 6:00 hores aproximadament, és a dir, comencen el dia i a treballar més prompte.

Hi ha dos factors importants a destacar en aquest punt, per una banda és la jornada laboral que disposa cada país. A l'estat espanyol finalitzen entre 3 i 4 hores més tard que als altres països, pel fet que la majoria dels treballadors tenen jornades partides entre matí i tarda, en canvi, els països suec i alemany tenen un petit descans per dinar i tornen de forma immediata a la feina, amb una jornada intensiva. Cal sumar-hi el fet que a Suècia les jornades laborals són de 8,5 hores, mentre que Alemanya és un màxim de 8 hores i Espanya són entre 8,5 i 9 hores diàries aproximadament, provocant que Espanya sigui un país menys atractiu per buscar feina a comparació a la resta de països de la UE.

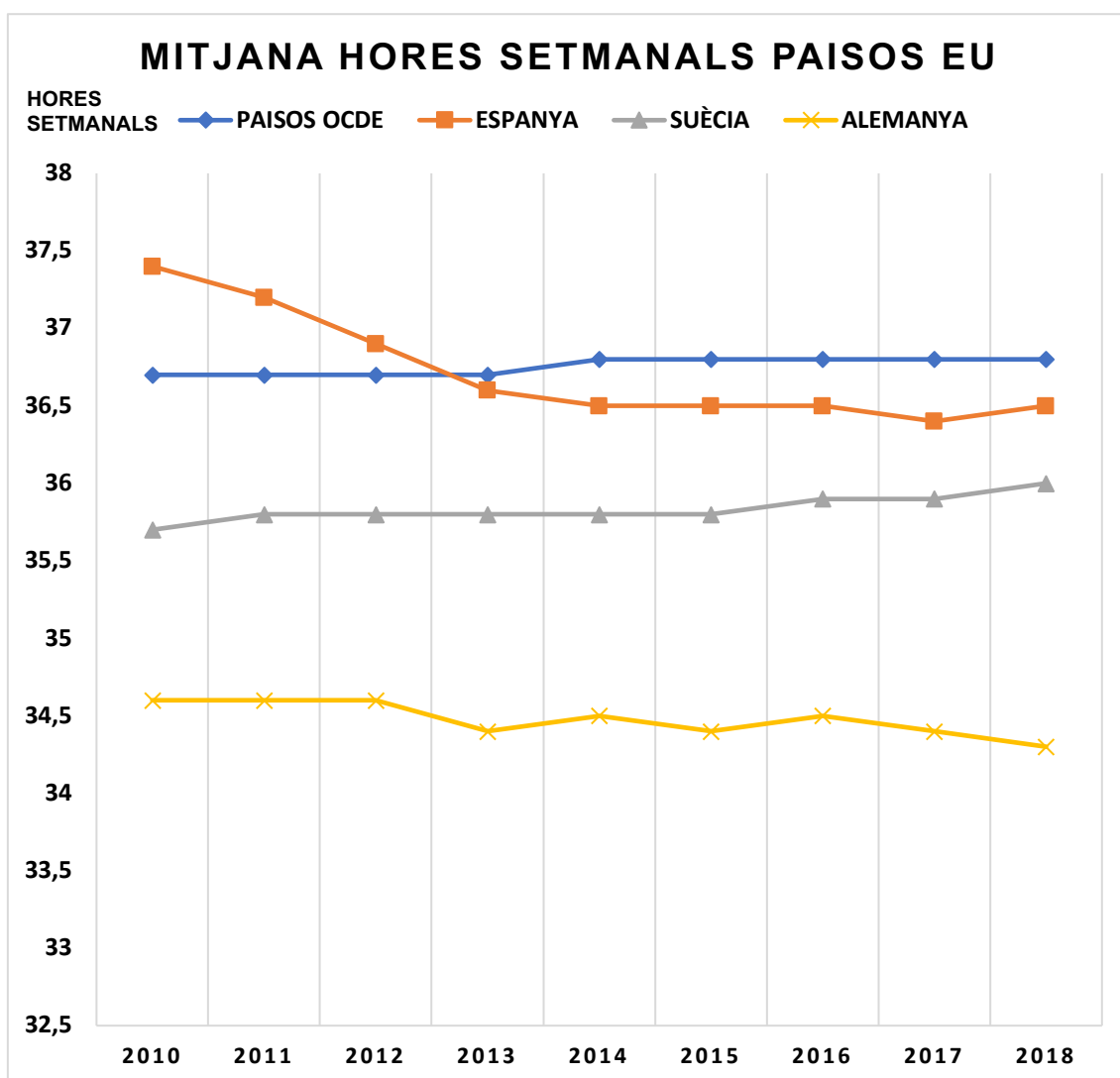
Per l'altra banda, el clima que té cadascun. Per exemple, a Suècia a mitjans de la tarda el clima és més dens, cosa que dificulta més el poder conciliar la vida laboral en la familiar, ja que la majoria dels treballadors que hi viuen, en finalitzar la feina van directament a casa i no estableixen tant d'oci per poder fer altres activitats. En canvi a Espanya, el clima és molt més calorós i els dies es van allargant amb la claredat del sol i ajuda que els treballadors en finalitzar la seva jornada puguin disposar d'un cert temps d'oci fins a l'hora de tornar cap a casa i fa que millori la conciliació, ja que poden compaginar el temps personal en el temps de feina.

També, cal tenir en compte la diferència entre els tres països de les hores de la menjada del sopar, ja que en el cas d'Espanya, fins a les 22:00 hores aproximadament de mitjana, les persones no comencen a sopar. En el cas d'Alemanya estableixen les 18:00 de la tarda per a sopar, tot i que, s'aproxima més al de Suècia, el qual està a partir de les 17:00 de la tarda, fet que limita la conciliació entre les persones per una duració de temps inferior a la mitjana.

El meu punt de vista en aquesta gràfica és clarament que Espanya té els horaris més mal repartits pel que respecta la jornada laboral perquè comença prompte i acabar tard, degut a l'estona de dues hores de descans per a dinar i fa que s'allargui fins al tard.

Als altres països això no passa, perquè tenen menys temps per dinar i fan jornada intensiva, on comencen més prompte però també acaben molt abans per poder gaudir de temps lliure i poder establir la conciliació laboral i familiar d'una forma equivalent.





Gràfica 5: Mitjana d'hores de feina setmanals entre Espanya, Suècia i Alemanya Font adaptada, economipedia

A Europa tots els països disposen d'una llei on s'estableix la jornada laboral màxima que ha de realitzar un treballador a una empresa. Tot i que, la Directiva Europea del temps de treball el 2008 va establir un màxim de 48 hores setmanals, sent ampliades a 65 hores durant un termini de 3 mesos i amb un previ acord entre treballadors i empresaris.

L'Organització per a la Cooperació i el Desenvolupament (OCDE) va elaborar un estudi de la mitjana d'hores setmanals efectives dels diversos països de la UE, a partir de l'evolució entre el 2010 i el 2018.

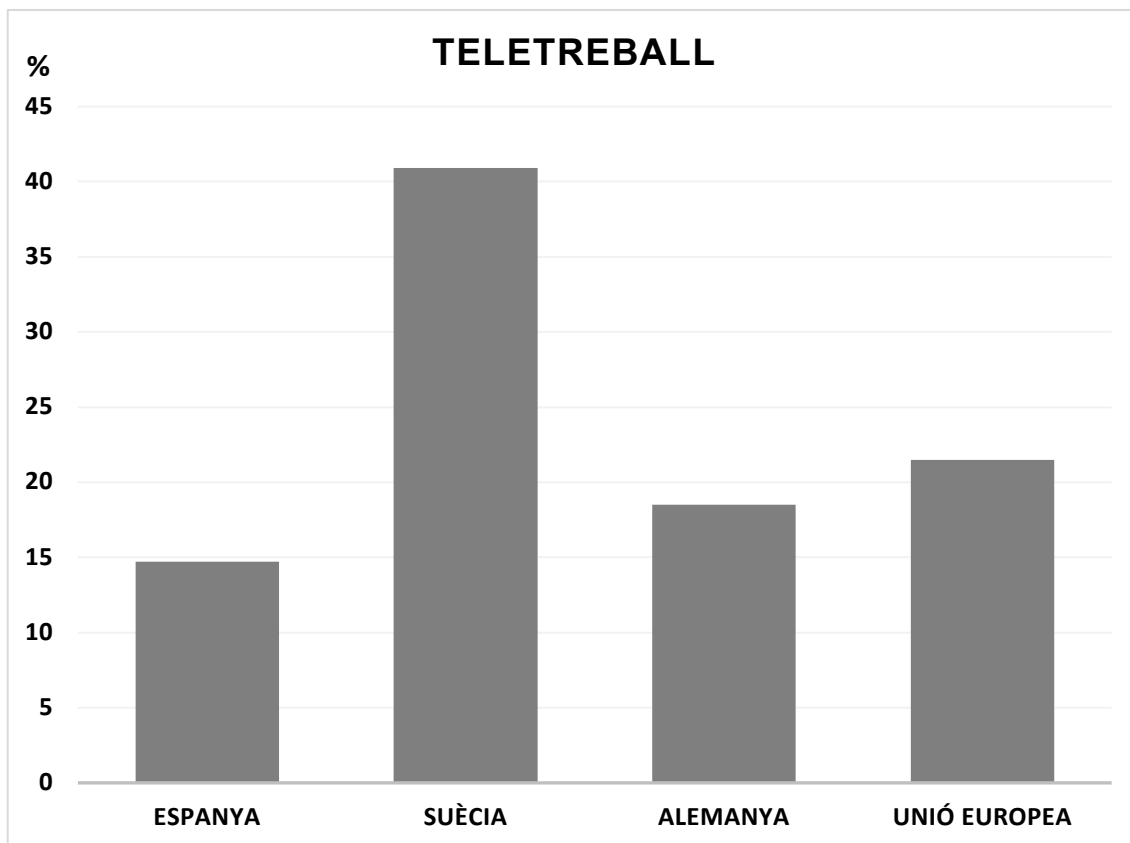
Ens centrem en els tres països estudiats, els quals són Espanya, Suècia i Alemanya. Totes tres tenen en comú que no superen les 40 hores de jornada setmanal, i s'han mantingut força equilibrades al llarg dels anys.

En el cas d'Espanya, va començar per sobre de la mitjana europea, tot i que el 2013 va disminuir en hores setmanals i a partir de llavors s'ha mantingut lineal en el temps.

En el cas de Suècia, s'ha mantingut totalment lineal amb una mitjana de gairebé 36 hores per sobre de la mitjana europea i d'Espanya. En canvi, a Alemanya es veu la diferència respecte els dos altres països amb una jornada molt menys elevada amb una mitjana de 34,5 hores. La principal diferència entre Suècia i Alemanya respecte a Espanya, és la jornada intensiva de treball que aquests desenvolupen amb menys hores entre el principi i el final de la jornada diària.

El meu punt de vista observant aquesta gràfica el primer que hem queda reflectit és que Espanya dels tres països analitzats és el més alt en lo que respecta d'hores setmanals, també s'ha de dir que a anat disminuint al llarg dels anys, on el 2018 estava amb 36,5, tot i que la majoria de persones actualment fa 40 hores setmanals per conveni col·lectiu o llei.

Entre els tres països a la gràfica és veu clarament diferències, tendint a que el que treballa menys hores és el país alemany amb 34, 5 de mitjana i el país suec amb 36 hores. Amb conclusió és veu clarament que a Espanya les jornades laborals són més extenses respecte les altres dos.



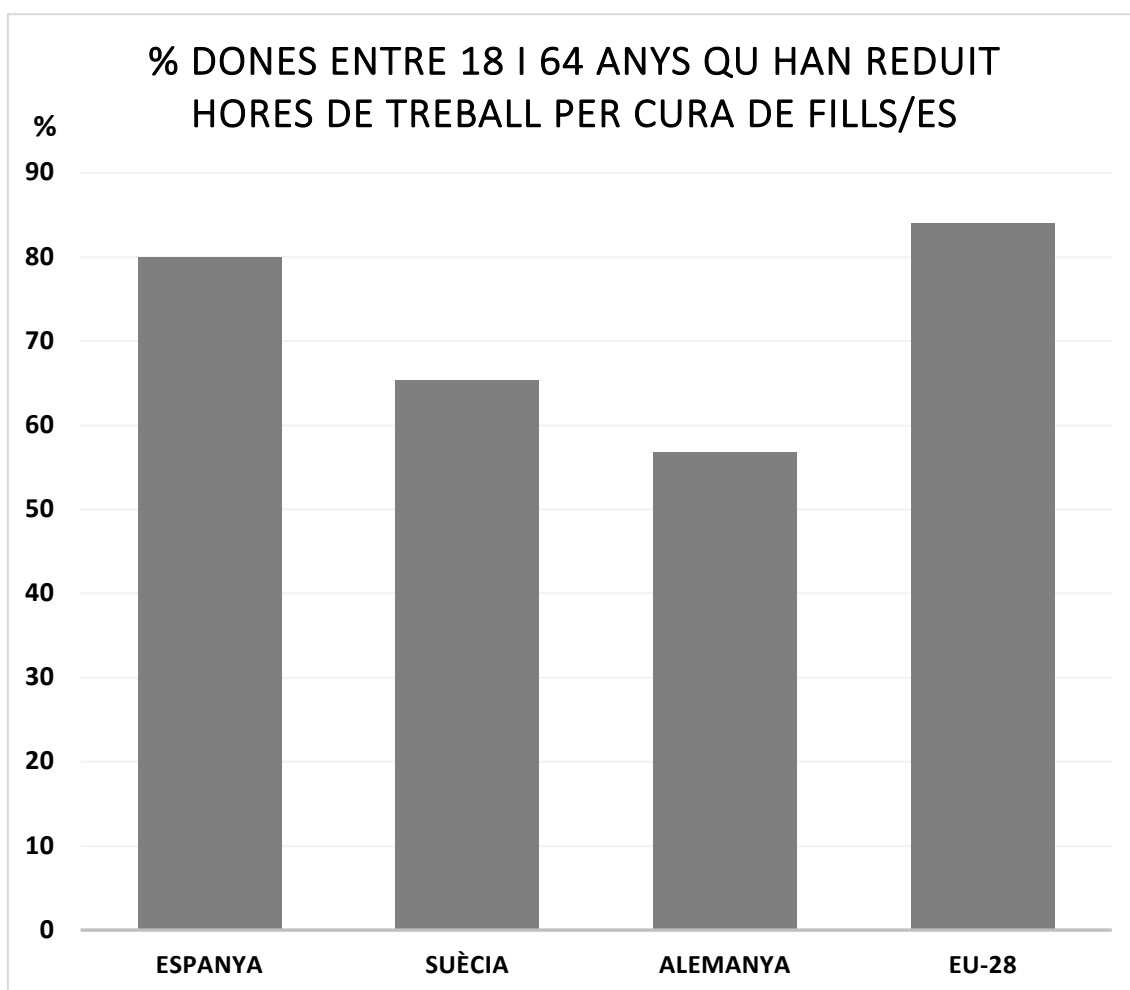
Gràfica 6: % mitjana teletreball a Europa. Font adaptada, Adecco group institute. *EL PAIS*

El teletreball ha evolucionat ràpidament a causa de la pandèmia mundial per la Covid-19, provocant que molts de països que gairebé no tenien pensat implantar el treball a distància, ho tinguin en consideració i ho estableixin.

Com es pot observar a la gràfica a partir del percentatge del teletreball de la població ocupada, la Unió Europea està amb una mitjana del 21,5% d'ocupats que utilitzen el teletreball. No obstant això, en el cas d'Espanya, segons la font amb les dades extretes de l'Enquesta de Població Activa (EPA) al quart trimestre de 2020, es troba a un 14,7%, és a dir, a un 7% aproximadament de diferència per sota de la mitjana europea. En el país suec, és al contrari, destaca sent un dels més integrats amb el teletreball situat al primer lloc del rànquing amb un 40,9%, essent gairebé el doble de la mitjana total, motiu pel qual des de fa anys que s'aplica el teletreball en molts sectors laborals com un aspecte totalment normal per als treballadors. Alemanya es manté per sobre d'Espanya, però per

sota de la mitjana de la Unió Europea, amb un 18,5%, també a causa de la Covid-19 ha augmentat el teletreball, però seguia implantant-se a diversos sectors laborals.

El meu punt de vista en aquesta gràfica no mostra sorpresa ja que fa molt d'anys que escolto que els països nòrdics utilitzen molt el teletreball per diversos motius com per exemple el clima o el temps perdut d'anar a la feina i tornar a casa. No obstant, el teletreball a Alemanya i Espanya a causa de la Covid-19 ha augmentat fins un 20% ja que anteriorment no ho utilitzava quasi bé ni un 5% de la població. Tot i això, passat aquesta pandèmia moltes empreses ho adoptaran per aquells treballs que sigui possible i que no afecti de cap manera el treball de la persona.



*Gràfica 7: % dones entre 18 i 64 anys entre Espanya, Suècia i Alemanya que han reduït jornada per cura de fills 2018. Font adaptada, Eurostat. Població i condicions socials. Efectes sobre l'ocupació i la flexibilitat laboral*

Les excedències segons la gràfica del 2018 respecte a quin és el tant per cent de dones entre els 18 i 64 anys que han hagut que realitzar una reducció de jornada per facilitar les responsabilitats que ocasionen la cura de fills/es és força diferent entre Espanya, Suècia i Alemanya.

En primer lloc, tenim a Espanya, el qual entre els tres països estudiats al treball és el més elevat amb un 80%.

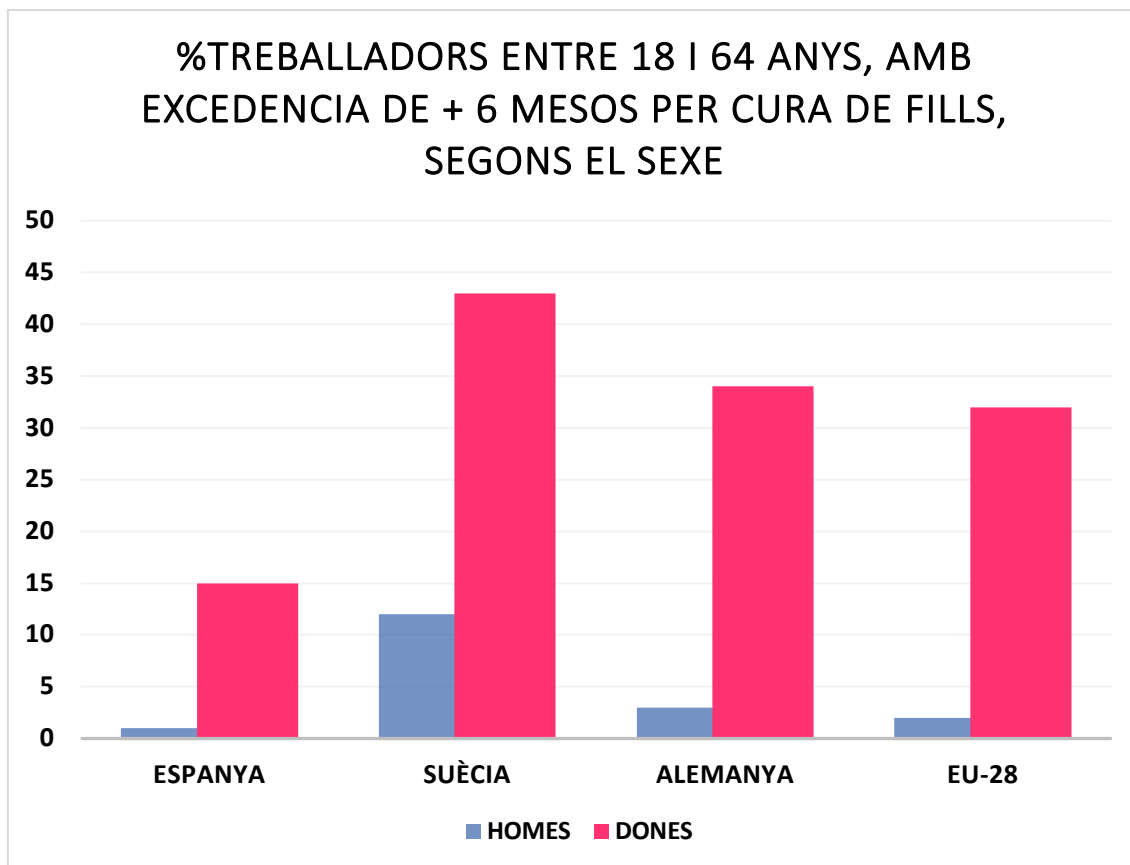
En segon lloc, a Suècia és el segon país més elevat dels esmentats anteriorment, amb un 65%.

Per últim, Alemanya té menys tant per cent de reduccions de jornada per part de les mares amb un 57%.

Segons el punt de vista de la reducció de jornada per excedència amb la cura dels fills en qualsevol dels tres països i en general a la Unió Europea, segueix sent una responsabilitat superior per a les mares i no per als pares, fet que hauria d'evolucionar cap a la igualtat d'oportunitats entre progenitors.

El meu punt de vista amb aquesta gràfica és bastant negatiu perquè reflecteix a Espanya com un país que la majoria de les excedències que s'agafen per la cura de fills són mares i no pares. Considero que hauria d'existir una igualtat pel que respecta les excedències.

Els país suec i l'alemany també tenen un tant per cent alt per part de les dones fins un 65%, tot i que segueix sent superior pel que respecta als homes i així tendeix a estar al llarg dels anys ja que li donen a la mare més responsabilitat per la cura de fills quan s'intenta lluitar per la igualtat entre progenitors i fer que la mitjana de conciliació entre aquests sigui mes o menys igual.



*Gràfica 8: % treballadors entre 18 i 64 anys que tenen excedències de més de 6 mesos entre Espanya, Suècia i Alemanya 2018. Font adaptada, Eurostat. Població i condicions socials. Enquesta de població activa.*

En aquesta gràfica del 2018 podem analitzar el % dels treballadors entre els 18 i 64 anys que han decidit establir una excedència de 6 mesos o més, per a la cura de fill/es.

Espanya, és el país dels esmentats al treball on menys treballadors apliquen una excedència de 6 mesos o més per la cura de fills amb un 15% les dones respecte a un 1% els homes.

Suècia en aquest cas és el país més elevat, amb un 42% de les dones respecte a un 11% dels homes, per disposar d'una excedència per cura de fills.

Alemanya, esta a la meitat d'entre Espanya i Suècia amb un 33% de les dones respecte a un 2% d'homes.

Hi ha una gran diferència entre Espanya, Suècia i Alemanya, inclòs en general a la Unió Europea amb un 28% de diferència entre progenitors. No obstant això, al país suec és on

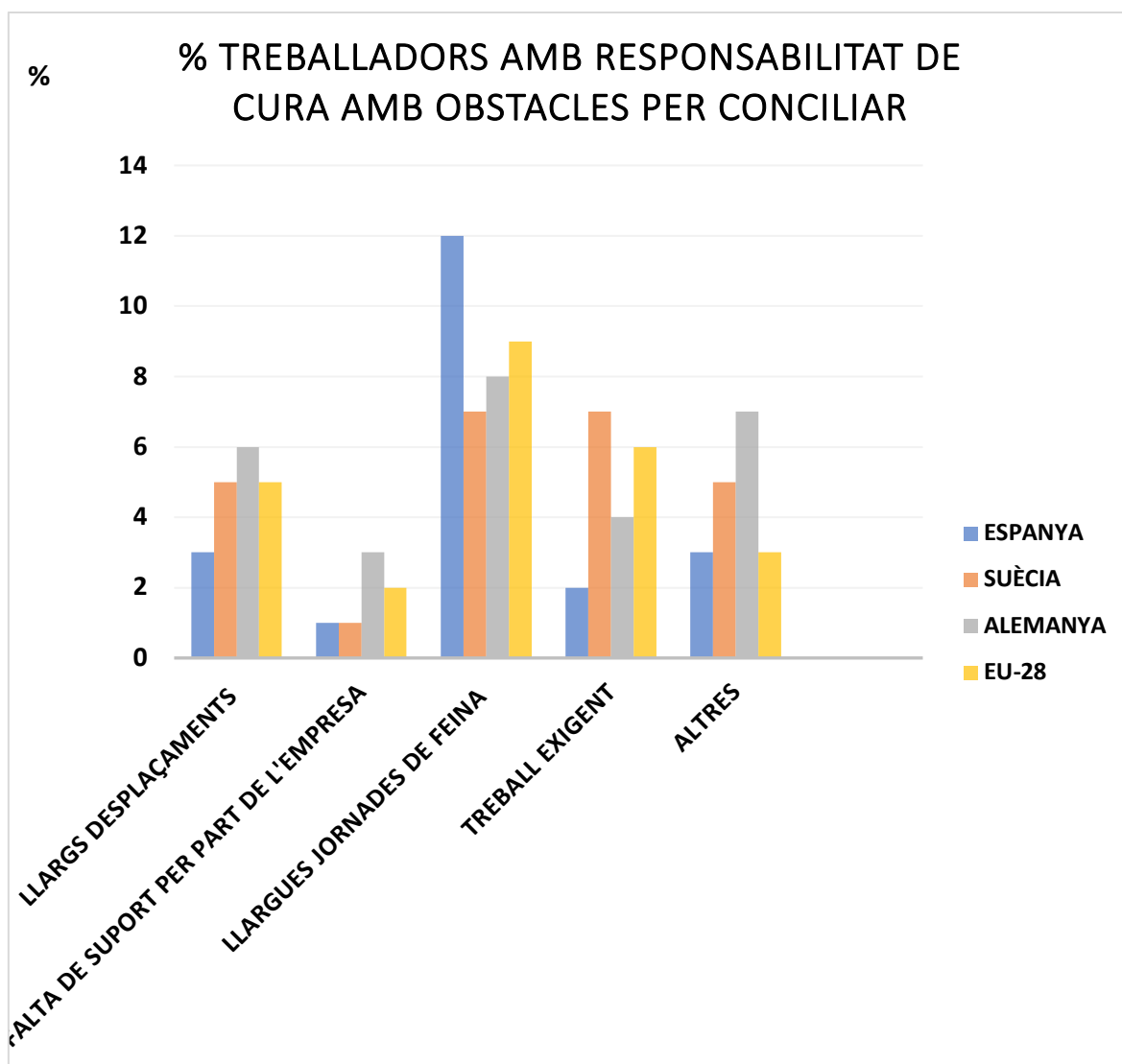
hi ha una millora per part dels pares per escollir excedències i intentar fer una mínima repartició. Tot i que, actualment segueix havent-hi una forta desigualtat entre els progenitors en la majoria dels casos que tenen a veure amb els fill/es, i que evoluciona amb lentitud.

El meu punt de vista observant aquesta gràfica és estranya, perquè en el cas de les excedències per més de 6 mesos per la cura d'un fill a Espanya passa a un tant per cent més baix que no pas amb el tant per cent de dones que demanen una excedència per la cura de fills més curta de duració.

Tanmateix, els països suec i l'alemany també disminueixen respecte l'altra gràfica fins a un màxim del 43%.

Hi ha una clara visibilitat amb la gràfica pel que respecta el sexe entre homes i dones, on es veuen clarament la gran quantitat de dones que demanen aquesta excedència respecte els homes, amb una diferència abrumadora.





Gràfica 9: % de treballadors amb responsabilitats per cura de fill que tenen obstacles per conciliar entre Espanya, Suècia i Alemanya 2018. Font adaptada, Eurostat. Població i condicions socials. Efectes sobre l'ocupació i la flexibilitat laboral.

Segons una enquesta realitzada el 2018 a la Unió Europea, consideren que un 63,4% dels treballadors no tenen cap obstacle a l'hora de conciliar la seva vida laboral amb la vida personal, i pel contrari, el 46,6% si han trobat obstacles per conciliar tenint responsabilitats per cura dels fills.

Com es pot observar en aquesta gràfica del 2018, ens adonem que realment els treballadors de la UE-28, si tenen obstacles per poder conciliar les seves vides entre el

personal i el laboral. Es destaquen diferents obstacles com els llargs desplaçaments fins al lloc de feina, per part de l'empresari molts treballadors consideren que tenen poc suport per dur a terme millores per ser possible conciliar, pel motiu de disposar de llargues jornades intensives de feina, com també treballs exigents, entre altres.

El primer obstacle és el de llargues distàncies fins al lloc de feina. En primer lloc, Alemanya, destaca que el 6% dels treballadors consideren que els dificulta poder conciliar tenint responsabilitats de cura de fills. En segon lloc, Suècia amb un 5% dels treballadors, i en tercer lloc, Espanya amb un 3% dels treballadors.

El segon obstacle és la falta de suport per part de l'empresari, tot i que és l'obstacle amb menys pes, ja que la majoria d'empreses promouen a desenvolupar mesures i ajudes per poder conciliar als seus treballadors. En primer lloc, Alemanya amb un 3% dels treballadors, i en segon lloc i per igual Espanya i Suècia amb un 1% dels treballadors.

El tercer obstacle amb més pes d'entre els esmentats, és la dificultat de poder conciliar els treballadors amb responsabilitats familiars, a causa de les llargues jornades laborals que imparteixen en les empreses. En primer lloc, Espanya sent considerat un dels països que més hores diàries imparteixen, el 12% considera que són excessives. En segon lloc, Alemanya amb un 8% i en tercer lloc, Suècia també considerat un dels països amb millors jornades laborals.

El quart obstacle consisteix en el treball exigent que caracteritzen a moltes empreses de la Unió Europea, amb responsabilitat, funcions i tasques excessives. En primer lloc, està Suècia amb un 7% dels treballadors, en segon lloc, Alemanya amb un 4% i en tercer lloc, Espanya amb un 2%, considerat d'entre els tres països el que té menys treballs exigents.

Partint de la base de la columna del total en la UE-28, es veu clarament quin és l'obstacle que més dificulta a la majoria dels treballadors com és el cas de les llargues jornades laborals. Per aquest motiu, hi ha molts de països que estableixen les jornades intensives per disminuir el temps perdut entre partir la jornada en mati i tarda, i a poc volen adoptar reduir les hores diàries, com seria el cas de Suècia que ja s'està implantant amb estudis entre els treballadors, considerant que així els treballadors rendeixen més i estan més motivats.

El meu punt de vista en relació amb aquesta gràfica és neutral, ja que en certs aspectes estic d'acord però en altres no. Estic d'acord amb el cas de l'obstacle de les jornades intensives perquè per exemple amb Espanya són força elevades i no permet dur a terme altres activitats.

També estic d'acord amb l'obstacle dels llargs desplaçaments entre la feina i el lloc habitual per viure, ja que fa perdre molt de temps i obstaculitza poder conciliar d'una forma millor la nostra vida laboral en la familiar.

En l'obstacle que no estic tan d'acord és el que respecta amb la falta de suport per part de l'empresari, ja que actualment la majoria d'empreses posen facilitats per poder conciliar la vida laboral i familiar entre les persones treballadores i no solen posar pegues entremig.

## 9. CONCLUSIONS

Després de finalitzar aquest treball d'investigació ens podem donar compte que Suècia d'entre els països analitzats és el que disposa de les millors mesures de conciliació laboral i familiar, sobretot amb l'àmbit del teletreball que destaca sobre les altres. A més, segons la gràfica 2 corresponent a l'estudi del treball, va ser un dels països pioners en constituir el permís de paternitat igualitari al de maternitat amb una duració de 16 setmanes, establint així el permís parental.

Tot i així, actualment al 2021 Espanya ha recorregut fins la igualtat efectiva respecte el permís parental, sent de forma equitativa al país suec amb 16 setmanes de prestació.

En canvi, Alemanya segueix estant molt per baix dels altres dos països estudiats respecte a la paternitat, ja que actualment els pares segueixen tenint només 8 setmanes, és a dir, 8 de diferència amb les mares.

Amb el tema de les vacances anuals segons la gràfica 3 analitzada en el treball, és un dels permisos que estan més igualats d'entre els tres països analitzats. Cal destacar que el que disposa de més quantitat de dies és Suècia amb 25 dies laborables de vacances, seguidament Alemanya amb 24 dies. No obstant, Espanya és el país amb una quantitat menys elevada amb 22 dies laborables, tot i que amb la mitjana de la UE són força elevats.

Sobre el permís de la flexibilitat horària pel que respecta la gràfica 4 en aquest treball, hi ha una diversitat segons l'activitat que es desenvolupa.

En el moment de descans, Espanya és el país que menys hores destina a dormir respecte els altres dos, Alemanya i Suècia per igual duració prevista.

En el temps de les menjades, Espanya és la que té una duració superior d'entre els tres països, la que destina menys temps és Suècia.

Durant el temps d'oci, Alemanya i Suècia tenen horaris força semblants, tot i que, Espanya no està molt desplaçat.

I pel que fa al temps de feina, Espanya és el país que més hores destina al seu lloc habitual de feina, mentre que Alemanya i Suècia estableixen una duració inferior de jornada laboral.

D'entre els tres països estudiats a partir d'una evolució de 8 anys segons la gràfica 5 del treball estudiat, Espanya ha disminuït les jornades laborals setmanals des de 37,5 hores a la setmana a 36, 8 hores. El país suec, segueix amb la mateixa jornada laboral aproximadament de 35,7 hores a la setmana, mentre que Alemanya esta per sobre dels altres països amb una jornada setmanal de 34,5 hores.

Respecte el teletreball on s'analitza a la gràfica 6 corresponent del treball, com bé s'ha comentat anteriorment, hi ha una clara diferència amb Suècia respecte els altres dos països, ja que disposa de més d'un 30% de persones treballadores utilitzant el format teletreball. No obstant, Alemanya a causa del covid-19 ha augmentat fins un 19%, tot i que si la situació millora consideren tornar al lloc habitual de feina si és possible. Tot i així, Espanya que anteriorment un baix tant per cent utilitzava el teletreball, també a causa del coronavirus ha augmentat en aquelles feines que eren possibles realitzar-les des de casa, però actualment consideren que és una bona forma de treballar i no descarten seguir usant-lo un cop passi el brot.

Per últim, en el cas de les excedències segones les gràfiques 7, 8 i 9 analitzades anteriorment, Espanya és el país on les dones més hores acumulen per cura de fills menors d'entre el 18 i 64 anys d'edat. El països suec i germànic no utilitzen tant les excedències, tot i que segueix sent un permís molt important. Cal destacar d'aquest punt, que la gran majoria dels progenitors que estableixen una excedència, són les dones. Els homes són una quantitat baixa tot i que amb una evolució va en augment.

No obstant, quan es tracta de excedències de més de 6 mesos de duració, el país que més ho estableix és el suec, amb un 42% de les dones, seguidament Alemanya amb un 37% i Espanya amb un 14%. Els homes són una minoria molt destacable.

El que determina quins obstacles tenen els treballadors per a conciliar la seva vida laboral i familiar és molt divers. En primer lloc, l'obstacle més destacat són les jornades intenses de feina on Espanya destaca per sobre de les altres.

El segon obstacle esta entre els treballs que requereixen una elevada exigència o llargs desplaçaments fins el lloc de treball, que destaca en els dos àmbits el país alemany.

En tercer lloc, amb un baix tant per cent, és l'obstacle sobre la falta de suport per part de l'empresa als treballadors, motiu que actualment és molt inferior i casi inexistent, ja que les organitzacions estant donant moltes possibilitats per poder compaginar la vida laboral amb la familiar i a demés, fer-ho amb molta facilitat. El país que més nota aquest obstacle és Alemanya, els altres dos no superen el 1%.

## 10. BIBLIOGRAFIA/WEBGRAFIA

Fernández-Crehuet Santos, J.M, (2016). El concepto de conciliación de la vida profesional, personal y familiar. Fundamentos y marco teórico desde la perspectiva organizacional. *La conciliación de la vida profesional, familiar y pesonal: España en el contexto europeo* (p.150), Madrid, España.

- *ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (2015). ET*  
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- *BOE.es – Código Laboral y de la Seguridad Social (1994, 29 de junio). Código Laboral y de la Seguridad Social.*  
<https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=93&modo=1-a=0&tab=2>
- *Condiciones laborales. (2021). Oficina de Prensa e Información del Gobierno Federal.*  
<https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-es/ciudadanos-de-la-ue/infoteca/trabajar-en-alemania/condiciones-laborales>
- *Condiciones laborales. (2021). Condiciones laborales en Suecia.*  
<http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/ESTOCOLMO/es/VivirenSuecia/Documents/Trabajar%20en%20Suecia/Condiciones%20Laborales.pdf>
- User, S. (2015). *Aparejadores Mundi - Las condiciones de trabajo en Suecia.* Guía País Suecia ICEX 2015.  
<https://aparejadoresmundi.aparejadoresmadrid.org/paises/analisis/guias-de-paises/condiciones-de-trabajo/las-condiciones-de-trabajo-en-suecia>
- *Portal de empleo de la Consejería del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Alemania. Información laboral. Condiciones laborales.*

(2021). Condiciones Laborales.

<https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/alemania/webempleo/es/trabaja-alemania/condicioneslaborales/index.htm>

- *Condiciones Laborales*. (2016). Condiciones Laborales Alemania. Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid.  
<http://www.observatoriorli.com/index.php/trabajar-en-el-exterior-alemania/europa-alemania/alemania/trabajar/relaciones-laborales-alemania/condiciones-laborales-alemania.html>
  
- *POLÍTICA SOCIAL Y DEL MERCADO DE TRABAJO EN SUECIA*. (1997, julio). European Parliament. DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DOCUMENTO DE TRABAJO Serie Asuntos Sociales - W 13A -.  
[https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary\\_es.htm](https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w13/summary_es.htm)



