

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 16 de mayo de 2022

Los Gobiernos incluidos en la lista preliminar de casos individuales tienen la oportunidad, si así lo desean, de suministrar información escrita a la Comisión

▶ Informaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados facilitadas por los Gobiernos incluidos en la lista de casos individuales

China (ratificación: 2006)

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

El Gobierno de China ha tomado nota de las observaciones formuladas en el informe de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio núm. 111 por parte de China. El Gobierno concede gran importancia a dichas observaciones y ha realizado estudios sobre las mismas con los departamentos pertinentes, los gobiernos locales y los interlocutores sociales. A continuación se presenta una nota complementaria:

Las leyes, los reglamentos y las prácticas vigentes en China se ajustan plenamente a los principios del Convenio, que consisten principalmente en promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. El Gobierno de China otorga al empleo la máxima prioridad y considera que contribuye al bienestar de su pueblo. China adopta una política de empleo proactiva, que se basa en la cooperación amistosa y la consulta igualitaria con los interlocutores sociales, en línea con las políticas nacionales de desarrollo económico y social. China concede una gran prioridad a los derechos laborales de los trabajadores. Se han adoptado una serie de medidas políticas, que han permitido a los trabajadores disfrutar plenamente de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación. China ha alcanzado los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 1 de las Naciones Unidas diez años antes de lo previsto. En el artículo 3 de la Ley del Trabajo de China se establece que «los trabajadores deberán tener derecho a la igualdad en el empleo y la elección de ocupación, derecho a remuneración por su trabajo, al descanso y las vacaciones, a la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, a la formación profesional, a la seguridad y asistencia social, a presentar conflictos laborales para su resolución y otros derechos relacionados con el trabajo establecidos por la ley». La Ley del Trabajo contiene dos capítulos especiales sobre «Promoción del empleo» y «Formación profesional», en los que se especifican con detalle los requisitos. En el artículo 12 de la Ley del Trabajo se prescribe que «no se discriminará en el empleo a ningún trabajador, independientemente de cuales sean el grupo étnico al que pertenezca, su raza, su sexo o sus creencias religiosas». En el artículo 3 se establece

que «los trabajadores deberán tener derecho a la igualdad en el empleo y la elección de ocupación, tener derecho a remuneración por su trabajo...». La igualdad de derechos en el empleo es una base importante para la subsistencia y el desarrollo de los trabajadores, y está amparada por la ley. En el artículo 3 de la Ley de Promoción del Empleo de China se dispone que «los trabajadores deberán tener derecho a la igualdad en el empleo y la elección de ocupación de acuerdo con la ley. Al buscar empleo, los trabajadores no serán objeto de discriminación por razón de su origen étnico, raza, sexo, creencias religiosas, etc.». En el artículo 21 se establece que «[e]l Estado apoya el desarrollo de la economía regional, fomenta la cooperación entre las diferentes regiones y coordina de forma integral los esfuerzos para el aumento equilibrado del empleo en las diversas zonas. El Estado respalda a las zonas donde residen minorías étnicas en sus esfuerzos por desarrollar la economía y aumentar el empleo». En el artículo 28 se establece que «los trabajadores de todos los grupos étnicos gozan de los mismos derechos con respecto al trabajo. Cuando una unidad empleadora contrate personal, tendrá debidamente en cuenta a los trabajadores de las minorías étnicas de conformidad con la ley». En el artículo 4, capítulo II, del Reglamento relativo a los servicios de empleo y gestión del empleo de China se reitera que los trabajadores gozan de igualdad de derechos en el empleo de acuerdo con la ley. No podrá discriminarse a ningún trabajador en el empleo por motivos de etnia, raza, sexo, creencias religiosas, etc. En el artículo 20 se establece que los folletos o anuncios de contratación publicados por las unidades empleadoras no podrán tener un contenido discriminatorio. En el artículo 25 se exige que las agencias públicas de empleo ofrezcan a los trabajadores consultas gratuitas sobre políticas y reglamentos relativos al empleo, información sobre la oferta y la demanda del mercado de trabajo, orientación profesional y servicios de introducción al empleo. En el artículo 58 se prohíbe que las agencias de empleo publiquen información sobre el empleo con contenido discriminatorio. El 20 de abril de 2022, la 34.ª sesión del Comité Permanente de la 13.ª Asamblea Popular Nacional revisó la Ley de la República Popular China sobre Educación Profesional, en cuyo artículo 5 se establece que «los ciudadanos tienen derecho a recibir educación profesional con arreglo a la ley». En el artículo 11 se establece que «[e]l Estado aplica un sistema por el que los trabajadores reciben la educación profesional necesaria antes de ser contratados o de ocupar un puesto de trabajo». En las «Opiniones y orientaciones sobre la protección de los derechos laborales y de los intereses de los trabajadores ocupados en nuevas modalidades de empleo» (MOHRSS [2021] núm. 56) se prevé claramente la aplicación de un sistema de empleo justo y la eliminación de la discriminación en materia de empleo. El Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de China (MOHRSS) aplicará con seriedad las políticas para salvaguardar los derechos e intereses de los trabajadores en las nuevas formas de empleo. La legislación china, que prohíbe explícitamente la discriminación en el empleo y garantiza la igualdad de derechos de los trabajadores con respecto al empleo, se ha reflejado plena y eficazmente en las prácticas judiciales. Al margen de la discriminación por motivos de etnia, raza, sexo y creencias religiosas, tal y como se establece en la Ley del Trabajo, los trabajadores que sufren discriminación por otras razones también pueden iniciar acciones legales y obtener reparación de conformidad con la ley. Por ejemplo, el Tribunal Popular de Hangzhou examinó recientemente un caso de litigio, conocido como «Yan contra la empresa», relativo a la igualdad de derechos en el empleo. En la sentencia se señalaba que los trabajadores gozan de igualdad de derechos en el empleo en virtud de la ley, y que los empleadores no deben discriminar a nadie a la hora de contratar personal. En este caso, Yan sufrió un trato diferenciado por parte de la empresa debido a su lugar de residencia, lo que socava el derecho de Yan a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo. Se violó el derecho a la igualdad en el empleo de Yan. Por lo tanto, se ordenó a la empresa que pagara una indemnización a Yan por el daño moral y que presentara una disculpa oral y una disculpa pública a través de un periódico de ámbito estatal.

Las leyes y prácticas de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang se ajustan a los requisitos del marco jurídico nacional de China y a las exigencias del Convenio. Al igual que cualquier otra provincia, región o municipio de China, Xinjiang aplica la legislación nacional, como la Ley del Trabajo y la Ley de Promoción del Empleo, dentro de un marco jurídico nacional unificado, sigue los principios de igualdad en el empleo e igualdad de trato y propicia el trabajo decente promoviendo el crecimiento económico que crea puestos de trabajo. Los reglamentos administrativos subnacionales, las normas departamentales y los documentos normativos de la región autónoma están en consonancia con los principios de las leyes nacionales y se ajustan a los principios y las exigencias del Convenio. El empleo de mayor calidad es siempre una prioridad absoluta. En primer lugar, se ha establecido un sistema de políticas activas para la promoción del empleo. Xinjiang ha fomentado la vinculación efectiva entre las políticas de empleo y las políticas económicas. El gobierno local ha evaluado exhaustivamente, a la hora de formular las principales políticas fiscales y tributarias, financieras, industriales, comerciales, de inversión y regionales, las repercusiones de estas en el empleo, el entorno laboral y los riesgos de desempleo, y promueve la vinculación entre el crecimiento económico y la expansión del empleo, y la coordinación entre la mejora estructural y la transformación del empleo. En segundo lugar, se trata de aplicar políticas de apoyo que abarquen todo el proceso de empleo para todo tipo de trabajadores. Con objeto de apoyar el desarrollo económico y social, Xinjiang ha adoptado una serie de medidas de acuerdo con la ley para animar a los trabajadores a conseguir puestos de trabajo en empresas, a crear sus propios negocios, a aceptar un empleo flexible y a participar en la formación profesional, al tiempo que proporciona diversos servicios públicos. En tercer lugar, se requiere aplicar políticas de apoyo al empleo fomentando el espíritu empresarial. Xinjiang ha seguido profundizando en la reforma para la racionalización de la administración, mediante la delegación de poderes y la mejora de los servicios públicos, ha mejorado constantemente el entorno empresarial, ha abierto canales para la creación de empresas y la creación de riqueza, ha estimulado y protegido el espíritu empresarial, y ha animado a más entidades sociales a realizar innovaciones y crear empresas. En cuarto lugar, se ha tratado de proporcionar un acceso equitativo a los servicios de empleo. Xinjiang ha proporcionado servicios públicos básicos de empleo de forma gratuita, que abarcan consultas sobre políticas, el registro del empleo y desempleo, la orientación profesional y la introducción al empleo, así como la capacitación técnica y empresarial, tanto para empleadores como para solicitantes de empleo, con el fin de promover la igualdad de oportunidades de empleo. La región ha promovido la creación de un mercado de recursos humanos unificado, abierto, competitivo y organizado, ha potenciado la flexibilidad del empleo orientado al mercado y la iniciativa de los trabajadores a la hora de elegir su propio puesto de trabajo, y ha fomentado la libre movilidad de los trabajadores entre regiones (incluso entre regiones de dentro y fuera de Xinjiang y entre zonas interiores de Xinjiang), sectores y empresas. El gobierno local ha establecido plataformas de información para seguir la evolución de la oferta y la demanda en el mercado de recursos humanos, ha estudiado y recopilado información sobre las competencias que se necesitan con urgencia, ha gestionado los expedientes de los trabajadores móviles y ha ampliado los canales de servicio público en línea. Se ha introducido un sistema de formación profesional permanente para todos los trabajadores urbanos y rurales con el fin de ayudarles a mejorar su empleabilidad y su capacidad para crear sus propias empresas. Xinjiang ha creado una plataforma de servicios públicos de empleo e iniciativa empresarial, «Internet plus»; ha puesto en marcha una red informativa de servicios públicos de empleo que cubre las zonas urbanas y rurales y todo tipo de colectivos; ha ampliado el alcance del «libre servicio»; ha promovido el envío de solicitudes, tramitaciones y comentarios por medios electrónicos; y ha facilitado el uso de las tecnologías de la información en los servicios de empleo e iniciativa empresarial y en todo el proceso de

gestión para mejorar continuamente la capacidad y la calidad de los servicios públicos de empleo. Más de la mitad de la población de Xinjiang está formada por minorías étnicas, y es un deber básico del Gobierno proteger su derecho a un empleo libremente elegido en igualdad de condiciones y en los términos que establece la ley. Las políticas mencionadas que se aplican en Xinjiang se enmarcan en el sistema estatal de promoción del empleo y son similares a las de otras regiones de China. Se ha tenido en cuenta el desarrollo económico y social general de Xinjiang a la hora de aplicar estas políticas, que se han formulado mediante el diálogo y la consulta con diversos departamentos gubernamentales e interlocutores sociales.

Conclusión. Desde la ratificación del Convenio núm. 111, en 2007, el Gobierno de China ha reforzado la cooperación con todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales, ha cumplido seriamente las exigencias del Convenio, ha mejorado continuamente su sistema jurídico y ha alcanzado logros positivos para garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y la igualdad de trato para los trabajadores. En particular, en cuanto a la promoción y protección de los derechos laborales de las minorías étnicas, se ha logrado un rápido desarrollo en todas las zonas pobladas por minorías, incluida Xinjiang, como se ha reconocido ampliamente. Por ejemplo, en 2018, el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial confirmó los esfuerzos y logros del Gobierno de China en el cumplimiento de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. El Gobierno de China mantendrá su compromiso inquebrantable de garantizar la igualdad de oportunidades laborales y profesionales y la igualdad de trato para los trabajadores de todas las etnias en todo el país, y se presta a impulsar la cooperación internacional en materia de empleo sobre la base de la equidad y el respeto mutuo. Cabe señalar que en los últimos años, con el pretexto de «proteger los derechos humanos», algunos países y organizaciones han boicoteado y sancionado abiertamente productos y empresas de Xinjiang, lo cual no está justificado, y es una actitud irresponsable y completamente errónea, que no solo priva a todos los grupos étnicos de Xinjiang de la oportunidad de trabajar, obtener un empleo y recibir una remuneración por el mismo, sino que también viola el principio básico de respeto a los derechos humanos, especialmente el derecho a la subsistencia y al desarrollo. Esto incumple los requisitos básicos del Convenio núm. 111 relativos a la lucha contra la discriminación, va en contra del enfoque centrado en las personas que se defiende en la Declaración del Centenario de la OIT y va en detrimento de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030 de las Naciones Unidas, así como de una recuperación socioeconómica inclusiva, sostenible y resiliente. Además, cabe señalar que ciertos materiales recibidos por la Comisión de Expertos son fabricados por organizaciones que niegan abiertamente la soberanía territorial de China y pretenden dividir su territorio, algunas de las cuales incluso tienen estrechos vínculos con actividades terroristas. Las infundadas acusaciones conllevan evidentes intenciones políticas y no se ajustan en absoluto a los hechos. China acoge con satisfacción la cooperación y el diálogo entre los Estados Miembros y la Comisión de Expertos, que debe basarse en el principio de respeto a la soberanía y la integridad territorial de los Estados, tal como se establece en la Carta de las Naciones Unidas. Los alegatos que incumplen claramente la Carta de las Naciones Unidas no deberían servir de base para las observaciones finales de la Comisión.