

# **TRABAJO FIN DE MASTER**

**TEMA: LA POLÍTICA SOCIAL DE LA UNIÓN  
EUROPEA Y SU COMPARACIÓN CON EL  
MODELO CHINO.**

**NOMBRE: QIAO TIANYI**

**DIRECTOR: ALVAREZ GIMENO, RAFAEL**

## ÍNDICE

<b>I.- Consideraciones iniciales sobre las principales diferencias entre China y la UE.</b>	<b>3</b>
1) Modelo social-liberal (UE) vs Modelo socialista de mercado (China).	3
2) Una Organización Internacional/Confederación de Estados (UE) vs un Estado con gran extensión y población (China).	4
3) Democracia Parlamentaria (UE) vs Estado Autoritario (China).	6
<b>II.- La regulación del Derecho social en la UE.</b>	<b>8</b>
a. Fuentes.	8
b.- Objeto.	12
<b>III.- Principales derechos de los trabajadores de la Unión Europea.</b>	<b>14</b>
<b>IV.- La Estrategia 2020 en materia social y de empleo.</b>	<b>21</b>
<b>V.- El Fondo Social Europeo.</b>	<b>24</b>
<b>VI.- Objetivos y características del Derecho Social en China.</b>	<b>27</b>
<b>VII.- Los derechos de los trabajadores en China.</b>	<b>29</b>
<b>VIII.- Conclusiones.</b>	<b>33</b>
ANEXO I: ABREVIATURAS	36
ANEXO II: BIBLIOGRAFÍA	37
ANEXO III: TABLAS Y GRÁFICOS	38

## **I.- Consideraciones iniciales sobre las principales diferencias entre China y la UE.**

### **1) Modelo social-liberal (UE) vs Modelo socialista de mercado (China).**

El modelo económico y social de la UE está basado en el libre mercado. Obviamente, Europa no tiene un modelo social único. De los muchos intentos de clasificar a los Estados europeos del bienestar en diferentes tipos, hasta ahora la clasificación más utilizada es la del científico social danés Gusta Espin-Anderson, que distingue tres tipos principales de "capitalismo del bienestar". Ellos son: tipo escandinavo, basado en la creación de amplias oportunidades de empleo, elevados impuestos y un gran bienestar; continental o cooperativo (Alemania, Francia), basado principalmente en las contribuciones salariales a la Seguridad Social Pública; y el tipo anglosajón, representado por el Reino Unido e Irlanda, que es una forma de sistema de bienestar más "residual", basada en menores impuestos y el uso de políticas más específicas. Sobre la base de Esperan Anderson, otros autores agregaron el cuarto tipo: el mediterráneo (español, portugués, griego), que también se basa cotizaciones sociales, impuestos relativamente bajos y una fuerte dependencia de la familia, como unidad de solidaridad. En los países escandinavos (Suecia, Dinamarca, etc.), los estados del bienestar actúan en forma de empleadores, proporcionando un gran número de puestos de servicio en el sector público, reduciendo así el desempleo. Sin embargo, la tributación es alta, y esta situación crea una presión sostenida sobre los préstamos. Los países anglosajones, como el Reino Unido e Irlanda, han creado un gran número de puestos de trabajo en el sector privado y han mantenido la disciplina fiscal, pero con considerables niveles de pobreza y desigualdad social. Por el contrario, en el cooperativismo de Alemania y Francia existe un mayor compromiso de limitar la desigualdad, aunque el crecimiento del empleo en estos países es más bajo. En cualquier caso, desde una perspectiva global, la UE tiene un muy buen nivel de bienestar social, y este bienestar social es muy beneficioso para los residentes de la UE, toda la sociedad comparte el riesgo y oportunidades, se procura cultivar la solidaridad social o la cohesión mediante una intervención social

activa para proteger a los miembros más vulnerables, lo que viene acompañado un rico marco social y económico de derechos civiles.

Por su parte, el modelo social de China se enmarca dentro de un modelo socialista de mercado. La economía de mercado, también conocida como economía de libre mercado, es un sistema económico en el que la producción y la venta de bienes y servicios está totalmente guiada por el mecanismo de libre precio del mercado y no por la economía planificada. En China existe una especie de propiedad pública de la posición dominante, en la que una variedad de componentes económicos coexisten en la economía que buscan tanto la eficiencia como la búsqueda de una economía justa. Este modelo es principalmente la combinación de libertad de mercado y regulación gubernamental. En caso de fracaso del mercado, el gobierno dará alguna intervención. China también tiene ciertos beneficios sociales, pero la intensidad de este tipo de bienestar en relación con los países europeos es muy pequeña. En años anteriores. China también ha ayudado a los estudiantes de posgrado para distribuir el trabajo de los beneficios, pero en los últimos años se ha cancelado. El artículo 14 de la Constitución de la República Popular China estipula que "el Estado establece y establece un sistema de seguridad social compatible con el nivel de desarrollo económico". La reforma del bienestar social desde finales de los años noventa ha incluido el seguro de desempleo, el seguro médico, el seguro de accidentes laborales, los beneficios de maternidad, los fondos de pensiones públicos y las cuentas de pensiones personales. A su vez, para las minorías étnicas, los residentes rurales y los miembros de la familia militar también se establecen algunos beneficios.

## **2) Una Organización Internacional/Confederación de Estados (UE) vs un Estado con gran extensión y población (China).**

Con la llegada de la globalización, los países enfrentan oportunidades y desafíos, la UE no es una excepción. La UE tiene alrededor de 70 millones de personas mayores de 60 años, que representan el 20% de la población total, más del 30% más de 50

años de edad. En general, uno de los factores que contribuyen al envejecimiento de la población es que las personas viven más tiempo de lo que solían. Sin embargo, otra razón importante es la baja natalidad. Si comparamos la UE con los Estados Unidos, este hecho es fácil de entender. Con su reciente expansión, la UE tiene una población de 450 millones, mientras que Estados Unidos tiene unos 300 millones de personas. Sin embargo, según el impulso actual, a mediados de este siglo, los dos lados de la población serán realmente los mismos. En los Estados Unidos, la tasa de natalidad se encuentra en un nivel de reinicio. Por el contrario, en la UE-25, la tasa media de natalidad por 1.000 mujeres es de 1,5, mientras que en algunos países es tan baja como 1,2. Por ejemplo, en Italia, si no se produce ningún cambio, el número de personas en edad de trabajar (19-65 años) se reducirá en un 20% en 2035.

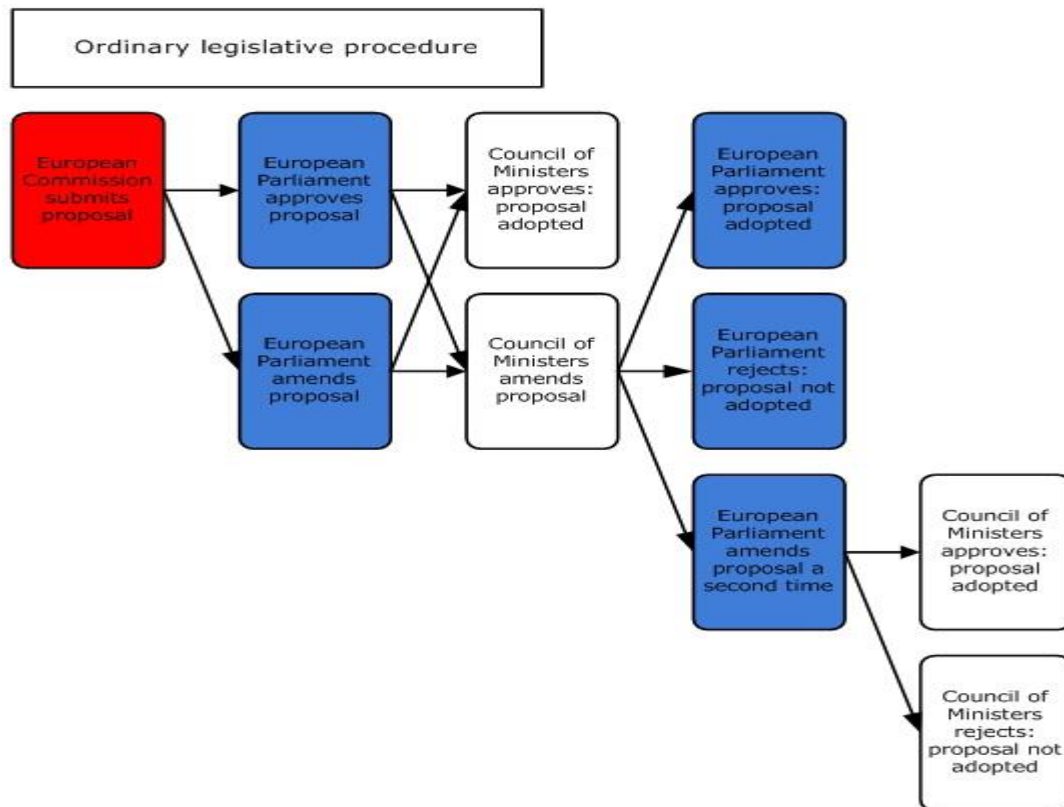
En los países de la UE, el número de personas dedicadas a empleos manufactureros ha disminuido. Al margen del impacto de la globalización, la razón principal es el impacto del cambio tecnológico que muchos países o bien reducir la demanda de trabajadores manuales o simplemente eliminar muchos de los procesos de producción tradicionales. Por ejemplo, la fabricación de automóviles está casi totalmente automatizada; la industria del carbón se está reduciendo en muchos países, principalmente debido al cambio generalizado al gas natural. Por supuesto, la interacción entre influencias "internas" y "externas" también es importante.

China debido a la gran población, la presión del empleo es muy grande. En 2009, el número de inscripciones en la matrícula universitaria nacional es de alrededor de 10,2 millones de personas, de los cuales alrededor de 4,5 millones de graduados ordinarios de secundaria. En 2009 el país cuenta con 611 millones de graduados universitarios y casi 700 millones en 2013 habían comenzado su carrera. De 2000 a 2013, el número de graduados universitarios chinos aumentó casi siete veces. El Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social prevé que en las próximas décadas, China agregará cerca de 7 millones de nuevos trabajadores al año. Al mismo tiempo, la mano de obra excedente rural tiene 150 millones de personas, lo

que ha venido acompañado de una intensificación del proceso de urbanización; cada año, unos 20 millones de fuerza de trabajo pasan a la ciudad. De acuerdo con el presupuesto de la Oficina Nacional de Estadísticas, el crecimiento del PIB en un punto porcentual supone alrededor de 1 millón de puestos de trabajo. El problema del empleo de China se encuentra principalmente en la gran población, y el más fundamental es el empleo de los estudiantes universitarios.

### **3) Democracia Parlamentaria (UE) vs Estado Autoritario (China).**

En términos del sistema, las dos partes también son diferentes. El sistema de la UE es Democracia Parlamentaria, el sistema chino es Estado Autoritario. La Unión Europea cuenta con tres poderes separados: el ejecutivo, la Comisión Europea; el legislativo, en el que intervienen tanto el Consejo como el Parlamento, y el judicial, el Tribunal de Justicia. No obstante, la mayor parte del poder se centra en la Comisión Europea y el Consejo. Se considera que la Comisión Europea está en el ejercicio de las funciones de la administración de la UE, es decir, del gobierno, compuesto por "miembros de la UE", miembros de la Comisión Europea designados por los Estados miembros de la UE y aprobados por el Parlamento Europeo. El requisito previo para ser miembro es jurar renunciar a la lealtad al país anfitrión. Por lo tanto, la UE es muy eficiente en el sistema de élite para ejecutar, la élite puede hacer lo que quieren hacer, pueden desarrollar con calma las políticas para la UE. El Consejo de la UE se considera que está en el ejercicio de las funciones de la Cámara Alta de la UE, por los ministros del Gobierno miembros de la UE. El Parlamento Europeo se considera que está en el ejercicio de las funciones de la Cámara baja de la Unión Europea, sus miembros son elegidos directamente por los ciudadanos de los Estados miembros de la UE y sigue los principios democráticos, pero es menos poderoso que los otros dos órganos. [1].



La dictadura democrática popular es el sistema político de la República Popular China, propuesto inicialmente por Mao Zedong en 1954, se encuentra ahora regulado en la edición de 1982 de la "Constitución de la República Popular de China". El Partido Comunista de la dictadura democrática popular explica que "la dictadura de la abrumadora mayoría del pueblo de todo el país y la dictadura de muy pocos elementos hostiles" se considera generalmente como una forma de dictadura proletaria. El sentido de la dictadura democrática popular es que el Partido Comunista Chino y la República Popular China representan siempre los intereses fundamentales de la abrumadora mayoría de la población y que los métodos autoritarios pueden ser utilizados para tratar las fuerzas hostiles con el fin de mantener el "poder democrático del pueblo". La esencia de clase de la dictadura democrática popular en China es la misma que la de la dictadura del proletariado de la URSS. El denominador común es que la clase obrera es el líder del poder estatal a través de sus propios partidos políticos; las funciones internas y externas son las mismas: llevar la misión histórica de construir el socialismo.

China tiene el Congreso Popular, el Comité Consultivo Político y el Comité Permanente para garantizar los intereses de la gente. El Congreso Nacional del Pueblo es la legislatura y la autoridad estatal suprema responsable de revisar los principales proyectos de ley en China. Sus poderes principales son: enmendar la Constitución, supervisar la aplicación de la Constitución, el poder Legislativo, nombramiento y retiro de los derechos, el Presidente, el Presidente del Comité Permanente de la APN, el Presidente de la Comisión Nacional Militar, el Primer Ministro del Consejo de Estado y otros líderes nacionales son elegidos por él. El Comité Permanente del Buró Político del Comité Central del PCCh es el órgano permanente de la más alta autoridad del Partido Comunista de China y es elegido por la sesión plenaria del Comité Central. Sus miembros son los máximos dirigentes del Partido Comunista de China y de la República Popular China, que ejercen los poderes del Comité Central durante el período entre sesiones de la sesión plenaria del Comité Central. El Comité Nacional de la Conferencia Consultiva Política del Pueblo Chino, conocido como el Comité Nacional de la CCPPCh o el Comité Nacional de la CCPPCh, es una organización nacional de la Conferencia Consultiva Política del Pueblo Chino. Las reuniones de la CCPPCh se celebran en marzo de cada año. Cuando se cierre el Comité Nacional de la Conferencia Consultiva Política del Pueblo Chino, el Comité Permanente del Comité Nacional de la Conferencia Consultiva Política del Pueblo Chino ejercerá la mayoría de sus atribuciones. La reunión anual del Comité Nacional de la CCPPCh celebrada en el mismo período también se conoce como la "Conferencia Nacional".

## **II.- La regulación del Derecho social en la UE.**

### **1) Fuentes**

La legislación de la UE es un sistema jurídico independiente que se aplica en paralelo con las leyes nacionales de los Estados miembros de la UE. En principio, la legislación de la UE tiene efectos directos en los ordenamientos jurídicos de los Estados



miembros de la UE y, en muchos sectores, es superior a la legislación nacional, especialmente en los ámbitos cubiertos por un mercado único. El Derecho de la UE ha sido aprobado por la Unión Europea tras una serie de procedimientos:

Por un lado, está el procedimiento legislativo **ordinario**, que parte de una iniciativa de la Comisión Europea que debe ser desarrollada por el Parlamento y por el Consejo de manera conjunta. (Art. 294 TFUE). En materia social este es el procedimiento que se va a seguir en materias como la prevención de riesgos laborales, las condiciones de trabajo, la igualdad de oportunidades y los derechos de información y consulta.

Por otro lado, hay una serie de procedimientos legislativos **especiales** en los que el titular del poder legislativo es el Consejo, si bien éste precisa de un informe consultivo por parte del Parlamento y de otros órganos. En principio, en estos procesos se adoptan las decisiones por mayoría; sin embargo, en muchos asuntos se sigue requiriendo la unanimidad en el voto, es lo que pasa con directivas que afecten a la Seguridad Social, la extinción contractual, la participación de los trabajadores en la empresa o las condiciones laborales de los trabajadores extracomunitarios.

Dentro del Derecho de la UE hay que diferenciar entre el Derecho Originario y el Derecho derivado.

**El Derecho Originario** se refiere a los tratados constitutivos, los modificativos y las actas de adhesión de los Estados y conforma la “carta constitucional de las Comunidades Europeas”, tal y como la denomina el TJ. Requiere de unanimidad por parte de los Estados miembros y evidentemente tiene un rango jerárquico superior al Derecho Derivado. Tras la entrada en vigor del Tratado de Lisboa de 2009, se puede decir que la **carta constitucional de las comunidades europeas** está compuesta de tres instrumentos:

- Tratado de la Unión Europea (TUE): principios y disposiciones generales.

- Tratado de funcionamiento de la UE (TFUE): más extenso y detallado, contiene las competencias e instituciones comunitarias.
- Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM), de carácter residual. (Ya no existe la Comunidad Europea del Carbón y el Acero).

Por su parte, en Niza, en el año 2000 se firmó la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, que, si bien no se orienta desde una perspectiva exclusivamente social, sí contiene un buen número de preceptos dedicados a los derechos sociales. Con el Tratado de Lisboa se ha concedido el rango de Derecho originario a esta carta. En cualquier caso, en virtud del Protocolo nº 30, su aplicación cuenta con ciertas particularidades en dos Estados: Reino Unido y Polonia.

Cabe añadir que En 1989 once de los doce Estados de la CEE (todos, salvo Reino Unido) firmaron la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, que fijó la intención de los Estados de brindar a sus trabajadores un núcleo duro común de condiciones laborales. A pesar del papel que ha jugado durante años esta Carta Comunitaria de Derechos Sociales, no ha llegado a ser incorporada al Derecho originario de la UE, aunque sí ha inspirado buena parte del Derecho Derivado.

Las normas de **Derecho Derivado** Están jerárquicamente por debajo del Derecho originario; de hecho, son promulgados por las instituciones creadas por los tratados para cumplir los fines de los mismos. Concretamente, hay cinco tipos de instrumentos derivados:

- Reglamentos: obligatorios, de ámbito general y directamente aplicables. En Derecho social son importantes en lo que se refiere a coordinación en materia de Sistemas de Seguridad Social y a libre circulación de trabajadores.
- Directivas: también obligatorias, de ámbito general, pero sólo para los Estados, no para los particulares, su aplicación no es inmediata, sino que

precisa de transposición por parte de los Estados miembros. Se puede decir que obligan a obtener dentro de un plazo un determinado resultado, pero las autoridades nacionales eligen la forma y los medios para llegar a dicho resultado. En materia social suelen ser utilizados como norma mínima, mejorable por los Estados. En caso de que un Estado no transponga correctamente una directiva dentro del plazo, rige el principio de eficacia vertical, por lo que los ciudadanos pueden invocar el contenido de la directiva frente al Estado incumplidor, ya actúe éste como empresario o como autoridad, *pero no frente a otros particulares* (sentencia Van Duyn). Por ejemplo, si hubiera una directiva que impusiera una jornada máxima de 35 horas, se podría reclamar contra el Estado una indemnización, pero no se podría exigir dicha jornada frente a un empresario particular. En principio, los trabajadores del Estado sí podrían reclamar la jornada de 35. No obstante, los tribunales de los Estados miembros han de interpretar el Derecho interno con arreglo a lo dispuesto en el ámbito comunitario, incluyendo lo que se contiene en Directivas no transpuestas o transpuestas incorrectamente. Ej: *Concepto de empresa o centro de trabajo para el cómputo de los despidos colectivos. Periodos de disfrute de vacaciones para los trabajadores de baja, etc.*

- Decisiones: actos obligatorios y directamente aplicables (como un reglamento) que se dirigen a unos destinatarios concretos, los cuales se ven vinculados en todos sus elementos (Estado y particulares). No es utilizado frecuentemente en materia laboral.
- Recomendaciones: instrumentos que buscan orientar o promover un determinado comportamiento o ciertas políticas, pero que carecen de carácter obligatorio.

- Dictámenes: son la expresión de una opinión sobre un asunto concreto; lógicamente no tienen carácter vinculante, pero han cobrado importancia en los últimos tiempos como parte de del *soft law* social comunitario.

## 2) Objeto

Tenemos que tener en cuenta que la política social no responde en absoluto a una categoría cerrada, por lo que son muchos los aspectos y materias que se pueden incluir dentro de esta rúbrica. Fundamentalmente, nos vamos a fijar en aquellas cuestiones que se relacionan con el Derecho del Trabajo, la Protección Social (Seguridad Social, dependencia, asistencia social...) y las políticas de empleo.

Dentro de las competencias comunitarias que nombra el TFUE hay que distinguir:

- **Competencias exclusivas** de la UE, en principio, ajenas al Derecho Social.
- **Competencias compartidas** con los Estados. Aquí el TFUE nombra como tales: la política social “en los aspectos definidos en este tratado” o la cohesión económica, social y territorial; pero tampoco podemos perder de vista que entran dentro de esta categoría de competencias: el mercado interior, que se conecta con la libre circulación de trabajadores (expresamente contemplada en los arts. 45 a 48 TFUE), o el espacio de libertad, seguridad y justicia, que se relaciona indirectamente con las políticas de inmigración (también nombradas en el propio TFUE). Ahora bien, ¿cuáles son esos aspectos definidos en el tratado relativos a la política social? Están en los arts. 153 y ss TFUE
  - La mejora de la seguridad y salud en el trabajo, esto es la prevención de riesgos laborales.
  - Las condiciones laborales, como la jornada, vacaciones, descansos, etc.

- La información y consulta de los trabajadores: comités de empresa, etc.
  - La igualdad entre hombres y mujeres, que está desde el Tratado de Roma.
  - Seguridad Social y Protección Social.
  - Protección frente a la extinción del contrato de trabajo, así, por ejemplo, frente a los despidos colectivos, etc.
  - Participación o cogestión de los trabajadores en la empresa.
  - Condiciones de empleo de trabajadores extracomunitarios.
- **Competencias de coordinación.** Respecto de ciertas cuestiones, la UE renuncia a “armonizar” el Derecho de los Estados, pero aspira a orientar y coordinar sus políticas; esto se ha venido a denominar como “método abierto de coordinación”. Este método es el que se emplea de cara a buena parte de las políticas sociales, especialmente en lo relativo al empleo (Título IX TFUE): elaborar una estrategia coordinada de empleo, fomentar la cooperación entre estados miembros, etc.

Debe tenerse en cuenta que, en tanto no es competencia exclusiva de la UE, respecto del Derecho Social Comunitario rige el principio de subsidiariedad establecido en el art. 5.3 TFUE. Esto supone que, a propósito de estas materias, las instituciones europeas intervendrán sólo en la medida en que los objetivos de la acción pretendida no puedan ser alcanzados de manera suficiente por los Estados Miembros. Esto es, que debido a la dimensión o a los efectos de la acción pretendida, sean las instituciones comunitarias las más adecuadas para legislar sobre un determinado asunto.

- El propio TFUE a lo largo de su articulado ha establecido una serie de **limitaciones y exclusiones** de la UE en materia social. Algunas de las más destacadas son las siguientes:
  - En el art. 153.5 se excluyen las remuneraciones, el derecho de asociación y sindicación, la huelga y el cierre patronal de las materias sobre las que puede incidir el Derecho comunitario. No obstante, no debe entenderse como una exclusión absoluta de las Instituciones Europeas, sino como una exclusión de los mecanismos de actuación diseñados por el propio art. 153, principalmente, directivas del Parlamento y del Consejo.
  - El art. 45.4 limita la libre circulación de trabajadores respecto de ciertos empleos en la administración pública, así por ejemplo en relación con el ejercicio del poder público.
  - Las disposiciones comunitarias en materia de Seguridad Social no deben afectar al equilibrio financiero de los Estados miembros. A este respecto, el art. 48 TFUE establece un procedimiento para que los Estados puedan someter a re-examen los proyectos legislativos comunitarios que puedan afectar a su Sistema de Seguridad Social.

### **III.- Principales derechos de los trabajadores de la Unión Europea.**

Hay muchos derechos sociales importantes de los que gozan los trabajadores comunitarios, entre los que destacan la libre circulación, los derechos respecto el tiempo de trabajo, igualdad entre hombres y mujeres, la protección frente al despido en ciertas situaciones, el derecho a la seguridad y a la salud en el puesto de trabajo, etc. Miremos más de cerca a los más importantes.

Primera, para la libre circulación de los trabajadores comunitarios, en los arts.45 a 48 TFUE se estipula que los trabajadores inmigrantes pueden solicitar Seguridad Social.

En la Carta de los derechos fundamentales de la UE, art.15.2, hay un libre prestación de servicios como derecho fundamental. Según el reglamento, el alcance de la población aplicable a esta ley incluye: trabajadores migrantes, entendidos como trabajadores por cuenta ajena (arts.56 y 58 TFUE); miembros de las familias de los y tabajadores migrantes, incluida el cónyuge, la pareja de hecho registrada, descenndientes directos menores de 21 años o mayores que estén a su cargo y ascendientes directos a cargo del trabajador o de su cónyuge o pareja. Es decir que la multitud que se aplica a esta ley es muy amplia, no sólo contiene a los propios trabajadores, sino que también contiene a sus familias, pudiendo alcanzar incluso a hernamos, tíos, sobrinos y parejas no registradas (3.2 Directiva 2004/38). El área a la que se aplica naturalmente esta ley incluye a 28 Estados miembros de la UE. Ello también incluye: las denominadas regiones ultraperiféricas, aunque no algunos territorios europeos con soberanía de un EM, como los denominados territorios de ultramar. Además, los Estados que, sin ser miembros, forman parte del Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein, Noruega) y Suiza también están dentro de la libre circulación de trabajadores. En este sentido, los trabajadores comunitarios no pueden ser discriminados, en términos de salario, tratamiento, condiciones, etc. La libre circulación de trabajadores va más allá que la libre circulación de personas, en tanto ésta, cuando implica residir en otro país más de tres meses, puede requerir la acreditación de suficiencia económica y la suscripción de un seguro de enfermedad. Además, la libre circulación de trabajadores no sólo es aplicable a los trabajadores que trabajan efectivamente, sino también a aquellos que han terminado ya su trabajo, por jubilación, incapacidad permanente, etc. Pero esta ley acaba de agregar al país o tiene algunas restricciones. En cualquier caso, cuando un Estado acaba de incorporarse a la UE, es posible establecer a sus ciudadanos restricciones a la libre circulación de trabajadores, tal y como sucedió hasta hace poco con los rumanos y los búlgaros o ahora con los croatas. Inherente a esta libre circulación de trabajadores es el reconocimiento recíproco de cotizaciones a la Seguridad Social y periodos de carencia por trabajo que se han hecho en otros

Estados miembros, un asunto que se regula con detalle en el Reglamento 883/2004/CE.

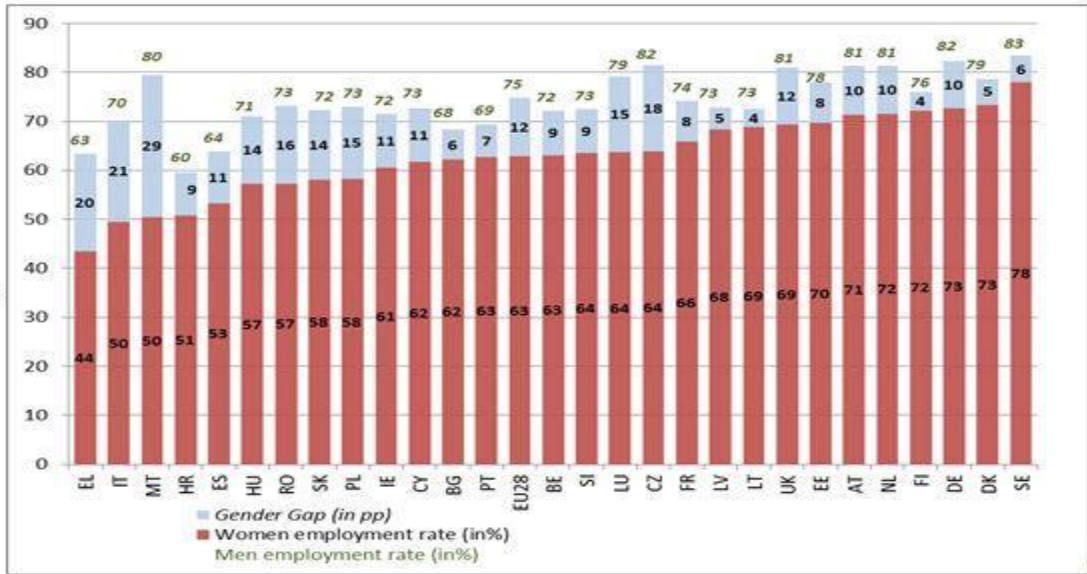
Con el fin de proteger los derechos e intereses básicos de los trabajadores, las normas sobre el tiempo de trabajo son muy importantes y se regularon la Directiva 2003/88/CE. Como mencionamos anteriormente, con el fin de flexibilizar y flexibilizar a los Estados miembros, en el derecho social de la UE lo habitual es el uso de directivas. Respecto de este particular, además, se introdujeron un buen número de excepciones en razón de la especial naturaleza de algunos trabajos y cláusulas *opt out*. En principio, el tiempo efectivo de trabajo no puede exceder las 48 horas semanales de media, incluyendo horas ordinarias y extraordinarias, aunque se permite que los Estados autoricen pactos en contrario, bajo determinadas premisas (cláusula *opt out*), ya que la empresa proporcionará una protección adecuada para el riesgo laboral del trabajador. En los arts .3 y siguientes de la Directiva 2003/88 se regulan una serie de descansos mínimos: uno diario de 11 horas, un día a la semana, aunque también hay excepciones en la aplicación de estos preceptos. En el art de la Directiva 2003/88 se estipula que debe haber al menos 28 días de vacaciones cada año, siendo esta la disposición más absoluta e inflexible de la norma. Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan disfrutar mejor de las vacaciones, también se establece que no se puede establecer compensación en lugar de vacaciones, a menos que la relación laboral haya sido extinguida durante el año. En la STJ de 18 de marzo de 2004 se consagró que los empleados tienen derecho a disfrutar de unas vacaciones normales después de disfrutar del permiso de maternidad. Por ejemplo: si las vacaciones de este año son en agosto y una empleado acaba de terminar su licencia de maternidad en julio, puede seguir disfrutando de sus vacaciones normales en agosto porque ninguna otra razón puede privar a los trabajadores de su Derecho a salir normalmente. Respecto del tiempo de trabajo, la Directiva también establece una serie de derechos específicos respecto de los trabajadores a turnos y los trabajadores nocturnos, los cuales también son definidos por el legislador



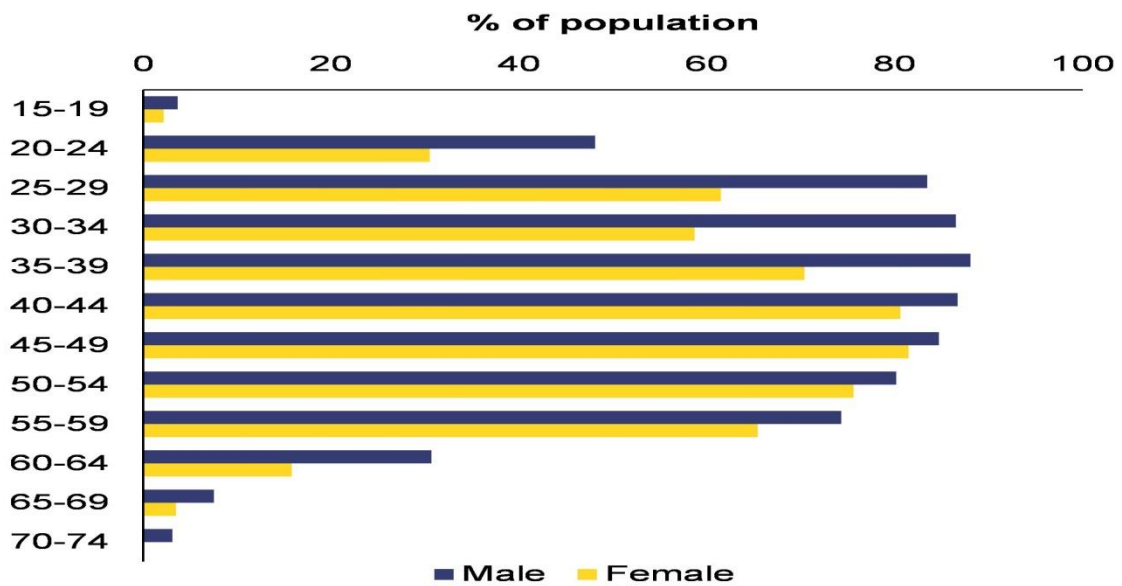
comunitario. Los trabajadores nocturnos deben tener una jornada diaria media de 8 horas, requiriendo un examen físico regular y libre; si presentan problemas en la salud conexos, deben ser transferidos a trabajar durante el día tan pronto como sea posible. Para los trabajadores a turnos el tiempo de descanso y examen físico es lo más importante.

En cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres, existe una disposición clara en la Directiva 2006/54/CE, sobre un derecho de igualdad de sexual. Asimismo, el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea prohíbe la discriminación por razón de sexo en materia de remuneración para un mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Este principio también se aplica a los sistemas de clasificación profesional utilizados para la determinación de remuneraciones. Además, como recuerda el art. 3 de la reciente Recomendación 2017/761 de 26 de abril de 2017 sobre el pilar europeo de derechos sociales se establece que “con independencia de su género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios a disposición del público. Debería fomentarse la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados”. No obstante, la verdad es que todavía no podemos negar que el número de trabajadoras no siempre es comparable al de los hombres. Como se muestra en la siguiente figura: Figura 1 es la proporción de hombres y mujeres que trabajan en los países de la UE; es evidente que todos los países tienen una tasa de empleo masculina más alta. En la Figura 2 figuran los hombres y mujeres de diferentes edades de la relación de empleo de la UE.

[2]



[3]



Hay muchas razones para este tipo de discriminación de género. Por ejemplo, razones fisiológicas, pues hay trabajos de alta intensidad que el cuerpo femenino no puede hacer bajo las mismas condiciones. Sin embargo, lo cierto es que la mayor parte de los factores que explican esta desigualdad son de carácter social, en tanto siguen siendo las mujeres quienes más peso llevan en el cuidado del hogar y la familia, incluso algunas mujeres están profundamente arraigadas a una visión tan

discriminatoria. Esto no se puede cambiar de inmediato, pero la acción social de la UE pretende en los próximos años aliviar este fenómeno.

La Directiva 92/85/CE reconoce a las trabajadoras embarazadas o lactantes la adaptación de su puesto de trabajo o su traslado a un puesto compatible con su estado. Es esta la norma que otorga permisos retribuidos para la asistencia a controles prenatales y un permiso retribuido de maternidad de al menos 14 semanas. Al margen de ello, la Directiva 2010/18/UE implementa un importante acuerdo que establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares. En virtud de este acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental de al menos cuatro semanas a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo al menos hasta los ocho años de edad.

En lo que se refiere al trabajo infantil, el capítulo IV de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE contiene una disposición clara. En el artículo 32, se impone una prohibición del empleo del trabajo infantil, la edad mínima de empleo no podrá ser inferior a la edad de escolaridad básica, salvo excepciones especiales. Además, los menores que trabajen son titulares de una especial protección en materia de seguridad y salud.

Además de estas disposiciones más importantes, hay una serie de otras, por ejemplo, que protegen a los trabajadores temporales y a tiempo parcial, procurándoles un trato no discriminatorio en cuestiones como el salario, los derechos colectivo o las condiciones de trabajo, salvo en aquellas cuestiones que sean inherentes a la propia temporalidad o a parcialidad. En este sentido, es importante lo dispuesto en las Directivas 99/70/CE y 97/81/CE, que implementaron dos acuerdos sociales marco de ámbito europeo sobre el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial, respectivamente. Al margen de la mencionada no discriminación, conviene destacar

que se requiere a los Estados miembros que impongan algún tipo de medida que evite el uso abusivo de contratos temporales, pues se considera que estos casi siempre tienen un estatus inferior a los fijos.

En lo que se refiere a la protección frente al despido, el legislador comunitario se ha preocupado fundamentalmente de dos supuestos: los despidos colectivos y los despidos en caso de maternidad. Los despidos colectivos se regulan la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio, y hacen referencia a extinciones por voluntad del empresario por causas no imputables a la persona del trabajador que exceden de un determinado umbral numérico en el centro de trabajo; para su adopción se requiere un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores con la intención de llegar a un acuerdo que reduzca la magnitud de la decisión y atenúe las consecuencias de la misma. Además, la empresa debe notificar el despido colectivo a la autoridad pública competente y se impone en todo caso que las extinciones no podrán surtir efecto antes de 30 días después de la notificación a la autoridad pública. La Directiva 92/85 impone una tutela especial frente al despido para las trabajadoras embarazadas, siempre que lo hayan comunicado al empresario, y aquellas que hayan dado a luz. Concretamente, el art. 10 de la Directiva impone que los Estados miembros han de tomar las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones. Además, cuando se despida legítimamente a una trabajadora durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito. Por último, los Estados miembros deben tomar las medidas necesarias para proteger a estas trabajadoras contra las consecuencias de un despido ilegal. El art. 16 de la Directiva 2006/54 hace extensiva esta protección especial frente al despido a quienes disfrutan de permisos de paternidad o adopción.

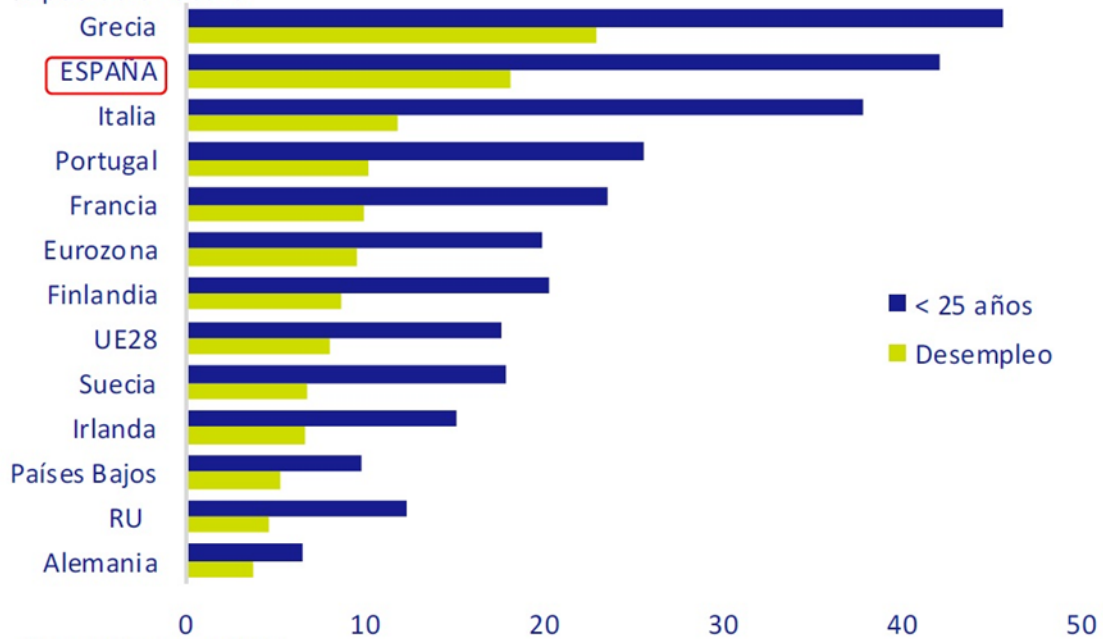
#### **IV.- La Estrategia 2020 en materia social y de empleo.**

El alto desempleo es siempre una de las más importantes preocupaciones en la política social de los estados. En los últimos años, los Estados miembros de la UE han sufrido una alta tasa de desempleo. Este problema es especialmente grave en los países del sur de Europa y en algunos del este. Aún más grave es la situación de los jóvenes, que son un segmento de la sociedad especialmente castigado por este problema. Datos de Eurostat muestran que en marzo de 2014, la tasa de desempleo de la zona del euro alcanzó el 11,8%, y la tasa de desempleo de la UE llegó al 10,5%. Entre los países con tasas de desempleo más bajas se encuentran Austria (4,9%), Alemania (5,1%) y Luxemburgo (6,1%). Con el aumento de la tasa general de desempleo en la UE, el desempleo de los jóvenes es particularmente agudo. En marzo de 2014, la tasa de desempleo juvenil en la zona del euro era tan alta como 23,7%, y la tasa de desempleo juvenil de la UE era llegó al 22,8%. Entre ellos, la tasa de desempleo de los jóvenes griegos, del 56,8%, de España, el 53,9%, o de Croacia, el 49% era particularmente mala. La grave situación de desempleo requiere que la UE adopte una política más activa para abordar las cuestiones de empleo. En la siguiente grafico podemos ver que la tasa de desempleo juvenil es, en general, muy alta.

[4]

### Desempleo en países seleccionados de la UE

% población activa



Fuente: Eurostat, 2017

Frente a este problema, la UE tuvo que llegar a las contramedidas para resolver. Así se fijó la Estrategia 2020.

La Estrategia UE 2020 se refiere al Plan de Desarrollo Económico de la Comisión Europea para la presente década, publicado el 3 de marzo de 2010, cuyo objetivo es fortalecer la coordinación de las políticas económicas entre los países miembros, promover el cambio climático y promover el crecimiento económico y expandir el empleo. Es una Estrategia de la UE en tres áreas prioritarias, con cinco objetivos y siete planes de acción. Una de las tres esferas prioritarias es el "Crecimiento Inclusivo" con el fin de aumentar el empleo y erradicar la pobreza. Tres de los cinco objetivos de implementación están involucrados en el empleo: en primer lugar, alcanzar entre las personas de 20 a 64 años de edad una tasa de empleo de del 75% o más; en segundo lugar, bajar la tasa de deserción escolar a menos del 10%; y que la población pobre se reduzca a menos de 20 millones. Siete de los siete planes de

acción estratégicos de la UE incluyen el empleo. La agenda 2020 de objetivos estratégicos propuso el establecimiento de un mercado laboral moderno, mejorar la movilidad laboral, mejorar la demanda de mano de obra para elevar el nivel de empleo y garantizar la sostenibilidad de los modelos de desarrollo social europeo. En segundo lugar, el poder del plan de la juventud pretende fortalecer el atractivo internacional del sistema europeo de enseñanza superior reforzando la movilidad de los estudiantes y de los formadores, mejorando el nivel general de educación y formación en las diversas etapas de educación, mejorando la situación de empleo de los jóvenes. En tercer lugar, la plataforma de la UE contra la pobreza, mediante el fortalecimiento de la cohesión económica, social y territorial, quiere reducir la pobreza y el aislamiento social, integrando a los pobres en la comunidad.

[5]



Los objetivos principales de la estrategia de empleo de la UE son: en primer lugar, optimizar la función del mercado de trabajo, mejorar las oportunidades de participación en el mercado de trabajo y la calidad del trabajo, reducir el desempleo estructural; el segundo, promover a los trabajadores para mejorar sus habilidades para satisfacer la demanda del mercado; tercero, mejorar el nivel del sistema de

educación y formación Calidad y eficacia, promover la educación terciaria o equivalente; y cuatro, promover la inclusión social y la erradicación de la pobreza. La resolución del Consejo de la UE define la "Estrategia Europa 2020" como un plan de "mediano y largo plazo", con disposiciones adicionales sobre el "fortalecimiento de la gobernanza económica". El problema del desempleo es ha sido el problema por largo tiempo y requiere soluciones a largo plazo, la aplicación de la estrategia de 2020 puede resultar corta y no puede desempeñar rápidamente un papel muy bueno, aunque la dirección general no está mal.

#### **V.- El Fondo Social Europeo.**

Establecido en septiembre de 1960, el Fondo Social Europeo es el principal apoyo financiero para la aplicación de las políticas europeas sociales y de empleo. Presta asistencia financiera a los países de la UE para mejorar las cualificaciones de los trabajadores y crear espacios de empleo más adecuados. Es también un fondo especial para la para resolver problemas sociales en la Unión Europea, incluido el apoyo financiero para mejorar el empleo de los grupos vulnerables. Tiene por objeto prestar asistencia a la formación profesional y el reasentamiento de los trabajadores desempleados en la UE y ayudar a los Estados miembros a resolver los problemas de empleo derivados del establecimiento de un mercado común. En la década de 1970, la ayuda se extendió a los agricultores, los migrantes, las personas con discapacidad, los jóvenes y las mujeres menores de 25 años, así como a las zonas con elevado desempleo estructural de larga duración. El FSE trabaja invirtiendo en el capital humano de Europa, ascendiendo la dotación financiera del mismo a 10 000 millones de euros al año, lo que ha ayudado a mejorar las perspectivas de empleo de millones de europeos, en particular los que tienen más dificultades para conseguir trabajo, como los jóvenes.

La Unión Europea se ha comprometido a crear más y mejores empleos y una sociedad socialmente inclusiva. Estos objetivos constituyen el núcleo de la Estrategia



Europa 2020 para generar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en la UE. La actual crisis económica está haciendo de este un desafío aún más exigente. El FSE está desempeñando un papel importante en el logro de los objetivos de Europa y en la mitigación de las consecuencias de la crisis económica, especialmente el aumento del desempleo y los niveles de pobreza. La Comisión Europea y los países de la UE en asociación establecen las prioridades del FSE y cómo gasta sus recursos. Una prioridad es aumentar la adaptabilidad de los trabajadores con nuevas competencias y las empresas con nuevas formas de trabajar. Otras prioridades se centran en mejorar el acceso al empleo: ayudando a los jóvenes a hacer la transición de la escuela al trabajo, o capacitando a los que buscan empleo menos calificados para mejorar sus perspectivas de empleo. De hecho, la formación profesional y las oportunidades de aprendizaje permanente para dar a las personas nuevas competencias forman parte importante de muchos proyectos del FSE. Otra prioridad se centra en ayudar a las personas de grupos desfavorecidos a conseguir empleo. Esto es parte de la mejora de la "inclusión social", una señal del importante papel que desempeña el empleo para ayudar a las personas a integrarse mejor en la sociedad y en la vida cotidiana. La crisis financiera ha llevado a redoblar los esfuerzos para mantener a las personas en el trabajo, o ayudarles a volver a trabajar rápidamente si pierden sus puestos de trabajo. El FSE no es una agencia de empleo - no anuncia puestos de trabajo, pero está financiando decenas de miles de proyectos locales, regionales y nacionales relacionados con el empleo en toda Europa: desde proyectos pequeños dirigidos por organizaciones benéficas vecinales para ayudar a las personas discapacitadas locales a encontrar un trabajo adecuado a proyectos nacionales que promuevan la formación profesional entre toda la población. Hay una gran variedad en la naturaleza, tamaño y objetivos de los proyectos financiados por el FSE, y se dirigen a una gran variedad de grupos objetivo. Hay proyectos dirigidos a los sistemas educativos, docentes y escolares; a los jóvenes y mayores que buscan trabajo; y en empresarios potenciales de todos los orígenes. La gente es el foco del FSE. Cada Estado miembro, en asociación con la Comisión Europea, acuerda uno o

más programas operativos para la financiación del FSE durante el período de programación de siete años. Los programas operativos describen las prioridades de las actividades del FSE y sus objetivos. La UE distribuye los fondos del FSE a los Estados miembros y a las regiones para financiar sus programas operativos. Estos programas financian proyectos relacionados con el empleo que son dirigidos por una serie de organizaciones públicas y privadas llamadas beneficiarios. Estos proyectos benefician a sus participantes - generalmente individuos, pero también compañías u organizaciones. Así, por ejemplo, es como se financian la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven y el Sistema de Garantía Juvenil español, que mejoran la empleabilidad de los menores de 25-30 años, por medio de acciones formativas, estímulos a la contratación y fomento del emprendimiento.

El Fondo Social Europeo está diseñado y ejecutado en colaboración con la Comisión Europea y las autoridades nacionales y regionales. Esta asociación también implica a una amplia gama de otros asociados, tales como ONG y agentes sociales, en el diseño de la estrategia del FSE y en el seguimiento de su implementación. Trabajar en colaboración es la mejor manera de asegurar que el gasto sea lo más eficaz y eficiente posible y satisfaga las necesidades de la región o comunidad en cuestión. Otros dos principios importantes guían el funcionamiento del FSE: la cofinanciación garantiza la apropiación a nivel nacional y regional; y la financiación del FSE siempre va acompañada de financiación pública o privada. Las tasas de cofinanciación varían entre el 50% y el 85% (95% en casos excepcionales) del costo total del proyecto, dependiendo de la riqueza relativa de la región. La gestión compartida permite asumir la responsabilidad al nivel adecuado: las directrices del FSE se diseñan a nivel europeo mediante la consulta con una amplia variedad de partes interesadas y los programas operativos se negocian entre las autoridades nacionales y la Comisión. La aplicación sobre el terreno, a través de los programas operativos, es gestionada por las autoridades competentes de cada país.

## **VI.- Objetivos y características del Derecho Social en China.**

Se entiende que el problema del empleo es lo fundamental para el pueblo. China tiene más de 1.300 millones de personas, que es la mayor población del mundo, por lo que la tarea de resolver el problema del desempleo es ardua y urgente, por lo que nuestro gobierno concede gran importancia a las cuestiones de empleo. El gobierno chino, de conformidad con la Constitución de la República Popular China y la Ley del Trabajo de la República Popular China, protege los derechos laborales de los trabajadores y adopta diversas políticas y medidas para promover activamente el empleo y satisfacer continuamente las necesidades de empleo de los trabajadores. El gobierno chino ha establecido e implementado una serie de políticas de empleo positivas a través de la práctica de explorar y extraer lecciones de la experiencia internacional. En la actualidad, China ha establecido un mecanismo de empleo orientado al mercado, dentro de una economía planificada que aborda el problema de los trabajadores excedentes.

Entonces, ¿cuál es la situación básica del empleo en China ahora? En China la población en edad laboral es grande, el nivel de educación nacional es bajo y coexisten al mismo tiempo la contradicción entre la oferta y la demanda totales de mano de obra con las contradicciones estructurales del empleo, por el aumento de la presión del empleo urbano y la aceleración de la mano de obra excedente rural hacia las zonas no rurales al mismo tiempo. No obstante, la tasa de desempleo es baja comparada con la europea, ya que está en torno al 4%. La población mayor de 16 años es de 998,89 millones, de los cuales 423,75 millones de habitantes viven en las zonas urbanas y 575,14 millones en las zonas rurales. La población económica es de 76075 millones y la tasa de participación de la fuerza de trabajo alcanza el 76,2%. De la población mayor de 16 años, tiene educación secundaria de primer ciclo el 61,7%, mientras que la educación universitaria representó el 6,6%, aunque el porcentaje de estudiantes universitarios se ha multiplicado por más de cinco en los últimos veinte años. Hoy en día, el empleo de la industria terciaria ha aumentado

gradualmente, el empleo en la industria es relativamente estable, mientras que el empleo del sector primario ha disminuido; ello se debe al aumento en el nivel de educación de China, pero también un aumento de la inversión extranjera. Ello ha propiciado también que exista más trabajo a tiempo parcial, temporal, estacional y flexible. Preocupa especialmente el desempleo de los estudiantes universitarios.

Por lo tanto, de acuerdo con la situación actual del empleo y las condiciones sociales, el Gobierno ha formulado una serie de políticas de empleo. 1. Desarrollar la economía, ajustar la estructura y crear activamente puestos de trabajo. Ampliar el empleo mediante el desarrollo de la economía, desarrollar la industria terciaria, ampliar la capacidad de empleo, fomentar el desarrollo de una diversidad de la economía de propiedad, ampliar los canales de empleo, desarrollar formas flexibles y diversas de empleo, aumentar los canales de empleo. En este sentido, el gobierno ha formulado políticas como promover el empleo a tiempo parcial o el seguro temporal de empleo para el seguro médico, y ha establecido un sistema de relaciones laborales, pago de salarios y seguro social para promover y garantizar los derechos e intereses legítimos del empleo flexible. 2. Mejorar el sistema público de servicios de empleo y cultivar el desarrollo del mercado de trabajo. Se pretende establecer un mecanismo de empleo orientado al mercado. El gobierno chino cultiva activamente y desarrolla el mercado de trabajo, y gradualmente establece el estatus de la empresa como el cuerpo principal del mercado de trabajo y el trabajador como el proveedor. Al mismo tiempo, se coordina la promoción del sistema de seguridad social, el sistema de vivienda y la reforma del sistema de registro de los hogares. 3. Promover el reemplazo de los trabajadores despedidos. El establecimiento de centros de servicio de reemplazo, la implementación de subsidios de seguro social y políticas de alivio tributario, a través de la ayuda de re-empleo para ayudar a las personas con dificultades de empleo. Se orienta sobre todo a ciertos colectivos, como los trabajadores despedidos que tienen más de 40 años de edad con dificultades de empleo. 4. Mejorar la calidad de los trabajadores. El desarrollo de diversos tipos de

educación, la enseñanza primaria y secundaria universal, el desarrollo de la educación superior y la educación de adultos. Se promueve también el establecimiento de un sistema de formación profesional, para fortalecer la formación pre-empleo, la formación de habilidades laborales, la formación de re-empleo, así como la formación a distancia. El objetivo general de China de resolver el problema del empleo es establecer e implementar el concepto científico de desarrollo de acuerdo con los requerimientos generales de construir una sociedad acomodada de manera integral para satisfacer la demanda de desarrollo y la utilización de recursos humanos. Para 2020, el objetivo es que el empleo total llegará a 840 millones y la tasa de desempleo estará a un nivel socialmente asequible; al pequeño número de desempleados que haya se les garantizarán medios de vida básicos y estarán preparados para el empleo, manteniendo la sociedad en pleno empleo.

## **VII.- Los derechos de los trabajadores en China.**

Desde 1994, para satisfacer las necesidades de establecer un sistema económico de mercado socialista, China ha promulgado y formulado una serie de leyes, reglamentos y normas laborales siendo su núcleo la Ley del Trabajo de la República Popular China. La formulación y aplicación de estas leyes ha desempeñado un papel importante en la salvaguardia de los derechos e intereses de los trabajadores y el establecimiento de relaciones laborales armoniosas y estables.

En primer lugar, echemos un vistazo al trabajo de los trabajadores chinos y el tiempo de descanso. De acuerdo con el artículo 36 de la Ley del Trabajo, el régimen de horas de trabajo por el que los trabajadores no trabajan más de ocho horas diarias y el tiempo medio de trabajo no supera las cuarenta y cuatro horas semanales. "Las disposiciones del Consejo de Estado sobre las disposiciones de las horas de trabajo de los trabajadores", las disposiciones del artículo III, el máximo de horas diarias de trabajo para los trabajadores de 8 horas, la semana máxima de horas de trabajo de

40 horas. Por lo que respecta al régimen de horas de trabajo estipulado en la legislación laboral, el artículo 38 y el artículo 41 de la Ley del Trabajo estipulan también: Artículo 38, la unidad empleadora se asegurará de que el trabajador descansa al menos un día a la semana. Artículo 41 La unidad empleadora podrá prorrogar el horario de trabajo previa consulta con los sindicatos y los trabajadores en consulta con el personal de comercio y de gestión. Si se requieren razones especiales para extender las horas de trabajo, el empleador debe garantizar que los trabajadores estén en buen estado de salud. La extensión de las horas de trabajo no excederá de tres horas al día ni más de treinta horas al mes. No obstante, por la producción y a las necesidades empresariales, con la consulta de los sindicatos y de los trabajadores, la extensión general de las horas de trabajo por día no excede de 1 hora y sólo por razones especiales es posible ampliar las horas de trabajo hasta 3 horas. Obviamente, de acuerdo con las disposiciones de las horas de trabajo estándar, las horas de trabajo son relativamente fijos, y las horas de trabajo extendido tienen restricciones claras y estrictas. Sobre las horas extraordinarias, el artículo 31 de la Ley del Contrato de Trabajo estipula que la unidad empleadora aplicará estrictamente la norma de la cuota de trabajo y no obligará a los trabajadores forzados a trabajar horas extraordinarias. Si los empleadores violan las leyes y reglamentos para obligar a los trabajadores a extender las horas de trabajo, los trabajadores tienen el derecho de rechazarlas. En líneas generales, se aprecia que los estándares chinos en cuanto a jornada y descanso semanal no están muy alejados de los europeos, pero existen algunas diferencias significativas, en tanto en el Derecho chino faltan algunas de las garantías que sí existen en Europa.

En el artículo 45, el Estado garantiza un sistema de vacaciones anuales pagadas para los trabajadores que trabajan durante más de un año. En el permiso anual, el trabajo acumulado de los trabajadores de más de 1 año menos de 10 años, el permiso anual por vacaciones es de 5 días; No obstante, los trabajadores con más antigüedad disponen de un descanso mayor: así, con más de 10 años y menos de 20, la licencia

anual dura 10 días; con más de 20 años, las vacaciones duran 15 días. En cualquier caso, se trata de una duración de vacaciones muy inferior a las cuatro semanas de la normativa europea.

En lo que se refiere a la maternidad, las trabajadoras embarazadas de más de 7 meses no deberán ver extendidas sus horas de trabajo ni desempeñar el trabajo nocturno, y deberá proporcionárseles durante la jornada laboral un cierto tiempo de descanso. Las mujeres embarazadas trabajadoras tienen derecho a los permisos necesarios durante el tiempo de trabajo para la atención prenatal. Las trabajadoras disfrutarán de 98 días de permiso de maternidad, lo que iguala las 14 semanas que como mínimo impone la Directiva Europea. Además, por nacimientos múltiples, cada uno más aumenta la licencia de maternidad en 15 días. Las trabajadoras que están embarazadas de menos de 4 meses y sufren un aborto involuntario, disfrutan de 15 días de licencia de maternidad y las que estén de más de cuatro meses pueden disfrutar de 42 días de licencia de maternidad. El subsidio de maternidad para las trabajadoras durante el permiso de maternidad será pagado por el fondo de seguro de maternidad de acuerdo con la norma del salario medio mensual de los empleados en el año anterior.

En términos de Seguridad Social, el seguro de pensiones de China consta de tres partes: la primera parte es el seguro de vejez básico, la segunda parte es un complemento a cargo de la empresa y la tercera parte es un seguro de pensiones de ahorro personal. El seguro básico de vejez, también conocido como el seguro nacional de la vejez básica, es una reglamentación obligatoria nacional para proteger las necesidades básicas de los trabajadores después de la jubilación. En el actual sistema de seguro básico de la vejez de China todavía hay muchos problemas, principalmente por las diferencias urbanas y rurales, el nivel de desarrollo económico y otras cuestiones. El propósito del seguro de dotación es proporcionar seguridad básica en los medios de vida a los jubilados, pero el nivel de protección del

seguro de vejez de China resulta bajo con respecto a los umbrales de calidad mínima, especialmente teniendo en cuenta el aumento de los niveles de vida.

El seguro de desempleo es una parte importante del sistema de Seguridad Social y uno de los principales proyectos de seguro social. Un sistema de seguro social que cubre que el trabajador pierda temporalmente su empleo debido, lo que provoca la pérdida de ingresos y de sustento. Es uno de los cinco principales proyectos de seguro social. Tiene tres características. 1. Es universal, su objetivo primordial es proteger los medios de subsistencia básicos de los trabajadores que tienen ingresos salariales después del desempleo y su cobertura cubre a la mayoría de los miembros de la fuerza de trabajo. Por lo tanto, el ámbito de aplicación es independiente de la naturaleza de la propiedad, de la forma de empleo, de las ciudades de origen, de si son zonas rurales o urbanas, de las relaciones laborales, siempre y cuando se cumplan las condiciones de acceso. 2. Es obligatorio. De acuerdo con las disposiciones del sistema de seguro de desempleo, las unidades y sus empleados deben participar en el seguro de desempleo y cumplir con sus obligaciones de pago. De acuerdo con las disposiciones pertinentes, el incumplimiento de la obligación de pago de las unidades empresariales y los particulares debe asumir la responsabilidad legal correspondiente. 3. El método de pago es relativamente estable. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que el desempleo en China es mucho más bajo que en Europa, en abril de 2017 no llegaba al 4%.

El Seguro médico, de conformidad con los principios de seguro social obligatorio y básico, debe ser pagado por el empleador y los trabajadores individuales en su totalidad y a tiempo. Si no se paga en su totalidad y a tiempo, excluyendo las cuentas personales, el fondo básico de coordinación de seguros médicos no pagará los gastos médicos. Tomando el seguro médico en Beijing como un ejemplo: el empleador hace un pago de un 10% de la base, mientras que los trabajadores abonan mensualmente un 2% + 3 dólares por enfermedad grave. El seguro médico es un seguro para los gastos médicos incurridos que cubre la enfermedad, las heridas, el parto, etc.



Sobre el trabajo infantil, de acuerdo con la definición de la legislación laboral en China, el trabajo infantil se refiere a los jóvenes menores de 16 años de edad y que tienen relaciones laborales con unidades o individuos dedicados al trabajo. Según lo dispuesto en el artículo 2, los órganos estatales, las organizaciones sociales, las empresas y las instituciones, las unidades privadas no empresariales o los hogares industriales y comerciales individuales (denominados en lo sucesivo «unidades de contratación») no pueden reclutar menores de 16 años de edad. Además, Se prohíbe a los menores de 16 años dedicarse a actividades empresariales autónomas. En Artículo 3 Los padres u otros tutores de menores de 16 años deberán proteger su salud física y mental y garantizar su derecho a recibir educación obligatoria y no permitir que sean utilizados ilegalmente por la unidad empleadora. Los padres u otros tutores menores de 16 años podrán ser criticados por la educación por el gobierno del pueblo, la oficina de calles de la ciudad y los comités de aldeanos y comités de residentes donde son empleados ilegalmente por las unidades de empleo. En un nivel intermedio, el artículo 2 de las Disposiciones sobre la Protección Especial de los Trabajadores Juveniles estipula que trabajador joven es el que tiene por lo menos 16 años de edad y es menor de 18 años. La protección especial de los trabajadores juveniles se dirige a las características de los menores en el período de crecimiento y desarrollo, así como a la necesidad de la educación obligatoria y de adoptar medidas especiales de protección de los trabajadores. Ciertamente, estas normas de lucha contra el trabajo infantil y de protección de los jóvenes trabajadores están en consonancia con lo establecido en la legislación europea.

### **VIII.- Conclusiones.**

A modo de conclusión, se resaltan las principales diferencias y semejanzas entre el modelo social de la Unión Europea y el de China.

En primer lugar, debe partirse de la base de que tanto uno como otro son territorios heterogéneos, pero la UE es una comunidad política con 28 ordenamientos jurídicos

distintos, lo que hace especialmente difícil configurar un modelo social propio. Es por ello que el sistema de fuentes del Derecho es muy distinto, ya que en la UE, salvo en lo que respecta a la libre circulación de trabajadores, se ha legislado mediante directivas que otorgan a los Estados un margen de implementación. Además, parte de las políticas sociales y de empleo de la UE se desarrollan a través de *soft law* y el método abierto de coordinación.

En segundo lugar, tiene que tenerse en cuenta que el marco político de China es diferente al de la Unión Europea, lo que tiene algunas repercusiones en el ámbito social, en tanto la República Popular de China se considera un Estado proletario que representa los intereses de la mayoría de los ciudadanos, que son trabajadores, frente a la UE, que supuso una unión económica que ha empezado a desarrollar su pilar social de forma más tardía. Por otro lado, el régimen autoritario chino lleva a que no exista el pluralismo socio-político que sí existe en la UE, lo que se aprecia, por ejemplo, con la diversidad de sindicatos que existe en Europa, frente a la Federación Nacional de Sindicatos que fue restablecida como la única organización nacional de trabajadores legal en China.

En lo que se refiere a las condiciones de trabajo, cabe destacar que, aunque la ley china prevé un período de tiempo que no puede ser excedido y que este es relativamente similar al estándar europeo, el Derecho de la UE es más garantista a propósito de los descansos, evitando que estos sean sustituidos por compensación económica; algo que es distinto en China. En este sentido, la regulación de las vacaciones es una de las mayores diferencias que existen entre ambos modelos, ya que la UE garantiza en todo caso cuatro semanas naturales de descanso anual, mientras que en China este periodo puede ser tan bajo como cinco días. Sin embargo, llama la atención que en muchos aspectos la legislación China se aproxima bastante a la comunitaria, así por ejemplo en materia de permiso de maternidad y de prohibición del trabajo infantil.

Tanto en China como en Europa, la esencia del derecho social es proteger los derechos fundamentales de los trabajadores y garantizar el bienestar social de los ciudadanos y económica y promover el desarrollo social. Aunque parece que la legislación social europea es claramente mejor que la China, ambas requieren ir mejorando progresivamente para garantizar un mejor nivel de vida a los trabajadores, pero también a quienes no trabajan.

ANEXO I: ABREVIATURAS (las abreviaturas que has utilizado y su significado)

UE	Unión Europea
PIB	Producto Interno Bruto
URSS	Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas
APN	Asamblea Popular Nacional
PCCH	Partido Comunista de China
CCPPC	La Conferencia Consultiva Política del Pueblo Chino
TJ	Tribunal de Justicia
TUE	Tratado de la Unión Europea
CEE	Comunidad Económica Europea
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
CE	Comisión Europea
EM	Estado Miembro
STJ	Sentencia del Tribunal de Justicia
FSE	Fondo Social Europeo

## ANEXO II: BIBLIOGRAFÍA

Li Jingfang: *La doble construcción democrática de la UE. Instituto Europeo de la Academia China de Ciencias Sociales*, 2014.

Xie Zengyi, *Aprendiendo y explorando*, 2006.

Yang Ning, *Protección de los derechos laborales*, 2012.

VV.AA.: "El papel del Derecho laboral europeo en la integración política y económica de la UE", en *Comparative Law Research*, 2008.

VVAA. Nogueira Gustavino, M; Fotinopoulou Basurko, O; Miranda Boto (Dir): *Lecciones de Derecho Social de la Unión Europea*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.

### ANEXO III: TABLAS Y GRÁFICOS

- [1]. Procedimiento legislativo ordinario, eumonitor.eu.
- [2]. Comisión Europea: tasa de empleo por género y país.
- [3]. Los titulares de hoy, en 2015 en China: tasa de empleo por edades.
- [4]. Así está la economía, marzo de 2017: tasa de desempleo general y juvenil en varios Estados de la UE.
- [5]. Panorama financiación europea, publicado en 23 de noviembre de 2014.