

<u>Materias</u>	CHINA	MARRUECOS	BULGARIA
Jornada de trabajo	• Debe especificarse en el contrato de trabajo; contrato de trabajo que, de conformidad con el Art. 10 de la nueva Ley de Contratos de Trabajo¹ (en adelante, LCT), deberá formalizarse por escrito. • Si la jornada no viene recogida en el contrato de trabajo, ésta deberá negociarse entre las partes. En defecto de acuerdo entre las partes, resultará de aplicación lo establecido en el Contrato Colectivo pactado entre la Empresa y los trabajadores. En ausencia de Contrato Colectivo, se estará a lo dispuesto en la ley estatal. (Art. 18 LCT). • De conformidad con el Art. 36 de la Ley Laboral de los ciudadanos de la República China² (en adelante, LL), la jornada ordinaria de trabajo será de 8 horas al día, con un máximo de 44 horas a la semana de promedio. No obstante lo anterior, la jornada ordinaria habitual en la China Continental viene siendo de 40 horas semanales.	• De conformidad con lo dispuesto en el Art. 184 del Código de Trabajo³ (en adelante, CT), la jornada laboral semanal es de 44 horas (2288 horas anuales). No obstante, la jornada anual de las actividades agrícolas es de 2496 horas anuales. • La jornada anual puede distribuirse irregularmente siempre que no se sobrepase el máximo de 10 horas de trabajo por día⁴. La jornada semanal de 44 horas puede asimismo distribuirse irregularmente entre los días de la semana, dejando a salvo el día de descanso semanal obligatorio.	• De conformidad con el Art. 66 del Código Laboral⁵ (en adelante, CL), debe especificarse en el contrato de trabajo. • Según el Art. 136 del CL, la jornada ordinaria de trabajo consiste en: - 5 días a la semana. - 8 horas al día. - 40 horas semanales • Si el trabajo se realiza en período nocturno (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas), el Art. 140 CL establece los siguientes límites: - 5 días a la semana. - 7 horas durante la noche. - 35 horas a la semana.

¹ La Ley de Contratos de Trabajo fue aprobada en fecha 29 de junio de 2007 y entró en vigor el pasado día 1 de enero de 2008.

² La Ley Laboral de los ciudadanos de la República China fue aprobada el 5 de julio de 1994 y entró en vigor el 1 de enero de 1995.

³ El Código de Trabajo fue aprobado por la Ley 65-99 publicada en el Dahir de fecha 11 de septiembre de 2003.

<u>Materias</u>	<u>CHINA</u>	<u>MARRUECOS</u>	<u>BULGARIA</u>
Jornada de trabajo	Por lo que se refiere a los contratos a tiempo parcial, la jornada máxima es de 4 horas al día o de 24 horas a la semana.	- Si el empresario opta por la distribución irregular de la jornada anual, deberá: - Solicitar previamente la opinión de los representantes legales de los trabajadores. - Establecer un programa de provisiones relativas al cambio de la duración de la jornada de trabajo durante el año o durante un período concreto. - Observar un período de consultas que no puede ser inferior a 8 días. - De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2-04-569, el empresario puede reducir la jornada laboral durante 60 días continuos o discontinuos al año para hacer frente a dificultades económicas transitorias, siempre que: - Se garantice al menos el 50% del salario. - Se consulte a los representantes legales de los trabajadores o a los representantes sindicales.	

⁴ El referido límite máximo de 10 horas de trabajo al día viene establecido en el Decreto 2-04-569, de 29 de diciembre de 2004.

⁵ El referido Código Laboral fue promulgado el 1 de Abril de 1986.

<u>Materias</u>	<u>CHINA</u>	<u>MARRUECOS</u>	<u>BULGARIA</u>
Horas extraordinarias	- La prestación de trabajo más allá de la jornada ordinaria será voluntaria (Art. 31 de la LCT). - Su compensación se realizará de conformidad con la regulación del estado que corresponda (Art. 31 de la LCT). - Compensación de las horas extraordinarias (Art. 44 de la LL): 200% del sueldo: si se trabaja en un día de descanso no compensable. 300% del sueldo: si se trabaja en festivo nacional. 150%: restantes horas extraordinarias. - El límite de horas extraordinarias por trabajador es de 3 al día con un máximo de 36 horas al mes, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 41 de la LL.	- Se compensan con los siguientes recargos sobre el salario ordinario: 25% si se realizan en período de trabajo diurno. 50% si se realizan en período de trabajo nocturno. 100% si se realizan en período de descanso. - El límite máximo de horas extraordinarias por trabajador es de 80 horas al año. - El empresario puede, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores y en supuestos de incrementos excepcionales de trabajo, incrementar el límite de 80 horas extraordinarias anuales en un máximo de 20 horas adicionales. - Los menores de 18 años y los minusválidos no pueden realizar horas extraordinarias.	- De conformidad con el Art. 144 del CL, la realización de horas extraordinarias está permitida excepcionalmente (defensa nacional, prevención de desastres naturales, reparación de emergencia de máquinas o reestablecimiento del suministro eléctrico, transportes y asistencia sanitaria). - El límite máximo de horas extraordinarias por trabajador es de 150 horas al año (Art. 146 del CL). En todo caso, la duración no debe exceder de: 30 horas de trabajo diurno o 20 de trabajo nocturno en cómputo mensual. 6 horas de trabajo diurno o 4 horas de trabajo nocturno en cómputo semanal. 3 horas de trabajo diurno o 2 horas de trabajo nocturno en cómputo diario.

<u>Materias</u>	CHINA	MARRUECOS	BULGARIA
Horas extraordinarias			- Prohibición expresa de que determinados colectivos realicen horas extraordinarias: mujeres embarazadas, madres de niños de hasta 6 años o con algún tipo de incapacidad, trabajadores cedidos y trabajadores que continúan con su educación mientras trabajan (Art. 147 del CL). - Las horas extraordinarias serán compensadas, con el siguiente incremento porcentual respecto del salario base (Art. 262 del CL): - 50% en los días laborales. - 75% en fin de semana. - 100% en fiestas oficiales.

<u>Materias</u>	CHINA	MARRUECOS	BULGARIA
Vacaciones, permisos y descansos obligatorios	- Necesidad de que estas condiciones laborales estén consignadas en el contrato de trabajo (Art. 17 de la LCL). - El empresario debe garantizar que sus trabajadores tengan, al menos, 1 día de descanso a la semana (Art. 38 de la LL). - Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de los siguientes días festivos⁶: Año Nuevo, Festival de Primavera, Día Internacional del Trabajo, Día Nacional, fiesta de la 1ª Noche de Luna Llena del año, fiesta de la Luna, Día de la Mujer Trabajadora, Día de la Juventud, Día Internacional del Niño, Día de la fundación del Ejército Popular de la Republica China y Día del Docente.	- El descanso semanal obligatorio será de 24 horas y tendrá lugar el viernes, sábado, domingo o en día de mercado semanal (Art. 205 del CT). - Los trabajadores que lleven al menos 6 meses trabajando para el mismo empleador tienen derecho a disfrutar de 1 día y medio de vacaciones retribuidas por cada mes de trabajo, y de 2 días de vacaciones por mes en el caso de los menores de 18 años (Art. 231 del CT). Cuando se alcancen los 5 años de servicio para un mismo empleador, se aumentan las vacaciones a razón de un día y medio de trabajo efectivo de vacaciones, sin que dicho aumento pueda sobrepasar los 30 días de vacaciones.	- Los descansos obligatorios para el trabajador, establecidos en los Arts. 151, 152 y 153 del CL, son los siguientes: - 30 minutos de descanso para la comida durante la jornada diurna de trabajo. - Al menos 12 horas de descanso entre jornadas. - 2 días de descanso a la semana. - Todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de los siguientes días festivos (Art. 154 del CL): 1 Enero, 3 Marzo, 1 Mayo, 6 Mayo, 24 Mayo, 6 Septiembre, 22 Septiembre, 1 Noviembre, 24 Diciembre, Domingo de Pascua y Lunes de Pascua. Cuando se alcancen 8 meses de servicios para un mismo empleador, el trabajador tiene derecho a disfrutar de 20 días laborables de vacaciones pagadas (Art. 155 del CL).

⁶ Algunas de las referidas festividades se prolongan durante más de 1 día.

<u>Materias</u>	CHINA	MARRUECOS	BULGARIA
Vacaciones, permisos y descansos obligatorios	• Permisos retribuidos que puede disfrutar un trabajador que presta sus servicios en Shanghai: - Permiso de Maternidad: si la madre es menor de 24 años, 90 días de permiso (105 días en caso de partos difíciles). Si la madre es mayor de 24 años, el permiso es de 120 días. - Permiso de Paternidad: 3 días. - Permiso por fallecimiento de familiar: de 1 a 3 días, dependiendo del grado de parentesco. - Permiso por matrimonio: 3 días para hombres hasta 25 años y mujeres hasta 23 años. 10 días para hombres y mujeres que superan ésta edad. - Otros permisos para participar en actividades estatales o sociales reconocidas en las leyes.	• Está prohibido emplear a trabajadores que están disfrutando de su período vacacional. • Para el 2008, y según el Decreto 2-4-426 de 29 de diciembre de 2004, hay 13 días festivos en los cuales se prohíbe a los empleadores ocupar a los trabajadores: 1er Moharram (9 de enero y 28 de diciembre), conmemoración del Manifesto de la Independencia (11 de enero), Aïd Al Mawlide (19 de marzo), Día del Trabajo (1 de mayo), fiesta del Trono (30 de julio), día de Oued Eddahab (14 de agosto), Conmemoración de la Revolución del Rey y del Pueblo (20 de agosto), fiesta de la Juventud (21 de agosto), Aïd Al Fiar (30 de septiembre), fiesta de la Marcha Verde (6 de noviembre), fiesta de la Independencia (18 de noviembre) y Aïd Al Adha (7 de diciembre). • Durante la lactancia, la madre trabajadora tiene derecho a un descanso de una hora diaria fraccionada en media hora por la mañana y media por la tarde, si bien se permite que la madre distribuya esa hora de otra forma.	• El disfrute de las vacaciones no puede ser sustituido por su compensación económica (Art. 178 del CL). • Supuestos de permisos retribuidos (art. 157 CL): - Matrimonio: 2 días laborables. - Donación de sangre: el día de la extracción y un día adicional. - Fallecimiento de familiares directos: 2 días laborables. - Obligaciones de carácter público. - En caso de haber comunicado al trabajador el fin de su relación laboral: durante una hora al día (salvo que su jornada sea de 7 horas o inferior). - Mujeres embarazadas o trabajadores, para asistir a chequeos médicos.

<u>Materias</u>	CHINA	MARRUECOS	BULGARIA
Vacaciones, permisos y descansos obligatorios			• El permiso por maternidad tendrá una duración de 135 días por cada hijo de los cuales, 45 días, serán utilizados obligatoriamente antes de que la trabajadora dé a luz (Art. 163 CL). • Las madres de niños de hasta 2 años de edad, tienen derecho a un descanso adicional para criar a los niños (Art. 164 CL). • Los trabajadores que simultáneamente estén realizando estudios secundarios o superiores, tienen derecho a un descanso de 25 días laborables por cada curso de estudio (Art. 169 del CL). Tendrán derecho a 30 días adicionales en caso de tratarse de estudios universitarios. • Los descansos en caso de enfermedad están garantizados por las autoridades sanitarias (Art. 162 del CL). La compensación económica corre a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social. El empleador paga únicamente por el primer día de enfermedad.

<u>Materias</u>	CHINA	MARRUECOS	BULGARIA
Salario	• Debe consignarse en el contrato de trabajo (Art. 17 de la LCT). • Las previsiones establecidas en el contrato de trabajo deben respetar, como mínimo, lo establecido en el Contrato Colectivo que, a su vez, debe respetar las previsiones contenidas en la legislación estatal (Art. 18 del LCT). • Si no se estipula nada en el contrato de trabajo, no se alcanza a un acuerdo tras la negociación entre las partes y existe silencio al respecto en el Contrato Colectivo, deberá abonarse el mismo salario que para un trabajo similar (Art. 11 de la LCT).	• Para el año 2008, el salario mínimo bruto por hora es de 0,87 €, aproximadamente (9,66 dirhams). • El salario se paga dos veces al mes a los obreros y una vez al mes a los empleados. • Las comisiones debidas se pagan una vez al trimestre.	• Debe consignarse en el contrato de trabajo (Art. 66 del CL). • El importe del mismo debe determinarse de acuerdo, bien con la duración de la jornada laboral, bien con los resultados del trabajo (Art. 247 del CL). • Para el año 2008, el salario mínimo es el siguiente: (i) 112,82 € mensuales, aproximadamente (220 BGN mensuales) y (ii) 0,66 €, aproximadamente (1,30 BGN diarios).

<u>Materias</u>	CHINA	MARRUECOS	BULGARIA
Salario	• Durante el período de prueba, el trabajador ha de cobrar, al menos, el 80% de su salario y, en todo caso, no menos del salario mínimo estipulado localmente (Art. 20 del LCT). • Existe una “Regulación del salario mínimo” que se aprueba por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Su cuantía varía según la provincia, e incluso, según la ciudad dentro de una misma provincia. En el caso de Shangai, se ha establecido un salario mínimo mensual de 78 €, aproximadamente (840 Renminbi) de aplicación desde el 1 de Septiembre de 2007. El salario mínimo debe actualizarse al menos una vez cada dos años, en función de diferentes factores sociales como, por ejemplo, la tasa de desempleo.	• Se prohíbe toda discriminación salarial entre ambos sexos siempre que el valor del trabajo ejecutado sea equitativo. • El salario base se incrementa con los porcentajes que correspondan por antigüedad (Art. 350 del CT).	• El salario base se incrementa en 0,12 € aproximadamente (0,25 BGN) si el trabajo se realiza en horario nocturno. • Cuando el empleado trabaje en un día de fiesta oficial, su salario será el pactado por las partes pero, en ningún caso, podrá ser inferior al doble del salario base (Art. 264 del CL).

<u>Materias</u>	CHINA	MARRUECOS	BULGARIA
Seguridad y salud laboral	- La empresa debe adoptar las medidas necesarias para asegurar la higiene, seguridad laboral y prevención de accidentes establecidas en las regulaciones del Estado. - De acuerdo con la Regulación Municipal de Shanghai para la supervisión de la protección laboral, las obligaciones de la empresa son: - Cumplir con las disposiciones legales y regulaciones estatales y municipales. - Someterse a los controles e inspecciones estatales y administrativas y remitir informes periódicos a la asamblea de trabajadores o la unidad de protección laboral. - Establecer y asegurar el sistema de seguridad e higiene laboral. - Mejorar las condiciones laborales. - El representante de la empresa para cada departamento, será responsable de dicha área. En caso de accidente, un equipo de investigación establecerá las causas, proceso, número de accidentes y daños causados.	- Las previsiones sobre seguridad y salud laboral se encuentran recogidas en el título IV del CT, que recoge las condiciones de seguridad e higiene que deben existir en el centro de trabajo. - Los empresarios tienen la obligación de proporcionar a sus trabajadores un seguro de accidentes de trabajo. - Los empresarios deben informar a sus trabajadores sobre las actividades o productos peligrosos, y sobre los dispositivos de protección y seguridad en el lugar de trabajo. - Es obligatorio crear un Comité de Higiene y Seguridad Sanitaria en aquellas empresas que tengan más de 50 trabajadores. El comité debe reunirse una vez al trimestre a solicitud de su presidente y, además, siempre que se considere necesario.	- El CL establece las previsiones generales sobre seguridad y salud laboral en sus Arts. 275 a 290. Adicionalmente, existe un decreto de condiciones laborales de salud y seguridad⁷, además de una amplia variedad de regulación específica en la materia. - El empresario debe respetar las previsiones en esta materia e informar de las mismas a sus empleados. - El empresario está obligado a organizar regularmente sesiones con los trabajadores sobre educación en seguridad y salud laboral. - El empresario debe contratar un servicio médico y debe realizar exámenes médicos regularmente. - El empresario debe proporcionar ropa especial y equipamiento de protección especial a los trabajadores que desempeñen sus funciones con máquinas, gases y demás materiales o equipos que sean peligrosos para su salud o su vida.

⁷ “The Health and Safety Labour Conditions Act” fue publicado en la Gaceta Estatal núm. 124 en 1997.

<u>Materias</u>	CHINA	MARRUECOS	BULGARIA
Seguridad y salud laboral		- Existe la obligación de establecer un servicio médico independiente en las empresas que cuentan con más de 50 trabajadores o en aquellas cuya actividad constituya un riesgo de padecer enfermedades profesionales. - Aquellas empresas que cuenten con menos de 50 trabajadores, pueden establecer un servicio médico interno o externo.	Pueden existir Comités y Grupos de condiciones laborales que discutirán cada 3 meses la situación existente y procurarán el cumplimiento de la legislación vigente en la materia.

<u>Materias</u>	CHINA	MARRUECOS	BULGARIA
Seguridad Social	- El Estado debe promover el desarrollo de un sistema de Seguridad Social que permita compensar a los trabajadores en determinadas circunstancias (Art. 70 de la LL). - Los trabajadores deben poder disfrutar de los siguientes beneficios (Art. 73 de la LL): - Retiro. - Accidentes. - Incapacidad por accidente de trabajo. - Desempleo. - Maternidad. - Las personas dependientes de un trabajador que fallece, disfrutarán de un subsidio. - En Shanghai, los empleados tienen derecho a un seguro de accidentes de trabajo sufragado por la empresa (la cuota se calcula en función del salario de cada empleado por su coeficiente contribución). Los trabajadores tienen asimismo derecho a recibir una ayuda para la adquisición de la vivienda.	- Los trabajadores afiliados a la Seguridad Social podrán beneficiarse de una serie de prestaciones principales y otras de carácter complementario. - Prestaciones principales: -Incapacidad Temporal -Incapacidad permanente (la incapacidad mínima debe ser de, al menos, un 70%). -Prestaciones familiares (para trabajadores con hijos a su cargo). -Prestación de maternidad (la baja de maternidad es de 14 semanas de las cuales, al menos 7, deben ser justo después del parto). -Pensión de jubilación: se recibe al alcanzar los 60 años, siempre que se hayan cotizado 3.240 días.	- Las prestaciones mínimas de Seguridad Social se encuentran recogidas en el Código de Seguridad Social⁸ (en adelante, CSS). - Cuando un trabajador está contratado al menos 5 días laborales, o durante 40 horas en cómputo mensual, tiene derecho a estar cubierto por el sistema de Seguridad Social obligatorio, que cubre las siguientes contingencias: - Enfermedad común. - Accidente de trabajo. - Enfermedad profesional. - Maternidad. - Desempleo. - Jubilación. - Muerte.

⁸ El referido Código de Seguridad Social fue publicado en la Gaceta estatal en 1999. Su nombre originario era Código de Seguridad Social Obligatoria, pero éste se modificó en 2003.

<u>Materias</u>	CHINA	MARRUECOS	BULGARIA
Seguridad Social		- Seguro de enfermedad obligatorio: cubre los gastos de hospitalizaciones, enfermedades de larga duración, seguimiento del embarazo y salud de los hijos menores de 12 años. Los porcentajes de reembolso se limitan al 70% o al 90%, según los casos. • Prestaciones de carácter menor: - Ayuda sanitaria familiar (reembolso del 50% de los gastos médicos de los hijos). - Indemnización por muerte. - Prestación por nacimiento (tres días de salario). - Pensión de viudedad y orfandad.	• Existen asimismo una serie de prestaciones que tienen su origen en un contrato celebrado entre el trabajador y una compañía de seguros, adicionales de Seguridad Social y que comportan prestaciones adicionales a las cubiertas por el sistema público.