



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/C.12/1996/SR.41
3 de diciembre de 1996

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

COMITE DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

15° período de sesiones

ACTA RESUMIDA DE LA 41ª SESION

celebrada en el Palacio de las Naciones, Ginebra,
el miércoles 27 de noviembre de 1996, a las 10.00 horas.

Presidente: Sr. ALSTON

SUMARIO

Examen de los informes:

- a) Informes presentados por los Estados Partes de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto (continuación)

Tercer informe periódico del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Hong Kong) (continuación)

La presente acta podrá ser objeto de correcciones.

Las correcciones deberán redactarse en uno de los idiomas de trabajo. Dichas correcciones deberán presentarse en forma de memorando y, además, incorporarse en un ejemplar del acta. Las correcciones deberán enviarse, dentro del plazo de una semana a partir de la fecha del presente documento, a la Sección de Edición de los Documentos Oficiales, Oficina E.4108, Palacio de las Naciones, Ginebra.

Las correcciones que se introduzcan en las actas se reunirán en un documento único que se publicará poco después de la clausura del período de sesiones.

GE.96-19350(EXT)

Se declara abierta la sesión a las 10.05 horas

EXAMEN DE LOS INFORMES:

- a) INFORMES PRESENTADOS POR LOS ESTADOS PARTES DE CONFORMIDAD CON LOS ARTICULOS 16 Y 17 DEL PACTO (tema 4 del programa) (continuación)

Tercer informe periódico del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (Hong Kong) (continuación) (E/1994/104/Add.10; E/C.12/Q/UKHK.1; E/C.12/Q/HON.1; HRI/CORE/1/Add.62, anexo VII; y E/C.12/CA.31)

1. Por invitación del Presidente, el Sr. Steel, el Sr. Fung, el Sr. Wong, el Sr. Croft, el Sr. Sherwin, el Sr. Shiu, la Sra. Chiu, el Sr. Reynolds, Sir John Ramsden, la Sra. Foulds y el Sr. Wells (Reino Unido) toman asiento como participantes a la mesa del Comité.
2. El PRESIDENTE invita a la delegación del Reino Unido a seguir respondiendo a las preguntas del día anterior.
3. El Sr. FUNG (Reino Unido) dice que desde que inició su labor, el 20 de septiembre de 1995, la Comisión de Igualdad de Oportunidades ha recibido 215 peticiones de información generales y 3 denuncias oficiales en virtud de la Ordenanza sobre discriminación por razones de sexo y la Ordenanza sobre discriminación por razón de discapacidad. Se asegurará el seguimiento de los tres casos planteados por el Sr. Simma, pero oficialmente no se ha presentado ninguna denuncia para apoyar la alegación de que la prestación de atención médica a los inmigrantes vietnamitas en Hong Kong se ha supeditado a la condición de que acepten regresar a Viet Nam. La política del Gobierno consiste en que se preste atención médica a todos los inmigrantes vietnamitas de los campamentos. Pueden presentarse reclamaciones a la dirección del campamento o a las autoridades superiores. En relación con la pregunta del Sr. Ahmed, dice que los trabajadores domésticos extranjeros reciben el mismo trato que cualquier otro trabajador extranjero, con arreglo a la legislación vigente en materia de inmigración. La "norma de las dos semanas" se aplica por igual a todos los trabajadores contratados a fin de que tengan tiempo para preparar su partida al concluir sus contratos. Las denuncias de trato arbitrario o abuso pueden presentarse al Departamento de Trabajo o a la policía y los interesados son autorizados a permanecer en Hong Kong mientras dure la investigación. En relación con la pregunta de la Sra. Bonoan-Dandan, dice que las actuaciones judiciales en uno de los primeros casos comunicados en que se invocó el Pacto ante los tribunales figuran en el repertorio de jurisprudencia de Hong Kong correspondiente a 1991.
4. El Sr. GRISSA dice que no se ha respondido a su pregunta sobre el estatuto de los grupos de residentes y no residentes en Hong Kong y pregunta si se considerará que los súbditos británicos llegados a Hong Kong desde la India u otros países del Commonwealth son ciudadanos o seguirán siendo extranjeros.
5. El Sr. SIMMA, Relator para el país, pide aclaraciones sobre los recientes informes periodísticos en que se ponen de relieve los efectos potencialmente perjudiciales del artículo 23 de la Ley fundamental y se menciona la delicada legislación aprobada por el Consejo Legislativo. También pregunta por qué no se ha modificado la Ordenanza sobre la Carta de Derechos para devolverle su

finalidad original, es decir, imitar el modelo canadiense, introduciendo la figura del tercero y la posibilidad de revisar la legislación sobre la base de la Carta de Derechos.

6. La Sra. BONOAN-DANDAN, Relatora para el país, pregunta qué metodología aplica el Gobierno de Hong Kong para realizar sus encuestas de opinión, incluido el estudio de la orientación sexual.

7. El Sr. STEEL (Reino Unido), respondiendo al Sr. Grissa, dice que, por regla general, esas personas no se convertirán en ciudadanos chinos, pero que la adquisición de la ciudadanía china dependerá del derecho chino. Los que sean británicos en virtud de su relación con Hong Kong, ya sea porque han nacido, se han naturalizado o se han inscrito allí, y que no posean otra nacionalidad dejarán de ser ciudadanos de los territorios británicos dependientes el 30 de junio de 1997 a la medianoche. Sin embargo, tendrán automáticamente derecho a solicitar el estatuto vitalicio de "nacionales británicos de ultramar" y a obtener el pasaporte británico en virtud de la Orden sobre la nacionalidad británica de Hong Kong, de 1986, modificada en 1993. Quien no respete el plazo para la presentación de la solicitud o decida no presentarla, el 1º de julio de 1997 se convertirá automáticamente en ciudadano británico de ultramar, así como sus hijos y, en la mayoría de los casos, sus nietos al nacer, porque si no se convertirían en apátridas. Por consiguiente, ningún miembro de las comunidades étnicas en cuestión se convertirá en apátrida a raíz de la transferencia de soberanía.

8. Ni el estatuto de "nacional británico de ultramar" ni el de "ciudadano británico de ultramar" confieren el derecho a residir en el Reino Unido, pero las personas que actualmente sean ciudadanos de los territorios británicos dependientes en virtud de su relación con Hong Kong, comprendidos los miembros de las minorías étnicas, y tengan derecho a residir en Hong Kong, sólo seguiránteniéndolo después del 1º de julio de 1997 en tanto que residentes permanentes de la Región Administrativa Especial de Hong Kong (sección XIV del anexo 1 de la Declaración Conjunta y artículo 24 de la Ley fundamental). El Ministro de Relaciones Exteriores chino ha asegurado al Reino Unido, por intermedio del Ministro de Relaciones Exteriores y del Commonwealth, que se garantizará el derecho a permanecer en Hong Kong a los miembros de las minorías étnicas que consideren que Hong Kong es su hogar. Los representantes de las minorías étnicas y otras personas han ejercido presión sobre el Gobierno del Reino Unido para que otorgue a esas personas la nacionalidad británica, que les conferiría el derecho a residir en el Reino Unido. El Gobierno del Reino Unido no ha aceptado, pero ha declarado que en la eventualidad de que una persona que tenga únicamente la nacionalidad británica deba abandonar Hong Kong bajo presión, el Gobierno del momento considerará la posibilidad de admitirla en el Reino Unido "con gran y especial simpatía". En marzo de 1996 el Primer Ministro británico prometió explícitamente que se admitiría en el Reino Unido a las personas que se encontraran en esa situación.

9. El Sr. GRISSA pregunta si el derecho a residir en Hong Kong incluye el derecho a trabajar y otros derechos económicos, sociales y culturales.

10. El Sr. STEEL (Reino Unido) dice que los derechos de los residentes permanentes en Hong Kong están amparados por la Ley fundamental, la Carta de Derechos y la compatibilidad entre la Ley fundamental y los pactos internacionales de derechos humanos. Los residentes permanentes pertenecerán a

Hong Kong y poseerán pasaporte británico, que les dará el derecho a viajar y a recibir protección en el extranjero. China decidirá si les otorga o no la nacionalidad china.

11. El Sr. FUNG (Reino Unido) señala a la atención del Comité el artículo 21 de la Carta de Derechos, que enuncia el derecho de los "residentes permanentes" a participar en la gestión de la cosa pública, votar, ser elegido e ingresar en la administración pública. En el artículo 2 de la Ordenanza sobre la inmigración se dispone que las personas a las que habrá de otorgarse el derecho a residir en Hong Kong deberán ser ciudadanos del territorio británico dependiente de Hong Kong, personas de origen étnico chino que hayan residido en Hong Kong durante un período ininterrumpido no inferior a siete años u otras personas que hayan tenido el estatuto de pertenencia a Hong Kong con anterioridad a 1986. Las minorías étnicas mencionadas por el Sr. Grissa entrarían en la primera o la tercera categoría. Sólo a los residentes permanentes en Hong Kong se les concede el derecho a residir en Hong Kong. Según el apartado a) del artículo 2 de la Ordenanza sobre la inmigración, ese derecho incluye el derecho a poseer tierras en Hong Kong y a que no se les impongan condiciones de permanencia ni se dicten contra ellos órdenes de deportación o traslado. Sin embargo, después del 30 de junio de 1997 la situación de los residentes permanentes se regirá por la Ley fundamental (art. 24), en virtud de la cual los miembros de las minorías podrán ser residentes permanentes de la Región Administrativa Especial de Hong Kong.

12. Respondiendo a la pregunta del Sr. Simma, el Sr. Fung dice que el Gobierno de Hong Kong ha presentado dos proyectos de ley al Consejo Legislativo -el proyecto de ley sobre secretos de Estado y el proyecto de ley de enmiendas en materia de delitos-, ambos compatibles con el artículo 23 de la Ley fundamental, para proporcionar un marco que permita adaptar la futura legislación. El artículo 23 dispone que la Región Administrativa Especial de Hong Kong promulgará sus propias leyes para prohibir todo acto de traición, secesión, sedición, subversión contra el Gobierno Popular Central o robo de secretos de Estado. Después de examinar la pertinente legislación en vigor, el Gobierno presentó ambos proyectos al Gobierno chino para consultarlo por conducto del Grupo Conjunto de Enlace chinobritánico. En los proyectos de ley se prevén los delitos de traición, secesión, sedición, subversión y robo de secretos de Estado, ya que se consideró que sería conveniente que esos delitos estuviesen tipificados en una ley para que se pudiera introducir en el sistema jurídico un mínimo de certidumbre y previsibilidad. El Reino Unido y el Gobierno chino convinieron en principio en presentar el proyecto de ley sobre secretos de Estado al Consejo Legislativo, previa ratificación oficial en la reunión del Grupo Conjunto de Enlace. En cambio, ambos Gobiernos se pusieron de acuerdo sobre el proyecto de ley de enmiendas en materia de delitos, a pesar de 17 meses de conversaciones ininterrumpidas, no obstante lo cual el proyecto se presentó al Consejo Legislativo a raíz del interés de la población en que se aprobasen leyes para tipificar claramente los delitos previstos en el artículo 23 antes de que se transfiriese la soberanía. Si bien el Gobierno británico ha avanzado mucho en sus conversaciones con el Gobierno chino relativas al proyecto de ley sobre secretos de Estado, no parece que haya perspectivas de alcanzar el acuerdo con China en lo que atañe al proyecto de ley de enmiendas en materia de delitos, aunque éste sea compatible con la Declaración Conjunta, la Ley fundamental y la Carta de Derechos, así como con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Las puertas siguen abiertas para que el Gobierno chino mantenga, si

así lo desea, un diálogo constructivo antes de que concluya la actual legislatura.

13. El Sr. GRISSA dice que sigue preocupándole la situación de los grupos étnicos minoritarios de Hong Kong después que se entregue el territorio a China, especialmente si se tiene en cuenta el reciente informe aparecido en el Financial Times en que se afirma que el Gobierno chino impugna seis puntos de la Carta de Derechos. No le satisfacen las respuestas de la delegación del Reino Unido, cuyo Gobierno tiene una obligación respecto de esas personas. Quisiera que le diesen más aclaraciones sobre el derecho de residencia que tendrían tales personas, incluida la cuestión del derecho a trabajar.

14. El Sr. STEEL (Reino Unido) dice que en virtud del artículo 24 de la Ley fundamental, los miembros de las minorías étnicas tendrán el estatuto de residentes permanentes de la Región Administrativa Especial de Hong Kong. Salvo en lo que respecta a la nacionalidad china, disfrutarán de los mismos derechos fundamentales que los demás residentes de Hong Kong, incluido el derecho a trabajar, como dispone el artículo 33 de la Ley fundamental.

15. El Sr. FUNG (Reino Unido) agrega que el artículo 21 de la Ordenanza sobre la Carta de Derechos define el estatuto de residente permanente en Hong Kong; además, en el apartado a) del artículo 2 de la Ordenanza sobre la inmigración se proporciona información adicional sobre los derechos de esas personas. El derecho a obtener la nacionalidad china se rige por la Ley de nacionalidad de 1980 de la República Popular de China, aplicable a la Región Administrativa Especial de Hong Kong en virtud del anexo III de la Ley fundamental. Si bien la mayoría de la población de China es de origen étnico han, la ley reconoce 55 minorías y los residentes permanentes de Hong Kong podrán utilizar el procedimiento que prevé la Ley de 1980 para solicitar la nacionalidad china.

16. Con respecto a la pregunta de la Sra. Bonoan-Dandan, dice que los resultados de la encuesta sobre orientación sexual indican que la población de Hong Kong tiene grandes reservas respecto de la aprobación de leyes en la materia, pero que apoya su enseñanza en la escuela pública, por lo que se están preparando medidas al respecto y se procura obtener fondos para aumentar los servicios de los grupos de apoyo a los homosexuales. Los resultados de la encuesta pueden consultarse en la sala de reunión y, en caso necesario, podría proporcionarse el desglose de las respuestas.

17. El PRESIDENTE dice que lo que realmente le interesa al Comité es saber si el grupo de personas seleccionadas para la encuesta es representativo de la población, y que esa información no se ha proporcionado.

18. El Sr. SIMMA, Relator para el país, se pregunta si es posible considerar que los resultados del estudio son representativos de la opinión de la población de Hong Kong, habida cuenta de que la abrumadora mayoría de las personas encuestadas tienen el mismo origen religioso, por lo que cabía esperar que respondieran de la misma manera a las preguntas formuladas.

19. El PRESIDENTE propone que la delegación del Reino Unido vuelva a abordar la cuestión posteriormente.

20. El Sr. FUNG (Reino Unido), refiriéndose a la cuestión del ámbito de aplicación de la Ordenanza sobre la Carta de Derechos, dice que la Carta tiene

por finalidad proteger a los particulares de los abusos de poder del Gobierno o de los organismos públicos. Después de realizarse un estudio durante cuatro años, en el que se tuvo en cuenta la experiencia de otras jurisdicciones del common law, se decidió que las leyes y medidas específicas constituían un medio mejor de proteger los derechos en las relaciones entre los ciudadanos y que la aplicación de las amplias disposiciones de la Ordenanza sobre la Carta de Derechos provocaría incertidumbre en el sector privado y entre la población en general. Ya se han aprobado leyes sobre la vida privada y sobre la discriminación por motivos de sexo o discapacidad. Además, se realizarán estudios para evaluar la necesidad de adoptar medidas en otras esferas.

21. La Sra. BONOAN-DANDAN, Relatora para el país, refiriéndose al artículo 6 del Pacto, expresa preocupación por las consecuencias de la demora en la preparación de códigos de prácticas en materia de empleo por la Comisión de Igualdad de Oportunidades. Quisiera que se explicase esa cuestión. Además, según el Sr. Fung, los resultados de un referéndum realizado indican que la población no siente la necesidad de que se aprueben leyes para combatir la discriminación por motivos de edad. Pregunta si el Gobierno tiene la intención de proteger a la mujer, que es la que más sufre ese tipo de discriminación, ya que durante la reestructuración económica muchas mujeres mayores de 30 años han perdido su trabajo. Se han convertido en víctimas del fenómeno del desempleo encubierto y han tenido que asumir nuevamente su función de amas de casa, aceptar trabajos peor remunerados o incluso dedicarse a la prostitución con el consentimiento de sus esposos. Pregunta si el Gobierno tiene conciencia de ese fenómeno y, de ser así, qué medidas está adoptando para resolver la situación.

22. El Sr. ADEKUOYE dice que sería conveniente disponer de estadísticas sobre la situación en materia de desempleo, desglosadas por sexo. También le agradecería que se informase sobre qué tipo de educación o formación complementaria se imparte a los desempleados.

23. El Sr. SIMMA, Relator para el país, pregunta por qué en el proyecto de código de prácticas preparado por la Comisión de Igualdad de Oportunidades se describe el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor en términos mucho menos firmes que en el instrumento legislativo pertinente. También pide información sobre el sistema de seguro de desempleo de Hong Kong.

24. El Sr. GRISSA dice que, según un informe del Hong Kong Human Rights Monitor, los miembros de la comunidad india son objeto de discriminación racial, ya que pueden ser despedidos o se les puede negar un empleo y les resulta difícil, por motivos raciales, obtener un ascenso. Al parecer, el derecho de residencia es un privilegio que puede retirarse. Como poseen un pasaporte extranjero, esas personas están clasificadas como extranjeras y se les podría pedir que abandonen el país. El Sr. Grissa pregunta qué ocurriría entonces con ellas. En la información proporcionada hasta ahora por la delegación del Reino Unido no se responde a esa pregunta.

25. El Sr. STEEL (Reino Unido) dice que no hay ninguna ley que trate de los actos de discriminación racial cometidos por empleadores privados, por las razones expuestas por el Sr. Fung. En cambio, los organismos públicos no pueden cometer ese tipo de actos contra funcionarios públicos, ya que lo prohíbe expresamente la Carta de Derechos. Señala a la atención del Sr. Grissa el artículo 24 de la Ley fundamental, que especifica qué personas pueden obtener el derecho de residencia. Si bien es concebible que China pueda cometer

violaciones de la Declaración Conjunta y de la Ley fundamental, no es esa la expectativa que tiene el Reino Unido ni la premisa en que se basan las disposiciones mencionadas.

26. El Sr. GRISSA expresa preocupación por la posibilidad de que, en el peor de los casos, China deje de cumplir sus obligaciones y los miembros de los grupos minoritarios se vean obligados a abandonar el territorio de Hong Kong. Pregunta si se autorizaría a esas personas a residir en el Reino Unido.

27. El Sr. STEEL (Reino Unido) dice que el Gobierno de su país ha dado seguridades de que admitirá en el Reino Unido a todo miembro de una minoría étnica que sea únicamente nacional británico y se vea obligado a abandonar Hong Kong, incluso por razones de discriminación racial.

28. El Sr. ADEKUOYE dice que el problema es que las seguridades que pueda dar el Gobierno del Reino Unido no equivalen a un derecho exigible por ley y pregunta qué ocurrirá si el Gobierno no cumple su palabra.

29. El Sr. STEEL (Reino Unido) dice que todo Estado es capaz de incumplir sus obligaciones, pero que el Gobierno de su país ha dado su palabra y si eso no satisface a los miembros del Comité, éstos deberían decirlo.

30. El Sr. FUNG (Reino Unido) dice que los códigos de prácticas en materia de empleo preparados por la Comisión de Igualdad de Oportunidades se presentaron al Consejo Legislativo el 20 de noviembre para su examen. Después que se aprueben esos códigos, entrarán en vigor las disposiciones relativas al empleo que contienen ambos instrumentos legislativos mencionados, es decir, la Ordenanza sobre discriminación por razones de sexo y la Ordenanza sobre discriminación por razón de discapacidad.

31. La cuestión del desempleo de las mujeres mayores de 30 años se ha examinado con cierto detenimiento teniendo en cuenta las preocupaciones expresadas por la Sra. Bonoan-Dandan durante su visita a Hong Kong. Las estadísticas disponibles no confirman la opinión de que las oportunidades laborales de las mujeres de ese grupo de edad estén disminuyendo. Si se considera necesario, esas estadísticas pueden facilitarse al Comité.

32. Con respecto a la pregunta anterior del Sr. Adekuoye relativa a la reorientación profesional, la Junta de Reorientación Profesional de los Trabajadores, organismo estatutario creado a tenor de la Ordenanza sobre la reorientación profesional de los trabajadores, se encarga de ayudar a los trabajadores mayores de 30 años a adquirir nuevos y mejores conocimientos especiales para encontrar un nuevo empleo. La Junta la integran representantes de los empleadores y los trabajadores y de las empresas de contratación de personal, y también funcionarios. Existe un fondo de reorientación profesional financiado con un capital de 600 millones de dólares de Hong Kong (75 millones de dólares de los EE.UU.) aportado por el Estado y mediante un gravamen que deben pagar los empleadores que contratan mano de obra importada. La Junta imparte unos 200 cursos por conducto de 55 órganos de formación y 129 centros de formación, en cuatro amplias categorías: técnicas de búsqueda de trabajo, especialización en determinados trabajos, formación general y perfeccionamiento. Hay cursos de jornada completa, de media jornada y nocturnos, y se imparten programas especiales para trabajadores mayores de 50 años, discapacitados y víctimas de accidentes del trabajo. Todos los cursos son gratuitos, salvo

algunos de perfeccionamiento. Los pasantes a jornada completa cobran 4.000 dólares de Hong Kong mensuales destinados a sufragar los gastos de viaje y a compensar la pérdida de ingresos. También se imparten cursos de formación en el empleo. Veintidós órganos de formación imparten unos 50 cursos para discapacitados, con un índice de colocación laboral de más del 65%. Las cifras figuran en el anexo 1 a las respuestas presentadas por escrito y se desglosan por sexo, grupo de edad y año.

33. En respuesta a la pregunta del Sr. Grissa sobre la cuestión de si los miembros de minorías empleados en la administración pública se encontrarán en situación desventajosa después de junio de 1997, el Sr. Fung menciona el párrafo 72 del anexo 1 de la Declaración Conjunta, en el que se describe la política china en la materia. De ese párrafo se desprende claramente que no sólo los funcionarios públicos podrán seguir ocupando sus puestos, sino que se podrá contratar a extranjeros en todos los niveles, salvo para encabezar las principales dependencias oficiales. Los requisitos serán la experiencia, los conocimientos profesionales y la capacidad. En otras palabras, el sistema seguirá funcionando como antes, pero los extranjeros no tendrán privilegios. El orador también menciona el artículo 33 de la Ley fundamental, que dispone que los residentes en Hong Kong tienen libertad para elegir su profesión, lo que constituye una garantía adicional de que las minorías no se encontrarán en situación desventajosa en la administración pública. En cuanto a las observaciones del Sr. Simma sobre la falta de firmeza en los términos del proyecto de código de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y acerca del seguro de desempleo, el orador tendrá que examinar ambas cuestiones y luego informará al Comité.

34. El Sr. SIMMA, Relator para el país, dice que las observaciones de la Sra. Bonoan-Dandan se refieren al problema del desempleo encubierto. En lo que respecta a la reorientación profesional, una organización no gubernamental ha informado que el propio Gobierno es reticente a emplear a trabajadores reciclados, especialmente -si la memoria no le falla- a mujeres.

35. La Sra. BONOAN-DANDAN, Relatora para el país, refiriéndose a la cuestión del desempleo encubierto, dice que debe haber fundados motivos de preocupación para que todas las organizaciones no gubernamentales con las que se reunió aludieran a los peligros existentes. No se trata únicamente de un problema de desempleo, ya que muchas mujeres mayores de 30 años se ven obligadas a prostituirse porque el paso de la industria manufacturera a los servicios ha sido tan rápido que no han podido seguir el ritmo.

36. El PRESIDENTE propone que la delegación aborde todas esas cuestiones en la 42ª sesión.

37. El Sr. SIMMA, Relator para el país, pasando al artículo 7 del Pacto, dice que ha tenido conocimiento de algunas peculiaridades del empleo en Hong Kong que le han sorprendido por ser realmente arcaicas. Por ejemplo, los trabajadores pueden ser despedidos con un mes de preaviso, sin que se les dé ninguna razón y sin que dispongan de un recurso eficaz. También le resulta difícil concebir que no haya un salario mínimo. En tercer lugar, el derecho al descanso semanal existe, pero no es remunerado. Por consiguiente, dada la ética laboral china, es muy probable que los trabajadores renuncien a sus períodos de descanso.

38. La Sra. BONOAN-DANDAN, Relatora para el país, señala dos diferencias entre la Ordenanza sobre discriminación por razones de sexo y la Ordenanza sobre discriminación por razón de discapacidad: en el primer caso, se fija un tope para las demandas por daños y perjuicios que según cree es de 150.000 dólares de Hong Kong, mientras que ese límite no existe en el caso de la discriminación por discapacidad. Además, las personas despedidas por discapacidad pueden ser readmitidas, lo que no ocurre con las personas que son objeto de discriminación sexual. La oradora se pregunta qué otras diferencias de ese tipo existen entre ambas ordenanzas.

39. El Sr. FUNG (Reino Unido) dice que hay leyes para combatir las principales formas de despido arbitrario (por motivos de discriminación antisindical, maternidad, ausencia del trabajador del trabajo para testimoniar en actuaciones judiciales e incapacidad resultante de accidentes del trabajo), además de las ordenanzas sobre discriminación sexual y sobre discriminación por discapacidad. El Gobierno también tiene la intención de aprobar leyes, antes de junio de 1997, destinadas a aumentar la protección de los trabajadores contra la rescisión arbitraria o la modificación del contrato de trabajo. El Sr. Simma tiene razón cuando afirma que no hay un salario mínimo, salvo para los trabajadores domésticos extranjeros. En lo que respecta a la cuestión de los períodos semanales de descanso, más adelante dará una respuesta más detallada.

40. Es verdad que después de un profundo debate se decidió que la Ordenanza sobre discriminación por razones de sexo no prevería la reincorporación de las personas despedidas y fijaría un tope para las demandas por daños y perjuicios. Sin embargo, la Comisión de Igualdad de Oportunidades puede formular propuestas encaminadas a modificar la Ordenanza si la Comisión o el Gobernador las consideran necesarias. El Gobierno opina que no debe adelantarse a las decisiones de la Comisión y que debe brindarle la oportunidad de evaluar la aplicación de la Ordenanza. No obstante, el Departamento de Trabajo ha preparado propuestas destinadas a fortalecer la posición de los trabajadores despedidos, entre ellas una en la que se recomienda la reincorporación como posible solución. Se consultará a la Comisión acerca de esta cuestión. En Hong Kong la discriminación es un nuevo campo del derecho, por lo que se han tomado en cuenta las opiniones de todas las partes, incluidos los empleadores, que han ejercido presión para que se imponga un límite a la indemnización por daños y perjuicios; pero el Gobierno está dispuesto a examinar las propuestas de la Comisión.

41. El Sr. SIMMA, Relator para el país, dice que la legislación mencionada por el Sr. Fung se aplica a los casos de responsabilidad penal del empleador. En realidad él se refiere al despido arbitrario o simplemente injustificado, que es una cuestión mucho más amplia que la discriminación sexual. Por eso se pregunta qué posibilidades de indemnización o reincorporación existen en esos casos.

42. La Sra. BONOAN-DANDAN, Relatora para el país, dice que hay una contradicción entre el deseo del Gobierno de no adelantarse a las decisiones de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y el proyecto de legislación laboral en que se introduce la posibilidad de reincorporación. A su entender, la finalidad del proyecto de legislación laboral es que la reincorporación dependa del acuerdo entre las partes interesadas, que en la mayoría de los casos será difícil de alcanzar. Además, quisiera que se aclarasen las relaciones entre el Gobierno y la Comisión. Cuando ella señaló que en los impresos publicados por

la Comisión no se mencionaban los derechos humanos, se le dijo que la Comisión no formaba parte del Gobierno y que no tenía competencia directa en materia de derechos humanos.

43. El Sr. FUNG (Reino Unido) dice que la Comisión es totalmente independiente del ejecutivo. Está presidida por una persona con dedicación exclusiva y tiene 65 empleados a jornada completa que no pertenecen a la administración pública. Por consiguiente, el Gobierno no dicta el ritmo de la labor de la Comisión ni las políticas que debe aplicar. El Gobierno presta apoyo para que las políticas se plasmen en la legislación y si una propuesta suya tiene repercusiones en la esfera de la discriminación sexual o por discapacidad, como en el caso del proyecto de legislación laboral, consulta a la Comisión. La reincorporación es tan solo una propuesta hecha en el marco de un estudio sobre las relaciones laborales realizado por el Departamento de Trabajo; su adopción implicaría que las demandas serían tramitadas por el Servicio de relaciones laborales del Departamento de Trabajo recurriendo a la conciliación. Si ésta fracasara, las actuaciones podrían remitirse al Tribunal del Trabajo a petición del interesado. En ese Tribunal incumbiría al empleador demostrar que tuvo un motivo válido para despedir al trabajador. El Tribunal podría conceder el máximo de indemnización a que legalmente tuviera derecho el trabajador y también decidir la reincorporación si ambas partes estuvieran de acuerdo. Antes de que la propuesta se convierta en ley, el Gobierno consultará a todas las partes, incluida la Comisión, y si la propuesta es apoyada, a comienzos de 1997 se presentará un proyecto de ley al Consejo Legislativo para modificar la Ordenanza sobre el empleo y proporcionar protección a los trabajadores contra la rescisión arbitraria o la modificación del contrato de trabajo.

44. El orador no puede hablar en nombre de la Comisión en lo tocante a la posición de ésta en materia de derechos humanos, pero indudablemente su ámbito de competencia incluye la protección de los trabajadores contra la discriminación por motivos de sexo o discapacidad, y no sólo en virtud de las ordenanzas pertinentes, sino también de la legislación que resulte de las nuevas propuestas del Departamento de Trabajo.

45. La Sra. JIMENEZ BUTRAGUEÑO pregunta si la Comisión está facultada para tomar iniciativas o presentar ideas orientadas a la reforma legislativa, y si, de ser así, ha tomado alguna iniciativa en este sentido y de qué tipo.

46. El Sr. SIMMA, Relator para el país, expresa su sorpresa por el hecho de que faltando sólo 200 días para que el Reino Unido abandone Hong Kong, se prevea aprobar nuevas leyes destinadas a conceder prestaciones que en cualquier país industrial que se respete están en vigor desde hace decenios. Pregunta si ello se debe a que la potencia colonial confía en que los trabajadores no harán preguntas. Naturalmente, en ese contexto los empleadores se opondrán a cualquier ampliación de las prestaciones. Al fin y al cabo, ya se opusieron a la pensión de vejez.

47. El Sr. FUNG (Reino Unido), respondiendo a la Sra. Jiménez Butragueño, dice que la Comisión de Igualdad de Oportunidades no es un organismo pasivo; la intención es que sea dinámica, aunque también puede actuar a petición del Gobernador. Entre las iniciativas que ha adoptado desde septiembre figuran los dos códigos de prácticas que ha preparado, la iniciación de un programa de publicidad y las primeras medidas destinadas a establecer canales de comunicación para asegurar el enlace con las organizaciones no gubernamentales.

48. Con respecto a la observación del Sr. Simma, dice que la política del Gobierno de Hong Kong siempre ha sido mantener y mejorar la situación de los trabajadores en lo que respecta a sus condiciones de empleo, sus derechos y prestaciones, incluidos los derechos sindicales, y la seguridad en el trabajo. Para hacerlo de manera acorde con el ritmo de desarrollo económico de Hong Kong y con las condiciones imperantes que se obtienen en los países vecinos, se revisa periódicamente la legislación laboral y la Junta Consultiva Laboral, órgano tripartito en que los empleadores y los trabajadores están representados por igual, estudia los proyectos presentados antes de que el Gobierno adopte decisiones al respecto.

49. La Sra. JIMENEZ BUTRAGUEÑO pregunta si en Hong Kong hay casos de trabajo infantil y, en caso afirmativo, qué medidas está adoptando el Gobierno para combatir esa práctica.

50. El Sr. CEAUSU pide más información sobre el funcionamiento de la Inspección de Trabajo.

51. El Sr. SIMMA, Relator para el país, refiriéndose a la afirmación del Sr. Fung de que el Gobierno de Hong Kong tiene la política de proteger los derechos de los trabajadores de manera acorde con las condiciones que existen en los países vecinos, señala que Taiwán, Singapur, Malasia y la República de Corea imponen limitaciones a los horarios de trabajo y tienen disposiciones legislativas sobre los coeficientes de las horas extraordinarias, inexistentes en Hong Kong. Pregunta cómo puede decirse entonces que las condiciones imperantes en Hong Kong son acordes con las de los países vecinos.

52. El Sr. FUNG (Reino Unido) responde que hay una prohibición general del trabajo infantil. Los niños menores de 15 años no pueden ser empleados en la industria y su empleo en otras esferas de actividad está estrictamente reglamentado. En todo caso, los convenios de la OIT se aplican en Hong Kong. Posteriormente responderá a la pregunta del Sr. Ceausu sobre la Inspección de Trabajo y a la pregunta más reciente del Sr. Simma.

53. El Sr. SIMMA, Relator para el país, refiriéndose al artículo 8 del Pacto, señala que, según la información recibida de sindicatos y organizaciones no gubernamentales, en Hong Kong no es legalmente posible que sindicatos pertenecientes a ramos industriales o comerciales distintos estén afiliados a la misma federación y que se precisa la autorización del Gobernador para que un sindicato pueda afiliarse a una federación internacional. Se trata de saber si, al mantener esas disposiciones, el Reino Unido no está facilitando los medios para que, después del traspaso de soberanía, las autoridades chinas traten a los sindicatos de Hong Kong como organizaciones políticas, e incluso subversivas, a tenor del artículo 23 de la Ley fundamental. También desea saber si es cierto que en Hong Kong no hay negociación colectiva y de qué recursos disponen las personas discriminadas por sus actividades sindicales.

54. El Sr. GRISSA dice que ha leído en la prensa que el Gobierno de China se muestra reticente respecto de diversos elementos de la Ley fundamental, incluido el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos, y que podrá modificar fácilmente la legislación pertinente en cualquier momento. La situación no está clara porque ese protagonista no participa en las actuales deliberaciones.

55. El Sr. ADEKUOYE pregunta qué posibilidades de recurrir tiene el trabajador que ha sido despedido por hacer huelga o al que se le han descontado los días de huelga.

56. El Sr. AHMED indica que desea señalar algunas denuncias formuladas por la Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU). Según esa fuente, en virtud de la práctica actual del common law, se considera que los contratos quedan rescindidos cuando los trabajadores recurren a medidas de fuerza, y los empleadores pueden incluso reclamar una indemnización por daños y perjuicios a los trabajadores que incumplen sus contratos. No hay disposiciones que establezcan la posibilidad de que un sindicato sea reconocido o entable una negociación colectiva con los empleadores, y las disposiciones vigentes en materia de discriminación antisindical no ofrecen una protección eficaz contra los actos discriminatorios ni ninguna reparación, como podría ser la reincorporación de los sindicalistas. La protección legal de los trabajadores que forman piquetes de huelga es limitada y ha habido muchos casos de trabajadores que constituían piquetes de huelga y a los que la policía obligó a dispersarse. Además, muchos empleadores obtienen órdenes judiciales que les permiten eliminar todo obstáculo puesto a sus actividades.

57. El derecho de huelga de los funcionarios públicos está limitado por el artículo XVI A de la Cédula de Privilegios (Letter Patent), citada en 1990 por el Director General de Correos para intimidar a los sindicalistas postales con amenazas de despido para disuadirlos de adoptar medidas de fuerza. Esa actitud fue condenada por los expertos de la OIT a raíz de una denuncia presentada por la HKCTU por conducto de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. En resumen, el derecho a formar pacíficamente piquetes de huelga está amparado por la Ordenanza sobre los sindicatos, pero se ve muy limitado por la Ordenanza sobre el orden público, conocida por las violaciones de los derechos humanos que contiene.

58. El actual sistema de seguridad social dista de ser compatible con las normas internacionales. Muchos de los convenios sobre seguridad social de la OIT ratificados por el Reino Unido se aplican con modificaciones o limitaciones que rigen únicamente en Hong Kong. Las dos terceras partes de la fuerza laboral no están amparadas por un régimen privado de jubilaciones y la mayoría de los trabajadores de Hong Kong no pueden disfrutar de ningún tipo de jubilación. Además, la única protección social de que gozan las personas de edad, los desempleados y los discapacitados es la asistencia del seguro social general basada en la verificación de los ingresos, que es insuficiente y demasiado restrictiva. El resultado de todo ello es una situación que la HKCTU califica de vergonzosa para una ciudad rica como Hong Kong.

59. El Sr. THAPALIA pregunta si las decisiones adoptadas por las autoridades respecto de los sindicatos pueden impugnarse ante los tribunales y pide información sobre los acuerdos de negociación colectiva en Hong Kong y el número de horas de trabajo que se pierden a causa de las huelgas.

60. La Sra. JIMENEZ BUTRAGUEÑO pregunta por qué en Hong Kong se producen tantas violaciones de los Convenios Nos. 87 y 98 de la OIT, sobre la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva.

61. El Sr. FUNG (Reino Unido) responde que el propósito de la limitación del derecho de los sindicatos a afiliarse a organizaciones extranjeras es impedirles

que queden bajo el control de órganos políticos extranjeros. No obstante, en la práctica nunca se han rechazado las solicitudes de afiliación a organizaciones internacionales, y en la actualidad 37 sindicatos de Hong Kong están afiliados a organizaciones de ese tipo.

62. La limitación impuesta a la fundación de sindicatos es necesaria para fomentar la constitución de sindicatos y federaciones sindicales que tengan intereses comunes y una auténtica preocupación por el bienestar de sus afiliados. Para mantener la estabilidad política y la prosperidad económica en la situación especial de Hong Kong es importante impedir la creación de sindicatos o federaciones que tengan intereses muy diversos o se unan sólo con fines políticos. Por consiguiente, se impide que los sindicatos queden bajo el control de órganos políticos locales o extranjeros en detrimento del desarrollo del sindicalismo. Sin embargo, las asociaciones de trabajadores fundadas para defender causas distintas del bienestar de los trabajadores tienen libertad para inscribirse como sociedades. Actualmente unas 20 asociaciones cuyos miembros pertenecen a sectores de actividad diferentes están inscritas con arreglo a la Ordenanza sobre las sociedades.

63. En Hong Kong las relaciones laborales son armoniosas desde hace mucho tiempo, principalmente a raíz de su eficiente sistema de negociación entre empleadores y trabajadores. Se considera que la situación es compatible con las obligaciones contraídas por Hong Kong en virtud del Convenio N° 98 de la OIT. El Gobierno de Hong Kong opina que la negociación colectiva sólo puede ser eficaz si un pequeño número de establecimientos emplean a un gran número de personas y la mayoría de los trabajadores están afiliados a sindicatos. Esto no ocurre en Hong Kong, donde las empresas de menos de 20 trabajadores representan más del 90% del total de las establecidas y sólo el 21% de la fuerza laboral está afiliada a sindicatos. Por consiguiente, la negociación colectiva obligatoria podría ir en contra del vigente derecho a las negociaciones voluntarias directas y no ser aceptable para los trabajadores que no están afiliados a sindicatos.

64. Después del 1° de julio de 1997 los convenios de la OIT seguirán aplicándose en Hong Kong de conformidad con las disposiciones explícitas del artículo 39 de la Ley fundamental. Las cuestiones relativas a los recursos que pueden ejercer los trabajadores que hacen huelga y las observaciones formuladas por la HKCTU se tratarán en la próxima sesión del Comité.

65. El PRESIDENTE señala que también se debe responder a las preguntas del Sr. Thapalia sobre la posibilidad de defender judicialmente los derechos sindicales y el número de horas de trabajo perdidas a causa de las huelgas.

66. El Sr. SIMMA, Relator para el país, comentando las respuestas que acaba de dar el Sr. Fung, dice que en Hong Kong el bajo índice de afiliación sindical podría deberse en parte al poco poder que tienen los sindicatos a causa de la rigurosa legislación que se les aplica. Además, el requisito de que un sindicato que desee establecer relaciones con el extranjero deba obtener el consentimiento del Gobernador al respecto quizás resulte conveniente en las actuales circunstancias, pero, en vista de la información proporcionada por el Sr. Grissa sobre la actitud de China respecto a los sindicatos, si se mantienen las disposiciones vigentes los sindicatos de Hong Kong podrían ser entregados a China en bandeja de plata para su total destrucción.

67. El Sr. CEAUSU señala que después del 30 de junio de 1997 la Región Administrativa Especial de Hong Kong deberá promulgar leyes para aplicar los pactos internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT. Pregunta si eso significa que, de no promulgarse esas leyes, los instrumentos mencionados no se aplicarán.

68. El Sr. FUNG (Reino Unido) responde que es un principio del common law que los derechos y las obligaciones internacionales requieran un dispositivo que permita, generalmente en forma de derecho escrito, hacerlos valer ante la justicia. Ya se han adoptado diversas disposiciones legislativas. Además, es importante señalar que después del 1º de julio de 1997 habrá una amplia constitución o ley fundamental escrita, cuyo artículo 39 dispone que se mantendrán en vigor los dos pactos internacionales de derechos humanos y los convenios internacionales del trabajo que se aplican en Hong Kong. El segundo párrafo del artículo 39 dispone específicamente que no se manoscabarán los derechos protegidos por esos instrumentos.

69. Las cifras correspondientes a la pérdida de horas de trabajo a causa de las huelgas en los últimos años son muy bajas, porque en Hong Kong las relaciones laborales son pacíficas. En 1993 hubo diez huelgas, tres en 1994 y nueve en 1995. El número de días de trabajo perdidos por cada 1.000 trabajadores fue de 6,37 en 1993, 0,13 en 1994 y 0,37 en 1995.

70. En cuanto a los recursos que pueden presentar los huelguistas, debe tenerse en cuenta que los trabajadores tienen total libertad para hacer huelga. La Ordenanza sobre los sindicatos otorga a los sindicatos inmunidad penal por actos de asociación ilícita para hacer huelga, así como inmunidad en determinados casos de responsabilidad civil respecto de los actos realizados para favorecer las posiciones propias en un conflicto sindical. La Ordenanza sobre el empleo también protege a los trabajadores de la discriminación por su afiliación o actividad sindical. Además, la Carta de Derechos refuerza esa posición en su artículo 18, que garantiza el derecho a la libertad de sindicación, el cual incluye específicamente el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos.

71. Recientemente, para reforzar aún más la estabilidad en el empleo, el Gobierno ha formulado propuestas destinadas a permitir que los trabajadores despedidos por su afiliación o actividad sindical puedan presentar una demanda de indemnización por daños y perjuicios contra su empleador, de la que conocería un tribunal independiente que estaría facultado para dictar una orden de reincorporación o conceder una indemnización complementaria de las que correspondan por reglamento al trabajador. Esas propuestas ya han recibido el apoyo de la Junta Consultiva Laboral y se ha iniciado el proceso legislativo para hacerlas efectivas.

Se levanta la sesión a las 13.00 horas.