

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO



VOLUMEN 122
NÚMERO 4

2003 /4

NÚMERO MONOGRÁFICO: IGUALDAD EN EL TRABAJO

Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo
M. TOMEI

Conjugar la negociación colectiva y el fomento de la igualdad
A. BLACKETT y C. SHEPPARD

La desigualdad en el trabajo en la economía informal.
Cuestiones esenciales y ejemplos
B. HARRISS-WHITE

Igualdad de oportunidades y productividad empresarial.
Investigación comparada de Australia y Reino Unido
V. PÉROTIN, A. ROBINSON y J. LOUNDES

La discriminación racial. Teorías, hechos y planes políticos
M. FUGAZZA

Perspectivas
El salario mínimo como instrumento
para luchar contra la discriminación y promover la igualdad

Índices del volumen 122 (2003)

REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

VOLUMEN 122, NÚMERO 4

2003/4

NÚMERO MONOGRÁFICO IGUALDAD EN EL TRABAJO

SUMARIO

Páginas

437 **Introducción**

441 **Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo**

Manuela TOMEI

La primera parte de este artículo trata del alcance jurídico del concepto de discriminación, con especial referencia al Convenio de la OIT sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (núm. 111), de 1958. Además de la discriminación directa y la indirecta, encuadradas en categorías jurídicas tradicionales como el sexo o la raza, la autora estudia la variante fundada en la noción de mérito — que está forjada por las ideas dominantes en la sociedad — y la desventaja social múltiple, fruto de la superposición en una misma persona de varias causas de discriminación. En la segunda parte analiza las consecuencias en el terreno teórico y práctico de tres planteamientos de la igualdad de oportunidades y de trato, los basados en la justicia individual, en la justicia social y en el reconocimiento de la diversidad de las personas.

461 **Conjugar la negociación colectiva y el fomento de la igualdad**

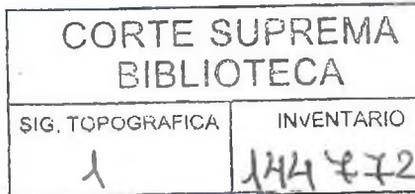
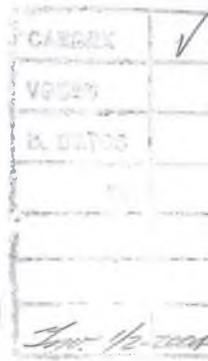
Adelle BLACKETT y Colleen SHEPPARD

La negociación colectiva y la lucha contra la discriminación laboral tienen propósitos de carácter democrático e igualitario que se refuerzan mutuamente. Cabe preguntarse hasta qué punto satisfacen las expectativas que despiertan, pues los trabajadores de la economía regular son casi los únicos que disfrutan del derecho a la negociación colectiva. Carecen de esta posibilidad la mayoría de los trabajadores del mundo, sobre todo los situados en la economía informal de los países en desarrollo, y una parte desmesurada de los hombres y mujeres pertenecientes a los colectivos que han sufrido tradicionalmente la discriminación. Las autoras destacan que la negociación colectiva no deja de distanciarse de la labor de fomento de la igualdad; así, la privación en la práctica del derecho a negociar pone en peligro el reconocimiento efectivo del otro principio. Con el fin de resolver este problema, exploran las medidas reguladoras que puede adoptar el Estado y las maneras de fomentar la igualdad en el ámbito de la negociación colectiva.

507 **La desigualdad en el trabajo en la economía informal. Cuestiones esenciales y ejemplos**

Barbara HARRISS-WHITE

En muchos países, las leyes que prohíben la discriminación laboral sólo amparan a una pequeña minoría de los trabajadores porque se circunscriben a categorías demasiado sintéticas como el sexo



o el color de la piel. En la práctica, la discriminación es mucho más compleja porque emana de un orden social muy polimorfo y, en última instancia, de la identidad, que conforma las ideas y reglas predominantes que respaldan los empresarios y los trabajadores, sobre todo si no hay normas estatales al respecto (en ámbitos como la casta, la raza o la religión). Las formas de autoridad a través de las cuales se forja y transforma la identidad nacen fuera de la economía y funcionan tanto dentro como fuera de ella. Con este telón de fondo, Barbara Harris-White estudia cuáles son las mejores maneras para que los agentes institucionales y las fuerzas del mercado afronten el problema de la discriminación laboral.

- 519 **Igualdad de oportunidades y productividad empresarial. Investigación comparada de Australia y Reino Unido** Virginie PÉROTIN, Andrew ROBINSON y Joanne LOUNDES

Aunque son más comunes de lo que cabía esperar, los planes y medidas de igualdad de oportunidades son menos corrientes en las pequeñas y medianas empresas (las llamadas «pymes») que en las grandes, sobre todo si no son obligatorios, como sucede en el Reino Unido y en las pequeñas empresas australianas. La investigación que presentan los autores no indica que unas leyes muy coercitivas obliguen a las empresas a adoptar disposiciones que mermen su productividad. Por el contrario, la adopción de un plan de igualdad de oportunidades lleva aparejada una productividad superior en todos los grupos de empresas, excepto en las «pymes» británicas. El mayor efecto positivo se registra en las empresas sujetas a las obligaciones igualitarias más estrictas.

- 557 **La discriminación racial. Teorías, hechos y planes políticos** Marco FUGAZZA

Este artículo versa sobre la validez de las principales tesis teóricas y averiguaciones empíricas relativas a la manera de valorar los efectos que tiene en el mercado de trabajo la discriminación basada en la raza. El autor analiza el funcionamiento de las distintas interacciones socioeconómicas y la perpetuación del problema de una generación a otra. Señala que sigue sujeta a debate la interpretación de los resultados de las investigaciones, sobre todo respecto de si las disparidades sociales se deben a la discriminación reinante hoy en día, a los vestigios de la discriminación habida en épocas pasadas o a las carencias de capital humano de los colectivos indefensos. Considera los efectos de la acumulación de capital humano y de la segregación en el mercado de la vivienda, así como la influencia de la discriminación racial en la desigualdad entre hombres y mujeres. Estudia las enseñanzas que cabe extraer de todo ello para perfeccionar los planes políticos, y propugna que la actuación de los poderes públicos sea polifacética y se apoye en una amplia movilización social.

Perspectivas

- 597 **El salario mínimo como instrumento para luchar contra la discriminación y promover la igualdad**

El salario mínimo puede mejorar la situación de los colectivos desaventajados si reduce la proporción de trabajadores con salarios bajos y promueve la igualdad de remuneración. La autora analiza varias cuestiones programáticas bastante polémicas, comenzando por la de la cobertura: qué sectores quedan amparados y desamparados, la preponderancia de los salarios bajos en los sectores en que los trabajadores están poco sindicados y representados y la validez del salario mínimo en la economía informal. Sopesa también la hipótesis — discutible — de que el salario mínimo tiene más consecuencias en la composición que en el volumen del empleo y valora los factores causantes del desnivel salarial entre hombres y mujeres.

Índices del volumen 122 (2003)

- 613 **Índice cronológico**
614 **Índice por autores**
616 **Reseñas críticas de libros**
616 **Índice por materias**

ISSN 0378-5548

En los cuadros se utilizan los símbolos siguientes:

.. No se aplica ... No disponible – Valor nulo o insignificante

El lector encontrará información sobre la OIT, sus actividades y publicaciones, y la propia *Revista Internacional del Trabajo (RIT)* en la dirección siguiente de la red Internet: <http://www.ilo.org>. Acceso directo a la *Revista* (sumarios, muestra de artículos, suscripciones, etc.): <http://www.ilo.org/revue>.

Los artículos de la *Revista* están reseñados en LABORDOC, base de datos bibliográficos de la OIT, cuyos registros se difunden en el boletín trilingüe (inglés, español y francés) *International Labour Documentation*.
