



NACIONES UNIDAS  
CONSEJO  
ECONOMICO  
Y SOCIAL



Distr.  
GENERAL

E/CN.4/1162/Add.1  
24 de enero de 1975

ESPAÑOL  
Original: INGLÉS

---

COMISION DE DERECHOS HUMANOS  
31º período de sesiones  
Tema 6 del programa provisional

ELIMINACION DE LA DISCRIMINACION RACIAL

Nota del Secretario General

Adición

Por el presente documento el Secretario General tiene el honor de transmitir a la Comisión de Derechos Humanos el cuarto informe anual de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación racial, presentado en conformidad con la resolución 1588 (L) del Consejo Económico y Social y la resolución 2785 (XXVI) de la Asamblea General.

INFORME ANUAL SOBRE DISCRIMINACION RACIAL PRESENTADO POR LA OIT  
EN CONFORMIDAD CON LA RESOLUCION 1588 (L) DEL CONSEJO ECONOMICO  
Y SOCIAL Y LA RESOLUCION 2785 (XXVI) DE LA ASAMBLEA GENERAL

Discriminación racial en la esfera laboral  
(Especialmente en África meridional)

I. Situación resultante de la política de apartheid de la República Sudafricana

1. La naturaleza y los efectos de la política de apartheid en materia de trabajo en la República Sudafricana se describen detalladamente en el primer informe sobre la discriminación racial en la esfera laboral (documento E/CN.4/1090/Add.7), presentado por la OIT a la Comisión de Derechos Humanos en febrero de 1972. El informe se basa en el análisis de la práctica y la legislación laboral sudafricana contenido en los informes anuales que, desde 1965, presenta el Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo, en conformidad con la declaración referente a la política de apartheid en la República Sudafricana, aprobada por unanimidad por la Conferencia en 1964. En el segundo y tercer informes de la OIT (documentos E/CN.4/1110 y E/CN.4/1140), presentados en febrero de 1973 y 1974, se comunicaron nuevos acontecimientos a la Comisión. Desde la presentación del tercer informe, el Director General ha sometido a la 59ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en junio de 1974, el décimo informe especial concerniente a la aplicación de la declaración referente a la política de apartheid de la República Sudafricana. A continuación se presenta un breve resumen de las principales conclusiones contenidas en ese informe.

2. En la esfera de las relaciones de trabajo, en el décimo informe especial se analizan en detalle las disposiciones de la ley de 1973 sobre las relaciones de trabajo de la mano de obra bantú (texto modificado) (cuya aprobación fue comunicada a la Comisión en febrero de 1974). Esta ley modifica la ley de 1953 sobre trabajo de los bantúes (solución de conflictos), al ampliar considerablemente el mecanismo de los "comités de empresa", creados en virtud de una ley anterior, y suprimir la prohibición absoluta de huelga a los trabajadores africanos. Sin embargo, en vez de incorporar a los trabajadores africanos en el sistema normal de relaciones laborales en pie de igualdad con los demás trabajadores de Sudáfrica, la nueva ley establece un sistema complicado de "comités de enlace", "comités de empresa" y "comités coordinadores de empresa" los cuales funcionan esencialmente al nivel de la fábrica y no están facultados para participar en la negociación colectiva. La ley tampoco toma en consideración a los sindicatos africanos existentes, y parece destinada a entorpecer el desarrollo del movimiento sindical africano. En el informe se llega a la conclusión de que la nueva ley no puede garantizar a largo plazo unas relaciones laborales regulares, dado que no satisface las aspiraciones de los trabajadores africanos a unos derechos sindicales plenos e iguales. Seguidamente, en el informe se dice que, a fines de 1973 y a principios de 1974, proseguía el desasosiego laboral en diferentes partes de Sudáfrica. A este respecto se describe, en particular, el trágico incidente ocurrido en la Western Deep Level Mine de Carletonville, el 11 de septiembre de 1973, durante el cual la policía sudafricana mató a tiros a 11 mineros africanos, y la gran huelga declarada por los trabajadores africanos de Natal en enero de 1974. En el informe se describen también los últimos acontecimientos

sindicales y, particularmente, la campaña cada vez más intensa tanto en Sudáfrica como en el plano internacional para que se reconozcan a los trabajadores africanos los derechos sindicales y de negociación colectiva pese a la actitud represiva de Sudáfrica con respecto a la formación de sindicatos africanos.

3. En el décimo informe se hace asimismo un estudio de los niveles salariales de los africanos en Sudáfrica. Como resultado de varios factores, y entre ellos la extensión del movimiento de huelgas desencadenadas por los trabajadores africanos, los salarios de los africanos en algunos sectores de empleo se elevaron más rápidamente en 1973 que en años anteriores. Sin embargo, estos aumentos quedaron contrarrestados en gran parte por el incremento del costo de la vida y, según se desprende de algunas encuestas sobre hogares de africanos, efectuadas por varios organismos de investigación sudafricanos, una gran proporción de trabajadores africanos siguen percibiendo remuneraciones que no les permiten alcanzar un nivel de vida mínimo decente. A este respecto se llega en el informe a la siguiente conclusión:

"En general, en los dos últimos años se han elevado visiblemente los salarios de los africanos, pero los beneficios de tal aumento no se han distribuido por igual, pues no parecen haber afectado ni a la agricultura ni al servicio doméstico, sectores en los cuales los salarios en efectivo siguen siendo los más bajos de Sudáfrica. Los niveles de salarios de la minería siguen siendo sumamente bajos, pese a algunos aumentos recientes. Ha mejorado la situación en la industria, el comercio y los servicios públicos, pero... los trabajadores africanos no calificados (que son la mayoría) han obtenido menores beneficios que los calificados, los semicalificados o los de oficina. Además, dado el rápido aumento del costo de la vida, las mejoras han sido en muchos casos más aparentes que reales. Aun cuando los recientes acontecimientos han tendido a reducir ligeramente la diferencia entre los salarios de los trabajadores blancos y los trabajadores africanos, esa diferencia sigue siendo enorme."

En este contexto, se examinan también en el informe el papel y las obligaciones de las empresas extranjeras por lo que se refiere a los salarios y a las promociones de sus empleados africanos, sobre todo si se tiene en cuenta el debate que ha tenido lugar recientemente en varios países con respecto al papel de las inversiones extranjeras en Sudáfrica.

4. En el décimo informe se examina también la migración a Sudáfrica. Se señala que Sudáfrica aplica dos políticas de migración que se basan predominantemente en consideraciones raciales. Por un lado, favorece la inmigración blanca, procurando atraer a trabajadores blancos calificados y a sus familias para que se establezcan en el país. Esta política tiende abiertamente a reforzar la posición de la minoría blanca de Sudáfrica y, en particular, a mantener lo más posible en manos de esa minoría los puestos de dirección y los puestos técnicos de una economía controlada por los blancos. Por otro lado, la economía sudafricana (especialmente la industria minera) se ha beneficiado asimismo con varios centenares de miles de trabajadores africanos que emigran cada año de los países y territorios limítrofes de Sudáfrica. Sin embargo, a estos trabajadores africanos sólo se los admite sin sus familias y de acuerdo con un sistema contractual muy riguroso y, contrariamente al emigrante blanco, que goza inmediatamente de todos los privilegios de la sociedad blanca, el africano extranjero que trabaja en Sudáfrica está

sometido a la segregación y a todas las demás desigualdades que la política de apartheid impone a la población negra. En el caso de la inmigración blanca a Sudáfrica, en el informe se describen los esfuerzos del Gobierno sudafricano por atraer al país inmigrantes blancos calificados, y se pone de relieve la relación directa que existe entre la inmigración blanca y el mantenimiento en el empleo de la barrera del color. Se describe en el informe la actividad emprendida en el nivel internacional por los sindicatos y otros organismos contra la inmigración blanca a Sudáfrica y se formulan algunas recomendaciones acerca de las medidas que podrían tomarse para desalentarla. Con respecto a los migrantes extranjeros africanos en Sudáfrica, en el informe se señala que se emplea en el país un promedio superior a 400.000 trabajadores extranjeros africanos. Asimismo, se describen las condiciones de contratación y de trato aplicables a esos trabajadores y el carácter arduo y peligroso del trabajo en las minas. Teniendo en cuenta que las economías de los países vecinos que proporcionan esa mano de obra dependen en mayor o menor grado del empleo ofrecido en Sudáfrica a sus nacionales y de las remesas que hacen esos migrantes a sus familias, en el informe se recalca que la dependencia de esos países de la migración a Sudáfrica sólo podrá reducirse mediante esfuerzos internacionales a largo plazo para ayudarles en su desarrollo económico y proporcionar a sus nacionales oportunidades adecuadas de empleo en sus países respectivos.

5. Por último, en el informe se hace una breve reseña de la evolución de la situación laboral en Sudáfrica durante el decenio transcurrido desde que se adoptaron en 1964 las decisiones fundamentales de la Conferencia Internacional del Trabajo con respecto al apartheid. También se señalan algunos cambios importantes en materia de salarios, relaciones laborales y mano de obra que se han producido como consecuencia de factores económicos (en particular, la escasez crónica de mano de obra calificada). Sin embargo, en el informe se explica que sería peligroso creer que los factores económicos eliminarán progresivamente por sí solos el apartheid, dada la decisión del Gobierno de oponerse a toda costa a un cambio fundamental. En consecuencia, la eliminación del apartheid seguirá siendo un objetivo prioritario de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores en el Decenio de la Lucha contra el Racismo y la Discriminación Racial.

6. Desde que se presentó el décimo informe especial, se han introducido nuevas restricciones a las libertades civiles con la aprobación de la Riotous Assemblies Act, de 1974, (que amplía las facultades del Ministro de Justicia para prohibir todo tipo de reunión), de la Affected Organisations Act, de 1974 (que permite al Gobierno prohibir toda organización que haya sido declarada "afectada" en virtud de la ley y reciba fondos del extranjero) y de la Publications Act, de 1974 (que amplía las facultades de censura del Gobierno). Los efectos de estas medidas en los derechos sindicales, (como también otros hechos concretos y medidas legislativas) que interesan a la OIT, se examinarán en el undécimo informe especial del Director General, que se someterá a la Conferencia Internacional del Trabajo en su 60ª reunión. Se informará a la Comisión de Derechos Humanos de las conclusiones de ese informe en el próximo informe anual que la OIT presente a la Comisión.

## II. Otras situaciones

7. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en su reunión de marzo de 1974, formuló una serie de observaciones y de solicitudes de información complementaria acerca de la situación en diversos países que han ratificado el Convenio (Nº 111) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación 1/. Ciertos países han comunicado a la Conferencia Internacional del Trabajo 2/ informaciones al respecto en la 59ª reunión.

8. Por lo que se refiere más especialmente al Africa meridional, la Oficina Internacional del Trabajo ha terminado recientemente un estudio sobre la discriminación en el empleo y en los derechos sindicales en Rhodesia del Sur (Zimbabwe). El estudio, que se basa en un examen de las leyes y la práctica de Rhodesia, trata en particular de la situación de los trabajadores africanos en Rhodesia del Sur (Zimbabwe) con respecto al acceso al empleo, el aprendizaje y la formación, salarios, relaciones laborales y derechos sindicales. Este documento se distribuirá a los miembros de la Comisión como una adición al presente informe.

-----

---

1/ Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, informe III (parte 4 A), 59ª reunión, OIT, Ginebra, 1974, págs.

2/ Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, acta provisional Nº 27, 59ª reunión, OIT, Ginebra, 1974, págs.