



Universidad
de Alcalá

Análisis de la legislación sobre las trabajadoras embarazadas entre China y España, situación, comparación y problemas de traducción

**Máster Universitario en Comunicación Intercultural,
Interpretación y Traducción en los Servicios Públicos**

**Presentado por:
D^{ña} YUAN TIAN**

**Dirigido por:
Dra. BEGOÑA RUIZ DE INFANTE ORTIZ DE ZÁRATE**

Alcalá de Henares, a 1 de Septiembre de 2019

ÍNDICE

Resumen	4
摘要.....	5
Introducción	6
1. Objetivos.....	6
2. Estructura.....	7
3. Metodología.....	8
Capítulo I “Tres etapas” de las trabajadoras	10
1.1 “Tres etapas” en China.....	11
1.2 “Tres etapas” en España.....	11
Capítulo II Comparación de la regulación jurídica contra las trabajadoras en “Tres etapas” entre China y España	13
3.1 Disposiciones de la legislación laboral para las trabajadoras en “Tres etapas” de China.....	13
3.1.1 El derecho a la salud.....	14
3.1.2 El derecho a la seguridad laboral.....	19
3.2 Disposiciones de la legislación laboral para las trabajadoras en “Tres etapas” de España.....	23
2.2.1 Mujer embarazada.....	23
2.2.2 Período de maternidad.....	27
2.2.3 Período de lactancia.....	33
Capítulo III Discriminación de trabajadoras en el empleo	38
3.1 Definición de conceptos relacionados.....	38
3.1.1 Definición de discriminación.....	38
3.1.2 Definición de discriminación china.....	38
3.1.3 Definición de discriminación española.....	38
3.1.4 Definición de discriminación en este artículo.....	39
3.2 Discriminación de género en el empleo.....	39
3.2.1 Definición de discriminación de género en el empleo.....	39
3.2.2 Las causas de discriminación de género en el empleo.....	39
3.2.3 La situación social de discriminación de género en el empleo.....	40
3.3 Las soluciones de discriminación de género en el empleo.....	47
3.3.1 Las disposiciones de China.....	49
3.3.2 Las disposiciones de España.....	52

Capítulo IV Problemas en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras en "Tres etapas"	55
4.1. Caso laboral de mujeres en "Tres etapas".....	55
4.2 Problemas básicos en el empleo.....	56
4.3 Las situaciones actuales y los defectos de las disposiciones legales sobre las "Tres etapas" de los derechos e intereses de las trabajadoras.....	59
Capítulo V Análisis de dificultades a la traducción de los textos normativos de chino al español	60
5.1 Identificación de los problemas de traducción.....	60
5.2 Clasificación de los problemas de traducción.....	60
5.4 Análisis de los problemas de traducción jurídica chino-español del <i>Ley del Trabajo de la República Popular</i>	61
5.4.1 Problemas de traducción provocados por las diferencias jurídicas entre China y España.....	61
5.4.2 Problemas de traducción provocados por los sintácticos.....	62
Conclusiones	66
Bibliografías	69
Anexo	74

Resumen

En la actualidad, el Estado hace hincapié en la protección de los derechos laborales de las mujeres y promueve la mejora de la licencia de maternidad y el establecimiento de un sistema de licencia de paternidad. Esto demuestra que la sociedad moderna está protegiendo cada vez más la protección de los derechos laborales de las mujeres y los derechos laborales. En la sociedad moderna, las mujeres están cada vez más involucradas en la vida social y en el trabajo. Sin embargo, debido a las características de las mujeres y al concepto de personas en la sociedad real, las mujeres son discriminadas en el empleo y en el trabajo, lo que resulta en un daño a sus derechos e intereses. Las trabajadoras que están en el embarazo, el parto y la lactancia se encuentran en una posición débil. A menudo son despedidas por sus unidades debido a su crianza de los hijos, y son sometidas a varios tratamientos injustos en el trabajo. Mantener los derechos e intereses legítimos de las trabajadoras, especialmente las trabajadoras en las "Tres etapas", mejorar el entorno laboral y las condiciones laborales de las empleadas es de gran importancia para la construcción y las relaciones laborales armoniosas y para promover el desarrollo de una sociedad armoniosa. Basado en "Derecho laboral" de China y España, este documento analiza los problemas y las causas de la protección de los derechos laborales de las trabajadoras en las "Tres etapas". Combinando las legislaciones actuales entre los dos países, el documento analiza los problemas existentes en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras de "Tres etapas", analiza las causas de los problemas y observar las dificultades de la traducción de los documentos jurídicos en chino y español.

Consecuentemente, el objetivo planteado es este trabajo es doble: por un lado, comparar las leyes entre China y España para la complementación mutua en dicho aspecto de ambos países. Por otro lado, analizar los documentos jurídicos para dar a conocer las características del lenguaje jurídico de las dos legislaciones y las dificultades surgidas en la traducción jurídica.

Con el propósito de lograr estos objetivos, el trabajo se estructura en 5 capítulos. En el primer capítulo, se determinan el concepto de las "Tres etapas" de las trabajadoras. En el segundo capítulo se expone la regulación jurídica contra las trabajadoras embarazadas entre China y España. En el tercer capítulo, se analizan la discriminación de las trabajadoras en el empleo y explica las medidas para solucionarlas. En el cuarto capítulo, se exponen los problemas en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras en "Tres etapas". Finalmente, en el último capítulo, se presenta el análisis de los problemas de traducción del ley

Palabras clave: Protección laboral, discriminación, derecho laboral , problema de traducción

摘要

如今，国家着重强调保障女性的就业权益，推动进一步完善延长产假、设立陪产假制度。这体现了现代社会越来越保护女性就业权益和劳动权利的保护。现代社会，女性越来越多地参与到社会生活中，参加工作，但由于女性自身的特点以及现实社会中人们的观念导致了女性在就业、工作中受到歧视，产生权益受损的情况，特别是处在孕期、产期、哺乳期的女职工更是处于弱势地位，往往因为其生养孩子而使得他们被单位辞退，工作中受到各种不公平的待遇。维护女职工特别是处在“三期”中的女职工的合法权益，改善女职工工作环境和劳动条件，对于构建和谐劳动关系，促进和谐社会发展都有深远意义。

本文以中国和西班牙的劳动法为基础，就“三期”女职工劳动权利保护存在的问题及成因展开具体论述。结合两国目前立法限制，分析“三期”女职工劳动权利保护存在的问题，并观察翻译法律文件的困难。

因此，这项工作的目标是双重的：一方面，比较中国和西班牙之间的法律，以便在两国的这方面相互补充。另一方面，分析法律文件，了解两部法律的法律语言特点和法律翻译中出现的困难。

为了实现这些目标，这项工作分为5章。在第一章中，确定了女职工“三期”的概念。第二章介绍了中国和西班牙对“三期”女职工的法律规定。第三章分析了女性就业歧视现象，并解释了解决这些问题的措施。第四章介绍了“三期”女职工劳动权利保护中存在的问题，最后在最后一章对法律翻译问题进行了分析。

关键词：劳动保护、歧视、劳动法，翻译问题

Introducción

1. Objetivos

“Las mujeres y la sociedad” es un tema consagrado en el tiempo al desarrollo social. En la sociedad tradicional, el color de la escuela de las mujeres es un rol familiar único. En los tiempos modernos, las mujeres gradualmente salen de la familia y entran a la sociedad y toman posiciones profesionales. Las mujeres modernas exigen cada vez más la autoestima, por lo que el alcance de la participación en el trabajo social y la dependencia de la sociedad en ellas también se profundizan. Sin embargo, debido a las características fisiológicas de las mujeres, tienen cierto estado físico durante ciertos períodos de tiempo o ciertas fortalezas.

Las mujeres desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad humana. Marx alguna vez elogió el papel histórico de las mujeres: "Sin las enzimas de las mujeres, no puede haber grandes cambios sociales, y el progreso social puede medirse con precisión por el estatus social de las mujeres¹". El “Informe Mundial sobre la Mujer²” de las Naciones Unidas en 1995” enfatizó: "La contribución de las mujeres y los derechos de las mujeres se han convertido en fundamentales para las reformas sociales y económicas".

Las mujeres tienen importantes responsabilidades para alimentar a la próxima generación. Por lo tanto, los derechos laborales y de empleo de las mujeres tienen sus propias particularidades, no solo para proteger la salud y la felicidad de las trabajadoras, sino también para la salud y la calidad de la siguiente generación. Debido a factores ocupacionales, tiene un impacto potencial en la fertilidad. Desde este punto de vista, fortalecer la protección de los derechos e intereses laborales de las trabajadoras tiene un impacto positivo en la eugenesia y en la mejora de la calidad de la población. El progreso del país y la sociedad debe prestar atención a las condiciones de vida de las trabajadoras. Es necesario mejorar el estatus social de las mujeres a través de diversos medios para lograr el desarrollo de la civilización.

Sin embargo, las leyes existentes todavía tienen algunas deficiencias en la protección de los derechos laborales de las mujeres, y la falta de atención de las mujeres ha dado lugar a una serie de problemas para proteger los derechos laborales de las mujeres. Estos problemas no solo ocurren en mujeres chinas, sino también en mujeres españolas que tratan a mujeres en otros países.

Hoy en día, las comunicaciones entre China y España son cada vez más frecuentes y amplias. La población china residente en España ha subido hasta el sexto

¹ 《马克思恩格斯全集》第 32 卷，人民出版社 1972 年版，第 571 页

² 《世界妇女报告》 <http://www.910wk.com/p-72467.html>

lugar de entre toda la población extranjera residente. Hasta 30 de junio de 2018, haya un total de 215,061 chinos con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor en España, en medio de, hay 104,214 mujeres. Entre ellas, las mujeres chinas que viven en España encontrarán estos problemas en diferentes grados, pero debido a las barreras del idioma y las diferencias culturales, los problemas no se pueden resolver a tiempo.

Debido a la falta de formación de los intérpretes y traductores en los servicios públicos y a la falta de estudios, carecen de conocimientos específicos para llevar a cabo una investigación y tampoco cuentan con algún experto en traducción que pueda orientarles en la investigación.

De misma manera, gracias a los motivos más arriba mencionados, es por lo que me he decidido a realizar un estudio preliminar sobre la traducción jurídica de textos legales relacionados con el tema de trabajadoras embarazadas como trabajo de fin de máster.

Por un lado, la importancia de dicho campo de estudio aún poco investigado hoy en día. Por otro, en el contexto de la sociedad actual, nosotros, especialmente las mujeres, necesitamos entender el conocimiento legal en esta área para proteger nuestros derechos laborales. Sin embargo, debido a la falta de comprensión de las leyes relevantes, habrá algunos malentendidos e incertidumbres, y para ello la traducción debe erigirse en una herramienta en una información y comunicación más certera y fluida. El objetivo es, a través de este trabajo, profundizar y enriquecer un poco más los estudios académicos sobre traducción jurídica chino-español existentes hasta la fecha y tratando de ayudar a las mujeres chinas inmigrantes económicas en España a defender sus derechos.

2. Estructura

Después de estudiar detenidamente las bibliografías de las que disponemos, hemos estructurado el presente trabajo de investigación en los siguientes capítulos:

1. En el primer capítulo, se introducirá el concepto de "Tres etapas" de las trabajadoras con algunas consideraciones.
2. En el segundo, realizaré la comparación de las regulaciones jurídicas para las trabajadoras en "Tres etapas". De esta manera, obtenemos una comprensión general de las disposiciones legales y regulaciones relevantes para las mujeres en "Tres etapas" en China y España, así podemos hacer un resumen y comparación sobre las normativas de dos países.
3. En el tercero, se hará un estudio sobre la discriminación en el empleo, incluyendo

la deficiencia y las causas. Luego se tratará un análisis sobre la situación y algunos aspectos sobre la discriminación de género en el empleo en China y España, después se enfocará principalmente en investigación de las soluciones y medidas.

4. El cuarto capítulo estará poniendo algunos ejemplos y analizando los problemas en el empleo y las situaciones actuales y los defectos de las disposiciones legales sobre las "Tres etapas" de los derechos e intereses de las trabajadoras.
5. En el quinto, estará dedicado al estudio de traducción de determinados ejemplos típicos sacados del *Ley de trabajo de la Republica Popular China*, analizando la tipología de problemas de traducción provocados por los aspectos jurídicos y lingüísticos. Este capítulo está formado por dos secciones. La primera sección analiza los problemas de traducción provocados por las diferencias jurídicas entre China y España. Y la segunda sección analiza los problemas de traducción provocados por los lingüísticos.
6. En el último capítulo presenta las conclusiones del trabajo realizado

3. Metodología

Para desarrollar los objetivos anteriores y realizar el presente trabajo, centramos en el siguiente documento normativo:

1. 《中华人民共和国劳动法》（*Ley de trabajo de la Republica Popular China*）, 1994, <https://lvshi.sogou.com/article/detail/7QXRBDQLOOQF.html?gf=102>
2. 《女职工劳动保护特别规定》（*Disposiciones especiales sobre protección laboral de mujeres empleadas.*）, 2012, <https://lvshi.sogou.com/article/detail/7PCEFNRVXQO8.html?gf=102>
3. 《中华人民共和国妇女权益保障法》（*Ley de protección de los derechos de las mujeres de la Republica Popular China*）, 2005, <https://lvshi.sogou.com/article/detail/7PCBS5ANQFK4.html?gf=102>
4. 《中华人民共和国劳动合同法》（*Ley de Contrato Laboral de la República Popular de China*）, 2008, <https://lvshi.sogou.com/article/detail/7QXRBD3Y2T.html?gf=102>

Debido al espacio limitado del presente trabajo y la capacidad propia, no es posible traducir todas las legislaciones desde chino al español que utilizado en el trabajo, por lo tanto, solo seleccionaremos algunos partes necesarios para traducirlos desde el chino al español y analizar las problemas en el proceso de traducción.

Antes de la traducción, se debe realizar un buen trabajo previo a la traducción, es decir, una investigación detallada del texto original y sus antecedentes legales, su

clasificación y materiales de texto equivalentes en otros idiomas. Debemos comprender el contenido principal del texto legal y luego seleccionar el contenido que necesita para el análisis y la traducción.

En cuanto a la metodología principal de análisis de dificultades, primero traduzca todo el texto original al lenguaje de llegada. De acuerdo con la teoría del "problema de traducción" de Nord, extraigo y resumo los puntos más difíciles encontrados en el proceso de traducción, a fin de proponer una traducción suficiente y resolver las dificultades.

Capítulo I “Tres etapas” de las trabajadoras

Como todos sabemos, las mujeres son un grupo vulnerable en la sociedad y los derechos laborales de las mujeres son un derecho básico. La protección de los derechos laborales de las trabajadoras no solo está relacionada con los intereses personales, sino que también refleja y protege los derechos humanos.

A partir de los resultados de la investigación actual sobre los derechos de protección laboral de las trabajadoras, se puede observar que la investigación sobre la protección laboral de las empleadas recibe cada vez más atención. En la sociedad moderna, la protección laboral de las trabajadoras es un sentido común, y la rutina ha sido confirmada en la mayoría de las empresas. En términos de protección laboral para las empleadas, el significado incluye tanto la protección de los derechos laborales de las empleadas como la protección de la producción de las trabajadoras, y la seguridad y salud de los trabajadores. Su tarea básica es prevenir los efectos adversos de los factores perjudiciales ocupacionales en la salud y la fisiología de las trabajadoras, proteger la salud de las trabajadoras y generar una próxima generación saludable. Se puede decir que el trabajo de protección laboral de las trabajadoras es una parte importante del trabajo de protección laboral de las empleadas. Hacer un buen trabajo en la protección laboral de las empleadas no es solo la necesidad de desarrollo social, sino también un requisito inevitable del progreso humano.

En los últimos años, el estado ha prestado cada vez más atención a la protección de los derechos y derechos laborales de las trabajadoras, y ha introducido continuamente nuevas políticas y regulaciones. Además, el Derecho laboral también ha creado uno capítulos especiales sobre la protección legal de los derechos e intereses laborales de las mujeres y se esfuerza por otorgar derechos laborales a las empleadas. La garantía proporciona una base jurídica.

Los derechos laborales y laborales de las mujeres tienen sus propias particularidades. Las mujeres tienen una responsabilidad muy importante de fomentar la próxima generación, no solo para proteger la salud y el bienestar de las trabajadoras, sino también la salud y la calidad de la próxima generación.

La protección de los derechos e intereses legítimos de las trabajadoras es el consenso de toda la sociedad, y se insta a los empleadores a realizar esfuerzos para lograrlo. Sin embargo, algunas empresas aún están considerando factores tales como controlar los costos y privar e infringir los derechos laborales de las trabajadoras a través de diversas medidas para burlar la ley. La forma de construir un sistema de seguridad sólido y proporcionar una protección suficiente y adecuada para los derechos laborales de las trabajadoras se ha convertido en un problema urgente que debe resolverse.

Hoy en día, Las trabajadoras, especialmente las trabajadoras de "Tres etapas", han sido clasificadas como grupos especiales en el campo del trabajo y el empleo. En este sentido, cada país tiene regulaciones claras sobre los derechos e intereses para las trabajadoras de "Tres etapas"³.

1.1 "Tres etapas" en China

Según el Decreto N° 619, de 18 de abril de 2012, emitido por el Consejo de Estado de la República Popular de China: "Disposiciones especiales sobre la protección laboral para las trabajadoras (女职工劳动保护特别规定)⁴", se establecen disposiciones claras para las mujeres de "tres fases", las llamadas mujeres durante el embarazo, maternidad y lactancia:

1. El período de embarazo se trata de la duración de embarazo de una mujer, para las trabajadoras que han estado embarazadas durante más de 7 meses, el empleador no puede extender las horas de trabajo ni organizar el trabajo nocturno, y debe organizar un cierto tiempo de descanso durante las horas de trabajo.

2. El período de parto se refiere al período de la baja por maternidad para las mujeres, y la baja por maternidad para las trabajadoras es de 98 días, de los cuales se pueden tomar 15 días antes del parto. Si la trabajadora tiene distocia, aumente la baja por maternidad de 15 días. Si tiene partos múltiples, cada nacimiento de 1 bebé, aumente 15 días.

3. El período de lactancia se refiere al período desde el nacimiento hasta el año de edad. Durante el período de lactancia de bebés menores de un año, el empleador no puede extender las horas de trabajo ni organizar el trabajo nocturno.

1.2 "Tres etapas" en España

En España, hay varias leyes que avalan los derechos de la mujer embarazada y regulan la situación de los padres tras la maternidad:

1. El período de embarazo se trata de la duración de embarazo de una mujer, para las trabajadoras que han estado embarazadas, es prohibido para las mujeres embarazadas o lactantes del trabajo nocturno y horas extraordinaria.

2. En el supuesto de parto, será de 16 semanas y puede ser disfrutado

³ En China, durante el embarazo, la maternidad y la lactancia, se conoce como los "tres etapas" en la ley.

⁴ http://www.gov.cn/zwggk/2012-05/07/content_2131567.htm

únicamente por la madre o, en caso de que ambos trabajen, también por el otro progenitor pero a partir de la sexta semana desde el parto, ya que las 6 primeras serán de descanso obligatorio para la madre. Este periodo se amplía si el parto, adopción o acogimiento es múltiple: se extiende a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

3. Para el período de lactancia, si eres asalariada, la duración legal de la baja es de 16 semanas, que se disfrutan de forma ininterrumpida. Pero además:

- A. Si esperas mellizos, aumenta la baja por 2 semanas.
- B. Si esperas trillizos, aumenta la baja por 4 semanas.
- C. Aumenta 13 semanas como máximo en caso de hospitalización del bebé después del parto.

Capítulo II Comparación de la regulación jurídica contra las trabajadoras en "Tres etapas " entre China y España

3.1 Disposiciones de la legislación laboral para las trabajadoras en "Tres etapas " de China

La constitución y las leyes de China siempre han otorgado importancia a la protección de los derechos e intereses de las trabajadoras. Especialmente para las mujeres en la etapa especial de "Tres etapas", es decir, el Derecho laboral estipula claramente las disposiciones de protección laboral. Esto incluye, pero no se limita a, los salarios, el contenido del trabajo, el períodos de licencia y las restricciones en disolución o terminación de los contratos laborales. Es de gran importancia comprender las regulaciones sobre la protección de las mujeres de "Tres etapas".

Los empleados en el sentido de la legislación laboral en China se refieren a los trabajadores que están empleados por el empleador y que están involucrados en el trabajo bajo la administración del empleador para obtener ingresos salariales.

La ley laboral de China se aplica a empresas, organizaciones económicas individuales y trabajadores con los que existen relaciones laborales dentro del territorio de la República Popular China, así como a órganos estatales, instituciones, grupos sociales y trabajadores con los que se establecen contratos laborales. En general, se cree que los "trabajadores" no incluyen los funcionarios públicos estatales, el personal militar, los desempleados urbanos, los agricultores, los trabajadores industriales y comerciales individuales y las niñeras familiares.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley de "La República Popular China sobre la protección de los derechos e intereses de la mujer"⁵, se aplicará la misma remuneración por igual trabajo para hombres y mujeres⁶. Sobre la base de las características fisiológicas de las trabajadoras y las responsabilidades sociales de la reproducción de las generaciones futuras, el "Derecho laboral de la República Popular China"⁷ de China y las regulaciones administrativas relacionadas, las regulaciones locales dan una protección especial a las trabajadoras.

Los derechos de las trabajadoras durante "Tres etapas" se pueden dividir en dos partes: una es el derecho a la salud y la otra el derecho a la seguridad laboral.

⁵ 《中华人民共和国妇女权益保障法》

⁶ <http://www.jincao.com/fa/12/law12.04.htm>

⁷ 《中华人民共和国劳动法》

3.1.1 El derecho a la salud

El derecho a la salud se refiere al derecho de los ciudadanos a disfrutar legalmente de la seguridad de la vida y la salud física y mental sin infracciones ilegales. Según el artículo 59 de la Ley del “Derecho laboral de la República Popular China”⁸:

“禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。”

En otras palabras, a las trabajadoras no se les permite trabajar en minas subterráneas, la intensidad de la mano de obra física de cuarto nivel prescrita por el estado y otra mano de obra tabú que no se puede contratar. El cuarto nivel de trabajo físico⁹ significa que el consumo de energía promedio de la jornada laboral de 8 horas es de 11304,4 kJ / persona, y la tasa de tiempo de trabajo es del 77%, es decir, el tiempo de trabajo neto es de 370 minutos, lo que equivale a una mano de obra muy pesada.

Según las "Disposiciones especiales sobre la protección laboral de las trabajadoras"¹⁰, el alcance de la mano de obra que las trabajadoras tienen prohibido participar incluye:

1. Operaciones subterráneas en minas;
2. La operación de la intensidad del trabajo físico de cuarto nivel especificada en la norma de calificación de intensidad del trabajo físico, etc.

Para las trabajadoras que están en embarazo, parto y lactancia, además de prohibir que la unidad se encargue de las operaciones anteriores, la ley china país otorga además los siguientes derechos.

1. El derecho a no realizar trabajos perjudiciales para la salud.

1.1 Período de embarazo

“不得安排女职工在怀孕期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和孕期禁忌从事的活动。对怀孕七个月以上的女职工，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。”

⁸ <http://www.jingbian.gov.cn/ztfw/zzrd/job/16120.htm>

⁹

<https://baike.baidu.com/item/%E4%BD%93%E5%8A%9B%E5%8A%B3%E5%8A%A8%E5%BC%BA%E5%BA%A6%E5%88%86%E7%BA%A7/2242659?fr=aladdin>

¹⁰ 《女职工劳动保护特别规定》 http://www.gov.cn/zwgk/2012-05/07/content_2131567.htm

El artículo 61 del “Derecho laboral” estipula que las trabajadoras no se les debe permitir participar en el trabajo de la intensidad del trabajo físico de tercer nivel y el trabajo considerado prohibido durante el embarazo. A la vez, según las “Disposiciones especiales sobre la protección laboral de las trabajadoras”, el alcance de la mano de obra que las trabajadoras embarazada tienen prohibido participar incluye:

- “（一）作业场所空气中铅及其化合物、汞及其化合物、苯、镉、铍、砷、氰化物、氮氧化物、一氧化碳、二硫化碳、氯、己内酰胺、氯丁二烯、氯乙烯、环氧乙烷、苯胺、甲醛等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业；
- （二）从事抗癌药物、己烯雌酚生产，接触麻醉剂气体等的作业；
- （三）非密封源放射性物质的操作，核事故与放射事故的应急处置；
- （四）高处作业分级标准中规定的高处作业；
- （五）冷水作业分级标准中规定的冷水作业；
- （六）低温作业分级标准中规定的低温作业；
- （七）高温作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；
- （八）噪声作业分级标准中规定的第三级、第四级的作业；
- （九）体力劳动强度分级标准中规定的第三级、第四级体力劳动强度的作业；
- （十）在密闭空间、高压室作业或者潜水作业，伴有强烈振动的作业，或者需要频繁弯腰、攀高、下蹲的作业。”

Es decir, durante el embarazo, las trabajadoras tienen prohibido participar actividades en cuyo espacio de trabajo haya sustancias químicas y sustancias radiactivas en exceso de las dosis especificadas en las “Regulaciones de protección radiológica¹¹”.

Al mismo tiempo, está prohibido realizar las operaciones de eminencia especificadas en las normas de clasificación de trabajo, operaciones de agua fría y de alta temperatura, y operaciones de alta temperatura y ruido de la tercera y cuarta etapas especificadas en las normas de clasificación de trabajo, que los especificados en “Clasificación de trabajos en altura¹²”. También prohíbe realizar las operaciones de intensidad de trabajo físico de tercer nivel y cuarto nivel especificadas en los estándares de “Clasificación de intensidad de trabajo físico¹³” estipuladas por el

¹¹ 《放射防护规定》

<https://wenku.baidu.com/view/d7290ecbcf2f0066f5335a8102d276a20029606f.html>

¹² 《高处作业分级》

<https://baike.baidu.com/item/%E9%AB%98%E5%A4%84%E4%BD%9C%E4%B8%9A%E5%88%86%E7%BA%A7/8216440?fr=aladdin>

¹³ 《体力劳动强度分级》

Estado, tampoco realizar las operaciones en espacios confinados, sala de alta presión o operaciones de buceo, etc.

1.2 Período de lactancia

“不得安排女职工在哺乳未满一周岁的婴儿期间从事国家规定的第三级体力劳动强度的劳动和哺乳期禁忌从事的其他劳动，不得安排其延长工作时间和夜班劳动。”

Según el artículo 63 del “Derecho laboral” especifica que a las trabajadoras no se les permite participar en la intensidad del trabajo físico de tercer nivel prescrita por el Estado y otras labores durante el período de lactancia durante el período de lactancia de bebés menores de un año, y no pueden organizar la extensión de las horas de trabajo y el trabajo nocturno. Al mismo tiempo, el alcance de la mano de obra que las trabajadoras en período de lactancia tienen prohibido participar incluyen:

*“（一）孕期禁忌从事的劳动范围的第一项、第三项、第九项；
（二）作业场所空气中锰、氟、溴、甲醇、有机磷化合物、有机氯化物等有毒物质浓度超过国家职业卫生标准的作业。”*

Entre ellos, durante el período de la lactancia, el alcance de trabajo que las trabajadoras tienen prohibido realizar es el mismo que el primero, el tercero y el noveno artículos del alcance del trabajo que las trabajadoras tienen prohibido realizar durante el embarazo. Al mismo tiempo, está prohibido realizar operaciones en las que la concentración de sustancias tóxicas supere las normas nacionales de salud ocupacional.

2. El derecho a descansar y vacacionar

2.1 Período de embarazo

“女职工在孕期不能适应原劳动的，用人单位应当根据医疗机构的证明，予以减轻劳动量或者安排其他能够适应的劳动。对怀孕7个月以上的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动，并应当在劳动时间内安排一定的休息时间。”

Según el artículo 7 de las "Disposiciones sobre la protección laboral de las empleadas" que publicada por el Consejo de Estado, las trabajadoras que han estado

<https://baike.baidu.com/item/%E4%BD%93%E5%8A%9B%E5%8A%B3%E5%8A%A8%E5%BC%BA%E5%BA%A6%E5%88%86%E7%BA%A7/2242659?fr=aladdin>

embarazadas durante más de siete meses (incluyendo siete meses) deben organizar un cierto tiempo de descanso durante las horas de trabajo. En general, no se les permite trabajar en el trabajo nocturno. El trabajo nocturno se refiere al trabajo de 22:00h a 6:00 h. del día siguiente.

2.2 Período de maternidad

“女职工生育享受不少于九十天的产假。”

“女职工生育享受98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天...”

En primer lugar, el artículo 62 del “Derecho laboral” estipula que las empleadas deben disfrutar de una licencia de maternidad de no menos de 90 días. De acuerdo con la explicación de las "Soluciones de disposiciones de protección laboral para trabajadoras¹⁴": las empleadas tienen 90 días de licencia por maternidad, que se divide en dos partes: licencia prenatal y licencia postnatal. Es decir, 15 días antes del nacimiento, y 75 días después del nacimiento. La llamada licencia prenatal de quince días se refiere a la licencia de los quince días anteriores a la fecha prevista de nacimiento.

La licencia prenatal no debe usarse después del parto. Si la mujer embarazada da a luz con anticipación, se puede combinar la cantidad insuficiente de días y la licencia postnatal. Si la mujer embarazada demora el dar a luz, el exceso de días puede tratarse como una licencia por enfermedad.

“...女职工怀孕未满4个月流产的，享受15天产假；怀孕满4个月流产的，享受42天产假。”

Entre ellos, un caso especial es la licencia de maternidad por aborto. De acuerdo con la "Disposiciones de protección laboral para trabajadoras", cuando una empleada está embarazada de menos de cuatro meses y sufre un aborto, se le darán 15 días de licencia por maternidad de las opiniones del departamento médico. Si la mujer embarazada tiene un aborto espontáneo a partir de los 4 meses, disfruta de 42 días de licencia por maternidad

2.3 Período de lactancia

“对哺乳未满1周岁婴儿的女职工，用人单位不得延长劳动时间或者安排夜班劳动。用人单位应当在每天的劳动时间内为哺乳期女职工安排1小时哺乳时间；女职工生育多胞胎的，

¹⁴ 《女职工劳动保护规定问题解答》

<http://www.xwzgh.com/Article/Protection/Women/201009/723.html>

每多哺乳1个婴儿每天增加1小时哺乳时间。”

De acuerdo con el Artículo 9 del “Disposiciones de protección laboral para trabajadoras”: El empleador debe organizar una hora de amamantamiento para las empleadas durante la lactancia durante las horas de trabajo diarias, para los partos múltiples, cada bebé aumenta una hora por día. Se pueden combinar las dos horas de amamantamiento de las empleadas durante cada hora de trabajo. El tiempo de amamantamiento en esta unidad se cuentan como tiempo de parto.

De acuerdo con las "Soluciones de disposiciones de protección laboral para trabajadoras", cuando el bebé es mayor de un año, el período de lactancia generalmente no se extiende. Si el bebé es particularmente débil, el departamento médico puede prolongar la lactancia según corresponda. Si el período de lactancia materna termina en verano, puede extenderse por uno o dos meses.

“女职工比较多的用人单位应当根据女职工的需要，建立女职工卫生室、孕妇休息室、哺乳室等设施，妥善解决女职工在生理卫生、哺乳方面的困难。”

Los empleadores deben resolver adecuadamente las dificultades de las trabajadoras en términos de higiene física, lactancia y cuidado de los bebés. De acuerdo con el artículo 11 de las "Disposiciones de protección laboral para trabajadoras" : Las unidades con un gran número de empleadas deben, de acuerdo con las regulaciones estatales pertinentes, establecer gradualmente la sala de salud de una empleada, una habitación de descanso para mujeres embarazadas, una sala de enfermería, una guardería o Jardín de infancia y otras instalaciones, y resolver adecuadamente las dificultades de las trabajadoras en la higiene física, la lactancia materna y el cuidado de los bebés.

3. Otros derechos

“...怀孕女职工在劳动时间内进行产前检查，所需时间计入劳动时间...”

El artículo 7 de las "Disposiciones de protección laboral para trabajadoras" del Consejo de Estado estipula que las trabajadoras embarazadas que realicen exámenes prenatales durante las horas de trabajo se considerarán como horas de trabajo. Para garantizar la salud de las mujeres embarazadas y los fetos, el examen prenatal debe realizarse de acuerdo con los requisitos del departamento de salud. El examen prenatal de las mujeres empleadas se considerará como asistencia y no se tratará como licencia por enfermedad, licencia o ausentismo.

Para las trabajadoras en la primera línea de producción, la cuota de producción

debe reducirse en consecuencia para garantizar el tiempo de inspección prenatal. Se considera que los exámenes prenatales de mujeres embarazadas tienen tres requisitos previos para la asistencia, a saber, el hecho del embarazo, los datos exigidos por el departamento médico y los datos del examen prenatal.

3.1.2 El derecho a la seguridad laboral

1. Derecho a no ser despedido

“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同：

（一）患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；

（二）患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

（三）在孕期、产期、哺乳期内的；

（四）法律、行政法规规定的其他情形。”

De acuerdo con el Artículo 29 del “Derecho laboral”, si una trabajadora está en período de embarazo, parto o lactancia, el empleador no deberá rescindir el contrato laboral de conformidad con las disposiciones de los Artículos 26 y 27 de esta Ley. La razón por la que el “Derecho laboral” decreta que el contrato laboral no puede ser rescindido en forma de ley es para garantizar que los derechos e intereses de las trabajadoras en las "Tres etapas" no se infrinjan.

Base del Artículo 29 de la "Descripción de ciertas disposiciones sobre el Derecho laboral de la República Popular de China¹⁵" por el Ministerio de Trabajo, si el contrato laboral de una trabajadora expira en las "Tres etapas", el contrato laboral se extenderá hasta el vencimiento de las "tres fases".

Por supuesto, para prevenir el abuso de derechos y equilibrar los derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadoras, los empleadores pueden rescindir los contratos laborales en las cuatro condiciones especificadas en el Artículo 25 del “Derecho laboral”, es decir, de los trabajadores:

“劳动者有下列情形之一的，用人单位可以解除劳动合同：

（一）在试用期间被证明不符合录用条件的；

（二）严重违反劳动纪律或者用人单位规章制度的；

（三）严重失职，营私舞弊，对用人单位利益造成重大损害的；

（四）被依法追究刑事责任的。”

¹⁵ 《关于〈中华人民共和国劳动法〉若干条文的说明》
http://www.btophr.com/v2/b_law/law8332.shtml

Es decir, cuando el trabajador tiene una de las situaciones anteriores, el empleador puede rescindir el contrato laboral. Por lo tanto, incluso las "Tres etapas", las trabajadoras deben prestar atención a la disciplina del trabajo para proteger sus legítimos derechos e intereses.

2. Derecho a la no reducción del salario.

“用人单位不得因女职工怀孕、生育、哺乳降低其工资...”

El artículo 5 de las "Disposiciones sobre la protección del trabajo para las trabajadoras" estipula que: No se debe reducir el salario básico de las empleadas durante el embarazo, la maternidad o la lactancia... Las normas específicas de pago de salarios deben segmentarse:

2.1 Período de embarazo

El artículo 6 de las "Disposiciones sobre la protección laboral para las trabajadoras" estipula que: "Las empleadas embarazadas que realicen exámenes prenatales durante las horas de trabajo se considerarán horas de trabajo". Es decir, si la trabajadora está de licencia de acuerdo con la inspección prenatal, el empleador lo considerará como el trabajo normal para pagar el salario.

Por lo tanto, el empleador no puede deducir el salario de las empleadas durante el embarazo durante la supervisión de la institución médica. El seguro de maternidad puede pagar o reembolsar los honorarios de inspección, honorarios de tratamiento, etc.

2.2 Período de maternidad

Los salarios durante la licencia de maternidad también se consideran en relación con si la empresa paga primas de seguro de maternidad para las trabajadoras. En el caso de los empleadores que participan en el seguro social de maternidad, de conformidad con el artículo 8 de las "Disposiciones sobre la protección laboral para las trabajadoras":

“女职工产假期间的生育津贴，对已经参加生育保险的，按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，按照女职工产假前工资的标准由用人单位支付。”

“女职工生育或者流产的医疗费用，按照生育保险规定的项目和标准，对已经参加生育保险的，由生育保险基金支付；对未参加生育保险的，由用人单位支付。”

Si la trabajadora ya ha participado en el seguro de maternidad, el empleador pagará de acuerdo con el estándar del salario mensual promedio de la trabajadora en el año anterior, y la trabajadora que no haya participado deberá ser pagada de acuerdo con el estándar del salario de la empleada antes de la licencia de maternidad.

Si los gastos médicos incurridos por la trabajadora para el parto o el aborto son pagados por el fondo de seguro de maternidad para aquellos que ya han participado en el seguro de maternidad, y pagados por el empleador para aquellos que no han participado en el seguro de maternidad.

Al mismo tiempo, el esposo de la trabajadora puede disfrutar de 10 días de licencia de cuidado pagada. Las trabajadoras que sufren un aborto también pueden disfrutar de vacaciones pagadas según sea necesario.

2.3 Período de lactancia

De acuerdo con el Artículo 9 de las "Disposiciones sobre la protección laboral para las trabajadoras": el empleador debe organizar una hora de amamantamiento para las empleadas durante la lactancia durante las horas de trabajo diarias, en los casos de partos múltiples, para cada bebé aumenta una hora por día. Por lo tanto, durante el período de amamantamiento de las empleadas, el empleador también debe pagar los salarios en estricta conformidad con el nivel salarial acordado en el contrato laboral, y no puede reducirlo arbitrariamente (unilateralmente).

3. Derecho a disfrutar del seguro de maternidad.

El seguro de maternidad se refiere a un sistema de seguro social que garantiza la asistencia material de las trabajadoras de la sociedad debido al embarazo y el parto. El artículo 73 del "Derecho laboral" estipula:

“劳动者在下列情形下，依法享受社会保险待遇：...（五）生育。”

Las trabajadoras disfrutarán de prestaciones de seguro social de acuerdo con la ley en el momento del nacimiento. Para implementar las regulaciones, el Ministerio de Trabajo promulgó las "Medidas de prueba para el seguro de maternidad para empleados de empresas¹⁶" en diciembre de 1994, e hizo disposiciones específicas sobre el seguro de maternidad.

“本办法适用于城镇企业及其职工”

¹⁶ 《企业职工生育保险试行办法》 http://www.law-lib.com/law/law_view.asp?id=10946

Según el artículo 2 de esta medidas de prueba, el ámbito de aplicación del seguro de maternidad: las “Medidas de prueba para el seguro de maternidad para empleados de empresas” solo se aplican a las empresas urbanas y sus empleados. Las unidades de otra naturaleza y sus empleados no son aplicables. Por lo tanto no todas las trabajadoras pueden disfrutarlo.

“生育保险按属地原则组织。生育保险费用实行社会统筹。”

De acuerdo con el Artículo 3 de esta medidas de prueba, los gastos del seguro de maternidad serán coordinados socialmente, y la empresa pagará las primas del seguro de maternidad a la agencia de seguro social de acuerdo con una cierta proporción de sus salarios totales, y establecerá un fondo de seguro de maternidad.

La proporción de las primas del seguro de maternidad será determinada por el gobierno local según el número planificado de partos, asignaciones por maternidad y gastos médicos de maternidad, y se puede ajustar de acuerdo con los gastos, pero el máximo no debe exceder el uno por ciento del salario total. La prima de seguro de maternidad pagada por la empresa se considera como el gasto del período y se incluye en la tarifa de administración de la empresa. Los empleados individuales no pagan primas de seguro de maternidad.

El pago de las primas del seguro de maternidad incluye dos partes principales: la primera parte es el subsidio de maternidad: el subsidio de maternidad durante la licencia de maternidad de las trabajadoras se calcula de acuerdo con el salario mensual promedio de los empleados de la empresa en el año anterior y es pagado por el fondo de seguro de maternidad. En la mayoría de los países, el subsidio por maternidad es del 100% del salario original, y la mujer aún recibe el salario original durante el período de licencia por maternidad sin ninguna deducción.

“女职工生育按照法律、法规的规定享受产假。产假期间的生育津贴按照本企业上年度职工月平均工资计发，由生育保险基金支付。”

De acuerdo con el Artículo 5 de las “Medidas de prueba para el seguro de maternidad de empleados de empresas”, los salarios se suspenden durante la licencia de maternidad y los beneficios de maternidad se pagan mensualmente desde el fondo del seguro de maternidad. El estándar es el salario mensual promedio del empleador del año anterior.

“女职工生育的检查费、接生费、手术费、住院费和药费由生育保险基金支付。超出规定的医疗服务费和药费（含自费药品和营养药品的药费）由职工个人负担。”

女职工生育出院后，因生育引起疾病的医疗费，由生育保险基金支付；其它疾病的医疗费，按照医疗保险待遇的规定办理。女职工产假期满后，因病需要休息治疗的，按照有关病假待遇和医疗保险待遇规定办理。”

De acuerdo con el Artículo 6, los gastos correspondientes a las trabajadoras durante el parto son pagados por el fondo de seguro de maternidad. La trabajadora sobrepasa la tarifa de servicio médico prescrita y la tarifa de medicamentos (incluida la tarifa de medicamentos para medicamentos autofinanciados y medicamentos nutracéuticos) correrán a cargo del empleado.

Después de que la empleada sea dada de alta del hospital, el fondo de seguro de maternidad pagará los gastos médicos de la enfermedad causada por el parto y los gastos médicos de otras enfermedades se manejarán de acuerdo con las disposiciones del seguro médico. Después de la licencia de maternidad para las empleadas, si necesitan descanso y tratamiento debido a una enfermedad, deben ser manejadas de acuerdo con el tratamiento correspondiente de la licencia por enfermedad y las normas de tratamiento del seguro médico.

3.2 Disposiciones de la legislación laboral para las trabajadoras en “Tres etapas ” de España

El propósito de este parte es introducir las legislaciones sobre la protección laboral de las mujeres de "Tres etapas" , es decir, las etapas en que la mujer está embarazada, en período de parto y maternidad y período de lactancia.

2.2.1 Mujer embarazada

Si una mujer está embarazada, debe tener presente que cuenta, según la Organización Internacional del Trabajo¹⁷, con unas prohibiciones obligatorias:

1. Las mujeres no pueden trabajar en la reducción o manipulación de algunos materiales químicos.
2. Limitación del transporte manual de carga. Prohibición durante el embarazo y las 10 semanas siguientes.
3. Prohibición a las mujeres embarazadas o lactantes del trabajo nocturno y horas extraordinarias, así como los trabajos que impliquen levantar o empujar grandes

¹⁷ <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

pesos, que exijan un esfuerzo físico excesivo, un equilibrio especial, o la utilización de máquinas de trepidación. En caso de estar empleada habitualmente en un trabajo considerado peligroso o que el médico así lo certifique, debe ser transferida, sin reducción de salario, a otro que no sea perjudicial para su estado.

Actualmente en España, la legislación sobre la protección del embarazo se centra básicamente en los agentes físicos y químicos. Según la Ley 31/1995 de 8 noviembre de Prevención de Riesgos Laborales¹⁸. Cap. III. Art 26. "Protección a la maternidad":

“...La ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o..., en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la asegurado y a la salud o una posible repercusión sobre el embarazo...el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición adicho riesgo...”

Las trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo para hacer los exámenes relevantes. Como dicho de Art. 26.4:

“Las trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario ya justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.”

A la vez, el Art. 48 contempla como infracción muy grave el "no observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia".

El riesgo durante el embarazo se considera que existe riesgo durante el embarazo y, por lo tanto, la administración entiende que debe protegerse, aquella en la que la trabajadora embarazada desarrolla una actividad que influye negativamente en su salud o la del feto y debe interrumpir la misma.

Por tanto, de acuerdo con Art. 26.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales¹⁹, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. Pero los supuesto en la situación en que se encuentra la trabajadora embarazada, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado.

¹⁸ <http://www.ub.edu/ossma/wp-content/uploads/2016/02/ley-prevencion-riesgos-laborales.pdf>

¹⁹ ley-prevencion-riesgos-laborales.pdf

Si las circunstancias se refiere el aludido artículo 26 afectasen a una funcionaria integrada en el Régimen General, se considerará situación protegida el permiso por riesgo durante el embarazo, a efectos de la prestación económica de la Seguridad Social. A continuación vamos a introducir el subsidio por riesgo durante el embarazo.

4. Prestación por riesgo durante el embarazo

1.1 Requisitos

Las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, en situación de suspensión de contrato o permiso por riesgo durante el embarazo, siempre que cumplen los siguiente requisitos²⁰:

1. Estar afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social en la fecha en que se inicie la suspensión.

2. En el caso de los representantes de comercio se exige, además, estar al corriente del pago de cuotas en la fecha en que sobrevenga la contingencia. Si no están al corriente, se advertirá de la necesidad de que se pongan al corriente, quedando condicionado el pago de la prestación al cumplimiento de dicha obligación.

3. En el caso de las artistas y profesionales taurinas, que resulten deudoras de cuotas en virtud de las regularizaciones que se efectúen al finalizar el ejercicio económico, será de aplicación lo indicado en el párrafo anterior.etc.

1.2 Cuantía / prestación económica

Según la ley 8/2015, de 30 de octubre, de la Ley General de la Seguridad Social²¹, la prestación económica por riesgo durante el embarazo se detectará a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en la ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

“La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.”

²⁰

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10956/28347#6214>

²¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11724.pdf>

Si las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, la base reguladora diaria del subsidio será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión del contrato entre el número de días naturales comprendidos en dicho periodo. Y no poseen la antigüedad necesaria en la empresa, será el resultado de dividir el sumatorio de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan

Según Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de la Ley General Seguridad Social²², en el caso de contratos para la formación y aprendizaje/personal investigador en formación:

“La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones”

Si la trabajadora tiene contrato para la formación y el aprendizaje, la base reguladora será la base mínima de cotización del Régimen General. Si se trata de personal investigador en formación, la base reguladora será la base mínima correspondiente al grupo 1 de cotización al Régimen General.

1.3 Duración de la prestación

“La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado”

Las trabajadoras se abonará durante el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto. En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se abonará durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

²²

<http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/59dff6c5-7980-4bc7-a9e0-c27424a40e4b/Ley+General+Seguridad+Social.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

2.2.2 Período de maternidad

En la presente sección se recomendar la legislación relativa a tres aspectos de las disposiciones sobre licencia de maternidad en relación con las normales de Código laboral y de la Seguridad Social²³ y otras disposiciones.

En su primera parte se introducir la duración de la licencia de maternidad reglamentaria. En la segunda se recomendar el derecho a la remuneración durante la licencia de maternidad.

1. Duración de la licencia de maternidad

Según Ley Orgánica 3/2007, Art. 48.4 del Estatuto de los trabajadores²⁴, dándole una importante y regulación:

“ En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.”

En España, actualmente la duración total de la licencia de maternidad es de 16 semanas que empiezan a contar a partir del nacimiento del bebé, y se pueden aumentar en periodos de 2 semanas extras, por cada hijo. En el caso de parto múltiple, la madre tendrá derecho a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Ahora, si ambos progenitores trabajan, ¿Tiene derecho el padre a permiso de maternidad²⁵? Según segundo párrafo del Art. 48.4 del Estatuto de los trabajadores:

“...Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e

23

https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=093_Codigo_Laboral_y_de_la_Seguridad_Social_&modo=1

²⁴ BOE-093_Codigo_Laboral_y_de_la_Seguridad_Social.pdf

²⁵ En octubre de 2016, además de Tíbet y Xinjiang, las 29 provincias restantes han revisado sucesivamente las regulaciones locales de planificación familiar para aclarar el período de licencia de paternidad local. Entre ellos, el permiso de paternidad más corto es de 7 días, el más largo es de 1 mes y el permiso de paternidad en la mayoría de las áreas es de 15 días.

<https://baike.sogou.com/v62543846.htm?fromTitle=%E9%99%AA%E4%BA%A7%E5%81%87>

ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre...”

“En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.”

Es decir, la decisión deberá tomarla la madre al iniciarse el período de descanso de maternidad, y además, puede ser compartido con su pareja alternando el descanso. Al mismo tiempo, la ley permite que la madre ceda hasta un máximo de diez semanas de permiso al padre con las seis primeras semanas posteriores al parto las disfrute la madre.

Además, Desde 2007 los padres pueden también tener derecho a un permiso tras el nacimiento de su bebé, la duración del permiso para el padre es de 13 días, se puede ampliar en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se puede disfrutar que la madre vive su permiso por maternidad al mismo tiempo.

Además, existen casos excepcionales, relativos a la duración de la licencia de maternidad:

“En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.”

“En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.”

Todavía hay algunos casos que no se pueden enumerar, pero estas circunstancias especiales tendrán cierto impacto en los subsidios por maternidad, y introducirá detalladamente en la siguiente parte.

2. Prestaciones por maternidad

Antes de nada, todas las trabajadoras tienen derecho a prestaciones de licencia por maternidad por cuenta ajena o por empleador por cuenta propia si están afiliadas en cualquier régimen de seguridad social ya han hecho pagar las donaciones requeridas.

La prestación por maternidad es el subsidio que gestiona por el Ministerio de Seguridad Social para compensar la pérdida de ingresos del trabajador a consecuencia del permiso de descanso por el nacimiento de un hijo, adopción, tutela o acogimiento, ya que durante ese periodo, el contrato de trabajo queda en suspenso e interrumpe la actividad laboral durante por un período de tiempo.

2.1 Requisitos

Según el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural²⁶. Las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de maternidad están determinadas tanto por la edad de la trabajadora y la duración de su contribución al régimen general de seguridad social:

“ No se exigirán periodos mínimos de cotización para el reconocimiento del derecho al subsidio por maternidad a los trabajadores que tengan menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.”

Es decir, si la trabajadora es menor de 21 años de edad en la fecha del nacimiento /adopción / acogimiento familiar, no es necesario ningún periodo mínimo de cotización. Pero si la trabajadora tiene 21 y 26 años o mayor de 26 años, se necesitarían exigir un período de cotización de las siguientes disposiciones²⁷:

“Si el trabajador tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26 en la fecha del parto o en la fecha de la decisión

²⁶ BOE-A-2009-4724.pdf

²⁷ NOTA: En China, las leyes y reglamentaciones actuales, como la Ley de matrimonio y la Ley de planificación familiar, no especifican la edad mínima de parto. Solo especifica la edad del matrimonio, que se puede embarazar después del matrimonio. Es decir, el hombre debe ser mayor de 22 años y la mujer no debe dar a luz antes de los 20 años. Sin embargo, si no alcanza la edad legal para tener hijos, será multado.https://www.sogou.com/link?url=DSOYnZeCC_qyfAB1jsZd89y1jawBZry_4p-j6k89YlyD9AM_IFh_kg..

administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el periodo mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.”
“Si el trabajador tiene cumplidos 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el periodo mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha”

3.3 Cuantía / prestación económica

La prestación económica del subsidio por maternidad de naturaleza contributiva consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto para el cálculo de la prestación (arts. 6-7 Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo y art. 179LGSS).

“En caso de parto múltiple... se concederá un subsidio especial por cada hijo o menor acogido, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto...”

Hay algunas diferentes situaciones para calcular base reguladora como:

1. Regla general:

La base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha del inicio del descanso.

Cuando el período de descanso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por ambos progenitores, adoptantes o acogedores, la prestación se determinará para cada uno en función de su respectiva base reguladora.

2. *En caso de trabajadores contratados a tiempo parcial:*

La base reguladora diaria será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 12 meses anteriores a la fecha del hecho causante entre 365.

De ser menor la antigüedad del trabajador en la empresa, será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

3.4 Duración

La duración del subsidio será equivalente a la de los períodos de descanso o permisos que se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores²⁸ y en art. 49 a) y b) del Estatuto Básico del Empleado Público^{29 30}:

1. Podrá tener derecho al subsidio a partir del mismo día en que comienzo el período de descanso correspondiente:

“En caso de maternidad, desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.”

“Ante el fallecimiento de la madre, la efectividad del derecho a esta prestación para el padre comenzará desde la fecha del inicio de la suspensión laboral.”

“En los casos de opción de la madre para que el padre disfrute de hasta 10 semanas, la efectividad del derecho al subsidio se inicia desde la fecha del comienzo del descanso del padre, cuya fecha coincidirá con la elegida al ejercitar la opción.”

2. Con carácter general, la duración del subsidio es de 16 semanas ininterrumpidas, salvo en el caso de hospitalización, que se ampliará en determinados supuestos:

“Si trata de un parto múltiple, se amplía en 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo.”

“En el supuesto de discapacidad del hijo, cuando ésta se valore en un grado superior o igual al 33%, 2 semanas adicionales. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período adicional de percepción del subsidio se distribuirá a opción de

²⁸ <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>

²⁹ <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719.pdf>

³⁰ <http://www.seg-social.es>

los interesados, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida...”

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise, por cualquier condición clínica, hospitalización a continuación del parto y únicamente en caso de maternidad biológica, el descanso podrá interrumpirse o ampliarse en los siguientes términos:

“Podrá interrumpirse el período de descanso y la percepción del subsidio a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto. Se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria, por el período que reste por disfrutar. La ampliación por ingreso hospitalario tendrá lugar aunque el descanso se haya interrumpido.”

“Si la hospitalización tiene una duración superior a 7 días, se ampliará la duración en tantos días como el neonato permanezca hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de 13 semanas adicionales.”

Por supuesto, el período de descanso podrá ser disfrutado por la madre o, a opción de ésta, también por el otro progenitor en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

Los períodos de suspensión para la licencia de maternidad, la adopción o el cuidado de crianza o los contratos de trabajo de licencia de paternidad se pueden disfrutar a tiempo completo o parcial. Para disfrutar de tiempo parcial, licencia de maternidad y licencia de paternidad:

“Será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado. En caso de paternidad, la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.”

“...Por su parte para la prestación por maternidad, el acuerdo entre empresario y trabajador podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo...”

“El derecho al permiso de maternidad, en régimen de jornada a tiempo parcial, podrá ser ejercido por cualquiera de los

progenitores, adoptantes o acogedores y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.”

2.2.3 Período de lactancia

En esta sección se introduce la legislación relativa a tres aspectos de las disposiciones sobre lactancia. En su primera parte se recomienda la duración del permiso de lactancia. En la segunda se recomienda el derecho al subsidio por lactancia.

5. Duración del permiso de lactancia

Según Real Decreto 2/2015, de 23 de octubre, el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores dice *"Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.³¹"*

6. Prestación por riesgo durante la lactancia natural

“La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha llevado a cabo una notable intensificación y ampliación de la acción protectora de la Seguridad Social...ha incorporado en el ordenamiento jurídico de la protección social dos nuevos subsidios: el correspondiente al permiso por paternidad y el que se concede en supuestos de riesgo durante la lactancia natural...”

La prestación por riesgo durante la lactancia natural tiene naturaleza de contingencia profesional. La prestación debe basarse en las condiciones del puesto de trabajo de la mujer, y su empresa no puede tomar precauciones en función de su estado o cambiar temporalmente a otro trabajo.

Dicho la prestación es para compensar a los trabajadores por la falta de ingresos debido a la suspensión de los contrato de trabajo o al cese en las actividades por encontrarse en la situación protegida de riesgo durante la lactancia natural de un

³¹ <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/24/pdfs/BOE-A-2015-11430.pdf>

menor de 9 meses.

2.1 Requisitos

Las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, suspenden los contratos o obtienen permisos por riesgo durante la lactancia, siempre que reúnan los siguientes requisitos³²:

1. Estén en situación de lactancia natural con un menor de 9 meses.
2. Estar afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
3. Se considerarán de pleno derecho afiliadas y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.
4. Para las profesionales taurinas, la inclusión en el censo de activos equivale a la situación de alta, etc.

El subsidio por riesgo durante la lactancia natural se solicitará sólo y exclusivamente cuando se cumplan todos los requisitos, ya que tiene el derecho a la trabajadora en situación de lactancia natural, y siempre que no exista en la empresa ningún puesto de trabajo que garantice la seguridad para la madre y/o el hijo. Y para esta prestación, no se requiere un período de cotización previo.

2.2 Cuantía / prestación económica

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales³³.

2.3 Duración de la prestación

La prestación por riesgo durante la lactancia natural es considerada un subsidio económico recibido por las trabajadoras durante el período de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, cuando el desempeño de su trabajo tendrá influir negativamente en su salud o en la de su hijo y no sea posible por motivos justificados cambiar su puesto de trabajo compatible con su situación (Art. 188-189 ,LGSS³⁴)

³²

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/51288/51289#51291>

³³ https://ibermutua.es/wp-content/uploads/2015/04/Folleto_Prest_Riesg_Lact_Nat_10x21_2014_3.pdf

³⁴ LGSS: Ley General de la Seguridad Social.

En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se abonará durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia, con la excepción aludida en el párrafo anterior.

Si desea obtener más información, disposición o legislación sobre las las “Tres Etapas” de las trabajadoras, pueden ser consultadas en el registro del BOE³⁵ o Ministerio de Seguridad Social³⁶.

³⁵ https://www.boe.es/diario_boe/

³⁶ <https://revista.seg-social.es/>

Resumen y comparativo de las normativas china y española

	CHINA y ESPAÑA	
	Diferencias	Similitudes
Período del embarazo	<p>1. El “Derecho laboral” de China tiene reglas más detalladas y claras sobre el trabajo prohibido, así como prohíbe los trabajos de sustancias químicas y sustancias radiactivas, los trabajos con ruido etc.</p> <p>2. El “Derecho laboral” de China tiene reglas establecer gradualmente la sala de salud de una empleada, una habitación de descanso para mujeres embarazadas.</p> <p>3. En España, las trabajadoras tienen prestación por riesgo durante el embarazo</p>	<p>1. Está prohibido organizar el trabajo a largo plazo y el trabajo nocturno.</p> <p>2. Ambos prevén la reducción o prohibición del trabajo con sustancias químicas.</p> <p>3. Se estipula que no hay reducción salarial ni terminación del contrato de trabajo durante el embarazo, el parto y el período de lactancia materna.</p> <p>4. Ambas leyes establecen claramente que el exámenes prenatales durante las horas de trabajo se considerarán como horas de trabajo.</p>
Período de maternidad	<p>1. Si bien hay un tiempo claro para la licencia de maternidad, España tiene más tiempo que la licencia de maternidad en China.</p> <p>2. Con respecto a los subsidios de maternidad, creo que la legislación laboral española es más explícita y detallada, por ejemplo, el límite de tiempo de los beneficios de maternidad, cómo calcular los beneficios de maternidad y diferentes regulaciones según las diferentes condiciones de parto.</p> <p>3. Aunque ambos países tienen permisos de paternidad claramente definidos, España especifica la duración del permiso para el padre es de 13 días, pero en China, el permiso de paternidad más corto es de 7 días, el más largo es de 1 mes y el permiso de paternidad en la</p>	<p>1. Existencia de prestaciones.</p> <p>2. Hay días de licencia por maternidad claramente definidos</p> <p>3. Se estipula que no hay reducción salarial ni terminación del contrato de trabajo durante el embarazo, el parto y el período de lactancia materna.</p>

	mayoría de las áreas es de 15 días.	
Período de lactancia	<p>1. España tiene un subsidio de lactancia materna, China no tiene.</p> <p>2. El “Derecho laboral” de China estipula claramente que las empresas deben tener instalaciones tales como salas.</p>	<p>1. Está prohibido organizar el trabajo a largo plazo y el trabajo nocturno.</p> <p>2. Ambos requieren al menos una hora de tiempo de lactancia al día, Y hacer diferentes regulaciones según diferentes condiciones de nacimiento.</p> <p>3. Se estipula que no hay reducción salarial ni terminación del contrato de trabajo durante el embarazo, el parto y el período de lactancia materna.</p>

Capítulo III Discriminación de trabajadoras en el empleo

3.1 Definición de conceptos relacionados.

3.1.1 Definición de discriminación

En principio, el significado del término discriminación debía tratarse de manera diferente y usarse con un significado neutro.

“从最早广泛的意义来说，该词是对一种差异、一种区别或不同待遇的感受。从这个道德上的中性含义来说，在某种特定的环境中，亚里士多德的正义原则也要求歧视的存在。这种原则告诉我们用相同的方法对待相同的情况，用不同的方式对待不同的情况。”³⁷”

En el sentido más amplio, discriminación es un sentimiento de diferencia, una distinción o un tratamiento diferente. Más tarde, cuando las personas usaron la palabra "Discriminación", tuvieron obvios colores despectivos. También hay más discriminaciones, como la discriminación racial, la discriminación de género y la discriminación geográfica, etc.

3.1.2 Definición de discriminación china

De acuerdo con la interpretación de la sexta edición del “Modern Chinese Dictionary³⁸” revisado por la Prensa Comercial en China en 2008, la llamada discriminación se refiere a un trato desigual.

“歧视是指不平等地看待。”³⁹”

3.1.3 Definición de discriminación española

Según el Diccionario de la lengua española, la interpretación de la palabra discriminación es Ideología o comportamiento social que se refiere a las personas por su raza, clase social, sexo, religión u otros motivos ideológicos.⁴⁰

³⁷ 戴维·米勒等编，布莱克威尔政治学百科全书【M】. 北京：中国政法大学出版社，1992，p204

³⁸ 《现代汉语词典》

³⁹ 中国社会科学院语言研究所词典编辑室编辑，现代汉语词典【M】。修订本，北京：商务印书馆，2008，p996

⁴⁰ <https://www.wordreference.com/>

3.1.4 Definición de discriminación en este artículo

La llamada discriminación es un acto que se manifiesta en el tratamiento de otra persona o un grupo de individuos por otra persona, y la naturaleza de esta diferencia se debe a que el juicio de las cosas tiene un doble sentido. El resultado de la norma refleja la injusticia de la primera a la segunda.

3.2 Discriminación de género en el empleo

3.2.1 Definición de discriminación de género en el empleo.

Qué es la discriminación de género en el empleo. De acuerdo con “Convenio sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación⁴¹” adoptada por la Organización Internacional del Trabajo en 1958:

“基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身等原因，具有取消或损害就业或职业机会均等或待遇平等作用的任何区别、排斥或优惠。”

Cualquier distinción, exclusión o preferencia que suprima o perjudique la igualdad de empleo o la igualdad de oportunidades o beneficios, en función de la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, el origen nacional o social, etc.

En pocas palabras, la discriminación de género en el empleo en realidad se refiere a los empleadores que toman varias medidas discriminatorias para que las mujeres pierdan oportunidades de empleo y un trato igual al de los hombres en el empleo.

3.2.2 Las causas de discriminación de género en el empleo

Las causas de la discriminación de género en el empleo son principalmente los factores del mercado y la cultura tradicional.

1. *Factor de mercado*

La búsqueda de la maximización de los beneficios en el mercado es la causa económica de la discriminación de género. En la vida social, las mujeres tienen la responsabilidad social de multiplicar y alimentar a las generaciones futuras. Generalmente, en la vida del empleo femenino, hay un período de empleo bajo, es

⁴¹ 《消除就业和职业歧视的公约》 <https://wenku.baidu.com/view/070c395bbe23482fb4da4cd3.html>

decir, el período del embarazo, maternidad y lactancia. Como el Derecho laboral estipula claramente que "Las trabajadoras tienen derecho a la licencia de maternidad según lo prescrito, los salarios se pagan". Bajo esta circunstancia, si los trabajadores y trabajadoras tienen la misma productividad laboral, las empresas que buscan maximizar sus propias ganancias compararán los ingresos de hombres y mujeres, y tenderán a elegir contratar hombres para el empleo.

Aunque el Estado aboga por la igualdad entre hombres y mujeres y se opone a la discriminación de género en el empleo, no siempre se cumplen las leyes. Es el caso de compañías que, incluso si no lo hacen, generalmente no serán castigadas o sufrirán pérdidas. Por lo tanto, cada empleador busca maximizar sus propios intereses al momento de reclutar. Y no quiere asumir el costo adicional para la unidad debido a problemas de fertilidad femenina o diferencias físicas, y luego rechazar las empleadas.

2. Cultura tradicional

La influencia de la cultura tradicional es la causa raíz de la discriminación de género. El impacto negativo de la cultura tradicional en el empleo de las mujeres se refleja principalmente en la discriminación pre-mercado y la discriminación pro-mercado. La llamada discriminación pre-mercado se refiere a la discriminación que existe antes de que el empleo ingrese al mercado, principalmente en la inversión en educación. La discriminación pro-mercado se refiere a la discriminación en el empleo en el mercado laboral.

En la actualidad, con el desarrollo de la economía de mercado, las industrias de alta tecnología se han desarrollado a pasos agigantados, el requisito básico para los empleados es que hayan recibido educación superior. Debido a que las mujeres tienen menos educación que los hombres, las mujeres tienen menos oportunidades de adquirir habilidades que los hombres, por lo que las mujeres están en desventaja en la competencia laboral y el empleo es más difícil.

3.2.3 La situación social de discriminación de género en el empleo

Debido al concepto chino tradicional profundamente arraigado, aunque el nivel de educación de las mujeres ha mejorado y la tasa de participación laboral ha aumentado mucho, la discriminación en el empleo de las mujeres sigue siendo generalizada. Muchas discriminaciones se producen en diferentes etapas y procesos de empleo de las mujeres.

Al mismo tiempo, gracias a la influencia de los propios costos físicos, psicológicos, de fertilidad, mano de obra y otros factores de las mujeres, así como a la búsqueda de los máximos beneficios, la cultura tradicional de género y otros factores

objetivos, el problema de la discriminación laboral de las mujeres no se ha resuelto fundamentalmente. Las actuaciones más destacadas son las siguientes:

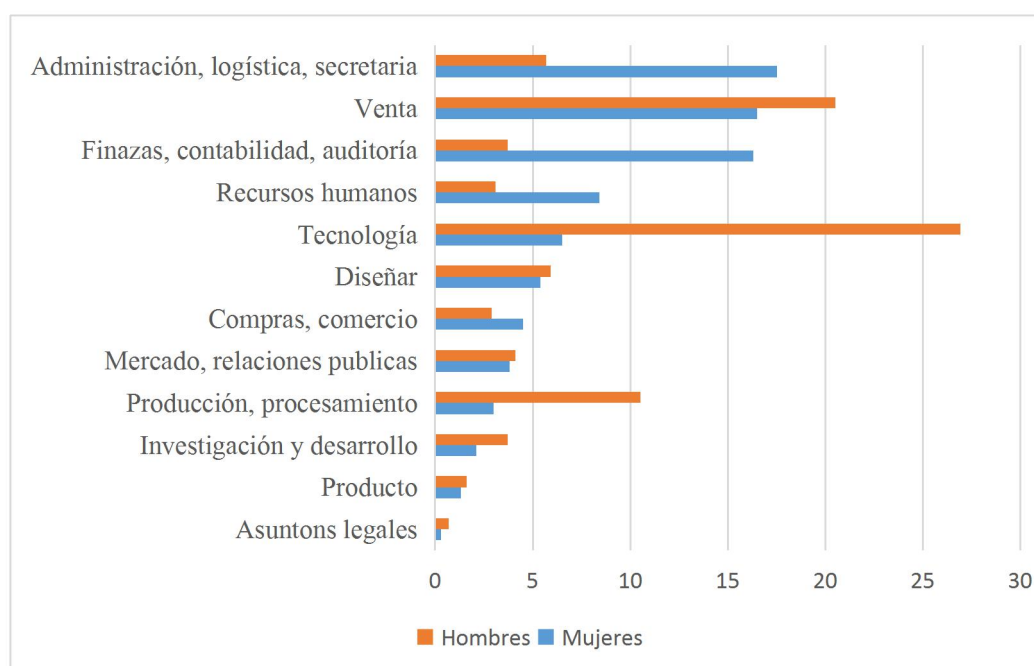
1. *Segregación de género de los puestos*

Durante mucho tiempo, afectados por factores como el salario, la fuerza física y la concepción, los empleadores seleccionan a los solicitantes de empleo por género, lo que obviamente constituye una situación en la que el trabajo masculino y el femenino son separados. Algunas ocupaciones se consideran más adecuadas para hombres o mujeres, y se forman.

El fenómeno de la "segregación de género" con un solo género o una gran proporción de disparidad en una determinada ocupación. Las "enfermeras de sexo masculino" y las "veterinarias de sexo femenino" a menudo atraen muchos ojos curiosos o cuestionadores. En la sociedad actual, que persigue cada vez más la igualdad de género, todavía existen disparidades de género y discriminación de género, y hay aún más empleadores. Al reclutar para puestos importantes, solo se reclutan hombres..

La segregación ocupacional de género es la manifestación más prominente y fundamental de la discriminación de género en el empleo, lo que conduce directamente al espacio de empleo reducido y al desarrollo ocupacional de las mujeres. Cuando las ocupaciones de las mujeres están limitadas por el nivel técnico y el nivel más bajo, la diferencia de los salarios de ambos sexos también se amplía aún más.

Gráfico 1: Ocupación según rama de actividad y periodo de China (en %)

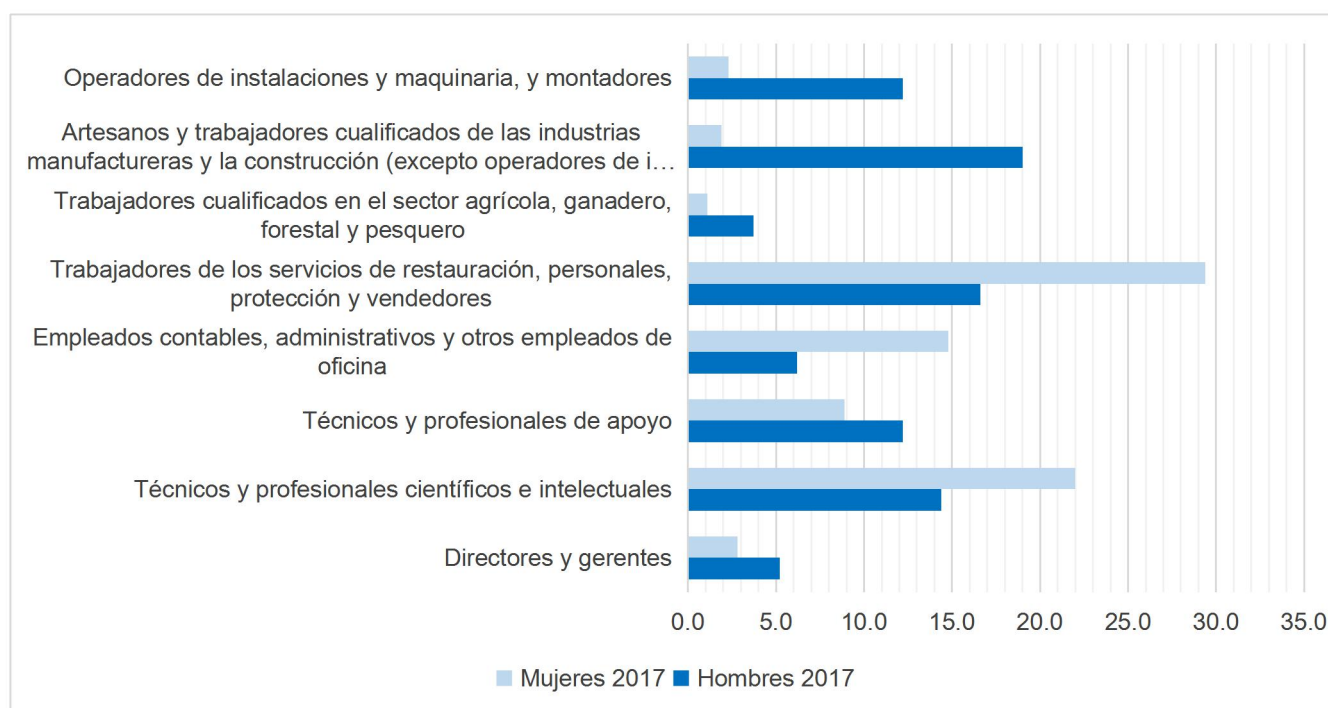


Fuente: Informe de la encuesta de 2018 sobre el estado del lugar de trabajo de las mujeres chinas

Como se puede ver en el gráfico 1 , las mujeres están principalmente involucradas en negocios relacionados con negocios y finanzas, incluyendo administración / logística / secretaria, ventas, finanzas / contabilidad / auditoría, y los recursos humanos son las "cuatro posiciones principales" para las mujeres. La posición superior masculina es tecnología, producción y procesamiento, especialmente en la "posición técnica", los hombres tienen la mayor proporción y la mayor diferencia entre los dos.

Al mismo tiempo, desde la perspectiva de rango y nivel, más hombres ocupan cargos directivos, mientras que más mujeres aún ocupan cargos básicos, y el 67,1% de las mujeres son empleadas / personal ordinario, mientras que sólo el 14,8%, ocupa puestos directivos, donde, como ya hemos señalado, la proporción de hombres es significativamente mayor que la de mujeres.

Gráfico 2: Ocupación según rama de actividad y periodo de España(en %)



Fuente: Instituto Nacional de Estadístico, 2017

Al mismo tiempo, según el Instituto Nacional de Estadísticas de España, más mujeres trabajan en los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, lo que representa un 29,4%, mientras que la diferencia entre hombres y mujeres es la mayor diferencia porcentual en el trabajo es artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, hombres y mujeres representaron el 19% y el 1,9% respectivamente. En segundo lugar, un dato similar al anterior es que los hombres tienen una ventaja en I+D+i. Según las estadísticas, las mujeres representan solo el 38.8% de I+D+i.

2. Diferentes salarios por mismo trabajo para hombres y mujeres

La diferencia de salario por un mismo trabajo para hombres y mujeres es simplemente el salario desigual en el empleo. Hay que decir que este fenómeno es un fenómeno global.

Desde una perspectiva global, las mujeres trabajadoras tienen en promedio aproximadamente un tercio más bajas los salarios que los hombres. En lo que respecta a China, aunque la brecha de ingresos entre hombres y mujeres se ha reducido, a nivel nacional, es un hecho indiscutible que los hombres y las mujeres reciben un pago diferente. De acuerdo con el último informe del “Informe de Disparidad de Pagos de Género de China 2018⁴²” publicado que el salario mensual promedio de las mujeres chinas es solo el 78.3% del de los hombres.

En 2018, el salario mensual promedio de las trabajadoras chinas fue de 6,497 yuanes, que fue un 21.7% más bajo que el salario promedio masculino. La diferencia en el salario entre hombres y mujeres en las ciudades de primer nivel⁴³ es la más pequeña, y las diferencias entre las ciudades de tercer⁴⁴ y cuarto nivel⁴⁵ se están ampliando.

Según el informe, hay tres factores que hacen que los salarios de las mujeres sean más bajos que los de los hombres. Las clasificaciones de mayor a menor son la posición, la industria y los años laborales. La elección de trabajo es el factor más importante en la diferenciación de hombres y mujeres. A partir de los trabajos actuales de mujeres y hombres, existen áreas obvias de ventaja profesional de género.

Según el "Informe de la encuesta de 2018 sobre el estado del lugar de trabajo de las mujeres chinas⁴⁶", los hombres están más inclinados a trabajar con una alta

⁴² 《2018 年中国性别薪酬差异报告》 <http://www.199it.com/archives/843315.html>

⁴³ 一线城市: Las ciudades de primer nivel se refieren a las metrópolis que se encuentran en una posición importante en las actividades políticas, económicas y sociales nacionales y tienen el papel principal y la capacidad de irradiar. En la escala urbana, infraestructura, cultura, consumo y otros aspectos, las ciudades de primer nivel generalmente están por delante de otras ciudades.

二线城市: La mayoría de las ciudades de segundo nivel son capitales de provincia, ciudades económicamente fuertes en la región oriental o ciudades regionales con economías desarrolladas.

⁴⁴ 三线城市: Las ciudades de tercer nivel se refieren a ciudades grandes o medianas con importancia estratégica, economía relativamente desarrollada y grandes agregados económicos.

⁴⁵ 四线城市: Las ciudades de cuarto nivel son principalmente ciudades de nivel de prefectura en la región central, incluidas algunas ciudades de nivel de condado en las regiones económicamente desarrolladas de las provincias orientales y ciudades de nivel de prefectura y ciudades de nivel de condado en las regiones occidentales. Su desarrollo económico a menudo depende de las PYME o recursos locales.

⁴⁶ 《2018 年中国女性职业现状报告》

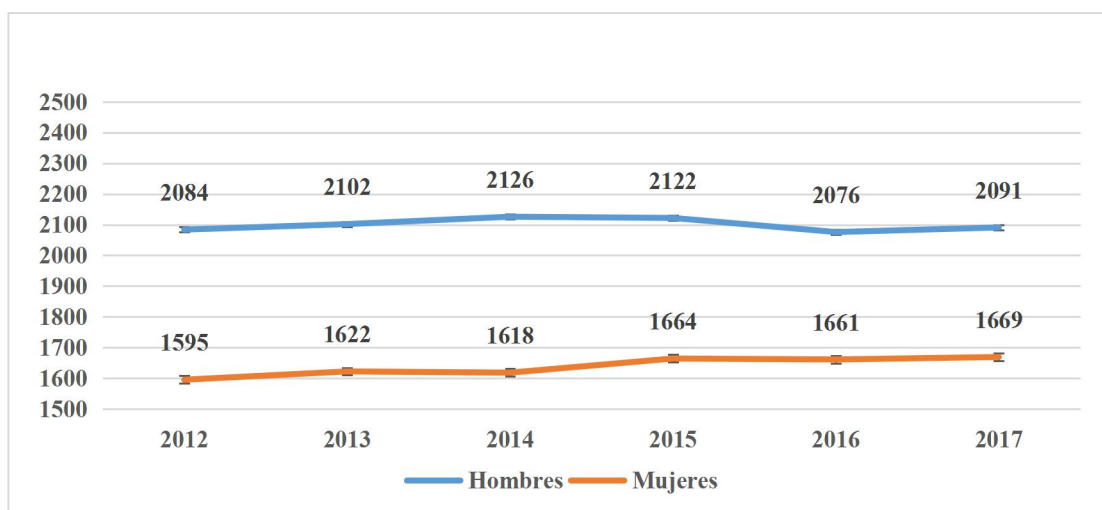
https://mp.weixin.qq.com/s?src=11×tamp=1562065280&ver=1704&signature=ltGrVRHXbvO-0v1C*6JAmYrEtXNs7w3BAh*GeqdlPviXj5oBB9wTkARV70Ib7tHlcC3nnVzpq7qnFJfJrjQ0JOJd6iFT6hSSVVq7469U1Dx3wFH8*uGVn3uGVmG*yJTUq&new=1

intensidad de trabajo y ventas, como la tecnología, mientras que las mujeres están más inclinadas a equilibrar los trabajos con una intensidad de trabajo moderada, como administración, operación y mercado.

De la misma manera la brecha salarial de género sigue creciendo con la experiencia, y la brecha salarial de género para los recién llegados al lugar de trabajo es la más pequeña. A medida que aumentan los años de trabajo, las brechas salariales aumentan gradualmente.

Igualmente, según estadísticas, las españolas cobran de media un 11.5% menos que sus compañeros varones y su presencia en los puestos de poder, tanto en el ámbito privado como el público, sigue siendo residual. Según explica el INE, una de las razones principales de estas desigualdades en salario medio por sexo es "que las mujeres trabajan a tiempo parcial, con contratos temporales y en ramas de actividad menos remuneradas en mayor proporción que los hombres".

Gráfico 3: La brecha salarial entre hombres y mujeres (en euro)



Fuente: Instituto Nacional de Estadístico, 2012-2017⁴⁷

Si se observan los diferentes deciles por sexo, se observa que las mujeres concentran los menores salarios medios, mientras que los hombres con mayores remuneraciones.

El INE recuerda que uno de los factores más importantes para la determinación del salario es el tiempo de trabajo. En 2017, el salario medio bruto de los trabajadores con jornada parcial fue de 731,44 euros al mes, una cantidad que disminuyó frente a la de 2016, mientras que el de los empleados con jornada completa ascendió hasta los 2.120,76 euros. Este tipo de trabajo de jornada reducida es realizado mayoritariamente por mujeres. De los 2.616.600 asalariados empleados a tiempo parcial el pasado año, el 73,2% eran mujeres.

⁴⁷ <http://www.ine.es/welcome.shtml>

Según el secretario general de Comisiones Obreras, "la elección de este tipo de jornada parcial no es voluntaria, responde a razones diferentes y la primera de ellas es no encontrar trabajo a tiempo completo". En España en el año 2017, los motivos principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (58.2%), otros motivos no especificados (16.1%) y el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (12.8%).

	Brecha salarial entre hombres y mujeres	Razones
China	El salario mensual promedio de las mujeres fue de 6,497 (Aproximadamente igual 831.6euros) yuanes, que fue un 21.7% más bajo que el salario promedio masculino	<ol style="list-style-type: none"> 1. La elección de trabajo es el factor más importante en la diferenciación de hombres y mujeres. 2. La brecha salarial de género sigue creciendo con la experiencia, y la brecha salarial de género para los recién llegados al lugar de trabajo es la más pequeña. A medida que aumentan los años de trabajo, las brechas salariales aumentan gradualmente. 3. La brecha salarial de género sigue creciendo con el edad.
España	El salario mensual promedio de las mujeres fue de 422euros, que fue un 11.5% más bajo que el salario promedio masculino	Los factores más importantes para la determinación del salario es el tiempo de trabajo, el trabajo de jornada parcial es realizado mayoritariamente por mujeres. Los motivos principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa, otros motivos no especificados y el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores.

3. Oportunidades de empleo desiguales

En la actualidad, las mujeres son especialmente discriminadas en el mercado laboral. Algunos académicos han resumido el desempeño de este fenómeno en tres categorías: distinción, exclusión y prioridad. La "Distinción" se refiere al empleo de mujeres para realizar trabajos de baja tecnología y pobres, que es la segregación de género de los apuesto mencionada anteriormente. La "Exclusión" se refiere al establecimiento por parte del empleador de algunas razones de empleo poco razonables para controlar el número de empleadas, lo que hace que muchas mujeres elegibles pierdan oportunidades de empleo. Y la "Prioridad" se refiere al empleo de hombres en las mismas condiciones.

Las trabajadoras están en una posición más vulnerable que los hombres. Por otro lado, la negativa del empleador a usar mujeres es una opción para evitar los costes naturales adjuntos⁴⁸ (*Naturally-attached costs*) de las mujeres para mantener su ventaja competitiva. La teoría de la discriminación de Becker señala que el coste natural adjunto es una indicación adicional de las mujeres en relación con los hombres y es la causa fundamental de la negativa de los empleadores a usar a las mujeres.

El "coste natural adjunto" significa que las mujeres, además del trabajo social, también necesitan gastar tiempo y energía en el parto, la crianza de los hijos, las tareas domésticas y otras tareas domésticas. El empleador debe pagar los sueldos y bonificaciones de las empleadas durante la licencia de maternidad y, al mismo tiempo, sufragar el costo de cubrir las vacantes.

Por otro lado, durante el parto, las trabajadoras se retiran del mercado laboral en un cierto período de tiempo, lo que provoca la interrupción de su vida laboral, lo que reducirá la capacidad real de los empleados, lo que también impone una carga de costos indirectos para el empleador. Se puede ver que el empleador tiende a contratar mano de obra masculina para garantizar sus propios intereses.

La discriminación sexual durante el empleo no es solo en el aspecto del reclutamiento, sino también en muchos aspectos de las relaciones laborales establecidas por las mujeres. Este tipo de discriminación se refleja principalmente en la desigualdad de la compensación laboral, la formación profesional y la desigualdad en la promoción.

En términos de capacitación y promoción vocacional, la capacitación vocacional está directamente relacionada con el avance profesional. Si las mujeres no tienen una oportunidad justa, la igualdad de oportunidades de empleo es solo mantenerse en forma de igualdad, no de igualdad sustantiva, el trabajo más básico de las mujeres. La equidad no puede ser garantizada.

Hay un fenómeno en la promoción del lugar de trabajo, es decir, el efecto techo de cristal se refiere al hecho de que cuando una minoría o un grupo específico continúa avanzando en la posición de nivel medio, aunque se ve en el nivel superior, pero estaba obstruido por una capa de techo de cristal invisible, y no importaba lo duro que lo intentara, era imposible alcanzar la posición superior a través del vidrio.

En España, solo el 17% de las consejeras de las grandes empresas son mujeres,

⁴⁸ 自然附着成本：是指女性相对于男性来说，除了从事社会劳动外，还需要花费时间和精力从事生育、抚养小孩、操持家务等家务劳动。

Costo de apego natural: se refiere al hecho de que las mujeres, además del trabajo social, también necesitan gastar tiempo y energía en el parto, criar hijos, hacer tareas domésticas y otras tareas domésticas.

una tasa muy por debajo de la media europea. En la representación empresarial, solamente una de cada diez ejecutivos de máximo nivel son mujeres y solo el 3% son consejeras delegadas. En China, la proporción de mujeres chinas en la alta dirección es solo del 8% al 9%. Según la encuesta, la mayoría de las encuestadas en el lugar de trabajo indicaron que es difícil obtener un ascenso después de ingresar al trabajo, y solo el 23.6% de las mujeres pueden obtener un ascenso.

3.3 Soluciones contra la discriminación de género en el empleo

En resumen, las mujeres están sujetas a una severa discriminación de género durante el proceso de empleo. El empleo femenino es el medio básico para que las mujeres obtengan ingresos, ganen respeto social y alcancen la autoestima. El fenómeno actual de la discriminación en el empleo femenino en el mercado laboral no solo afecta el propio desarrollo de las mujeres, sino que no es propicio para el desarrollo económico y el progreso social.

Para garantizar el desarrollo saludable de la sociedad humana, debe eliminar la discriminación contra el trabajo y el empleo de las mujeres, lo que requiere que toda la sociedad, incluidos el gobierno, los empleadores y las mujeres, trabajen juntas. Por lo tanto, en respuesta a este problema, se deben tomar algunas medidas para resolverlo.

1. Salarios igualitarios

Trabajos similares deberían tener salarios similares, sin importar la edad, sexo, religión, inclinación política o color de piel. Lo único en lo que debería enfocarse en las habilidades que las personas necesitan para desarrollar el trabajo que se les asigna. Establece una política de retribución salarial que asegure que todos tus empleados sean pagados igualmente por desempeñar el mismo rol y reciben las mismas oportunidades cuando se los promueve.

2. Políticas estrictas contra discriminaciones

La responsabilidad social corporativa significa que, además de perseguir la maximización de beneficios, las empresas también deben proteger y mejorar el bienestar social. En este sentido, la autonomía del empleador no es un derecho no restringido, y el empleador debe asumir ciertas responsabilidades sociales para prohibir la discriminación sexual en el empleo.

Las empresas deben ser las primeras en no tolerar las discriminaciones de sus empleados. Ya sean discriminaciones sexuales, raciales, religiosas o políticas, la empresa debe desarrollar políticas estrictas y establecer procedimientos claros para

asegurar que los empleados entiendan lo que las mismas implican. Permita que los empleados informen fácilmente sobre cualquier forma de discriminación e infórmeles sobre las consecuencias profesionales que pueden tener para los posibles infractores. Al mismo tiempo, es necesario que el estado apruebe una legislación para definir la autonomía del empleador y restringir y corregir su comportamiento.

3. Acelerar el desarrollo de la industria terciaria y alentar a las mujeres a iniciar sus propios negocios

El Estado proporciona las políticas preferenciales correspondientes para alentar el desarrollo de pequeñas y medianas empresas, acelerar el desarrollo de la industria terciaria, crear más empleos para las mujeres, aliviar la contradicción entre la oferta y la demanda de trabajo y hacer que la proporción de distribución laboral de hombres y mujeres en varias industrias sea más razonable.

Además, el estado también debe alentar y apoyar el espíritu empresarial de las mujeres. El primero es desarrollar un plan empresarial correspondiente para proporcionar más plataformas empresariales para las mujeres, el segundo es que las escuelas y la sociedad pueden realizar cursos correspondientes de emprendimiento para mejorar la comprensión y la concienciación de las mujeres sobre el emprendimiento.

4. Mejorar el sistema de seguro de maternidad y compartir el costo del trabajo para las empresas

La razón fundamental para que las empresas discriminen a las mujeres es ahorrar costos laborales y maximizar sus propios intereses. Por lo tanto, el estado debe mejorar el sistema de seguro de maternidad para mujeres. El estado y la sociedad asumen conjuntamente el costo del parto, reducen los gastos que deben asumir las empresas para que las empresas puedan evaluar objetivamente la capacidad laboral de las mujeres y establecer una filosofía de gestión orientada a las personas.

5. Construyendo un sistema legal para la protección de los derechos laborales de las mujeres

El Estado y todos los niveles de gobierno formulan y mejoran las leyes, regulaciones y otras medidas prescritas para restringir el comportamiento de diversos temas de comportamiento en el mercado laboral, a fin de garantizar que las mujeres tengan un ambiente laboral justo y equitativo. A continuación, presentaremos algunas regulaciones promulgadas por China y España sobre el tema de la discriminación.

3.3.1 Las disposiciones de China

El derecho a garantizar el empleo igualitario de las mujeres refleja el respeto de los derechos humanos de los países y el mantenimiento de los intereses vitales de los ciudadanos. Es un requisito inherente para la implementación de la política nacional básica de igualdad entre hombres y mujeres, y también es la necesidad de la civilización social y el progreso.

Desde el principio, China siempre ha otorgado gran importancia a la protección de los derechos e intereses laborales de las mujeres, y ha promulgado sucesivamente una serie de leyes y reglamentos para proteger los derechos laborales de las mujeres en períodos de empleo igual y períodos fisiológicos especiales.

De acuerdo con los artículos 3, 26, 27 de “La Ley de Promoción del Empleo de la República Popular de China⁴⁹”, enmendada por la 14^a Reunión del Comité Permanente de la 12^a Asamblea Nacional del Pueblo el 24 de abril de 2015:

“劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”

“用人单位招用人员、职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施就业歧视。”

“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利。”

“用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。用人单位录用女职工，不得在劳动合同中规定限制女职工结婚、生育的内容。””

Los trabajadores tienen el derecho legal de buscar trabajo y elegir el trabajo en condiciones de igualdad. No deben ser discriminados por las diferencias étnicas, raciales, de género y creencias u otras. Al mismo tiempo, los empleadores deben proporcionar oportunidades de empleo iguales y condiciones de empleo justas a los trabajadores, y no deben implementar la discriminación en el empleo.

El Estado garantiza a las mujeres iguales derechos para trabajar con los hombres. Los empleadores que reclutan personal, a excepción de los tipos de trabajo o puestos que no son adecuados para las mujeres según lo prescrito por el Estado, no pueden negarse a contratar mujeres o elevar el nivel de empleo para las mujeres por motivos de género. Al emplear a mujeres, el empleador no debe estipular en el contrato laboral

⁴⁹ 《中华人民共和国就业促进法》 <http://law.lawtime.cn/d705822710916.html>

las restricciones sobre el matrimonio y el nacimiento.

De manera similar, de acuerdo con los artículos 12 y 13 la “Ley del Derecho laboral de la República Popular China⁵⁰”:

“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。”

“妇女享有与男子平等的就业权利。在录用职工时，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。”

De acuerdo con las disposiciones de la Ley del Derecho laboral, los trabajadores son empleados sin discriminación por motivos de origen étnico, raza, género y creencias religiosas. Las mujeres tienen los mismos derechos laborales que los hombres. Cuando se contrata a empleados, a excepción de los tipos de trabajos o trabajos que no son adecuados para las mujeres según lo prescrito por el estado, no se puede negar a las mujeres o se pueden aumentar los estándares de reclutamiento para mujeres por motivos de género.

Además, según los artículos 22 ya 23 de la “Ley de la República Popular China sobre la protección de los derechos de la mujer”:

“国家保障妇女享有与男子平等的劳动权利和社会保障权利。”

“各单位在录用职工时，除不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。”

各单位在录用女职工时，应当依法与其签订劳动（聘用）合同或者服务协议，劳动（聘用）合同或者服务协议中不得规定限制女职工结婚、生育的内容。”

La ley también estipula que las mujeres tienen los mismos derechos laborales y la seguridad social que los hombres.

Además, cuando se contrata a empleados, cada unidad no puede negarse a contratar mujeres o elevar el nivel de empleo para las mujeres, excepto para los puestos o puestos que no son adecuados para las mujeres.

Cuando emplean a empleadas, todas las unidades deben firmar contratos laborales (contratar) o acuerdos de servicio con ellos de acuerdo con la ley. Los contratos laborales (contratar) o acuerdos de servicio no pueden estipular restricciones

⁵⁰ 《中华人民共和国劳动法》 http://www.npc.gov.cn/wxzl/gongbao/2000-12/05/content_5004622.htm

sobre el matrimonio y la maternidad de las empleadas.

Por último, para promover el empleo justo de las mujeres, la Federación de Mujeres de China formuló “Medidas provisionales para que las organizaciones de mujeres promuevan el empleo justo de las mujeres” en 2016, combinando la situación real de las mujeres en la discriminación en el empleo doméstico, enumerando algunos casos de sospecha de discriminación y enfocándose en los problemas prominentes de discriminación contra las mujeres en el proceso de reclutamiento y empleo, se estipuló la situación, los procedimientos y los contenidos de la entrevista.

Por lo tanto, fundamento del artículo 2 de la “Medidas provisionales para que las organizaciones de mujeres promuevan el empleo justo de las mujeres”:

“在招用、录用过程中，用人单位有下列情形之一的，涉嫌歧视：

- 1. 除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，招聘信息显示限男性或男性优先，或者提高对女性求职者要求的；*
- 2. 拒收或者不看女性求职者简历的；*
- 3. 同等条件下，限制女性求职者笔试、面试或者复试机会的；*
- 4. 直接询问女性求职者婚姻状况、子女状况，或者近期是否有结婚、生育打算的；*
- 5. 通过打听配偶工作、孩子入园、孩子们相处情况等，判断女性求职者是否已婚、已育或者子女数量的；*
- 6. 其他歧视女性行为的。”*

Si en el proceso de reclutamiento y empleo, el empleador tiene una de las siguientes circunstancias, se sospecha de discriminación⁵¹:

1. A excepción de los trabajos que no son adecuados para las mujeres, la información de reclutamiento indica que se restringe a los hombres, o que se aumentan los requisitos para las mujeres que buscan empleo;
2. Rechazar o no ver el currículum de una mujer que busca trabajo;
3. Bajo las mismas condiciones, limite las oportunidades de prueba escrita, entrevista o reevaluación de las candidatas;
4. Preguntar directamente a las mujeres que buscan empleo sobre su estado civil, el estado de sus hijos o si tienen un plan de matrimonio o de maternidad en un futuro cercano;
5. Determine si las mujeres que buscan empleo están casadas, tienen hijos o la

⁵¹ 《妇联组织促进女性公平就业约谈暂行办法》：Medidas provisionales para que las organizaciones de mujeres promuevan el empleo justo de las mujeres

cantidad de hijos preguntando por el trabajo de su cónyuge, si ingresan a la escuela y se llevan bien con los hijos;

6. Otra discriminación contra la mujer.

3.3.2 Las disposiciones de España

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

El artículo 14 de la Constitución española⁵² proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.

“La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983...”

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer⁵³ consta de 30 artículos, se define explícitamente la discriminación contra las mujeres y adoptar medidas para garantizar a las mujeres una protección eficaz contra la discriminación, y eliminar todas las formas de discriminación contra la mujer practicada por personas, organizaciones y empresas.

El art. 4.2 c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dentro de los derechos laborales, establece que en la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

“A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.”

⁵² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

⁵³ <https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

De acuerdo con el art. 9.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores⁵⁴, el nuevo apartado 3 añadido por el RD-ley 6/2019, de 1 de marzo ha añadido, con efectos de 08/03/2019 específica:

“En caso de nulidad por discriminación salarial por razón de sexo, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al trabajo igual o de igual valor”

El art. 22.3 ET, igualmente modificado por el RD-ley 6/2019, establece la necesidad de:

“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres...”

Y el art. 28 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores preceptua la obligación empresarial de pagar Salarios igualitarios:

“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.”

A la vez, el art. 55.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores estipula que el despido por las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas de las personas trabajadoras, junto con una serie de supuestos concretos como :

“El de los trabajadores durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento... o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural...”

“El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos...”

⁵⁴ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Con la intensificación de la competencia de la economía de mercado, la disparidad de las mujeres es cada vez más grave. Es extremadamente urgente defender el concepto de igualdad entre hombres y mujeres, mejorar la calidad de las mujeres y mejorar las leyes, regulaciones y políticas. Con los esfuerzos conjuntos del estado y la sociedad, esperamos eliminar la discriminación de género en el empleo tan pronto como sea posible y proporcionar un entorno laboral real y justo para las mujeres.

Capítulo IV Problemas en la protección de los derechos laborales de las trabajadoras en "Tres etapas"

4.1. Caso laboral de mujeres en "Tres etapas"

Caso 1: Desde 2014, la Sra. Xiao se ha desempeñado como superintendente de recursos humanos en el departamento de recursos humanos de una compañía de TI en Beijing. El 4 de julio de 2016, la compañía canceló el contrato laboral con la Sra. Xiao debido a que no podía proporcionar el certificado correspondiente. La Sra. Xiao no estuvo de acuerdo y dijo que podría estar embarazada, pero la compañía solicitó un certificado médico de embarazo en el plazo de una semana.

De lo contrario, la Sra. Xiao dijo que no podía proporcionar pruebas de embarazo a corto plazo, así que pasó por las formalidades de dejar temporalmente el puesto de trabajo. Después de dejar el cargo, la Sra. Xiao revisó su cuerpo y confirmó que estaba embarazada durante su empleo. Presentó un arbitraje laboral ante la Comisión de Arbitraje Laboral de Beijing y exigió una compensación por el salario de "Tres etapas". Durante el proceso de arbitraje, la Comisión de Arbitraje sugirió que el hecho de no reanudar las relaciones laborales no podía garantizar los beneficios de "Tres etapas" de las empleadas, por lo que la Sra. Xiao aceptó reanudar las relaciones laborales.

Después del restablecimiento de las relaciones laborales, la empresa no reanudó el trabajo antes de la renuncia de la Sra. Xiao y no organizó nuevos puestos, ni proporcionó ningún equipo de oficina ni condiciones de oficina. Y un mes más tarde, la Sra. Xiao recibió una notificación por escrito de despido. La razón fue que la Sra. Xiao llegó tarde muchas veces y se quedó sin trabajo durante las horas de trabajo, lo que violó gravemente la disciplina de la compañía.

La Sra. Xiao una vez más aprobó el arbitraje laboral, los litigios laborales, las apelaciones y otros medios, y en última instancia no pudo mantener sus derechos e intereses en "Tres etapas", y solo obtuvo una compensación por despido ilegal.

Caso 2: Andrea, que estaba embarazada, tuvo que soportar tener que trasladarse a dos sedes durante sus jornadas laborales. Debe estar medio día en una oficina y que al medio día debe ir a la otra oficina (obviamente debía tomar bus o Tren y en las horas pico era terrible para ella con la barriga y el peso que representaba).

A pesar de que habló con los encargados, la situación siguió igual. Además, cuando volvió de su licencia recibía llamados de atención por tomarse su hora de lactancia. "Debía extraerme la leche 3 o 4 veces al día (porque el dolor era terrible) y

la jefa que tenía en ese momento me decía que conocía otras señoras que tenían bebés y no perdían tiempo sacándose la leche”. Al final, Castro tuvo que poner una queja en el área de recursos humanos para que los maltratos psicológicos cesaran.

4.2 Problemas básicos en el empleo

Las mujeres de "Tres etapas" son también las llamadas mujeres en el embarazo, el parto y la lactancia. A través de los casos anteriores, podemos encontrar fácilmente que las mujeres en "Tres etapas" están experimentando un cierto grado de daño en su trabajo real debido a sus circunstancias especiales. Según el informe de la encuesta sobre la aplicación de la “Ley de protección de los derechos e intereses de la mujer”⁵⁵, el 78,5%, el 40,1% y el 25,6% de las mujeres no estaban especialmente protegidas durante la menstruación, el embarazo y la lactancia.

En primer lugar, en el empleo, muchos empleadores indicarán en la feria de empleo que las mujeres no se inscribirán, o que se les darán restricciones de edad, como 20-25 años, además de las mujeres que no están casadas, todo tipo de restricciones estrictas, se estipula que la mayoría de las mujeres que necesitan empleo deben ser excluidas del ámbito de empleo.

En España la brecha salarial aumenta con la edad, principalmente a partir de los 30 años, momento que muchas españolas viven su primer embarazo. En comparación con España, en China, no existe una brecha significativa entre el salario promedio de hombres y mujeres para los empleados de 20 años. De hecho, el salario promedio de las mujeres es más alto que el de los hombres. Sin embargo, la brecha salarial entre hombres y mujeres comenzó a abrirse en la edad de 30 años y ha seguido aumentando con la edad, especialmente después de los 35 años, la brecha salarial de género se ha ampliado.

En este sentido, el CEO de ZhiPin, Guo Sheng, señaló que el salario igual de las mujeres es más bajo que el de los hombres, y el reclutamiento social es más típico que el reclutamiento en el campus. Si comparamos el ingreso de toda la mujer con el ingreso de los hombres, cuanto menor sea la brecha de ingresos en la fuente, mayor será la brecha de ingresos. Analizó tres razones: el primer canal de competencia femenina es peor que el de los hombres. El ingreso de las mujeres es más bajo que el de los hombres en el caso de este último. La brecha entre los nuevos graduados no es tan grande. Una razón que todos saben por las mujeres. La duración del período de trabajo se perdió durante uno o dos años, y el segundo fue que su tiempo de producción fue más largo. Al comienzo del tercer día, si observa el valor futuro de

⁵⁵ 《妇女权益保障法》实施情况调查报告: Informe de investigación sobre la implementación de la Ley de Protección de los Derechos e Intereses de las Mujeres
<https://max.book118.com/html/2015/0727/22115557.shtml>

esta persona, cuanto más cerca esté el período de nacimiento, menor será el valor.

Según estadística⁵⁶, en España, la tasa de empleo de las mujeres entre 20 y 49 años sin hijos es superior a la de las mujeres con un hijo de edad inferior a 6 años. De la Rica ha estudiado cómo afecta la brecha, concretamente, a las mujeres nacidas entre 1968 y 1972, con estudios superiores. Y los resultados son muy llamativos: al entrar al mercado laboral es del 20%, asciende al 27% con la edad de entre 37 y 42 años y sigue creciendo hasta el 35% a la edad de 41-46 años.

Las causas de este comportamiento son múltiples: en primer lugar, "las mujeres promocionan menos que sus homólogos varones a la edad de 30-34 años" y, en segundo, las mujeres reciben un 35% menos de retribución en cuanto a complementos variables. Esto se puede deber, en parte, a que estos bonos son muy habituales en sectores masculinizados (por ejemplo, finanzas), mientras que en otros con mayor presencia femenina este tipo de salarios no son tan frecuentes (sanidad o educación). Algunos estudios también aseguran que parte de la brecha se apoya en que las mujeres tienen empleos más precarios y ocupan puestos en empresas menos potentes. En 2016 los hombres sin hijos menores de 10 años ingresaron de media 15.199 euros, mientras que los que contaban con un hijo en su hogar, 17.989 euros. Las mujeres sin hijos menores de diez años, por su parte, percibieron 10.000 euros, frente a los 10.889 euros que ingresaron las que tenían hijos.

	Cuándo comienza la brecha salarial	Razones
China	Comenzó a abrirse en la edad de 30 años y ha seguido aumentando con la edad, especialmente después de los 35 años, la brecha salarial de género se ha ampliado.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El primer canal de competencia femenina es peor que el de los hombres. 2. Una razón que todos saben por las mujeres. La duración del período de trabajo se perdió durante uno o dos años, y el segundo fue que su tiempo de producción fue más largo.
España	A partir de los 30 años	<ol style="list-style-type: none"> 1. A partir de los 30 años, momento que muchas españolas viven su primer embarazo. 2. Las mujeres promocionan menos que sus homólogos varones a la edad de 30-34 años 3. Las mujeres tienen empleos más precarios y ocupan puestos en empresas menos potentes

⁵⁶ <https://www.expansion.com/economia/2018/03/07/5a9ea4f8468aeb59088b45ef.html>

La razón no es más que una consideración de intereses. Si una empresa contrata a mujeres empleadas casadas, se enfrentará a los costos asociados con el embarazo y el parto de estas trabajadoras. El empleador no solo debe pagar las tarifas del seguro de maternidad, sino también las empleadas que no pueden trabajar durante el embarazo o la lactancia. Pérdida, aumento de la tasa de costos relacionados con el negocio. Con el fin de maximizar los beneficios, las empresas reducirán el número de empleadas.

En segundo lugar, las empleadas están embarazadas durante el trabajo y los empleadores a menudo las transfieren de sus posiciones originales a otras, y los salarios correspondientes se ven obligados a caer. Las trabajadoras que han sido degradadas y reducidas en las "Tres etapas" abundan.

Aunque la ley estipula que los empleadores no deben reducir el salario de las trabajadoras durante el embarazo, algunas empresas pagan bonificaciones según el rendimiento. Si las empleadas están dispuestas en puestos de inactividad, no se pueden obtener las bonificaciones correspondientes. Sin embargo, cuando se infringen los derechos de las empleadas y se requiere la protección de los departamentos pertinentes, han surgido muchas dificultades.

Aunque el "Derecho laboral de la República Popular" estipula que la conclusión y modificación de los contratos laborales deben seguir los principios de igualdad, voluntariedad y consenso, y no debe violar las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos. Una vez que se concluye el contrato, el deudor pertinente cumplirá con sus obligaciones correspondientes de acuerdo con el contrato.

Y el "Derecho Laboral y de la Seguridad Social" también estipula el nulo del despido para las trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, y las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a las trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia.

Sin embargo, desde la perspectiva del departamento de trabajo, los derechos de las trabajadoras deben protegerse y los intereses de las empresas deben tenerse en cuenta. Los intereses inmediatos también deben tenerse en cuenta en los intereses generales. Cuando una empleada no puede desempeñar su trabajo actual debido a un embarazo, es necesario contratar a una persona para reemplazarla con el fin de garantizar el funcionamiento normal de la empresa. Cuando la licencia de maternidad de una empleada que ha dado a luz regresa, la forma de reasentar a la empleada que reemplaza a la empleada también es un problema que la empresa debe considerar.

4.3 Las situaciones actuales y los defectos de las disposiciones legales sobre las "Tres etapas" de los derechos e intereses de las trabajadoras

Para el daño de los derechos de las trabajadoras, especialmente los derechos e intereses de las trabajadoras en las "Tres etapas", las leyes y regulaciones relevantes de China tienen disposiciones, que se describen detalladamente en la primera sección del Capítulo II de este artículo. Sin embargo, en la superficie, China tiene un sistema legal relativamente completo para la protección de las trabajadoras, especialmente las empleadas de "Tres etapas".

De hecho, todavía hay muchos principios en la legislación de China que son poco operativos. No pueden adaptarse a la compleja situación de los empleadores en China ni a la compleja y diversificada realidad del sistema laboral. La ley estipula que los empleadores durante el embarazo, la maternidad y la lactancia no pueden terminar las relaciones laborales con los trabajadores, pero esto no cambia el fenómeno de la vulneración de los derechos e intereses de las trabajadoras.

La protección de los derechos e intereses de las mujeres en el "Derecho laboral" de China parece ser considerada más amplia, pero cuando el empleador viola la ley, cuando se violan los derechos laborales de las mujeres en "Tres etapas" y buscan recursos legales, en la infracción, no existe un mecanismo de alivio perfecto para el castigo de las empresas y para salvaguardar los derechos de las mujeres. Es difícil para las trabajadoras proteger sus derechos e intereses legítimos a través de los canales legales.

En esta etapa, si se viola el derecho al empleo, lo primero es el arbitraje. Cuando la empleada no está satisfecha con el resultado del arbitraje, puede presentar una demanda ante el tribunal, pero no puede demandar directamente, y no existe una disposición relevante. Este tipo de acción civil está regulada. Es decir, es difícil proteger directamente sus derechos e intereses legítimos a través de un litigio.

Capítulo V Análisis de dificultades en la traducción de los textos

normativos de chino al español

5.1 Identificación de los problemas de traducción

En cuanto a la clasificación de los problemas de traducción, el autor (Nord, 1991: 151) establece dos tipos deferentes: dificultades y problemas de traducción. Estos fenómenos pueden encontrar en cualquier ámbito de especialidad y suelen ser el origen de error. El problema de traducción hace referencia a «*an objective problem which every translator has to solve during a particular translation task*» y, por el contrario, dificultad de traducción se considerado como «*a subjective and has to do with the translator himself and his specific working conditions*».

Es decir, para los principiantes, el problema específico de traducción puede ser muy difícil e incluso si ha aprendido a enfrentarlo y se ha convertido en un profesional de la traducción, las dificultades de traducción se irán haciendo menores una vez que el traductor haya adquirido las habilidades y conocimientos necesarios para abordarlas.

5.2 Clasificación de los problemas de traducción

Respecto a la clasificación de los problemas de traducción, Nord los divide en cuatro categorías que son: problemas lingüísticos (como el léxico, sintaxis), problemas pragmáticos (como función, intención, encargo de traducción), problemas culturales (como nombres propios, relaciones sociales)y problemas específicos del texto (como perspectiva del texto, estilo.).

En este apartado, centramos analizar los problemas culturales y lingüísticos con los que nos hemos encontrado en la traducción de la *Ley del Trabajo de la República Popular*, considerando que son las dos categorías de problemas de traducción más relevantes en esta tarea de traducción específica.

El problema cultural de la traducción se provocado por las diferencias entre los hábitos, las normas y las relaciones sociales de las dos culturas. En la mayoría de los casos, la diferencia entre el contexto socio-cultural de los dos países en los que se ubican el texto original y el texto meta. Sobre todo, en nuestro cado de traducción chino-español del *Ley del Trabajo de la República Popular*, en el que estos problemas culturales se derivan principalmente de las divergencias jurídicas entre China y España.

En nuestra traducción chino-español de la *Ley del Trabajo de la República Popular*, los problemas lingüísticos son causados por las diferencias estructurales entre la lengua original y la lengua meta, tanto en el nivel léxico como el semántico, dado que la lengua china y la española pertenecen a familias de lenguas absolutamente distintas.

5.4 Análisis de los problemas de traducción jurídica chino-español del *Ley del Trabajo de la República Popular*

En el presente apartado nos centramos principalmente en el estudio de casos prácticos de la traducción del chino al español de la *Ley del Trabajo de la República Popular*.

5.4.1 Problemas de traducción provocados por las diferencias jurídicas entre China y España

Ejemplo :

省、自治区、直辖市

Propuesta de traducción:

Provincia, regiones autónoma, municipio directamente subordinado al Poder Central

Antes de traducir estas palabras, deben conocer las diferencias en la división territorial tanto en China como en España. En China, la división territorial está dividido en tres niveles: provincia (región autónoma, municipio directamente subordinado al Poder Central), distrito (distrito autónomo, ciudad), comarca (comarca nacional, pueblo).

“省” es para definir las áreas administrativas de primer nivel de la República Popular China (RPC), lo que tiene 34 áreas administrativas a nivel provincial. En medio de, “自治区” es la denominación de las áreas administrativas étnicas a nivel provincial, en comparación con las provincias ordinarias, los gobiernos locales tendrán más espacio independiente en términos de asuntos internos que otros niveles administrativos del mismo nivel, ahora hay 5 regiones autónomas en la RPC. “直辖市” suele ocupar un lugar importante en los aspectos políticos, económicos y culturales del país, en la actualidad, hay cuatro municipios en la RPC. Finalmente, hay dos regiones administrativas espaciales: Hong Kong y Macao.

		行政区划	Divisiones administrativas
省级行政区	Región administrativo provincial	省、自治区、直辖市、特别行政区	Provincia, regiones autónoma, municipio, municipio directamente subordinado al Poder Central
县级行政区	Región administrativo del distrito	市辖区、县级市、县、自治县	Distrito municipal ⁵⁷ , ciudad a nivel de condado, distrito, distrito autónomo
乡级行政区	Región administrativa de comarca	街道、镇、乡、民族乡	Calle, pueblo, comarca, comarca nacional

Sin embargo, respecto a España, la división territorial es distinta. España está dividida en 17 comunidades autónomas y hay 2 ciudades autónomas: Ceuta y Melilla. Además cada comunidad autónoma está formada por una o varias provincias, y estas provincias están constituidas por ciudades.

Por lo tanto, es difícil encontrar equivalencia completa entre los conceptos y los términos de China y España. Podemos observar que, aunque en el caso de China, “省” ya es la denominación de las áreas administrativas de primer nivel en RPC, pero en España no lo es, ya que encima de las provincias están las comunidades autónomas. Respecto a “直辖市”, tampoco hemos encontrado su concepto o término equivalente en español, por ello, entiendo en cuenta su significado literal, traducimos “直辖市” como “municipio directamente subordinado al Poder Central”, que también es la versión más aceptada para traducir este término.

5.4.2 Problemas de traducción provocados por los sintácticos

1. Frase “...的”

Ejemplo 1:

第六十二条: 女职工生育享受 98 天产假, 其中产前可以休假 15 天; 难产的, 增加产假 15 天; 生育多胞胎的, 每多生育 1 个婴儿, 增加产假 15 天...

Propuesto de traducción:

Artículo 62: Las trabajadoras tienen derecho a 98 días de licencia por maternidad, de los cuales se pueden tomar 15 días antes del parto. En los casos de distocia, aumenta la licencia de maternidad durante 15 días. Para el caso de nacimientos múltiples, cada nacimiento de 1 bebé, aumenta la licencia de maternidad durante 15

⁵⁷ La característica distintiva del distrito municipal es el componente central del cuerpo urbano (es decir, el área urbana) y el centro del desarrollo regional.

días ...

Sabemos que la estructura “...的” simplifica mucho la frase, por lo tanto, antes de traducir las frases que contienen esta estructura, tenemos que volver a añadir los componentes suprimidos. Si añadimos el componente que hubiera venido después de “的”, los ítems son: 难产的女职工, 增加产假 15 天; 生育多胞胎的女职工, 每多生育 1 个婴儿, 增加产假 15 天。Para evitar la repetición del mismo componente “女职工”, corresponde no traducirlo en los dos ítems, y basta con indicarlo en la primera frase del ejemplo.

Ejemplo 2:

第二十九条: 劳动者有下列情形之一的, 用人单位不得依据本法第二十六条、第二十七条的规定解除劳动合同:

- (一) 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的;
- (二) 患病或者负伤, 在规定的医疗期内的;
- (三) 在孕期、产期、哺乳期内的;
- (四) 法律、行政法规规定的其他情形。

Propuesta de traducción:

Artículo 29: Si el empleado tiene una de las siguientes circunstancias, el empleador no deberá rescindir el contrato laboral de conformidad con lo dispuesto en los artículos 26 y 27 de esta Ley:

- (1) Padecer enfermedades profesionales o lesiones causadas por el trabajo y que se confirme que se han perdido facultades o se está parcialmente discapacitado;
- (2) Estar enfermo o lesionado, dentro del período médico prescrito;
- (3) Estar en el período del embarazo, parto o lactancia;
- (4) Otras circunstancias según lo estipulado por las leyes y regulaciones administrativas.

Igual que el ejemplo anterior, al analizar la frase, podemos saber que el componente emitido después de “的” es “劳动者”. Vemos los siguiente cuatros ítems que son los casos en los que no será despedido. Si completamos el componente que hubiera venido después de “的”, los ítems son :

- (一) 患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的劳动者;
- (二) 患病或者负伤, 在规定的医疗期内的劳动者;
- (三) 在孕期、产期、哺乳期内的劳动者;

De la misma manera, solo indicamos en la primera frase del ejemplo, para evitar la repetición del mismo componente “劳动者” “el empleado”, por lo que conviene no

traducirlo en los tres ítems. Otro punto que hay que tener en cuenta es la preferencia por el uso de prototipo del verbo en los tres ítems, por ello, usamos las siguientes palabras: “padecer”, “estar”.

2.Oraciones impersonales

Ejemplo 1:

第一条: 为了保护劳动者的合法权益, 调整劳动关系, 建立和维护适应社会主义市场经济的劳动制度, 促进经济发展和社会进步, 根据宪法, 制定本法。

Propuesto de traducción:

Artículo 1: Con el fin de proteger los derechos e intereses legítimos de los trabajadores, ajustar las relaciones laborales, establecer y mantener un sistema laboral que se adapte a la economía de mercado socialista y promover el desarrollo económico y el progreso social, se establece el reglamento formulado de conformidad con la Constitución.

A través de leer la frase, podemos darnos cuenta de que la estructura de esta frase es sencilla: “为了..., 制定本法”. Podemos observar que la frase carece de sujeto, no indica quién establece el reglamento. Ten todo esto en cuenta, podemos traducir esta estructura como “ con el fin de..., Se establece el reglamento”.

Ejemplo 2:

第五十九条: 禁止安排女职工从事矿山井下、国家规定的第四级体力劳动强度的劳动和其他禁忌从事的劳动。

Propuesto de traducción:

Artículo 59: Está prohibido organizar a las trabajadoras para que trabajen en las minas subterráneas, la intensidad del trabajo físico de cuarto nivel prescrita por el estado y otras labores que están prohibidas.

En esta frase tampoco se indica quién prohíbe este tipo de trabajo, pero se entiende bien que el sujeto es “esta ley”, por eso se puede utilizar la pasiva refleja “se prohíbe” o “estar prohibido” en la traducción.

3. Oraciones con un sujeto seguido por varios verbos

Ejemplo :

第五条: 国家采取各种措施, 促进劳动就业, 发展职业教育, 制定劳动标准, 调节社会收入, 完善社会保险, 协调劳动关系, 逐步提高劳动者的生活水平。

Propuesta de traducción:

Artículo 5: El Estado adopta diversas medidas para promover el empleo laboral, desarrollar la educación vocacional, formular estándares laborales, regular el ingreso social, mejorar el seguro social, coordinar las relaciones laborales y aumentar gradualmente el nivel de vida de los trabajadores.

En el chino jurídico, se suele usar solo un sujeto mientras aparecen varias acciones realizadas por el mismo sujeto con el fin de ser conciso. En esta frase, hay ocho verbos “采取(adoptar)”, “促进(promover)”, “发展(desarrollar)”, “制定(formular)”, “调节(regular)”, “完善(mejorar)”, “协调(coordinar)”, “提高(aumentar)”, y solo un sujeto, el “国家(Estado)”, pero perfectamente se entiende que el sujeto es el mismo. Por el contrario, resultará raro y redundante añadir el sujeto delante de cada verbo

4. Nombres de división de texto normativos

Las leyes chinas generalmente se redactan según la siguiente jerarquía: 章 (capítulo), 节 (sección), 条 (artículo), tals como *Ley del Trabajo de la República Popular*. El objetivo de utilizar estás divisiones consiste en hacer que el contenido del texto queda calor y lógico.

Según el contenido ya la complejidad del texto normativo chino, Se puedes dividir más a fondo en “章”, “节”, “条”, “款”, “项”, etc. Respectivamente, podemos traducir los texto a españoles como “capítulo”, “sección”, “artículo”, “apartado”, y “punto”. Generalmente, en chino solo contiene una jerarquía por debajo de “条” (artículo), es decir el “款” (apartado), lo que se presenta con un número en chino ente paréntesis, tal como (一), y su expresión correspondiente española como “1) ”.

	Propuesta de traducción	Definición
章	Capítulo	Cada división principal de un libro u otro escrito.
节	Sección	Cosas usadas para la segmentación.
条	Artículo	Cada una de las divisiones de un diccionario encabezada por una palabra.
款	Apartado	Párrafo o serie de párrafos en que se divide un texto, artículo, etc.
项	punto	Cosas utilizadas la segmentación.

Conclusiones

Las leyes y reglamentos pertinentes sobre la protección laboral de las trabajadoras están mejorando gradualmente. El perfeccionamiento del sistema legal para proteger los derechos de las mujeres tanto en China como en España no sólo es necesario, sino que también tiene oportunidades excepcionales y ventajas únicas.

El establecimiento de un sistema legal sólido ha proporcionado importantes condiciones y garantías políticas para mejorar el sistema legal para salvaguardar los derechos e intereses de las mujeres. La capacidad para mejorar el conocimiento legal de las mujeres y proteger sus derechos de acuerdo con la ley permite a la mujer participar más activamente en la sociedad, participar en diversas actividades sociales y enfrentar los desafíos de una manera autosuficiente, segura de sí misma, respetuosa y autosuficiente.

La selección de las trabajadoras como objeto de investigación es comprender los problemas de la protección laboral de las mujeres en el trabajo, a fin de comprender más profundamente que las mujeres sufren una injusticia relativa, sufren cierta discriminación y crisis de salud mientras buscan vida profesional.

Las trabajadoras a menudo se encuentran en el fondo de la sociedad y se encuentran en una posición débil en las relaciones laborales. La naturaleza de su trabajo determina la homogeneidad del grupo de trabajo y da como resultado una falta relativa de recursos y oportunidades. Para la protección laboral de las mujeres, no es la caridad de la sociedad, sino los derechos que deberían tener.

Con el fin de realizar verdaderamente la protección legal especial y la atención al grupo femenino y sus derechos laborales femeninos, los derechos de las mujeres deben garantizarse efectivamente desde el punto más alto de la constitución. Las empleadas desempeñan un papel importante en el desarrollo de la sociedad, que es diferente de los empleados masculinos. Con el desarrollo de la economía social, el color de las trabajadoras que juegan en la sociedad será cada vez más importante, y el trabajo de las empleadas en una posición relativamente débil. Los derechos deberían estar mejor protegidos.

Aún queda un largo camino por recorrer para proteger los derechos legales de las trabajadoras. Se cree que con la mejora gradual de la calidad de las personas y la mejora gradual del mecanismo legal, la protección de los derechos e intereses de las trabajadoras se irá mejorando gradualmente.

Otro aspecto, este trabajo se planteó no sólo como un análisis de legislación sobre la protección de trabajadoras, sino también como un estudio de caso práctico de la traducción chino-español de las leyes, regulaciones y disposiciones, y también es

una experiencia investigadora.

Con la comparación y el análisis exhaustivo tanto de la caracterización del lenguaje jurídico chino y español como de los sistemas jurídicos de ambos países, así como a través del estudio de los aspectos jurídicos relativos a las trabajadoras en "Tres etapas", esbozamos a continuación las principales conclusiones a las que hemos llegado, las dificultades presentadas en la traducción de las legislaciones se dividen en tres aspectos, las dificultades provocadas por las diferentes culturales y lingüísticas, y las diferencias de las condiciones nacionales entre dos países.

Otra conclusión que se puede extraer es que la equivalencia completa entre los términos legales en chino y español es casi inexistente, no sólo los elementos del idioma en sí, sino también la cultura legal de cada país. Con el fin de minimizar la falta de equivalencia entre idiomas, es igualmente posible utilizar técnicas que permitan la adaptación mediante el reemplazo de elementos culturales, etc.

En realidad, durante el proceso de traducción se presentan muchas diferencias lingüísticas entre el español y el chino ya que pertenecen a familias de lenguas totalmente diferentes, por lo tanto, en el proceso de la traducción, es muy importante de analizar y comprender el detalle del texto original y reexpresarlos en la lengua meta con el lenguaje jurídico adecuado, así como de sus respectivos contenidos, funciones y prestar atención a la estructura textual, sintáctica y léxica tanto del lenguaje de partida como del lenguaje de llegada, es crítico para identificar efectivamente los problemas en la traducción.

Al mismo tiempo, en el proceso de traducción, es necesario apoyarse de métodos, estrategias y técnicas para tener las soluciones aplicables y adecuadas. No sólo debemos considerar exactamente transmitir el significado, sino también el ámbito y el contexto de cada palabra, término, expresión legal y frase. Y como traductor, es necesario poseer conocimientos de los dos sistemas jurídicos en cuestión para la comprensión del texto original y la expresión correcta en la traducción final.

Por lo tanto, frente a la traducción jurídica y las dificultades involucradas, la estrategia que se elige es la herramienta funcional básica. En este caso, los pasos para resolver el problema de la traducción jurídica deben comprender completamente la investigación teórica previa en el campo y el sistema jurídico involucrado en la traducción, para posteriormente realizar un análisis lingüístico y pragmático del lenguaje especializado del texto base, con la ayuda de textos paralelos en lengua meta.

A continuación, leeremos el texto en profundidad y luego procederemos con el proceso de traducción real. Por esta razón, se recomienda considerar la teoría de la investigación previa y referirse a los diversos recursos disponibles para este propósito. Finalmente, en una fase de revisión particularmente importante, el objetivo es mejorar la calidad del texto final, tanto por escrito como después de la fase de traducción.

Finalmente, se puede ver que también hay algunos problemas en la traducción chino-español, principalmente errores gramaticales, comprensión insuficiente del texto de origen, falta de significado original de las palabras o estilo incorrecto. Todos estos errores de traducción pueden llevar a malentendidos sobre los derechos e intereses de las poblaciones chinas residentes en España y además de crear obstáculos en las administraciones y gestiones de todos aquellos departamentos españoles involucrados.

De todo lo anteriormente expuesto, se deduce que los traductores deben ser conscientes de las consecuencias de una traducción normativa deficiente y ser conscientes de la importancia de los estudios de traducción normativa.

Bibliografías

Libros y artículos españoles y de otros países extranjeros:

Antia Chan, 1997, Regiments Workes in China's Free Labor Market, China Perspectives, No 9, January-February, pp 163-188

Antia Chan , 2003 , A 'Race to the Bottom': Globalization and China's labor Standards, China Perspectives March-April, pp 41-49

Cordero Dávalos, Marcelo Andrés. «EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LA MUJER EMBARAZADA.» *EL DESPIDO INTEMPESTIVO DE LA MUJER EMBARAZADA Y SUS EFECTOS JURIDICOS*. Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo, SEPTIEMBRE de 2016.

De Diego, J. *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* . Argentina : Abeledo Perrot , 1999.

España. Ministerio de la Presidencia. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, nº 266 de 6 de noviembre de 1999:38934-942.

España. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Boletín Oficial del Estado, nº 69 de 21 de marzo de 2009: 27936-81.

España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, nº 269 de 10 de noviembre de 1995:32590-611.

España. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Boletín Oficial del Estado, nº 154 de 29 de junio de 1994:20658-708.

Falco, A. «Productividad del trabajador del conocimiento: El gran desafío del siglo XX.» *Temas de Management*, 2003: 27-32.

JIMENO, LACUESTA y VILLANUEVA (2014): Educación, experiencia laboral y habilidades cognitivas: Una primera aproximación a los resultados PIAAC. Revista española de investigaciones sociológicas, Capítulo 6: educación, conocimientos y perfiles ocupacionales. PIAAC Programa internacional para la evaluación de las competencias de la población adulta.2013. Informe español. Análisis secundario.

Ministerio de educación, cultura y deporte. Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades. Dirección general de evaluación y cooperación territorial. Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

Mayoral Asensio, R. (1994). La documentación de traducción. *Traducción, interpretación, lenguaje*. pp. 118

Nord, C. (2005). *Text analysis in translation: Theory, methodology, and didactic application of a model for translation-oriented text analysis* (No. 94). Rodopi. pp. 174-176

Nord, C. (2009). *El funcionalismo en la enseñanza de traducción. Mutatis Mutandis*, 2 (2). pp. 209-243

REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31-01-1997.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto 75-81 Revista CONAMED, vol. 18, num 2, abril-junio 2013, pags. ISSN 1405-6704 81 de los Trabajadores. (Vigente hasta el 15 de julio de 2012). BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995. Art. 37.4.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

S. Agut y P. Martín, *Factores que dificultan el acceso de las mujeres a apuesto de responsabilidad*, 2007

Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A. y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17 (2), 167-182

SILBERSTANG, J. (2010): Learning gender: the effects of gender-role stereotypes on women's lifelong learning and career advancement opportunities *The Oxford Handbook of Lifelong Learning*. Oxford University Press, New York, 2011; pp. 70 - 388.

Solé Gómez MD. NTP 664: Lactancia materna y vuelta al trabajo. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Tan yanping: Traducción en el ámbito jurídico: comparación del lenguaje jurídico español y chino, análisis de las dificultades de traducción.

Vitali, Irene. (1997-1999). "El trabajo de investigación para la traducción de textos jurídicos" en *Sendebarr*: Revista de la Facultad de Traducción e Interpretación, No 8-9, 93-106. Granada: Universidad de Granada

中文参考书目及文献（libros y artículos chinos）：

《2018 年中国女性职业现状报告》

《2018 年中国性别薪酬差异报告》

《2019 中国职场性别差异报告》

《北京市女职工劳动保护状况调查研究报告》

《北京市十五时期妇女发展规划》

《放射防护规定》

《高处作业分级》

《联合国人类发展报告》

《马克思恩格斯全集》第 32 卷，人民出版社 1972 年版，第 571 页

《女职工劳动保护规定问题解答》

《女职工劳动权益保护现状调查》

《世界妇女报告》

《体力劳动强度分级》

《中国妇女发展纲要》

《中华人民共和国就业促进法》

《中华人民共和国劳动法》

《中华人民共和国劳动合同法》

慈勤英：关于女职工生育期劳动权益保护的探讨[J].人口学刊，2002，（2）.

韩红颖，高凜.当代女性就业权利的现状分析与救济制度的完善[J].法学论坛，2010，（2）.

李克兴：《高级法律翻译与写作》，北京大学出版社，2013

李新敏：当前女职工劳动保护工作存在的问题及对策。《石油化工管理学院学报》2010 年第 1 期

林毓铭：《女性再就业与弹性就业》，载于《探索与争鸣》2003 年第 3 期，第 29-30 页

- 刘术林：用立法和制度保障女职工劳动保护。《劳动保护》2001年第2期。
- 刘英：妇女平等就业权法律救济制度的缺陷及其完善【J】. 戏班大学学报, 2007,9
- 卢红丹，女工“三期”劳动权利保护问题辨析【J】. 辽宁经济职业技术学院学报, 2013（3）：56-57
- 罗御伦.“三期”女职工被违法辞退的法律救济措施分析[J].法学论丛, 2011,（9）
- 齐小玉：《社会保障制度：女性就业权和发展权的基本前提》，载于《中华女子学院》2001年第4期
- 沈静：女职工特殊劳动保护问题研究【D】. 厦门：厦门大学, 2007: 5
- 孙琼如，张旭：《企业女职工生育保险状况调查研究》，中华女子学院学报, 2012（5）：57-63
- 孙伟：《完善女职工劳动权益保障的立法构想》，宜宾学院学报, 2010（3）
- 王惠霞：《论女职工孕产期权益之保护》【J】，知识经济, 2012（12）：28
- 王媛媛：浅析当前我国女性隐性就业歧视的现状与对策【J】，中国市场, 2009（12）
- 杨慧：女性就业现状及行业与职业分不行别差异【N】. 中国妇女报, 2013-03-06
- 张导，唐时华：妇女维权现在和存在的问题【J】. 决策与信息, 2011,3
- 张法连：《法律文体翻译基本原则探究》，【J】. 中国翻译, 2009（5）
- 张晶：《妇女劳动权益法律保障的问题研究》，河北大学, 2011
- 张抗私：社会排斥与劳动力市场分割——以性别歧视为例【J】，财经问题研究, 2009（5）
- 张兴红，李克兴：《法律文本与法律翻译》，中国对外翻译出版社, 2005
- 张莹.减少女性就业性别歧视的法律实证分析[J].东岳论丛, 2007,（6）.

Diccionarios:

Diccionario jurídico: <http://www.diccionariojuridico.mx/>

Wordreference: <https://www.wordreference.com/>

西班牙语助手（Asistente de lengua española）：<https://www.esdict.cn/>

汉语字典（Diccionario de lengua china）：<https://www.zdic.net/>

《新西汉词典》(Nuevo Diccionario Español-Chino), 1986, 北京, 北京外国语学院西班牙语系《新西汉词组》组编, 商务印刷局 ‘

《新汉西词典》(Nuevo Diccionario Chino-Español), 北京, 孙以桢主编, 商务印书局

Anexo

Glosario:

1. Absentismo: m. 1. (地主的) 外居. 2. 旷工. 3. 【法】不出庭, 缺席.
2. Acelerar: tr. 1. 加快, 加速: 2. 提前: |→ intr. (发动机) 加速.
3. Acogida: f. 1. 接待, 款待, 招待: 2. 流注. 3. 藏身之地; 收藏处. 4. 【转】保护, 庇护. 5. 【转】接受, 赞同.
4. Acogida: f. 1. 接待, 款待, 招待: 2. 流注. 3. 藏身之地; 收藏处. 4. 【转】保护, 庇护. 5. 【转】接受, 赞同.
5. Acogimiento: 放置
6. Aludido: adj. 被影射的; 被提到的.
7. Amamantamiento: 哺乳
8. Arbitrariamente: adv. 1. 专断地; 随心所欲地. 2. 非法地; 不公正地. 3. 无缘无故地; 毫无根据地.
9. Biológica: adj. 生物学的:
10. Computar: ir. 计算.
11. Conformidad: f. 1. 相符, 适合, 适应. 2. 相同, 相似. 3. 融洽, 和睦. 4. «dar, mostrar, prestar; para» 同意, 赞同. 5. «tener, llevar, soportar; con, ante, delante de» 忍耐, 克制, 顺从.
12. Contingencia: f. 1. 可能, 可能性, 偶发性, 意外性: 2. 可能事件, 偶发事件, 意外事件. 3. 危险.
13. Convención: f. 1. 协约, 协议, 协定. 2. 一致. 3. 惯例; 常规.
- Asamblea: f. «celebrar» 1. 会议, 大会; 议会:
14. Disolución: f. 1. 溶液. 2. 橡胶胶水. 3. 堕落, 腐化. 4. 离散, 解体.
15. Distinción: f. 1. s. de distinguir (se). 2. 差别, 差异, 区别. 3. 卓越, 杰出, 优秀: 4. 荣誉, 光荣. 5. 分明, 明白, 清楚. 6. «tener, tratar con, hacer objeto de» 尊重, 尊敬.
16. Encuadramiento: m. 1. s. de encuadrar. 2. 【摄】取景.
17. Encuadrar: tr. 1. 用镜框镶, 镶入镜框: 2. 【转】嵌入. 3. 【转】框着, 框住; 限定, 容纳, 包括. 4. 【转】衬托, 陪衬: 5. 【转】(把画等) 置于适当的地. 【转】安排, 安置, 安插: |→ prnl. «en» 参加, 加入(党派、团体、组织等):
18. Excluir: tr. 排除, 使不包括在内:
19. Extraordinaria: |→ adj. 1. 不同一般的, 非凡的, 特别的, 罕见的, 奇特的, 稀奇的: 2. 极大的; 极好的: 3. 额外的, 外加的: |→ m. 1. 特别邮件, 快件, 急件. 2. (报刊的) 号外, 增刊. 3. 罕见的事情, 例外.
20. Fallecer: intr. 1. 死, 去世, 逝世. 2. 耗尽.
21. Fallecimiento: 死亡
22. Fertilidad: f. 1. 肥沃; 肥力. 2. 生育能力
23. Feto: m. 1. 胎儿, 胚胎.
24. Infracción: f. 1. 违法, 犯法; 违章, 违例. 2. 罪行; 过失.
25. Irradiar: tr. 放射, 发出; 照射; 影响

26. Precaución: f. «andar con, ir con; tener; adoptar, tomar; contra; con» 1.防备,提防,戒备: 2.小心,谨慎:
27. Prematuro: adj. 1.提早的,过早的: 2.不成熟的,未成熟的. 3.【法】未成年的(少女).
28. Progenitor: m.,f. 1. 先辈,长辈. 2. 父亲; 母亲. 3. pl.父母.
29. Ratificar: tr. 批准, 认可: |→ prnl. «en» 承认; 承认有效.
30. Reanudar: tr. 继续, 重新开始:
31. Repercusión: 1. «tener» 【转】 响应, 反响
32. Repercutir: intr. 1. 反弹, 反跳, 反射. 2. 回响: 3. 【转】 有反应, 起作用 |→ tr. 【医】 使消退, 使消肿.
33. Restringsir: tr. 1. 限制, 约束: 2. 压缩, 紧缩.
34. Sobrevenir: intr. 1.相继发生. 2.突然发生: 3.及时到达.
35. Subterráneo: |→ adv. 地下的: |→ m. 1.地洞, 地道, 地下室.
- 禁忌: Tabú
36. Taurina: adj. 斗牛的.
37. Tóxico: adj.-m. 【医】有毒的, 含毒的; 毒物, 有毒物质.
38. Trepidación:抖动
39. Trepidarse: intr. 1.震动, 抖动:
40. Tutela: f. 1.保护, 监护; 保护人的职责, 监护人的职责. 2.保护关系, 监护关系. 3.【转】维护, 庇护.
41. Unilateralmente: 单方面
42. 苯: Benceno, benzol
43. 苯胺: Anilina
44. 产前检查: Examen prenatal
45. 氮氧化物: Óxido de nitrógeno
46. 二硫化物: Bisulfuro
47. 放射: Irradiar
48. 放射性物质: Material radiactivo
49. 非密封源: Fuente sin
50. 氟: Flúor
51. 复试: Segundo examen
52. 高压: Alta presión atmosférica; alto voltaje; presión arterial; represión
53. 高压室: Sala de alta presión
54. 镉: Cadmio
55. 汞: Yapa
56. 规章制度: Reglamentos y sistemas
57. 核: Nuclear
58. 化合物: Combinado
59. 环氧乙烷: Óxido de etileno
60. 婚姻状况: Estado
61. 己内酰胺: Caprolactama
62. 己烯雌酚: Dietilestilbestrol
63. 甲醇: Metanol
64. 甲醛: Formaldehido

65. 检查费: Tasa de inspección
66. 接生费: Pago de nacimiento
67. 抗癌药物: Medicamento contra el cáncer
68. 矿山: Mina; montaña mineral; minería
69. 劳动纪律: Disciplina laboral
70. 流产: Aborto; malparto
71. 氯: Cloro
72. 氯丁二烯: Cloropreno
73. 氯乙烯: Cloruro de vinilo
74. 麻醉剂: Anestesia
75. 锰: Magnesio
76. 密闭空间: Espacio confinado
77. 浓度: Densidad
78. 攀爬: Subir gateando
79. 气体: Gas; cuerpo gaseoso
80. 铅: Indio
81. 潜水: Bucear; zambullirse; somorgujar (se)
82. 氰化物: Cianuro
83. 砷: Arsina
84. 生产: Dar a luz
85. 生育保险: Seguro de maternidad
86. 生育保险基金: Fondo de seguro de maternidad
87. 生育津贴: Subsidio de maternidad
88. 失职: Faltar a su deber; descuidar los deberes de su cargo
89. 试用期: Pperíodo de prueba
90. 手术费: Costo de la cirugía
91. 统筹: Planificar globalmente; planificación global
92. 弯腰: Doblar la cintura; acocharse
93. 下蹲: En cuclillas
94. 刑事责任: Responsabilidad penal
95. 溴: Bromo
96. 药费: Gastos medicos
97. 一氧化碳: Monóxido de carbono
98. 医疗机构: Establecimiento médico
99. 营养药品: Medicina nutricional
100. 应急措施: Medidas de emergencia
101. 有机磷化合物: Compuesto organofosforado
102. 有机氯化物: Compuesto organoclorado
103. 噪声: Ruido
104. 振动: Vibración
105. 种族: Raza
106. 住院费: Tarifa de hospitalización
107. 自费药品: Medico autofinanciados
108. 作业分级标准: Calificación de trabajo estándar