

(núm. 100)⁹¹

es y las mujeres reciben una
ción menor que los hombres
istencia de la diferencia de
s con la discriminación.

mujeres pasan periodos sin
gestión o directivos de alta
a, ya que realizan trabajos
a menor remuneración que

a a menudo, ya que se las
competencias laborales.
consideran de menor valor.
puericultura y educación.
ficios o prestaciones que los
complementos adicionales.

(312)

ción pueden implicar varias
es hechas por trabajadoras
ación recibida ha sido fijada
bajo que sus homólogos del

eración surgen cada vez más
bajos que conllevan tareas y
del mismo valor. El principio
iones (véase más adelante).
n materia de remuneración.

trabajos realizados por las
documentos de los órganos de

discriminación en materia de

ción de este instrumento, es
neración entre la mano de obra
o en su título completo. Dicho
de remuneración que estarían
ona. Tales situaciones podrían

- la legislación contiene una prohibición general de la discriminación, pero no existen disposiciones específicas relativas a la igualdad de remuneración;
- las disposiciones de igualdad de remuneración son poco detalladas, confusas o más restrictivas que el principio del Convenio núm. 100; o
- la legislación pertinente excluye a ciertas categorías de trabajadores.

II.B.1. ¿Cuáles son las obligaciones de los países que ratifican este Convenio?

El artículo 2(2) del Convenio núm. 100 especifica que el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor se puede aplicar por medio de:

- la legislación nacional;
- cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;
- contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o
- la acción conjunta de estos diversos medios

Según el artículo 2 de este Convenio, los gobiernos deben garantizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración para los hombres y las mujeres por un trabajo de igual valor, en las áreas donde se encuentren en posición de ejercer una influencia directa o indirecta sobre el nivel de los salarios. Esto ocurre cuando el Estado es el empleador o controla el sector económico, o cuando se encuentra en una posición de intervenir en el proceso de fijación de salarios. Un ejemplo de esta última situación ocurre cuando los niveles de remuneración están sujetos a control público o regulación legal, o cuando se ha instaurado una legislación relativa a la igualdad de remuneración.

El Estado debe promover la aplicación del principio de igualdad de remuneración si no se encuentra en posición de poder asegurar la puesta en práctica de éste. Esta situación ocurre cuando, por ejemplo, el derecho de negociación colectiva excluye al Estado del proceso de fijación de salarios o cuando se acuerda la remuneración de forma individual entre el empleador y el trabajador. En estos casos, el Estado puede instaurar una legislación que exija la igualdad de remuneración para un trabajo de igual valor y, cuando exista una legislación de este tipo, debe garantizar la aplicación apropiada de la misma.

Se considera la siguiente posición de la Comisión de Expertos sobre la importancia de la legislación en materia de igualdad de remuneración:

Aunque no existe una obligación general de promulgar una legislación en virtud del Convenio (...) se desprende del párrafo 1 del artículo 2 que todas las disposiciones legislativas en vigor que sean contrarias al principio de igualdad de remuneración deben ser modificadas para cumplir con las disposiciones del Convenio. Es más, la actividad legislativa del Estado para la protección de la igualdad puede ampliar la competencia del gobierno para intervenir en materia de salarios y, en consecuencia, aumentar el ámbito en que debe garantizar la aplicación del principio, en conformidad con lo dispuesto por el párrafo 1 del artículo 2 del Convenio.

Fuente: OIT, Estudio general de 1986 de la Comisión de Expertos, *op. cit.*, párrafo 28.

También existe una obligación de cooperar con las organizaciones de trabajadores y empleadores con la finalidad de hacer aplicable las disposiciones del Convenio núm. 100 (artículo 4).

II.B.2. Ámbito de aplicación del Convenio

Ámbito de aplicación personal

El objetivo del Convenio núm. 100 es la protección de todos los trabajadores y las trabajadoras contra la discriminación en materia de remuneración con base en el sexo. No existe ninguna disposición en este instrumento que limite su ámbito a determinadas personas, grupos o categorías de trabajadores.

Se puede hacer uso de este Convenio cuando la legislación nacional excluye a ciertos grupos o categorías de trabajadores u ocupaciones de la protección que ofrece el derecho nacional pertinente.

Ámbito de aplicación material

El Convenio núm. 100 requiere igualdad de trato con respecto a todos los aspectos de la remuneración. La definición de «remuneración» contenida en este Convenio está redactada en líneas lo más general posible.

[El término «remuneración» comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último.

C.100, artículo 1(a)

Dentro de los emolumentos adicionales se pueden incluir las horas extraordinarias, primas, subvenciones, uniformes, herramientas, equipo, subsidios, prestaciones de seguridad social pagadas por el empleador, beneficios adicionales o de vivienda, etc.

Es posible que sea de utilidad referirse a la definición de remuneración contenida en este Convenio en determinadas situaciones, tales como:

- cuando la legislación nacional relativa a la igualdad de remuneración es aplicable sólo con respecto al salario o sueldo básico, pero no en relación a «emolumentos adicionales» o
- cuando la legislación nacional sobre igualdad de remuneración no define el concepto de remuneración y surgen cuestiones sobre si un determinado componente forma parte de la remuneración del trabajador.

II.B.3. Contenido del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

La expresión «igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor» designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

C.100, artículo 1(b)

En los casos de igualdad de remuneración, los tribunales necesitan decidir si la remuneración por un trabajo de igual valor se paga sin discriminación en cuanto al sexo, lo que implica una comparación del trabajo desempeñado y el salario recibido por los hombres y las mujeres. Las diferencias en la remuneración sólo se permiten en ocasiones en que existen factores objetivos y no relacionados con el sexo que justifican una diferencia de este tipo (véase más adelante).

Como ocurre con la discriminación en el sexo y con respecto a en el apartado sobre el Co Comisión de Expertos co núm. 100:

Extracto de la observación sobre la aplicación del Convenio

La Comisión (...) subraya que la discriminación indirecta se refiere a situaciones en un tratamiento desigual de personas que realizan un trabajo de igual valor. Este criterio se aplica a situaciones de discriminación desproporcionadamente cuando se basan en el contenido de un trabajo. La utilización de categorías de trabajadores con niveles de desarrollo de capacidades diferentes cuando se paga a los trabajadores con niveles inferiores a las de los trabajadores en esas categorías predominante femenina), se plantea la necesidad de examinar a la luz de la igualdad de trato diferencial. Salvo excepciones justificables para establecer una igualdad de trato sin discriminación.

Fuente: OIT: Informe de la Comisión de Expertos III(IA), Conferencia Internacional del Trabajo

El texto del Convenio núm. 100 de la OIT pueden ser de aplicación a la igualdad de remuneración. Sin embargo, respecto son más restrictivos que la interpretación más restrictiva del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

- cuando la legislación nacional establece la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor;
- cuando la legislación nacional establece la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Trabajo de igual valor

Según el Convenio núm. 100, el objetivo es establecer si la diferencia de remuneración constituye discriminación. El Convenio no contiene disposiciones que permitan evaluaciones objetivas de la remuneración para diferenciar la remuneración que se otorga a un trabajador de igual valor del trabajo (véase más adelante).

El concepto de «trabajo de igual valor» se refiere a la remuneración igual que se otorga a los trabajadores que son d

Como ocurre con la discriminación en el trabajo de carácter general, la que tiene lugar con base en el sexo y con respecto a la remuneración puede ser directa o indirecta (véase anteriormente en el apartado sobre el Convenio núm. 111). Se consideran los siguientes comentarios de la Comisión de Expertos con respecto a la discriminación indirecta en el contexto del Convenio núm. 100:

Extracto de la observación de 2004 de la Comisión de Expertos sobre la aplicación del Convenio núm. 100 por parte de Japón

La Comisión (...) subraya que en el contexto del Convenio, el concepto de discriminación indirecta se refiere a situaciones, reglamentos o prácticas aparentemente neutras que resultan en un tratamiento desigual en relación con la remuneración de hombres y mujeres que realizan un trabajo de igual valor. Esto se presenta cuando si bien las mismas condiciones, trato o criterio se aplican igualmente a hombres y mujeres, sus repercusiones son desproporcionadamente desfavorables para las personas de un sexo determinado, y no se basan en el contenido objetivo del empleo. La Comisión comparte la opinión de que la utilización de trabajadores a tiempo parcial, temporales y jornaleros, así como los sistemas dobles de desarrollo de carrera, pueden no ser discriminatorios en sí. Sin embargo, señala que cuando se paga a los trabajadores empleados en esas categorías tasas de remuneración inferiores a las de los trabajadores ordinarios para realizar un trabajo de igual valor y cuando en esas categorías predominan los trabajadores de un determinado sexo (en este caso de sexo femenino), se plantea la cuestión de la discriminación indirecta basada en el sexo y debería examinarse a la luz de las circunstancias particulares y los motivos invocados para acordar un trato diferencial. Salvo que existan razones relacionadas con el empleo objetivamente justificables para establecer ese trato diferencial, se estaría frente a una situación de discriminación.

Fuente: OIT: Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III(1A), Conferencia Internacional del Trabajo, 93.ª reunión, Ginebra, 2005

El texto del Convenio núm. 100, los pronunciamientos y documentos de los órganos de control de la OIT pueden ser de especial utilidad cuando la legislación no establece disposiciones de igualdad de remuneración específicas, así como cuando las disposiciones legales a este respecto son más restrictivas que el principio recogido en este Convenio o están sujetas a una interpretación más restrictiva, como, por ejemplo:

- cuando la legislación no reconoce o no utiliza de forma explícita el concepto de trabajo de igual valor;
- cuando la legislación no contempla la aplicación del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor más allá del nivel de la empresa o del establecimiento.

Trabajo de igual valor

Según el Convenio núm. 100, un trabajo de igual valor debe ser igualmente remunerado. A la hora de establecer si la diferencia de remuneración recibida por los hombres y las mujeres constituye discriminación, debe tomarse como punto comparativo el «valor» del trabajo. Este Convenio no contiene ninguna definición del término «valor», pero prevé el uso de evaluaciones objetivas del puesto de trabajo con base en las tareas realizadas, como método para diferenciar la remuneración en conformidad con el principio de igualdad. De esta manera, se otorga una gran importancia al contenido del puesto de trabajo a la hora de establecer el valor del trabajo (véase más adelante).

El concepto de «trabajo de igual valor» requiere que los hombres y las mujeres reciban una remuneración igual cuando realicen un trabajo igual o idéntico, pero también cuando lleven a cabo trabajos que son diferentes, pero que, no obstante, se consideran de igual valor.

(...) Como surge de las indicaciones que se han suministrado hasta ahora, (...) el concepto de pago de la remuneración de hombres y mujeres según el valor de su trabajo implica necesariamente la adopción de una técnica para medir y comparar objetivamente el valor relativo de las tareas cumplidas. Una técnica semejante es, además, fundamental para determinar si los empleos que implican un trabajo diferente tienen el mismo valor a los fines de la remuneración. Debido a la tendencia de hombres y mujeres a realizar trabajos diferentes (...) es esencial disponer de una técnica para medir el valor relativo de los empleos que tienen diferente contenido a fin de eliminar la discriminación en la remuneración de hombres y mujeres.

Fuente: OIT: Estudio general de 1986 de la Comisión de Expertos, *op. cit.*, párrafo 138

País: Canadá

Comisión de derechos de la Persona y Derechos de la Juventud c. Universidad de Laval, Tribunal de los Derechos Humanos de Québec, 2 de agosto de 2000, núm. 200-53-000013-982 (2000)

Según la Carta de derechos humanos y libertades de Québec «cada empleador debe retribuir con igualdad y sin discriminación a los miembros de su personal que realicen un trabajo equivalente en el mismo lugar». La Comisión de derechos de la Persona y Derechos de la Juventud alegó que el sistema de compensación vigente mantenía una diferencia salarial discriminatoria entre los empleados del área administrativa (dominado por el sexo femenino) y los del sector especializado y de servicios (dominado por el sexo masculino). El Tribunal de los Derechos Humanos de Québec tomó como fundamento el Convenio núm. 100 y la Recomendación núm. 90 de la OIT, así como los tratados pertinentes de las Naciones Unidas, y determinó que la legislación nacional se debía interpretar en concordancia con las obligaciones internacionales del Estado. El principio de igualdad de remuneración establecido en dicho Convenio requiere la comparación de la remuneración recibida por los hombres y las mujeres, incluso si los trabajos realizados son diferentes. El tribunal declaró que la Universidad de Laval había violado el derecho de igualdad de los empleados del área administrativa al no concederles una remuneración igual a la de sus compañeros del sector especializado y de servicios, ya que realizaban trabajos de igual valor.

La legislación de algunos países prevé la igualdad de remuneración para trabajos «iguales», «básicamente iguales» o «similares». En las ocasiones en que la Comisión de Expertos hace referencia a legislación de este tipo, siempre observa que la igualdad de remuneración requerida por el Convenio núm. 100 no se limita a situaciones donde los hombres y las mujeres realizan trabajos equivalentes o similares. Tales disposiciones no deben quedar restringidas a comparar la remuneración recibida por las personas del sexo masculino y femenino que realizan el mismo trabajo o llevan a cabo tareas idénticas y, en concordancia con este Convenio, se deben interpretar como que exigen la igualdad de remuneración para trabajos que son iguales o similares con respecto a su valor. En Irlanda, por ejemplo, el ámbito del concepto de «trabajo similar» se ha definido de forma que abarque tanto «trabajos iguales» como trabajos equivalentes en valor desde el punto de vista de las exigencias requeridas en materia de calificaciones profesionales, esfuerzo físico o mental, responsabilidad y condiciones de trabajo.

País: Israel

Elite Israel Sweets and Chocolate Industry Ltd v. Ledermán, Tribunal Nacional del Trabajo, 5 de marzo de 1978

Al considerar la interpretación a otorgar al concepto de igualdad de remuneración por un «trabajo igual o prácticamente igual», el Tribunal Nacional de Trabajo resolvió que la ley se debe interpretar en la suposición de que la intención del legislador fue respetar el Convenio núm. 100 de la OIT, el cual había sido ratificado por Israel.

Asimismo, es posible que la ley... mujeres que desempeñen un... «mismo rendimiento». Al come... ha declarado que, aunque se p... calificaciones o productividad p... factores no debe restringir la a... trabajo de igual valor.⁹² En co... iguales de trabajo» no se debe... realizado por los hombres y las... de trabajo, sino que se debe... comparables en términos de lo

El código de trabajo de Bu

Hasta el año 2004, el código... igualdad de condiciones co... rendimiento, el salario debe se... o estado». Con el fin de garan... Trabajo, adoptado en el añ... determinación de la remuner... respetar el principio de iguald... de obra femenina por un trab

La Comisión de Expertos ta... calificaciones profesionales y... mismos cuando se toman com... se los aplique de buena fe) y «... 'condiciones iguales de trabaja... como un pretexto para pagar

Aplicación del principio más

La aplicación del principio de... empresa es crucial, ya que la... menudo en índices fijados a... proceden de niveles que sup... escalas salariales de la funci... entre la remuneración pagada... la recibida en los dominado... diferencias discriminatorias e

Aunque la legislación del trab... una misma entidad o empres... para asegurar la aplicación de

« Al aplicar el principio del... desempeñados por hombres... amplitud que permitan el ni... salariales (...)»⁹⁴

⁹² Solicitud directa de la Comisión

⁹³ OIT: Estudio general de 1986

⁹⁴ OIT: Estudio general de 1986

