

## Legislación Nacional

LEY 17677 DISCRIMINACIÓN CONVENIOS INTERNACIONALES CONVENIOS Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Conferencia Internacional del Trabajo sanc. 8/3/1968; promul. 8/3/1968; publ. 19/3/1968 En uso de las atribuciones conferidas por el art. 5 del Estatuto de la Revolución Argentina, El presidente de la Nación Argentina sanciona y promulga con fuerza de ley: Art. 1.– Ratifícase el convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 42 reunión del año 1958, que en anexo por separado se agrega. Art. 2.– Comuníquese, etc. Onganía – Costa Méndez – Álvarez Anexo CONVENIO 111 CONVENIO RELATIVO A LA DISCRIMINACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y OCUPACIÓN La Conferencia General de la Organización Internacional de 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 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; Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional; Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente convenio, que podrá ser citado como el convenio relativo a la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Art. 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. Art. 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. Art. 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. Art. 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. Art. 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. Art. 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. Art. 7.– Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo. Art. 8.– 1. Este convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones hayan registrado el director general. 2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros

hayan sido registradas por el director general.3. Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada miembro doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.Art. 9.– 1. Todo miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.2. Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.Art. 10.– 1. El director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la organización.2. Al notificar a los miembros de la organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el director general llamará la atención de los miembros de la organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.Art. 11.– El director general de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de la conformidad con el art. 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.Art. 12.– Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la conferencia una memoria sobre la aplicación del convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.Art. 13.– 1. En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:a) La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, “ipso jure”, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el art. 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los miembros.2. Este convenio continuará en vigor, en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.Art. 14.– Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas.