

## R111 Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

Recomendación sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación

Descripcion:(Recomendación)

Recomendacion:R111

Lugar:Ginebra

Sesion de la Conferencia:42

Fecha de adopcion:25:06:1958

ESTATUS:01

ESTATUS:F0

SUBJECT:04

Estatus: Instrumento actualizado

Esta Recomendación está vinculada a un convenio fundamental y se considera actualizada.

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 junio 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 de 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 (revisada), 1949, relativas a la igualdad de trato, y a las disposiciones de la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 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.

#### **Cross references**

[Convenios: C111 Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\), 1958](#)

[Convenios: C097 Convenio sobre los trabajadores migrantes \(revisado\), 1949](#)

---

[ILO](#)  
[home](#)

[NORMES](#)  
[home](#)

[ILOLEX](#)  
[home](#)

[Búsqueda](#)  
[universal](#)

[NATLEX](#)

Para más información, diríjase a el departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES) correo electrónico: [infonorm@ilo.org](mailto:infonorm@ilo.org)

Copyright © 2005 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

[Descargo de responsabilidad](#)

[webinfo@ilo.org](mailto:webinfo@ilo.org)