



**Convención Internacional sobre
la Eliminación de todas las Formas
de Discriminación Racial**

Distr. general
24 de enero de 2011
Español
Original: chino

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

**Informes presentados por los Estados partes de
conformidad con el artículo 9 de la Convención**

Adición

**Información presentada por el Gobierno de la República
Popular China (incluida la Región Administrativa
Especial de Hong Kong) sobre la aplicación de las
observaciones finales del Comité para la Eliminación
de la Discriminación Racial (CERD/C/CHN/CO/10-13)***

[13 de septiembre de 2010]

* Con arreglo a la información transmitida a los Estados partes acerca de la publicación de sus informes, el presente documento no fue objeto de revisión editorial antes de ser enviado a los servicios de traducción de las Naciones Unidas.

Respuesta de China a las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

En relación con los párrafos 12, 15, 19 y 30 de las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial incluidas en el examen de agosto de 2009 de los informes de China (incluidas las Regiones Administrativas Especiales de Hong Kong y Macao) relativos a la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, el Gobierno de China presenta la siguiente información al Comité (la primera parte corresponde a la respuesta del Gobierno Central de China y la segunda corresponde a la respuesta del Gobierno de la Región Administrativa Especial de Hong Kong).

Primera parte

Párrafo 12

El Comité, tomando nota de que el Plan Nacional de Acción para los derechos humanos terminará en 2010, lamenta la falta de información sobre la prolongación de la duración del Plan.

El Comité alienta al Estado parte a prolongar el Plan de Acción más allá de 2010, a estudiar la posibilidad de incluir disposiciones específicas sobre la eliminación de la discriminación racial y a promover su plena aplicación.

En la formulación del Plan Nacional de Acción para los derechos humanos (2009-2010) participaron ampliamente los departamentos competentes del Gobierno y los diversos sectores sociales. El plan incluye medidas de protección de los derechos de las minorías nacionales encaminadas a: promover legislación en la materia, proteger sus derechos relativos a la participación en la gestión de los asuntos de Estado y la gestión con arreglo a la ley de los asuntos internos relativos a la minoría a la que pertenecen, promover su educación, fortalecer su formación, proteger sus derechos relativos al estudio, la utilización y la promoción de sus respectivas lenguas, promover su desarrollo cultural, promover el desarrollo económico y social de sus regiones y mejorar su nivel de vida.

Con el fin de lograr una aplicación óptima del plan de acción, el Gobierno de China creó especialmente un mecanismo para celebrar reuniones conjuntas, coordinado por la Oficina de Información del Consejo de Estado y por el Ministerio de Relaciones Exteriores e integrado por los departamentos competentes de los órganos legislativos y judiciales y del Consejo de Estado, responsable de planificar y coordinar las labores relativas a la aplicación, supervisión y evaluación del plan de acción. El mecanismo encomienda a todos los departamentos y unidades competentes a que presenten informes sobre la aplicación del plan de acción desde que este fue aprobado y organiza estudios y análisis por las unidades pertinentes y los expertos en la materia. En diciembre de 2009, el mecanismo celebró una reunión para realizar una evaluación de mitad de período de la aplicación del plan de acción a la que asistieron más de 200 responsables y expertos de más de 50 departamentos gubernamentales y organizaciones civiles. En la reunión se hizo un resumen general del estado de aplicación del plan de acción y los resultados de la evaluación mostraban que, hasta noviembre de 2009, se habían logrado resultados bastante positivos en materia de legislación, aplicación de la ley, justicia, gobernanza y administración, en todos los ámbitos de la política, la economía, la cultura y la sociedad; el estado de aplicación de las distintas tareas y metas era bueno y la mayoría de los indicadores cuantitativos mostraba un grado de

aplicación de alrededor del 50%, que en algunos casos ascendía al 65%; los resultados de la evaluación ya se han hecho públicos.

En 2009-2010, el Gobierno de China adoptó una serie de importantes medidas normativas para estimular la demanda interna, realizar ajustes estructurales, promover el crecimiento, mejorar la calidad de vida y hacer frente debidamente a la crisis financiera mundial, gracias a las cuales el desarrollo socioeconómico siguió siendo bastante rápido y estable y se protegieron eficazmente el derecho a la subsistencia y el desarrollo y los derechos económicos, sociales y culturales de la población. Se siguieron protegiendo los derechos de las minorías nacionales de China. En la primera conferencia de trabajo celebrada a nivel nacional sobre la cultura de las minorías nacionales, el Consejo de Estado promulgó su opinión sobre la promoción continua de la prosperidad y el desarrollo de la cultura de las minorías nacionales y puso en marcha diversas medidas normativas para promover la cultura de las minorías nacionales y contribuir a su desarrollo. En enero y mayo de 2010, el Comité Central del Partido Comunista de China y el Consejo de Estado celebraron respectivamente el quinto simposio sobre el Tíbet y el quinto simposio sobre Xinjiang, en los que se formularon una serie de medidas normativas para promover el rápido desarrollo y la estabilidad a largo plazo del Tíbet y Xinjiang y otras provincias con población tibetana, como Sichuan, Yunnan y Qinghai. China ha adoptado medidas de todo tipo para acelerar el desarrollo socioeconómico de las zonas habitadas por minorías nacionales y aumentar su nivel de vida material y cultural. En 2009, el Gobierno de China destinó 1.240 millones de yuan al desarrollo de infraestructura, la renovación de viviendas antiguas o precarias, la mejora de las condiciones de vida, el fomento de la producción y el aumento de los ingresos en zonas con escasa población habitadas por minorías nacionales. Según las estadísticas, de enero a septiembre de 2009, el producto interno bruto (PIB) de la Región Autónoma del Tíbet ascendió a 30.630 millones de yuan, lo que representa un aumento interanual del 11,4%, los ingresos per cápita disponibles de los hogares urbanos aumentaron un 8,5% en comparación con el mismo período del año anterior, y los ingresos en efectivo per cápita de la población rural aumentaron un 15,5%. El PIB de la Región Autónoma Uygur de Xinjiang se situó en 282.493 millones de yuan, lo que representa un aumento interanual del 6,4%, y los ingresos en efectivo per cápita de la población rural ascendieron a 2.983 yuan, lo que representa un aumento interanual del 14,6%, por lo que su tasa de crecimiento es la mayor del país.

El Plan Nacional de Acción para los derechos humanos es un instrumento normativo por etapas del Gobierno de China para promover y proteger los derechos humanos. El plan termina en 2010, tras lo cual el mecanismo para celebrar reuniones conjuntas convocará una reunión para realizar una evaluación final del estado de aplicación del plan de acción en su conjunto.

Párrafo 15

Si bien toma conocimiento de la información proporcionada por el Estado parte sobre la revisión de sus leyes acerca del internamiento administrativo y de la "reeducación por el trabajo", el Comité expresa su preocupación por las informaciones de que en la práctica el control judicial efectivo de esas medidas es limitado y que la aplicación de esas leyes afecta desproporcionadamente a los miembros de minorías étnicas.

El Comité insta al Estado parte a tomar medidas efectivas con el fin de lograr que el internamiento administrativo y la "reeducación por el trabajo" se apliquen de forma restrictiva y se sometan a la plena supervisión judicial de conformidad con las normas internacionales de derechos humanos, y que esas prácticas no se apliquen desproporcionadamente a los miembros de las minorías étnicas. El Comité pide al Estado parte que, en su próximo informe periódico, facilite información con estadísticas

desglosadas por grupo étnico, sobre los casos en que se hayan aplicado esas medidas y sobre los recursos interpuestos. A este respecto el Comité también señala a la atención del Estado parte el procedimiento del examen periódico universal y en particular la recomendación 31 del Grupo de Trabajo, que contó con el apoyo del Estado parte (A/HRC/11/25). En vista de que el Plan Nacional de Acción para los derechos humanos contiene una sección acerca de la prohibición de la detención ilegal, el Comité también alienta al Estado parte a estudiar la posibilidad de abolir por completo esas leyes, tal como recomendó el Comité contra la Tortura (CAT/C/CHN/CO/4, párr. 13).

La Constitución de la República Popular China establece que todas las nacionalidades de la República Popular China son iguales. El Estado salvaguarda los derechos e intereses legítimos de las distintas minorías nacionales y protege y fomenta una relación de igualdad, unidad y asistencia mutua entre todas las nacionalidades de China. Prohíbe la discriminación y la opresión contra cualquier nacionalidad, además de todo acto que socave la unidad de las nacionalidades o instigue a la división. En la práctica, los órganos de seguridad pública de China desempeñan sus funciones en estricto cumplimiento de las leyes y los reglamentos pertinentes, por lo que el internamiento administrativo y la "reeducación por el trabajo" no se aplican desproporcionadamente a los miembros de minorías étnicas.

Internamiento administrativo

A fin de proteger los derechos e intereses legítimos de la población, llevar a la práctica los principios de la Constitución relativos al respeto y la salvaguardia de los derechos humanos y prevenir eficazmente el abuso del internamiento administrativo, la Ley de sanciones administrativas y la Ley de sanciones administrativas de seguridad pública de la República Popular China establecen normas claras, concretas y fáciles de llevar a la práctica en relación con la imposición del internamiento administrativo, los órganos encargados de su aplicación, el ámbito de aplicación y el proceso de tramitación, además de dar a la población el derecho a una asistencia adecuada y crear un mecanismo de control judicial con características chinas.

1. Claro establecimiento del ámbito de aplicación del internamiento administrativo. El internamiento administrativo es un tipo de sanción administrativa de privación temporal de la libertad personal que se aplica principalmente a personas que han cometido una falta administrativa grave. La Ley de sanciones administrativas de seguridad pública y otras leyes establecen claramente el marco de aplicación del internamiento administrativo y los órganos de seguridad pública no pueden extralimitarse en sus funciones para imponer esa sanción.

2. Limitación estricta de la autoridad de los órganos encargados de establecer y aplicar el internamiento administrativo. La legislación de China establece normas claras respecto de la protección del derecho a la libertad personal de la población y prohíbe la restricción de la libertad personal por medios ilícitos. El artículo 9 de la Ley de sanciones administrativas dispone que las sanciones administrativas que restringen la libertad personal solo pueden establecerse mediante ley, y el artículo 16 de esa misma ley dispone que solo los órganos de seguridad pública tienen competencia para aplicar ese tipo de sanciones.

3. Limitación estricta de la autoridad discrecional en materia de internamiento administrativo. La Ley de sanciones administrativas de seguridad pública establece tres niveles de sanciones para conductas que contravengan a las normas de administración de la seguridad pública, a saber entre 1 y 5 días, entre 5 y 10 días, y entre 10 y 15 días de internamiento, con el fin de restringir y regular en la medida de lo posible la autoridad discrecional de los órganos de seguridad pública a la hora de decidir la imposición de una

sanción, lo cual contribuye a reducir y evitar la imposición de sanciones arbitrarias e injustas y hace efectivo el principio de proporcionalidad.

4. Procedimiento estricto de tramitación de casos. Con el fin de prevenir abusos de autoridad que socaven los derechos de la población, la Ley de sanciones administrativas de seguridad pública establece normas amplias, estrictas y concretas en relación con el régimen de internamiento administrativo. Por ejemplo, las pruebas que se hayan obtenido de manera ilícita no podrán servir de base para imponer una sanción. Además, la Ley establece claramente que, antes que de un órgano de seguridad pública decida imponer la sanción correspondiente, se deberá comunicar a la persona que haya infringido las normas de orden público los hechos, los motivos y el fundamento para sancionarlo e informarle de sus legítimos derechos. El autor de la infracción tendrá derecho a exponer su caso y a defenderse. Los órganos de seguridad pública deberán tener plenamente en cuenta la opinión del autor de la infracción; si los hechos, los motivos o las pruebas presentados por el autor de la infracción quedan establecidos, los órganos de seguridad pública deberán aceptarlos. Los órganos de seguridad pública no impondrán sanciones más severas al autor de una infracción sólo porque haya intentado exponer su caso o defenderse. Tras concluir la investigación, los órganos de seguridad pública impondrán la sanción de internamiento administrativo en los casos en que así lo disponga la ley. Los órganos de seguridad pública deberán comunicar su decisión a la persona objeto de la sanción y ponerla a disposición de las autoridades competentes. También deberá notificarse oportunamente esa decisión a los familiares de la persona sancionada.

5. Claro establecimiento de las cuatro circunstancias en que no se aplicará el internamiento administrativo, y protección de los grupos vulnerables. Para garantizar la protección de los menores de edad, las personas mayores y las mujeres embarazadas y lactantes que hayan quebrantado las normas de orden público, la Ley de sanciones administrativas de seguridad pública establece claramente que la sanción de internamiento administrativo no se aplicará a los siguientes grupos: mayores de 14 años que aún no hayan cumplido los 16 años; mayores de 16 años que aún no hayan cumplido los 18 años, si es la primera vez que cometen una infracción de esa índole; mayores de 70 años; mujeres embarazadas o lactantes de niños menores de 1 año.

6. Perfeccionamiento de las medidas de asistencia a personas que son objeto de internamiento administrativo y creación de un mecanismo de control judicial con características chinas. A fin de garantizar que los detenidos gocen de derechos más amplios y efectivos en materia de asistencia jurídica, la legislación china establece que los detenidos tienen derecho a solicitar una reconsideración administrativa de su caso. Al mismo tiempo, conforme a lo dispuesto en el Código de procedimiento administrativo, la Ley de revisión administrativa y la Ley de sanciones administrativas de seguridad pública, cuando la persona sancionada no esté de acuerdo con la decisión de internamiento administrativo, esta puede solicitar su revisión administrativa a un órgano gubernamental civil de igual categoría o a un órgano de seguridad pública de categoría superior, y también puede entablar directamente un recurso administrativo ante un tribunal popular. El tribunal popular, conforme a lo dispuesto en la ley, ejercerá su autoridad de manera independiente para evaluar la legalidad de la decisión de internamiento administrativo, con el fin de prevenir eficazmente y corregir oportunamente cualquier abuso en ese sentido. Por otra parte, la Ley de sanciones administrativas de seguridad pública también dispone que si la persona sancionada no está de acuerdo con la decisión de internamiento administrativo y solicita una revisión administrativa o entabla un recurso administrativo, esta podrá solicitar a los órganos de seguridad pública que aplacen la aplicación de la sanción. Si los órganos de seguridad pública consideran que su aplazamiento no supone un peligro para la sociedad, y después de que la persona objeto de la sanción o un familiar suyo hayan propuesto un garante o pagado una fianza, se aplazará la aplicación de la sanción. En caso de detención ilegal, la víctima, en virtud de las disposiciones pertinentes de la Ley nacional

de indemnizaciones de la República Popular China, podrá reclamar una indemnización al Estado.

Reeducación por el trabajo

El régimen de reeducación por el trabajo de China es un tipo de medida administrativa obligatoria y es un método eficaz de reeducación en casos de delitos menores, no sancionables por la vía penal o de infracción de las normas de seguridad pública. En caso de que una persona sancionada con la reeducación por el trabajo no esté de acuerdo con esa decisión, conforme a los métodos propuestos de reeducación por el trabajo, esta podrá solicitar la revisión del caso al comité que gestiona ese tipo de sanciones; también podrá, en virtud de las disposiciones pertinentes de la Ley de revisión administrativa y el Código de procedimiento administrativo, solicitar una revisión administrativa a un órgano gubernamental de igual categoría o a un comité de gestión de ese tipo de sanciones de categoría superior o presentar un recurso administrativo ante un tribunal popular; si un comité que gestiona la reeducación por el trabajo adopta de manera ilícita una decisión que vulnere los derechos e intereses legítimos de los ciudadanos, la víctima, en virtud de las disposiciones pertinentes de la Ley nacional de indemnizaciones de la República Popular China, podrá reclamar una indemnización al Estado.

Desde hace años, el régimen de reeducación por el trabajo de China desempeña una importante función a la hora de prevenir delitos y reducir su número y en el mantenimiento del orden público. En los últimos años, gracias al desarrollo y perfeccionamiento continuos de las estructuras jurídicas y democráticas de China, los departamentos competentes han extraído conclusiones de la experiencia adquirida, a fin de reformar y perfeccionar el régimen de reeducación por el trabajo. El Comité Permanente de la Asamblea Popular Nacional ya ha introducido en el programa legislativo la legislación relativa a la reeducación por el trabajo (denominada "Ley de educación y reforma de los actos delictivos"), y los departamentos competentes estudiarán detenidamente las recomendaciones del Comité durante el proceso de examen y redacción de esta ley.

Párrafo 19

A pesar de que la delegación ha asegurado que los abogados pueden ejercer su profesión libremente y de conformidad con la Ley de la abogacía, el Comité señala con preocupación los informes según los cuales se hostiga a los abogados que asumen la defensa de casos de violaciones de los derechos humanos, especialmente los denunciados por miembros de las minorías étnicas. En ese sentido, el Comité también señala que el Plan de Acción Nacional sobre los derechos humanos expresa la intención del Estado parte de revisar o modificar las leyes incompatibles con la Ley de la abogacía.

El Comité insta al Estado parte a que adopte todas las medidas apropiadas, en la legislación y en la práctica, para que los abogados puedan ejercer libremente su profesión, y a que investigue pronta e imparcialmente todas las denuncias de hostigamiento, intimidación u otros actos que obstaculicen la labor de los abogados. De acuerdo con el capítulo sobre el derecho a un juicio imparcial que figura en el Plan de Acción Nacional sobre los derechos humanos, el Comité recomienda al Estado parte que revise todas las leyes y reglamentos que sean incompatibles con la Ley de la abogacía y las normas internacionales.

El Gobierno de China otorga suma importancia a la protección del derecho a ejercer la abogacía y fomenta plenamente la función que desempeñan los abogados en la protección de los derechos humanos; mediante la participación de los abogados en litigios se garantiza que todo el mundo pueda acceder por igual a la asistencia jurídica, con el fin de

promover al máximo la imparcialidad del proceso judicial y proteger los derechos e intereses legítimos de las partes litigantes, sospechosos e inculpados. El Código de procedimiento penal, el Código de procedimiento civil, el Código de procedimiento administrativo y la Ley de la abogacía establecen todo tipo de derechos respecto de la participación de los abogados en litigios, entre los que figuran la protección jurídica de los profesionales que ejercen la abogacía conforme a la ley, la no violación de los derechos personales de los abogados durante el desempeño de sus funciones y la protección jurídica del derecho de defensa de los abogados en calidad de procuradores o abogados de la defensa, lo cual proporciona facilidades y un entorno propicio para el ejercicio de la abogacía. La Ley de la abogacía, en su versión enmendada de 2007, contribuye a perfeccionar las disposiciones relativas a la protección del derecho al ejercicio de la abogacía, incluidos los derechos de los abogados a reunirse con los clientes, a acceder a los archivos, y a investigar y a reunir pruebas, lo cual proporciona una garantía jurídica sólida para optimizar el pleno desempeño de las funciones de defensa por los abogados.

La Ley de la abogacía, en su versión enmendada, y el Código de procedimiento penal difieren en aspectos concretos y, de hecho, tienen una comprensión y entendimiento diferentes de las disposiciones mencionadas. Los órganos legislativos de China y los departamentos competentes otorgan suma importancia a esta cuestión y están realizando un examen concienzudo para darle una solución apropiada.

En la práctica, en los ámbitos legislativo y judicial, China perfecciona continuamente todas las estructuras relacionadas con la participación de los abogados en litigios y protege su derecho a ejercer la abogacía, por lo que no existe la cuestión relativa al hostigamiento, intimidación u otros actos que obstaculicen la labor de los abogados que ejercen su profesión conforme a la ley, incluidos los abogados de minorías nacionales.

Segunda parte

Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

Informe de la Región Administrativa Especial de Hong Kong en relación con su respuesta a las recomendaciones incluidas en el párrafo 30 de las observaciones finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

Aprobado el 25 de agosto de 2009

Julio de 2010

Introducción

1. Tras haber examinado los informes periódicos 10º a 13º de la República Popular China, incluida la Región Administrativa Especial de Hong Kong (en adelante, RAE de Hong Kong), el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (en adelante, el Comité) aprobó las observaciones finales correspondientes el 25 de agosto de 2009. En el párrafo 40 de las observaciones finales, el Comité pidió al Estado parte que, dentro del plazo de un año a partir de la aprobación de las presentes conclusiones, le proporcionara información sobre el curso que hubiera dado a las recomendaciones que figuran en los párrafos 12, 15, 19 y 30.

2. La recomendación incluida en el párrafo 30, que se reproduce a continuación, concierne a la RAE de Hong Kong.

"El Comité recomienda que se adopten medidas eficaces para que los trabajadores domésticos migrantes no sean objeto de discriminación. Insta a que se derogue la 'norma de las dos semanas', así como el requisito de vivir en el lugar de trabajo, y que el Estado parte adopte un enfoque más flexible respecto a los trabajadores domésticos migrantes en relación con sus condiciones de trabajo y requisitos laborales, como las normas y prácticas de empleo con fines o efectos discriminatorios. El Comité también señala su Recomendación general N° XXX."

3. Atendiendo a la solicitud del Comité, el presente informe contiene información sobre las medidas de seguimiento y la respuesta de la RAE de Hong Kong respecto de la recomendación anterior.

Generalidades

4. El Gobierno de la RAE de Hong Kong otorga gran importancia a la protección de los derechos e intereses de los empleados domésticos extranjeros. Como figura en el párrafo 78 del informe relativo a la RAE de Hong Kong, la legislación laboral de la Región Administrativa Especial, en particular las dos disposiciones legislativas más importantes, a saber, la Ley del empleo (capítulo 57 del Repertorio legislativo de la RAE de Hong Kong) y la Ley de indemnización de los empleados (capítulo 282), se aplican tanto a los trabajadores locales como a los empleados domésticos extranjeros. Los empleados domésticos extranjeros gozan del mismo acceso a los servicios gratuitos de consulta y conciliación que proporciona el Departamento de Trabajo y el sistema judicial en caso de controversia laboral. Además, las leyes antidiscriminación (incluidas la Ley contra la

discriminación por motivos de género y la Ley contra la discriminación racial) también se aplican a los empleados domésticos extranjeros. Los empleados domésticos extranjeros también pueden solicitar asistencia jurídica al Gobierno y deben reunir las mismas condiciones que las exigidas a los residentes locales.

5. Además de los derechos legales aplicables a los trabajadores locales, desde hace muchos años los empleados domésticos extranjeros gozan de derechos y prestaciones adicionales (como el alojamiento gratuito con un grado razonable de intimidad, comida gratis (o prestación para comidas en su lugar), asistencia médica gratuita, billetes de ida y vuelta entre Hong Kong y su lugar de origen, etc., que corren a cargo del empleador), en virtud de lo dispuesto en el contrato estándar de trabajo formulado por el Gobierno de la RAE de Hong Kong para los empleados domésticos extranjeros a fin de prevenir su explotación. Los trabajadores locales no suelen gozar de esos derechos y prestaciones adicionales.

6. Los derechos y prestaciones legales de que disfrutaban los empleados domésticos extranjeros en condiciones de igualdad y la protección adicional que proporciona el contrato estándar demuestran que no se discrimina a este colectivo y que se les considera una parte integral de nuestra valiosa fuerza de trabajo.

7. En los párrafos siguientes se explican en mayor detalle la situación y condiciones laborales de los empleados domésticos extranjeros, en respuesta a las inquietudes mostradas por el Comité.

Situación y condiciones laborales

Licencias y horario laboral

8. El Gobierno entiende que las jornadas laborales sistemáticamente largas pueden afectar a la salud y la vida social de los empleados. Por ello, la Ley del empleo establece los requisitos mínimos relativos a días de descanso, días festivos y vacaciones anuales retribuidas (véase el anexo), que se aplican por igual a los trabajadores locales y a los empleados domésticos extranjeros.

9. Además de las disposiciones de la Ley del empleo relativas a los días de descanso, días festivos y vacaciones anuales retribuidas, el contrato estándar para empleados domésticos extranjeros incluye disposiciones adicionales relativas a las vacaciones en el país de origen. Conforme a la cláusula 13 del contrato, si el empleador y el empleado doméstico extranjero acuerdan renovar el contrato, el empleado doméstico extranjero tendrá derecho a regresar a su país de origen durante un mínimo de 7 días antes del inicio del nuevo contrato. La prestación correrá a cargo del empleador.

10. En la actualidad, en Hong Kong no existe un número estándar ni máximo de horas de trabajo para la mano de obra en general. De hecho, los empleadores, los empleados y los diversos sectores sociales sostienen opiniones discrepantes al respecto. Puesto que la cuestión podría tener consecuencias socioeconómicas de gran alcance para Hong Kong, el Gobierno de la Región Administrativa Especial ha tratado este asunto con cautela. En la etapa actual, el Gobierno de la RAE de Hong Kong no tiene previsto establecer un número estándar o máximo de horas de trabajo. Por consiguiente, no existe la situación relativa a la discriminación contra los empleados domésticos extranjeros.

11. A pesar de lo mencionado anteriormente, el Gobierno no ha escatimado esfuerzos para promover el establecimiento de períodos de descanso adecuados para todos los trabajadores y, en ese sentido, ha publicado una guía sobre las pausas en el trabajo para alentar a los empleadores y empleados a concertar arreglos de descanso adecuados mediante una comunicación abierta.

12. Los empleados y sus empleadores pueden negociar libremente las condiciones de empleo, incluidas las horas de trabajo, la retribución de las horas extraordinarias, las licencias y las vacaciones, siempre que estas no sean inferiores a las dispuestas en la Ley del empleo, ni a los requisitos que figuran en el contrato estándar, en el caso de los empleados domésticos extranjeros.

Requisito de vivir en el lugar de trabajo

13. El requisito de vivir en el lugar de trabajo constituye la piedra angular de la política de Hong Kong de contratación de empleados domésticos extranjeros en origen. Al igual que otras muchas jurisdicciones del mundo, el Gobierno de la RAE de Hong Kong da prioridad en todo momento a la contratación de mano de obra local, y solo se permite la importación de mano de obra extranjera cuando se haya confirmado la falta de mano de obra local en un sector concreto. En virtud de este principio, desde mediados de la década de 1970 se importa mano de obra extranjera para atender el déficit de empleados domésticos locales que viven en el lugar de trabajo. Para hacer frente a ese déficit, el régimen actual de contratación de personal doméstico extranjero en origen ha sido menos restrictivo que para otros trabajadores poco cualificados. Por ejemplo, en virtud del Plan de mano de obra complementaria, con el que se importa mano de obra de nivel técnico o inferior a Hong Kong, a fin de asegurar la contratación prioritaria de trabajadores locales, las vacantes deben convocarse abiertamente por un período de cuatro semanas en Hong Kong antes de que el Gobierno de la Región Administrativa Especial proceda a su examen y aprobación. De hecho, algunos sindicalistas han pedido que, en caso de que se elimine el requisito de vivir en el lugar de trabajo, se apliquen a los empleados domésticos extranjeros las mismas restricciones que las impuestas en el Plan de mano de obra complementaria.

14. Antes de su admisión en Hong Kong se informa a los empleados domésticos extranjeros del requisito de vivir en el lugar de trabajo, que también se especifica en el contrato estándar firmado de antemano por el empleador y el empleado doméstico extranjero.

Norma de las dos semanas

15. En el párrafo 142 del informe relativo a la RAE de Hong Kong ya expusimos nuestra posición sobre la norma de las dos semanas. Como norma general, en caso de que se rescinda prematuramente el contrato de un trabajador contratado en origen o un empleado doméstico extranjero, admitido en Hong Kong para ser contratado por un empleador concreto durante un período de tiempo determinado, el trabajador o empleado doméstico extranjero podrá permanecer en la Región Administrativa Especial hasta el final de su permiso de estancia o por un período de dos semanas a partir de la fecha de rescisión del contrato, prevaleciendo el período más corto. La norma de las dos semanas permite que los trabajadores dispongan de tiempo suficiente para realizar los preparativos de salida y mantiene un control migratorio eficaz previniendo que se sobrepase el plazo de estancia autorizada y el empleo no autorizado tras la rescisión del contrato. A nuestro juicio, la norma sigue siendo necesaria para hacer efectivos esos fines legítimos.

16. Tomamos conocimiento de las preocupaciones expresadas sobre los posibles abusos por empleadores y agencias de empleo y deseamos destacar que esta norma, establecida para asegurar la eficacia del control migratorio, no impide que los trabajadores contratados en origen o los empleados domésticos extranjeros trabajen nuevamente en Hong Kong después de que hayan regresado a su país de origen. El costo del billete de regreso corre plenamente a cargo del empleador. Además, el Gobierno de la RAE de Hong Kong puede actuar de manera discrecional en casos especiales (por ejemplo, dificultad financiera del empleador, emigración de la familia del empleador, o cuando existan pruebas de que el empleado doméstico extranjero ha sido objeto de abusos) para permitir que los empleados

domésticos extranjeros cuyo contrato haya sido rescindido prematuramente cambien de empleo sin tener que regresar a su país de origen. En caso de que un empleado doméstico extranjero tenga que permanecer en Hong Kong para solucionar un conflicto laboral, este puede solicitar la prolongación de su estancia. Se procederá con flexibilidad para prorrogar la estancia de un empleado doméstico extranjero en calidad de visitante para que este pueda esperar a la conclusión o fallo de su caso.

17. A pesar de lo mencionado anteriormente, el Gobierno de la RAE de Hong Kong tendrá en cuenta la Recomendación general núm. XXX a la hora de supervisar los requisitos relativos a la norma de las dos semanas y a vivir en el lugar de trabajo.

Observancia estricta de los derechos laborales

18. Al mismo tiempo, el Departamento de Trabajo seguirá aplicando estrictamente la legislación laboral para proteger los derechos de todos los trabajadores (incluidos los trabajadores migrantes, entre los que se incluyen los empleados domésticos extranjeros). El Departamento de Trabajo se toma muy en serio los casos de remuneración insuficiente de los empleados y la no concesión de días de descanso y otras vacaciones por los empleadores, y está decidido a combatir las malas prácticas (incluidos los precios excesivos) de las agencias de empleo locales. Además, no tolera ningún abuso ni escatima esfuerzos para detener a los responsables de esos actos, e investiga con prontitud todas las denuncias presentadas por empleados domésticos extranjeros o por grupos u organizaciones no gubernamentales que les representan, y entabla acciones judiciales cuando hay pruebas suficientes. En 2009 y 2010 (hasta finales de mayo), el Departamento de Trabajo consiguió iniciar acciones judiciales contra 175 empleadores por atrasos en el pago de salarios a empleados domésticos extranjeros, dos de los cuales fueron condenados a penas de prisión y otros dos a la prestación de servicios comunitarios. Durante ese mismo período, el Departamento de Trabajo realizó 1.316 inspecciones en las agencias locales de empleo especializadas en empleados domésticos extranjeros y revocó la licencia a dos de ellas por cobrar precios excesivos y sancionó a otra por operar sin licencia.

19. Seguiremos estrechando la colaboración y cooperación en todos los ámbitos con los grupos y organizaciones no gubernamentales que representan a los empleados domésticos extranjeros con el fin de salvaguardar sus derechos e intereses.

Anexo

Disposiciones de la Ley del empleo relativas a días de descanso, días festivos y vacaciones anuales retribuidas

A continuación figuran los requisitos mínimos incluidos en la Ley del empleo relativos a días de descanso, días festivos y vacaciones anuales retribuidas aplicables a todos los empleados (incluidos los empleados domésticos extranjeros).

A. Días de descanso

Condiciones exigidas

Todos los empleados con un contrato ininterrumpido¹ (incluidos los empleados domésticos extranjeros en Hong Kong contratados en origen para un contrato ininterrumpido de dos años) tienen derecho a un día de descanso como mínimo (es decir, un período de al menos 24 horas) durante cada período de siete días.

Arreglos alternativos cuando un empleado trabaja en un día de descanso

Un empleador no puede obligar a un empleado a trabajar en un día de descanso, a menos que se trate de una emergencia. Por cada día de descanso en que el empleado tenga que trabajar, el empleador deberá compensarle con otro día de descanso en un plazo de 30 días desde el día de descanso trabajado.

Delitos y sanciones

Un empleador que, sin un motivo razonable, no conceda días de descanso a sus empleados, o les obligue a trabajar los días de descanso, podrá ser enjuiciado y sancionado con una multa de 50.000 dólares de Hong Kong.

B. Días festivos

Condiciones exigidas

Todos los empleados (incluidos los empleados domésticos extranjeros), independientemente de la duración de su contrato, tienen derecho a los 12 días festivos establecidos en la Ley del empleo².

Arreglos alternativos cuando un empleado trabaja en un día festivo

Si el empleador exige al empleado que trabaje en un día festivo, deberá conceder al empleado un día festivo alternativo en el plazo de 60 días antes o después del día festivo en

¹ Por empleado con contrato ininterrumpido se entiende un empleado contratado de manera continua por el mismo empleador durante cuatro semanas o más tiempo, trabajando como mínimo 18 horas a la semana.

² Los 12 días festivos son: 1) 1º de enero; 2) día del Año Nuevo lunar; 3) segundo día del Año Nuevo lunar; 4) tercer día del Año Nuevo lunar; 5) festividad de Ching Míng; 6) Día del trabajo (1º de mayo); 7) festividad de Tuen Ng; 8) Día de la fundación de la Región Administrativa Especial de Hong Kong (1º de julio); 9) día posterior a la festividad de Mitad de Otoño; 10) festividad de Chung Yeung; 11) Día Nacional (1º de octubre); y 12) festival del solsticio de invierno o Día de Navidad (a elección del empleador).

cuestión. Con sujeción a un acuerdo mutuo entre empleador y empleado, el primero puede también conceder al segundo un día festivo sustitutivo en el plazo de 30 días antes o después del día festivo en cuestión o el día festivo alternativo.

Un empleador no puede efectuar ningún tipo de pago al empleado en sustitución de un día festivo. Es decir, no se permite compensar económicamente un día festivo.

Delitos y sanciones

Un empleador que, sin un motivo razonable, no conceda días festivos, días festivos alternativos o días festivos sustitutivos a un empleado podrá ser enjuiciado y sancionado con una multa de 50.000 dólares de Hong Kong.

C. Vacaciones anuales retribuidas

Condiciones exigidas

Los empleados con un contrato ininterrumpido tienen derecho a vacaciones anuales retribuidas cada 12 meses. La prestación por vacaciones anuales retribuidas aumenta progresivamente de 7 a 14 días en función de la antigüedad³.

Delitos y sanciones

Un empleador que, sin un motivo razonable, no conceda días de vacaciones anuales a un empleado, o que no pague la prestación por vacaciones anuales a un empleado, podrá ser enjuiciado y sancionado con una multa de 50.000 dólares de Hong Kong.

³

<i>Años trabajados</i>	<i>Días de vacaciones anuales</i>
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9 o más	14