

Introducción al estudio de la Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación

Kirsten-Maria Schapira-F.

Especialista Principal en Normas

Internacionales del Trabajo y Relaciones

Laborales

OSR – Santiago de Chile

Fundamentos constitucionales

❖ **Constitución de la OIT de 1919:**

la cuestión de la observancia de la igualdad y de trato en el empleo y la ocupación ha sido uno de los objetivos fundamentales.

❖ **Declaración de Filadelfia de 1944 relativa a los fines y objetivos de la OIT** (figura en el anexo de la Constitución de la OIT)

Los Convenios fundamentales sobre Igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación

- El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90)
- El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) y la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

Otros instrumentos de la OIT en materia de igualdad

- ❖ La **Declaración** de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su Seguimiento, **1998**
- ❖ La **Declaración** sobre la justicia social para una globalización equitativa de **2008**

Igualdad de Remuneración

Convenio núm. 100 y Recomendación núm. 90, 1951:

Principio establecido

- Principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina **por un trabajo de igual valor.**

(Art. 2, párrafo 1 del C 100, en concordancia con el preámbulo de la Constitución de la OIT de 1919)

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

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

La adopción del Convenio núm. 111 y la Recomendación núm. 111, que lo acompaña, materializó el compromiso que la OIT contrajo de eliminar la discriminación en el empleo, cualesquiera sean su razón de ser y la forma en que se manifieste.

Principio fundamental

◆ **Principio básico:** La igualdad en el empleo y la ocupación debe ser promovida con el objetivo de eliminar cualquier discriminación.

Ratione personae (Ámbito de aplicación personal)

- Se aplica a todos los trabajadores, tanto nacionales como no nacionales
- Se aplica a los trabajadores del sector público y del sector privado

Ratione materiae (Ámbito de aplicación material)

Los términos “empleo” y “ocupación” del Art. 1 del Convenio, incluyen:

- (a) El **acceso** a los medios de formación profesional
- (b) La **admisión en el empleo** y en las diversas ocupaciones (incluye también el acceso a los trabajos por cuenta propia)
- (c) Las **condiciones de trabajo**

Definición de discriminación en virtud del C 111

Art. 1, párrafo 1, a) del Convenio:

“toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, **que tenha por efeito** anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão”; (...)

“Cualquier distinción, exclusión o preferencia (fundada sobre ciertos criterios), **que tenga por efecto** anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o en la ocupación”; (...)

Definición: contiene 3 elementos

1. ***Un elemento de hecho*** (la existencia de una distinción, exclusión o preferencia originadas en un acto u omisión, doloso o culposo) que constituye la diferencia de trato.
2. ***Un motivo determinante*** de la diferencia de trato.
3. ***El resultado objetivo*** de tal diferencia de trato (o sea la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato).

Definición de discriminación (cont.)

El Convenio ***ampara todas las discriminaciones***:

- ❖ **En la ley** o en resultados de la legislación
- ❖ **En la práctica**, incluyendo la práctica de los individuos.
- ❖ **Directo** (explicito y usualmente deliberado)
- ❖ **Indirecto**

Problema de la discriminación indirecta

Concepto de discriminación indirecta según la Comisión de Expertos (Estudio General 1996):

- ❖ “Son las relacionadas con las situaciones, reglamentaciones o prácticas aparentemente neutras pero que, en realidad, crean desigualdades con respecto a personas con determinadas características”.
- ❖ Tales situaciones surgen cuando idénticas condiciones, tratamientos o criterios se aplican a todos pero sus consecuencias resultan tener **un impacto sumamente desfavorable** en algunos por motivos basados en su raza, color, sexo o religión, y no resultan tener un vínculo directamente relacionado con los requerimientos del empleo”.

Motivos de Discriminación- Artículo 1, párrafos 1, a) y b)

Artigo 1

1. Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" compreende:
 - a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;
 - b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

Motivos de discriminación tipificados en el C 111

(Artículo 1, párrafo 1, a):

- Raça (Raza)
- Cor (Color)
- Sexo (Sexo)
- Religião (Religión)
- Opinião política (Opinión política)
- Nacionalidade (Origen nacional)
- Origem social (Origen social)

Existencia de otros tipos de discriminación reconocidos en el C 111

Artículo 1, párrafo 1, b):

“Qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores (...)”.

Ejemplos de Motivos adicionales de discriminación desarrollados en otros Convenios de la OIT en materia de discriminación

Casos específicos del Convenio núm. 111

- **Convenio 156** sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981
- **Convenio 158** sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982: Prohibición de terminar la relación de trabajo por motivo discriminatorio
- **Convenio 159** sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983
- ❖ Estos Convenios desarrollan y precisa un principio fundamental del C 111 de “eliminar cualquier discriminación en el empleo y la ocupación”.

Prohibición de terminar la relación de trabajo por motivo discriminatorio – Convenio 158

❖ **Artículo 4:** principio que no se podrá poner término a la relación de trabajo sin causa justificada

➤ **Artículo 5:** enumera los motivos que **NO** constituirán causa justificada:

- ✓ Entre otros: la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social (**al igual C 111, párrafo 1, a))**)

Trabajadores con responsabilidades familiares

- C 156 se dirige a instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación:
 - entre los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares;
 - entre los trabajadores con responsabilidades familiares y los demás trabajadores

Medidas que no se consideran discriminatorias según C 111

Artículos 4 y 5

- (a) Las que se basen en las calificaciones exigidas para un empleo determinado (art.1, párrafo 2)
- (b) Las que puedan estar justificados por la protección de la seguridad del Estado (art. 4)
- (c) Las que tengan el carácter de medidas de protección o de asistencia (art. 5)

Carga de la prueba

- Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) considera importancia fundamental carga prueba en discriminación alegada
- Frecuentemente discriminación es más presunta que patente.
- Difícil demostrar en discriminación indirecta o sistemática
- Inversión carga de prueba/flexibilidad.
- Duda en beneficio de víctima.

FIN

¡Muchas gracias por su atención!