

II Leyes, declaraciones y convenios

Mujeres indígenas

Internacionales

Convenio 100 sobre Igualdad de remuneración de la OIT (1951)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es una institución mundial comprometida en la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo y el empleo. Es la única agencia de las Naciones Unidas de carácter tripartito, es decir, que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas así como en la promoción de un trabajo digno para todos.

La OIT es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus 183 Estados Miembros pueden libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales. Por otro lado, le da a la OIT, no sólo la posibilidad de llegar a acuerdos, sino una enorme ventaja como organización al incorporar el conocimiento de experiencias de la realidad sobre empleo y trabajo.

Este carácter singular tripartito de la OIT, en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho a voto que los gobiernos durante las sesiones de discusión y debate de los órganos principales de la OIT, garantiza que las opiniones de los interlocutores sociales queden completamente reflejadas en las normas, políticas y programas de la OIT. De esta manera, tanto la visión de la OIT la cual se basa en la idea de que una paz duradera y universal sólo será alcanzada cuando ésta se fundamente en el trato decente de los trabajadores y los objetivos principales de la Organización que son: 1) Promover los derechos laborales, 2) Fomentar oportunidades de trabajo decente, 3) Mejorar la protección social y 4) Fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados con el trabajo; quedan cubiertos por la dinámica singular de trabajo en cada sesión de discusión y debate.

Es importante mencionar que nuestra ley fundamental dispone, en su artículo 133, que “todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, celebrados y que se celebren por el presidente de la República, con aprobación del Senado, serán la ley suprema en toda la Unión”. En tal circunstancia, es oportuno recordar que México ingresó como país miembro de la OIT el 12 de septiembre de 1931, fecha a partir de la cual hemos suscrito con todos sus requisitos formales 75 convenios internacionales con dicho organismo.

La Conferencia General de la OIT, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el

* ESTE DOCUMENTO FORMA PARTE DE LA OBRA ESTADO DEL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS DE CHIAPAS, PUBLICADA POR EL PROGRAMA UNIVERSITARIO MÉXICO NACIÓN MULTICULTURAL-UNAM Y LA SECRETARÍA DE PUEBLOS Y CULTURAS INDÍGENAS DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIAPAS, MÉXICO 2012.



6 de junio de 1951 en su trigésima cuarta reunión, decidió adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor adoptando el 29 de junio de 1951, el Convenio referente a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

Para efectos de este acuerdo se entiende el término remuneración como el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro honorario en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último y la expresión “igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”, como la paga designada en tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Asimismo, todo estado que ratifique este convenio debe, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Es decir, este principio se deberá aplicar sea por medio de la legislación nacional, de cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación, a través de contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o por medio de la acción conjunta de estos diversos medios.

FUENTE: Organización Internacional del Trabajo, <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C100>, consultado el 16 de marzo de 2012. [Versión elaborada para esta publicación]

