

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO GINEBRA

FORMULARIO DE MEMORIA

RELATIVA AL

CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACION (EMPLEO Y OCUPACION), 1958 (núm. 111)

El presente formulario de memoria está destinado a los países que han ratificado este Convenio. Ha sido aprobado por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la OIT, cuyo texto es el siguiente: «Cada uno de los Miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite».

El Gobierno puede considerar útil consultar el texto adjunto de la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), cuyas disposiciones completan las de este Convenio y pueden ayudar a comprenderlo mejor y facilitar su aplicación.

CONSEJOS PRACTICOS PARA LA REDACCION DE LAS MEMORIAS

Primeras memorias

Si se trata de la primera memoria del Gobierno, después de la entrada en vigor del Convenio en su país, debería contener informaciones completas sobre cada una de las disposiciones del Convenio y sobre cada una de las preguntas del formulario de memoria.

Memorias subsiguientes

En las memorias subsiguientes, se debería facilitar información en particular sobre:

a) toda nueva medida legislativa u otras medidas relacionadas con la aplicación del Convenio;

b) las respuestas a las preguntas que figuran en el formulario de memoria sobre la aplicación práctica del Convenio (por ejemplo, datos estadísticos, resultados de inspecciones y decisiones judiciales o administrativas), así como sobre el envío de copias de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y sobre las observaciones que se hayan recibido de dichas organizaciones;

c) **las respuestas a los comentarios formulados por los órganos de control:** la memoria debe contener respuesta a todo comentario de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones o de la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia con respecto a la aplicación del Convenio en su país.

Artículo 22 de la Constitución de la OIT

Memoria correspondiente al período comprendido entre el _____

y el _____ presentada por el Gobierno de _____

relativa al

CONVENIO SOBRE LA DISCRIMINACION (EMPLEO Y OCUPACION), 1958 (núm. 111)

(ratificación registrada el _____)

I. Sírvese proporcionar una lista de las leyes, reglamentos administrativos, etc., que aplican las disposiciones del Convenio. En caso de no haber sido ya enviada esta documentación a la Oficina Internacional del Trabajo, sírvase incluir en esta memoria varios ejemplares de dichas leyes, reglamentos, etc.

Sírvese dar todas las informaciones disponibles sobre la medida en que las leyes y reglamentos administrativos antes mencionados han sido adoptados o modificados con el fin de permitir la ratificación del Convenio o como consecuencia de esta ratificación.

II. Sírvese facilitar, respecto de cada uno de los siguientes artículos del Convenio, indicaciones detalladas sobre las disposiciones de las leyes y reglamentos administrativos antes citados, o sobre cualesquiera otras medidas que aplican el Convenio.

Si, en su país, la ratificación del Convenio da fuerza de ley nacional a sus disposiciones, sírvase indicar los textos constitucionales en virtud de los cuales surte dicho efecto. Sírvese especificar, además, las medidas adoptadas para dar efecto a aquellas disposiciones del Convenio que exigen una intervención de las autoridades nacionales para lograr su aplicación, tales como, por ejemplo, la definición precisa del campo de aplicación y de las posibilidades de excepción que figuran en el Convenio, las medidas tendientes a llamar la atención de los interesados sobre sus disposiciones, y los arreglos relativos a la organización de una inspección adecuada y a las sanciones.

Si la Comisión de Expertos o la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia han solicitado informaciones adicionales o han formulado observaciones sobre las medidas adoptadas para dar cumplimiento al Convenio, sírvase suministrar las informaciones solicitadas o indicar las medidas adoptadas por su Gobierno para solucionar los puntos en cuestión.

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término «discriminación» comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos «empleo» y «ocupación» incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Párrafo 1, a): Sírvase indicar si en su país existen distinciones, exclusiones o preferencias en el sentido de este párrafo:

- i) en la legislación o en la práctica administrativa;
- ii) en las relaciones prácticas entre personas o grupos de personas.

Sírvase proporcionar información detallada sobre la situación de hecho que caracteriza, en su país, la formación profesional, el empleo y la actividad profesional de personas definidas por la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional y el origen social.

Párrafo 1, b): Sírvase indicar si, en las condiciones previstas por este párrafo, se han especificado otras formas de distinción, exclusión o preferencia (precisando las consultas que se hayan celebrado, a estos efectos, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores y con otros organismos apropiados), y proporcionar, si fuere necesario, a su respecto, las mismas informaciones que las solicitadas en el párrafo 1, a).

Párrafo 2: Sírvase indicar los principales casos en los que una condición de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social no se considere en su país como una discriminación, en razón de las calificaciones exigidas para un empleo determinado. Sírvase indicar las dificultades de aplicación, disputas o controversias que hayan podido surgir en relación con tales condiciones.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Sírvase indicar de qué forma se ha formulado la política nacional tendiente a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, comunicando el texto de cualesquiera disposiciones constitucionales o legislativas, o de declaraciones gubernamentales, etc., relativas a la formulación de esta política.

Sírvase exponer los métodos generales (procedimientos jurídicos, formas de acción práctica, etc.) mediante los cuales se aplica esta política en cada uno de los campos siguientes:

- a) acceso a la formación profesional;
- b) acceso a los empleos y a las diferentes profesiones;
- c) condiciones de trabajo.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

- a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;
- c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;
- d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;
- e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;
- f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Apartado a): Sírvase indicar las medidas adoptadas para obtener la colaboración de las organizaciones de empleadores y trabajadores y de otros organismos apropiados, y exponer las formas en las que se efectúa esta colaboración, si la hubiere.

Apartado b): Sírvase mencionar todas las disposiciones legislativas u otras reglas de derecho que existan para asegurar la aceptación y aplicación de la política nacional, exponiendo sus mecanismos de aplicación y, en su caso, los medios de acción al alcance de los interesados. Sírvase exponer la manera en que se asegura o estimula la educación y la información del público en materia de política contra la discriminación.

Apartado c): Sírvase indicar si se han tomado o se propone tomar medidas para suprimir cualquier disposición legislativa o de otra naturaleza y cualquier práctica administrativa que fuesen incompatibles con la política nacional contra la discriminación.

Apartado d): Sírvase exponer la manera en que se sigue dicha política en los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional, dando todas las indicaciones pertinentes sobre los métodos prácticos o procedimientos que puedan existir a estos efectos en materia de reclutamiento, ascenso, condiciones de trabajo, despido, etc.

Apartado e): Sírvase proporcionar información detallada sobre los medios utilizados para promover la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito de la formación profesional y de la orientación profesional sometidas al control de una autoridad nacional. Sírvase proporcionar información detallada sobre la manera en que los servicios de colocación sometidos al control de una autoridad nacional aseguran la aplicación de la política prevista en el artículo 2 y sobre los medios de acción de que disponen, a estos efectos, dichos servicios y sus usuarios.

Apartado f): Sírvase exponer los resultados de las medidas adoptadas de conformidad con la política nacional y facilitar todos los elementos de información disponibles (tales como informes, estudios, estadísticas, etc.) que muestren, si fuere necesario, los cambios que se hayan producido respecto a la formación profesional, el empleo y las condiciones de trabajo en los diversos sectores y en los diversos niveles profesionales, de personas definidas en función de criterios tales como los mencionados en el artículo 1.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Sírvase indicar las medidas legislativas o administrativas y la práctica nacional existentes que regulan el empleo u ocupación de las personas sospechosas de o comprometidas en actividades perjudiciales a la seguridad del Estado, dando detalles sobre los derechos a recurrir de que dispongan las personas implicadas.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Sírvase indicar si se han definido como no discriminatorias algunas medidas especiales del tipo descrito en el párrafo 2 de este artículo. En tal caso, sírvase proporcionar indicaciones detalladas sobre tales medidas y sobre las consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores relacionadas con las mismas. Sírvase indicar por qué se considera necesaria la continuación de tales medidas.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

III. Sírvase indicar a qué autoridad o autoridades se confía la aplicación de las disposiciones legislativas, reglamentarias, etc., mencionadas anteriormente, así como los métodos empleados para asegurar el control de esta aplicación. Sírvase facilitar especialmente datos acerca de la organización y el funcionamiento de los servicios de inspección.

- IV.** Sírvese indicar si los tribunales ordinarios de justicia u otros han dictado resoluciones sobre cuestiones de principio relativas a la aplicación del Convenio. En caso afirmativo, sírvase proporcionar el texto de dichas resoluciones.
- V.** Sírvese facilitar indicaciones generales sobre la manera de aplicar el Convenio, proporcionando, por ejemplo, resúmenes de los informes de inspección, información relativa al número y naturaleza de las infracciones observadas y cualquier otro detalle relacionado con la aplicación práctica del Convenio.
- VI.** Sírvese indicar a qué organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la OIT¹. En el caso de que no se haya comunicado copia de la memoria a las organizaciones representativas de empleadores y/o de trabajadores, o si ha sido comunicada a organismos distintos de las mismas, sírvase proporcionar informaciones sobre las circunstancias particulares que existan eventualmente en su país y que explicarían esta situación.

Sírvese indicar si las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores han formulado alguna observación, sea de carácter general o relacionada con esta memoria o con la precedente, sobre la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio o sobre la aplicación de la legislación o de otras medidas que tengan por objeto asegurar la ejecución de las disposiciones del Convenio. En caso afirmativo, sírvase comunicar el texto de dichas observaciones acompañado de los comentarios que juzgue oportuno formular.

¹ El párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución reza así: «Todo Miembro comunicará a las organizaciones representativas reconocidas, a los efectos del artículo 3, copia de las informaciones y memorias que haya enviado al Director General en cumplimiento de los artículos 19 y 22».

ANEXO

RECOMENDACION SOBRE LA DISCRIMINACION (EMPLEO Y OCUPACION), 1958 (núm. 111)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complemente el Convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

La Conferencia recomienda la aplicación de las disposiciones siguientes:

I. DEFINICIONES

1. 1) A los efectos de esta Recomendación, el término «discriminación» comprende:

- a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;
- b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2) Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3) A los efectos de esta Recomendación, los términos «empleo» y «ocupación» comprenden tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como las condiciones de trabajo.

II. FORMULACIÓN Y APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

2. Todo Miembro debería formular una política nacional encaminada a impedir la discriminación en materia de empleo y de ocupación. Esta política debería ser aplicada mediante medidas legislativas, contratos colectivos entre las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores u otros métodos compatibles con las condiciones y las prácticas nacionales, teniendo plenamente en cuenta los siguientes principios:

- a) el fomento de la igualdad de oportunidad y de trato en materia de empleo y ocupación es asunto de interés público;
 - b) todas las personas, sin discriminación, deberían gozar de igualdad de oportunidades y de trato en relación con las cuestiones siguientes:
 - i) acceso a los servicios de orientación profesional y de colocación;
 - ii) acceso a los medios de formación profesional y admisión en un empleo de su propia elección, basándose en la aptitud individual para dicha formación o empleo;
 - iii) ascenso de acuerdo con la conducta, experiencia, capacidad y laboriosidad de cada persona;
 - iv) seguridad en el empleo;
 - v) remuneración por un trabajo de igual valor;
 - vi) condiciones de trabajo, entre ellas horas de trabajo, períodos de descanso, vacaciones anuales pagadas, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, servicios sociales y prestaciones sociales en relación con el empleo;
 - c) todos los organismos oficiales deberían aplicar una política de empleo no discriminatoria en todas sus actividades;
 - d) los empleadores no deberían practicar ni tolerar discriminaciones al contratar, formar, ascender o conservar en el empleo a cualquier persona o al fijar sus condiciones de trabajo; al llevar a la práctica este principio, los empleadores no deberían ser objeto de ninguna obstrucción o intervención, directa o indirecta, por parte de personas u organizaciones;
 - e) en las negociaciones colectivas y en las relaciones de trabajo, las partes deberían respetar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, y cerciorarse de que los contratos colectivos no contengan cláusulas de carácter discriminatorio en relación con el acceso a los medios de formación, ascenso o conservación del empleo o condiciones de trabajo;
 - f) las organizaciones de empleadores y de trabajadores no deberían practicar ni tolerar discriminación alguna respecto a la afiliación en las mismas, a la conservación de dicha afiliación o a la participación en los asuntos sindicales.
3. Todo Miembro debería:
- a) garantizar la aplicación de los principios de no discriminación:
 - i) respecto de los empleos sujetos al control directo de una autoridad nacional;
 - ii) en las actividades de orientación profesional, formación profesional y servicios de colocación que estén sujetas al control directo de una autoridad nacional;
 - b) fomentar su cumplimiento, siempre que sea practicable y necesario, en otros sectores de la formación profesional y del empleo y en otros servicios de orientación profesional y de colocación, por métodos tales como los siguientes:
 - i) alentando a los Estados o a las provincias de un Estado federal, a las administraciones locales y a los organismos y empresas que sean propiedad del Estado o estén sometidos a su control a garantizar la aplicación de dichos principios;

- ii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de contratos que supongan un gasto de fondos públicos;
- iii) subordinando al cumplimiento de dichos principios la concesión de subsidios a los establecimientos de formación profesional o de licencias a los servicios privados del empleo y a los organismos de orientación profesional privados.

4. Se deberían crear organismos apropiados, asistidos, donde fuera posible, por comisiones consultivas compuestas de representantes de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, cuando dichas organizaciones existan, y de otros organismos interesados, con el fin de promover la aplicación de esta política en todos los sectores del empleo público y privado, y en particular:

- a) tomar todas las medidas que tiendan a hacer comprender al público y a que éste acepte los principios de la no discriminación;
- b) recibir y examinar todas las quejas sobre la inobservancia de la política de no discriminación, investigar tales quejas y remediar, si fuera necesario por un procedimiento de conciliación, cualesquiera prácticas consideradas como opuestas a esta política; y
- c) examinar de nuevo toda queja que no hubiera podido resolverse mediante el procedimiento de conciliación, y expresar las opiniones o establecer las medidas que deban tomarse para corregir las prácticas discriminatorias comprobadas.

5. Todo Miembro debería derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones o prácticas administrativas que sean incompatibles con esta política.

6. La aplicación de la política de no discriminación no debería menoscabar las medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de

las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

7. No deberían ser consideradas como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

8. Respecto de los trabajadores inmigrantes de nacionalidad extranjera, así como de los miembros de su familia, debería prestarse atención a las disposiciones del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949, relativas a la igualdad de trato, y a las disposiciones de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949, relativas a la supresión de restricciones para la admisión en el empleo.

9. Una colaboración permanente debería establecerse entre las autoridades competentes, los representantes de los empleadores y de los trabajadores y los organismos apropiados para tomar en consideración otras medidas positivas que puedan ser necesarias, de acuerdo con las circunstancias nacionales, para aplicar los principios de no discriminación.

III. COORDINACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN TODOS LOS CAMPOS

10. Las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en materia de empleo y ocupación deberían cooperar estrechamente y de manera continua con las autoridades encargadas de la lucha contra la discriminación en otros sectores, a fin de que puedan coordinarse las medidas adoptadas a este respecto.