

Asimismo, es posible que la legislación prevea una remuneración igual para los hombres y las mujeres que desempeñen un trabajo bajo las «mismas condiciones de trabajo» o con el «mismo rendimiento». Al comentar sobre disposiciones de este tipo, la Comisión de Expertos ha declarado que, aunque se pueden utilizar criterios tales como las condiciones de trabajo, calificaciones o productividad para determinar el nivel de remuneración, la referencia a estos factores no debe restringir la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.<sup>92</sup> En concordancia con dicho Convenio, la referencia a «condiciones iguales de trabajo» no se debe considerar como que exige remuneración igual sólo si el trabajo realizado por los hombres y las mujeres es idéntico o se lleva a cabo en condiciones idénticas de trabajo, sino que se debe interpretar como que se refiere a condiciones de trabajo comparables en términos de los esfuerzos que suponen para el trabajador.

#### El código de trabajo de Burkina Faso

Hasta el año 2004, el código de trabajo de Burkina Faso disponía que «siempre que haya igualdad de condiciones con respecto al trabajo, las calificaciones profesionales y el rendimiento, el salario debe ser igual para todos los trabajadores, sin distinción de origen, sexo o estado». Con el fin de garantizar la aplicación del Convenio núm. 100, el revisado Código de Trabajo, adoptado en el año 2004, incluyó en el artículo 175 el siguiente texto: «La determinación de la remuneración y, en particular, la fijación de los tipos de salarios, deben respetar el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor».

La Comisión de Expertos también ha advertido que si bien los «criterios tales como calificaciones profesionales y producción, y sus equivalentes, no son discriminatorios en sí mismos cuando se toman como base para una diferenciación de salarios, es indispensable que se los aplique de buena fe» y «alude a la experiencia histórica basada en que la insistencia en 'condiciones iguales de trabajo, calificaciones profesionales y rendimiento' se puede tomar como un pretexto para pagar menores salarios a las mujeres que a los hombres.»<sup>93</sup>

#### Aplicación del principio más allá del nivel de la empresa

La aplicación del principio de igualdad de remuneración a ámbitos más amplios que el de la empresa es crucial, ya que la remuneración pagada por un empleador individual se basa a menudo en índices fijados a través de mecanismos y procedimientos que muchas veces proceden de niveles que superan la propia empresa (por ejemplo, convenios colectivos, escalas salariales de la función pública e instrumentos de salario mínimo). La comparación entre la remuneración pagada en las ocupaciones o sectores dominados por el sexo femenino y la recibida en los dominados por el sexo masculino es un valioso método para detectar diferencias discriminatorias en la remuneración.

Aunque la legislación del trabajo exige a menudo que exista igualdad de remuneración dentro de una misma entidad o empresa, la Comisión de Expertos subraya que se deben tomar medidas para asegurar la aplicación del principio de este Convenio más allá del nivel de la empresa

« Al aplicar el principio del Convenio (...) el ámbito de la comparación entre los empleos desempeñados por hombres y los empleos desempeñados por mujeres debería tener toda la amplitud que permitan el nivel en que se definan las políticas, los sistemas y estructuras salariales (...)»<sup>94</sup>

<sup>92</sup> Solicitud directa de la Comisión de Expertos sobre el Convenio núm. 100 dirigida al Congo, 2005.

<sup>93</sup> OIT: Estudio general de 1986 la Comisión de Expertos, *op. cit.*, párrafo 54.

<sup>94</sup> OIT: Estudio general de 1986 de la Comisión de Expertos, *op. cit.*, párrafo 22.

En aquellas ocasiones en que las cortes de justicia y los tribunales pueden fallar sobre la validez o legalidad de los convenios colectivos, las resoluciones sobre el salario mínimo, los planes salariales de la función pública u otros instrumentos de fijación de salarios, es necesario considerar debidamente el hecho de que el Convenio núm. 100 no limita el ámbito de la comparación de remuneración de los hombres y las mujeres a nivel de una misma empresa o establecimiento.

#### II.B.4. La evaluación objetiva de los empleos

El Convenio núm. 100 contempla que se debe promover el principio de igualdad de remuneración a través de la «evaluación objetiva del empleo» (artículo 3(1)). Esta expresión se refiere a los mecanismos o procedimientos que analizan el contenido de los empleos («evaluación del puesto de trabajo»), con el fin de clasificarlos con respecto a su valor y establecer, generalmente, unos índices de remuneración. La evaluación del puesto de trabajo no supone la evaluación del rendimiento de los trabajadores a nivel individual.

Este método de evaluación es un instrumento importante para garantizar la fijación de la remuneración con base en el contenido del empleo y no con base en el sexo u otras características irrelevantes del trabajador.

El uso de estos métodos y la existencia de sistemas de clasificación de empleos y escalas salariales no significan automáticamente que esté asegurada la igualdad de remuneración entre los hombres y las mujeres en concordancia con dicho Convenio. Es necesario mantenerse vigilantes para garantizar que la evaluación y la clasificación del puesto de trabajo no son discriminatorias y que están libres de prejuicios por razón de género o con base en el origen étnico, cultural o social. Por ejemplo, los factores de ponderación pueden tener un carácter parcial desde el momento que no otorguen la consideración suficiente a las cualidades consideradas como «femeninas», como la destreza manual, en comparación con las que se atribuyen tradicionalmente al trabajo «masculino», como la fortaleza física.

El concepto de «trabajo de igual valor» implica que los tribunales examinen el contenido del trabajo realmente desempeñado. Los demandantes o demandados pueden presentar descripciones de puesto u otra prueba con base en las cuales la corte puede evaluar la naturaleza y el valor del trabajo en cuestión y, allí donde se usen métodos específicos de evaluación del puesto de trabajo, las partes pueden exponer los resultados de dichas evaluaciones para apoyar su caso. Asimismo, siempre que sea posible, el tribunal debe escuchar el testimonio de expertos a la hora de establecer si un empleo usado como comparación en un caso específico es de igual valor.

#### **País: Australia**

*AMWU v. HPM Industries, Comisión de Relaciones Industriales de Australia*, 4 de marzo de 1998, núm. 239333 de 1995

Las empleadas contratadas por *HPM Industries* como procesadoras y empaquetadoras exigieron salarios equivalentes a los recibidos por las personas del sexo masculino ejecutando trabajos de carpintería y reparación y de almacenaje. En ausencia de un acuerdo entre las partes con respecto al método de evaluación del puesto de trabajo a utilizar, la *Comisión de Relaciones Industriales de Australia* concluyó, entre otras cosas, que el criterio del valor del trabajo se podría aplicar como método apropiado. Haciendo referencia a los artículos 2 y 3 del Convenio núm. 100 de la OIT, el fallo hace hincapié en el hecho de que se llegó a esta conclusión basándose en los términos del Convenio y los subsiguientes informes de la Comisión de Expertos de la OIT.

#### **País: India**

*WP (C) No. 2794 de 1989*

Un almacén de una compañía empaquetado y a un grupo de salario superior. Las mujeres Remuneración, la cual exigieron hombres y las mujeres por instancia concluyó que el naturalidad del trabajo describió que la parte demandante había de Apelación consideró que las demandantes eran empleadas ellas se dirigieron al Tribunal jurisprudencial establecido *Mackenzie Ltd v. Audrey D'...* como en la Ley de Igualdad del trabajo y no su denominación instancia.

#### II.B.5. Diferencias lícitas

El artículo 3(3) del Convenio especifica que las diferencias a diferencias que resulten de deberán considerarse contra igual valor.

Entre otros factores que p remuneraciones diferentes, s experiencia o las competencias discriminación directa o indirecta.

### III. Disposiciones relativas en el empleo y la OIT

#### III.A. Convenio (núm. 156) con responsabilidades

El objetivo del Convenio sobre 156) es la promoción de la igualdad los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares

Con miras a crear la igualdad trabajadoras, cada Miembro personas con responsabilidades derecho a hacerlo sin estar su conflicto entre el empleo y la

<sup>95</sup> El texto completo de la sentencia

**País: India**

WP (C) No. 2794 de 1989, 13 de agosto de 2004, Tribunal Superior de Justicia de Delhi<sup>95</sup>

Un almacén de una cooperativa contrató a varias mujeres como «limpiadoras de empaquetado» y a un grupo de hombres como «empaquetadores», a los que aplicó una escala de salario superior. Las mujeres presentaron una demanda en virtud de la Ley de Igualdad de Remuneración, la cual exigía del empleador la asignación de una igual remuneración a los hombres y las mujeres por trabajos iguales o de naturaleza similar. El tribunal de primera instancia concluyó que el demandado no podía presentar prueba que demostrara que la naturaleza del trabajo desempeñado por los hombres y las mujeres era diferente y consideró que la parte demandante había sido objeto de discriminación con base en su sexo. El Tribunal de Apelación consideró que el tribunal de primera instancia había asumido erróneamente que las demandantes eran «empaquetadores» y no «limpiadoras de empaquetado». Seguidamente, ellas se dirigieron al Tribunal Superior de Justicia de Delhi, el cual se basó en el principio jurisprudencial establecido por el Tribunal Supremo de la India en el caso *Mackinnon Mackenzie Ltd v. Audrey D'Costa*, en el Convenio núm. 100 de la OIT y en la CEDAW, así como en la Ley de Igualdad de Remuneración, y consideró que lo importante era la naturaleza del trabajo y no su denominación, restableciendo, así, la decisión del tribunal de primera instancia.

### II.B.5. Diferencias lícitas de remuneración

El artículo 3(3) del Convenio núm. 100 completa la definición recogida en el artículo 1(b) al especificar que las diferencias entre las tasas que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de la evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

Entre otros factores que pueden significar una justificación legítima para el pago de remuneraciones diferentes, se incluyen las diferencias relacionadas con la productividad, la experiencia o las competencias laborales, siempre que no se apliquen de forma que ocasionen discriminación directa o indirecta contra los hombres o las mujeres.

### III. Disposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación contenidas en otros instrumentos de la OIT

#### III.A. Convenio (núm. 156) y Recomendación (núm. 165) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981

El objetivo del Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156) es la promoción de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo (1) para los hombres y las mujeres con responsabilidades familiares y (2) entre los trabajadores con responsabilidades familiares y los que están libres de ellas.

Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá asegurar como objetivo de política nacional que las personas con responsabilidades familiares que trabajan o desean trabajar, puedan ejercer el derecho a hacerlo sin estar sujetos a discriminación y, en la medida de lo posible, sin que exista conflicto entre el empleo y las responsabilidades familiares.

Convenio núm. 156, artículo 4(1)

<sup>95</sup> El texto completo de la sentencia se encuentra en <http://delhidistrictcourts.nic.in/aug/2794.htm>

En el contexto de este Convenio, el término «discriminación» se refiere a la discriminación en el empleo y la ocupación tal y como queda definida en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).

El Convenio núm. 156 se aplica a «los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo» y «respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén» (artículo 1, párrafos 1 y 2).

El artículo 8 dispone que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo. El artículo 16 de la Recomendación núm. 165 sugiere de manera más amplia que el estado civil, la situación familiar o las responsabilidades familiares no deberían constituir de por sí causas justificadas para denegar un empleo a un trabajador o para terminar la relación de trabajo.

El artículo 9 del Convenio núm. 156 prevé que las disposiciones del «presente Convenio podrán aplicarse por vía legislativa, convenios colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales, o mediante una combinación de tales medidas, o de cualquier otra forma apropiada que sea conforme a la práctica nacional (...)

La Comisión de Expertos publicó en 1993 un Estudio general sobre el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165. El Estudio general constituye una guía útil para entender mejor el significado y el alcance de las disposiciones de éstos instrumentos.<sup>96</sup>

### III.B. Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)

El Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) contiene varias disposiciones de protección de la mujer contra la discriminación basada en la maternidad. El artículo 8 prohíbe al empleador despedir a una mujer que esté embarazada, durante la ausencia por licencia de maternidad, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. Como se indicó anteriormente, la carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia es responsabilidad del empleador.

En líneas más generales, se deben adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una fuente de discriminación en materia de empleo, incluyendo el acceso al trabajo. Estas medidas deben incluir una prohibición de que se exija a una mujer que solicita un empleo que se someta a un examen para comprobar si está o no embarazada o bien que presente un certificado de dicho examen, excepto cuando esté previsto en la legislación nacional respecto de trabajos que: (a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes según la legislación nacional; o (b) puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

### III.C. Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)

El Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) tiene como finalidad la adopción e implementación de una política nacional sobre readaptación profesional y empleo de personas inválidas por los Estados miembros de la OIT que han ratificado el presente Convenio (artículo 1). Esta política estará destinada a garantizar

<sup>96</sup> OIT: *Trabajadores con responsabilidades familiares. Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Informe III(4B), Conferencia Internacional del Trabajo, 80.ª reunión, Ginebra, 1993.

que existen medidas apropiadas de personas inválidas, así como el mercado libre de trabajo (artículo 1).

[La política nacional sobre la igualdad de oportunidades para las trabajadoras en general. Debe garantizar la igualdad efectiva de oportunidades para las trabajadoras inválidas y trabajadoras con responsabilidades familiares. Los demás trabajadores no deben ser discriminados.]

El Estudio general sobre el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165 proporciona una detallada explicación del significado y el alcance de las disposiciones de éstos instrumentos.

### III.D. Gestión de las recomendaciones

Este repertorio de recomendaciones proporciona una guía práctica para la aplicación de las recomendaciones en el lugar de trabajo y en el entorno de la discapacidad. Las personas con discapacidad gozan de igualdad de oportunidades.

El término «igualdad de oportunidades» se refiere a la igualdad de acceso y de oportunidades para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y en el entorno de la discapacidad. El artículo 4.1.1 prevé que se deberían adoptar medidas de contratación, a fin de garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. El artículo 4.1.2 establece que las autoridades competentes deben adoptar reglamentaciones que regulen el acceso a la formación profesional en los sectores de la economía que contengan elementos de discriminación.

### III.E. El VIH/SIDA y prácticas de la OIT

El VIH/SIDA está relacionado con la discriminación, no sólo porque el lugar de trabajo es un lugar de la propagación y los efectos de la infección, sino también porque el lugar de trabajo es un lugar de la propagación y los efectos de la infección.

El objetivo de este repertorio de recomendaciones es proporcionar directrices con el fin de abordar el VIH/SIDA en el marco de la promoción del empleo de las personas con discapacidad que son de particular importancia en el contexto de la infección por el VIH/SIDA y la discriminación.

<sup>97</sup> Véase OIT: *Readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, memorias relativas al Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159), Ginebra, 1998.



que existen medidas apropiadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas, así como a promover las oportunidades de empleo de este colectivo en el mercado libre de trabajo (artículo 2).

[La política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas] se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

Convenio núm. 159, artículo 4

El Estudio general sobre el Convenio núm. 159 de la Comisión de Expertos contiene una detallada explicación del significado de las disposiciones de este instrumento.<sup>97</sup>

### III.D. Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT

Este repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT, publicado en 2002, está destinado a proporcionar una guía práctica en la gestión de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en el lugar de trabajo y, entre otros objetivos, intenta garantizar que las personas con discapacidad gocen de igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo.

El término «igualdad de oportunidades» se define en este repertorio de recomendaciones como la igualdad de acceso y de oportunidades con respecto al empleo, la formación profesional y las ocupaciones específicas para todas las personas, sin discriminación (punto 1.4). El punto 4.1.1 prevé que se debería respetar el principio de no discriminación durante todo el proceso de contratación, a fin de garantizar un máximo beneficio para el empleador y la igualdad de oportunidades para los candidatos, con o sin discapacidades, mientras que el punto 2.2.3 establece que las autoridades competentes deberían revisar periódicamente todas las normas y reglamentaciones que rigen el empleo, el mantenimiento en el empleo y la reinserción profesional en los sectores público y privado, a fin de garantizar que dichas normativas no contengan elementos de discriminación contra las personas con discapacidades.

### III.E. El VIH/SIDA y el mundo del trabajo: Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT

El VIH/SIDA está relacionado con el lugar de trabajo, no sólo porque afecta a la mano de obra, sino también porque el lugar de trabajo puede desempeñar un papel esencial en la limitación de la propagación y los efectos de la epidemia.

El objetivo de este repertorio de recomendaciones prácticas es proporcionar un conjunto de directrices con el fin de afrontar la epidemia del VIH/SIDA en el mundo del trabajo dentro del marco de la promoción del trabajo decente. El repertorio recoge varios principios fundamentales que son de particular importancia a la hora de combatir la discriminación basada en el estado de infección por el VIH/SIDA y que se pueden resumir de la siguiente manera:

<sup>97</sup> Véase OIT: *Readaptación profesional y empleo de personas inválidas: Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 159) y la Recomendación (núm. 168) sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas)*, 1983, Informe III (Parte 1B), CIT, 86.ª reunión, Ginebra, 1998.

