



INTRODUCCIÓN

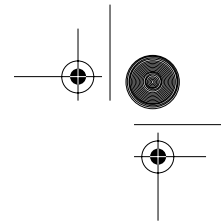
Aunque se condena formalmente de manera universal, la discriminación sigue practicándose en todo el mundo y está adoptando características nuevas, ocultas y más sutiles. La abolición de la discriminación laboral no ha logrado hasta ahora erradicarla en la práctica, lo cual, además de suponer un despilfarro de talentos y de recursos humanos, constituye un serio obstáculo para alcanzar la cohesión social, la estabilidad política, la reducción de la pobreza y el crecimiento económico.

La mayor parte de este número monográfico sobre la discriminación está formada por estudios preparados originalmente para confeccionar el último informe global publicado por la OIT en cumplimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998¹. Los artículos que presentamos tratan de los aspectos conceptuales y teóricos del asunto, de las medidas antidiscriminatorias adoptadas en las pequeñas y medianas empresas y en la economía informal y de la eficacia de la negociación colectiva y de los salarios mínimos en la lucha contra la discriminación laboral².

En el primer artículo *Manuela Tomei* pasa revista a los conceptos de «discriminación» e «igualdad», que son dos nociones polimorfas e interrelacionadas, difíciles de desentrañar. El objetivo consiste en formular las medidas compensatorias más idóneas para combatir la discriminación de todo tipo — directa, indirecta u oculta y múltiple — en el empleo y la ocupación. Aboga por un planteamiento equilibrado y pragmático que promueva la igualdad sin olvidar que no constituyen discriminación todas las distinciones aparentes basadas en las características propias de la persona. Propugna que se aúnen los tres modelos

¹ Véase OIT: *La hora de la igualdad en el trabajo*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe del Director General (Informe I, Parte B) a la 91.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2003). Ginebra.

² El artículo de Manuela Tomei y la sección «Perspectivas» escrita por Janine Rodgers y Jill Rubery fueron elaborados expresamente para esta entrega de la *Revista Internacional del Trabajo*. Los demás trabajos son versiones actualizadas y abreviadas de los referidos estudios.



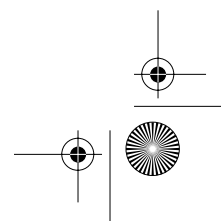
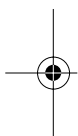
conceptuales que expone en el artículo, con el fin de fomentar simultáneamente la justicia individual, la justicia colectiva y el reconocimiento de la diversidad de las personas.

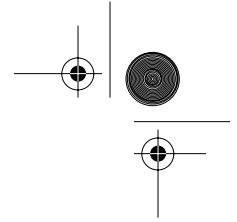
El derecho a la negociación colectiva y la proscripción de la discriminación en el empleo y la ocupación están consagrados en la Declaración de la OIT antes mencionada. Con este trasfondo, *Adelle Blackett* y *Coleen Sheppard* argumentan que la supresión de los obstáculos que impiden sacar todo el fruto posible a la negociación colectiva es un medio poderoso para promover la igualdad. Las autoras sostienen que esta herramienta es, a la vez, parte del problema y parte de la solución si quieren superarse la desigualdad y la discriminación en el mundo del trabajo. Facilitando las posibilidades de negociación colectiva y ampliando el temario de la misma a los asuntos sociales (más allá de los salarios y otros puntos tradicionales) puede convertirse en un medio muy valioso para el fomento de la igualdad. Son esenciales en este sentido las actividades de promoción y de fijación de normas que lleva a cabo la OIT, así como el apoyo de las legislaciones nacionales. El objetivo es luchar contra la discriminación y poner coto al auge de la exclusión social causado por la herencia de los métodos de producción fordistas y por la expansión de los servicios basados en la tecnología de la información en un entorno de reestructuración económica y de globalización acelerada.

En el artículo siguiente *Barbara Harriss-White* demuestra que el Estado discrimina sistemáticamente a los trabajadores y las empresas de la economía informal, lo cual es alarmante ya que esta franja de la economía está adquiriendo velozmente unas proporciones considerables en todo el planeta. En África, por ejemplo, el 90 por ciento de todos los empleos creados durante el último decenio pertenece a la economía informal³. Los datos de la India y de Nigeria que presenta la autora revelan también el carácter discriminatorio de las reglas sociales basadas en la identidad — a diferencia de las reglas estatales — que rigen los mercados de trabajo, productos y servicios de la economía informal. No obstante, pueden tomarse medidas correctivas incluso en los Estados en donde se discrimina por sistema a la abundante población ocupada en esta parte de la economía que crece con tanta rapidez⁴. Hay pocos datos — y contradictorios — sobre los efectos de las acciones reivindicativas colectivas y de la liberalización económica en la lucha

³ Véase OIT: *El trabajo decente y la economía informal*. Informe VI a la 90.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2002). Ginebra.

⁴ Varios planteamientos innovadores para ampliar la cobertura de la previsión social a los trabajadores de la economía informal de los países pobres han sido documentados recientemente por Wouter van Ginneken en «Extensión de la seguridad social. Políticas para los países en desarrollo», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 122 (2003), núm. 3, págs. 305-325.





contra la discriminación laboral en la economía informal; pero los éxitos cosechados en dos continentes en desarrollo revelan que algunas estrategias son eficaces.

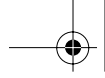
En el cuarto artículo de la presente entrega, *Virginie Pérotin, Andrew Robinson y Joanne Loundes* presentan datos empíricos de Australia y el Reino Unido sobre los efectos beneficiosos que tienen en la productividad del trabajo los planes de igualdad de oportunidades adoptados por las empresas. Ello debería servir de estímulo, sobre todo a las de tamaño pequeño y mediano (las llamadas «pymes»), que constituyen la mayoría de las empresas de todo el mundo, para que implanten planes de este tipo. Es digno de destacar que una parte de las «pymes» británicas y australianas hayan establecido medidas antidiscriminatorias sin verse obligadas a hacerlo ni por la ley ni por los sindicatos (que tienen menos fuerza en las «pymes» que en las empresas grandes). Con todo, la legislación puede servir para promover los planes igualitarios en ellas.

A la vez que destaca la validez de los modelos teóricos de discriminación racial en los estudios prácticos, *Marco Fugazza* propugna que se amplíen los estudios de este género a fin de detectar los sistemas de transmisión de las desigualdades y esclarecer las causas profundas de la discriminación⁵. Con esta información podrán adoptarse estrategias polifacéticas destinadas a combatir las variantes indirectas, sutiles y ocultas de la discriminación (por ejemplo, en los mercados de la vivienda e hipotecario), que han sido forjadas a lo largo de la historia por unas estructuras y actitudes institucionales sesgadas y que no pueden afrontarse únicamente con leyes y decretos. Mediante actividades de promoción y debates bien respaldados con datos estadísticos y pruebas empíricas puede impulsarse un movimiento social de amplia base capaz de desmontar las barreras discriminatorias.

El salario mínimo puede ser un instrumento valioso para reducir la pobreza sin disminuir el volumen de empleo, según se afirmaba en un artículo anterior de la *Revista Internacional del Trabajo*⁶. En la sección «Perspectivas» de la presente entrega, *Janine Rodgers y Jill Rubery* destacan las posibilidades que encierra el salario mínimo para mejorar la situación de los sectores sociales indefensos y discriminados, si bien debe reforzarse con medidas para suprimir las prácticas discriminatorias en ámbitos como la contratación, la formación profesional y los

⁵ Aunque, ciertamente, muchas personas pueden sufrir discriminaciones múltiples, el autor advierte de que es ilusorio alegar que hay discriminación doble en algunos casos y pone el ejemplo de las mujeres de una minoría racial que sufren un grado menor de discriminación, según datos del mercado de trabajo estadounidense.

⁶ «Empleo y reducción de la pobreza en los países en desarrollo. ¿Es provechoso el salario mínimo?», por Catherine Saget, *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 120 (2001), núm. 3, págs. 281-317.



ascensos. Es alentador comprobar que las normas de salario mínimo se cumplen también cada vez más en las pequeñas y medianas empresas y en la economía informal, pues ello facilita el uso de las mismas como instrumento para combatir la discriminación que sufren los trabajadores situados fuera del sector moderno.

