

PODER LEGISLATIVO



PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO,
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR
REPÚBLICA ARGENTINA

LEGISLADORES

Nº: 681

PERIODO LEGISLATIVO: 2022

Extracto:

**BLOQUE PARTIDO VERDE PROYECTO DE LEY DE
ADHESION A LA LEY NACIONAL 27580 , CONVENIO SOBRE
LA ELIMINACION DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL
MUNDO DEL TRABAJO , CONVENIO 190 OIT**

Entró en la Sesión de:

Girado a la Comisión Nº:

Orden del día Nº:

PODER LEGISLATIVO



PROVINCIA DE TIERRA DEL FUEGO,
ANTÁRTIDA E ISLAS DEL ATLÁNTICO SUR
REPÚBLICA ARGENTINA

PARTICULARES

Nº: 019

PERIODO LEGISLATIVO: 2022

Extracto:

UPCN NOTA ADJUNTANDO PROYECTO DE LEY "ADHESION A LA LEY NACIONAL Nº 27580" " CONVENIO SOBRE LA ELIMINACION DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO , CONVENIO 190 OIT"

Entró en la Sesión de:

Girado a la Comisión Nº:

Orden del día Nº:

Provincia de Tierra del Fuego A.c I.A.S.
Poder Legislativo
Presidencia

REGISTRO N° 1465	23 NOV. 2022	1425
Patricia E. FULCO Directora a/c Secretaria		Talleres



Ushuaia, 23 de noviembre de 2022

NOTA N°178/2022



PROYECTO DE LEY

ADHESIÓN A LA LEY NACIONAL N°: 27580 CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO-CONVENIO 190.

FUNDAMENTOS

El presente Proyecto de Ley tiene por objeto la Adhesión a la Ley Nacional N°: 27580, publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre de 2020, en la que el Congreso Nacional aprueba el CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO-CONVENIO 190 – adoptado por la Conferencia General de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), en la ciudad de Ginebra el 21 de junio de 2019

El Convenio N° 190 sobre la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, es la primera norma internacional jurídicamente vinculante que aborda de manera exclusiva la problemática de violencia laboral. Incluye el derecho de toda persona a un ambiente de trabajo libre de violencia y acoso, incluidas las razones de género y define a la violencia y el acoso como un “conjunto de comportamientos y acciones inaceptables” que “tengan por objeto provocar, ocasionar o sean susceptibles de producir daños físicos, psicológicos, sexuales o económicos”. De ese modo, se abarcan el abuso físico, verbal y no verbal, la intimidación y el hostigamiento, el acoso sexual, las amenazas y el acecho, sin perjuicio de otros actos. Es que la línea divisoria entre la violencia y el acoso suele ser borrosa.

En Argentina, el Convenio 190 fue ratificado por la Ley N° 27580, publicada en el Boletín Oficial el 15 de diciembre del 2020. El proceso de ratificación culminó con el depósito del instrumento ante el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo el 22 de febrero del 2021. En nuestro país, el Convenio, entró en vigencia el 23 de febrero del 2022.

Con la aprobación de la Ley 27.580, Argentina se convirtió en el cuarto país en ratificar el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, detrás de Uruguay y Fiyi.

El Convenio 190 es el primer tratado en diez años en que los países consensuaron en la necesidad de abordar la corresponsabilidad del Estado, Sindicatos y Organizaciones empleadoras, en la erradicación y eliminación de la violencia laboral. De esta forma, establece que la responsabilidad por el desarrollo de espacios de trabajo libres de violencia es compartida entre estos tres principales actores de la sociedad; y los presenta como actores de cambio y de transformación cultural, que es colectiva.

La OIT define como violencia y acoso en el trabajo a toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar directa o indirectamente daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. El convenio, admite que la violencia de

J.A.



Ushuaia: Intendente Manuel Olmo 959. - Tel./Fax: 02901 - 443786 / 444022

Río Grande: Almafuerde 1371 - Tel. 02964 - 364520

Tolhuin: Santiago Rupatini 95. - Tel. 2901 - 616756 / 2964 - 578911

“El Lugar para Tod@s l@s Trabajador@s Estatales”



género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores; constituyendo una violación o abuso de los Derechos Humanos, convirtiéndose en una amenaza para la Igualdad de Oportunidades, siendo inaceptables e incompatibles con el trabajo decente.

El Convenio incluye el concepto de discriminación en materia de empleo y ocupación, como una violencia indirecta que también debe ser prevenida y erradicada del mundo laboral. Define un innovador enfoque y definición de la violencia laboral, ya que centra el abordaje en la subjetividad de la víctima, considerando que las situaciones pueden producirse una vez o en repetidas ocasiones, teniendo en cuenta que la violencia y el acoso laboral afectan de manera desproporcionada a mujeres y grupos en situaciones de vulnerabilidad.

El documento de la Organización Internacional del Trabajo, es de carácter inclusivo, identifica al derecho de un ambiente laboral exento de violencia y acoso, incluyendo además de los empleados y empleadas, a personas que desempeñen actividades de capacitación, pasantías, formación profesional, becados, voluntarios, o aquellos que aspiran un empleo o quienes transiten el proceso de rescisión del contrato laboral.

En particular, introduce como obligatorio la legislación sobre el derecho a la igualdad y a la no discriminación por parte del Estado. Y en términos generales propone al Estado como responsable de regular y monitorear las acciones que deben realizar las/os empleadoras/os, con especial énfasis en el uso de estrategias colectivas y participativas para la generación de acciones.

En relación a las empresas, el Convenio 190 de la OIT promueve: la realización de evaluaciones y diagnósticos institucionales, para entender el punto de partida de su cultura organizacional; y el desarrollo de capacitaciones sobre las medidas existentes para la prevención y la protección contra la violencia laboral, ya que a la hora de lograr un cambio de comportamiento y una transformación cultural se requieren acciones planificadas y sostenidas en el tiempo.

Asimismo, insta a elaborar y adoptar Protocolos contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, que aseguren espacios de trabajo libres de violencias; y hace especial hincapié en reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el mundo laboral.

Es por los motivos expuestos que solicito el acompañamiento de este Cuerpo Legislativo para la aprobación del presente Proyecto de Ley.

JR



Ushuaia: Intendente Manuel Olmo 959. - Tel./Fax: 02901 - 443786 / 444022

Río Grande: Almafuerde 1371 - Tel. 02964 - 364520

Tolhuin: Santiago Rupatini 95. - Tel. 2901 - 616756 / 2964 - 578911

"El Lugar para Tod@s l@s Trabajador@s Estatales"



-ADHESIÓN A LA LEY NACIONAL N° 27.580 "CONVENIO 190 DE LA OIT SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO"

ARTICULO 1°.- Adhiérase la Provincia de Tierra del Fuego a la Ley Nacional N° 27.580 sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo. Ratificado por el Convenio 190 de la OIT.

ARTÍCULO 2°.- Es Autoridad de Aplicación de la presente ley el Ministerio de Trabajo y Empleo de la Provincia.

ARTÍCULO 3°.- La Autoridad de Aplicación creará, con la participación de las Organizaciones Sindicales, los programas de capacitación para el tratamiento y aplicación de la presente ley.

ARTÍCULO 4°.- De forma.

V. S. B.
VIRIANA S. BARRIOS
Sec. IGUALDAD Y
OPORTUNIDADES
UPCN


José Luis RÍOS
Secretario General
U.P.C.N Seccional Tierra del Fuego



Ushuaia: Intendente Manuel Olmo 959. - Tel./Fax: 02901 - 443786 / 444022

Río Grande: Almafuerte 1371 - Tel. 02964 - 364520

Tolhuín: Santiago Rupatini 95. - Tel. 2901 - 616756 / 2964 - 578911

"El Lugar para Tod@s l@s Trabajador@s Estatales"

Convenio 190

**CONVENIO SOBRE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA
Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO**

- 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 10 de junio de 2019, en su centésima octava reunión (reunión del centenario);
- Recordando 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;
- Reafirmando la pertinencia de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;
- Recordando otros instrumentos internacionales pertinentes, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- Reconociendo el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género;
- Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y que la violencia y el acoso son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente;
- Reconociendo la importancia de una cultura del trabajo basada en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano para prevenir la violencia y el acoso;
- Recordando que los Miembros tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y el acoso, prevenirlos y combatirlos;
- Reconociendo que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo afectan a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social;

Reconociendo que la violencia y el acoso también afectan a la calidad de los servicios públicos y privados, y que pueden impedir que las personas, en particular las mujeres, accedan al mercado de trabajo, permanezcan en él o progresen profesionalmente;

Considerando que la violencia y el acoso son incompatibles con la promoción de empresas sostenibles y afectan negativamente a la organización del trabajo, las relaciones en el lugar de trabajo, el compromiso de los trabajadores, la reputación de las empresas y la productividad;

Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;

Considerando que la violencia doméstica puede afectar al empleo, la productividad así como la seguridad y salud, y que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado de trabajo pueden contribuir, como parte de otras medidas, a reconocer, afrontar y abordar el impacto de la violencia doméstica;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión;

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintiuno de junio de dos mil diecinueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019.

I. DEFINICIONES

Artículo 1

1. A efectos del presente Convenio:

- a) la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y
- b) la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.



2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados *a)* y *b)* del párrafo 1 del presente artículo, la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 2

1. El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.

2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

Artículo 3

El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a)* en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b)* en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c)* en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d)* en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e)* en el alojamiento proporcionado por el empleador, y
- f)* en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

III. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Artículo 4

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá respetar, promover y asegurar el disfrute del derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

2. Todo Miembro deberá adoptar, de conformidad con la legislación y la situación nacional y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Este enfoque debería tener en cuenta la violencia y el acoso que impliquen a terceros, cuando proceda, y consiste, en particular en:



- a) prohibir legalmente la violencia y el acoso;
- b) velar por que las políticas pertinentes aborden la violencia y el acoso;
- c) adoptar una estrategia integral a fin de aplicar medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso;
- d) establecer mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o fortalecer los mecanismos existentes;
- e) velar por que las víctimas tengan acceso a vías de recurso y reparación y a medidas de apoyo;
- f) prever sanciones;
- g) desarrollar herramientas, orientaciones y actividades de educación y de formación, y actividades de sensibilización, en forma accesible, según proceda, y
- h) garantizar que existan medios de inspección e investigación efectivos de los casos de violencia y acoso, incluyendo a través de la inspección del trabajo o de otros organismos competentes.

3. Al adoptar y aplicar el enfoque mencionado en el párrafo 2 del presente artículo, todo Miembro deberá reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de los gobiernos, y de los empleadores y de los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas, teniendo en cuenta la naturaleza y el alcance variables de sus responsabilidades respectivas.

Artículo 5

Con objeto de prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, todo Miembro deberá respetar, promover y llevar a efecto los principios y derechos fundamentales en el trabajo, a saber, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como fomentar el trabajo decente y seguro.

Artículo 6

Todo Miembro deberá adoptar una legislación y políticas que garanticen el derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

IV. PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Artículo 7

Sin perjuicio del artículo 1 y en consonancia con sus disposiciones, todo Miembro deberá adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.



Artículo 8

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en particular:

- a) reconocer la importante función de las autoridades públicas en el caso de los trabajadores de la economía informal;
- b) identificar, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores concernidas y por otros medios, los sectores u ocupaciones y las modalidades de trabajo en los que los trabajadores y otras personas concernidas están más expuestos a la violencia y el acoso, y
- c) adoptar medidas para proteger de manera eficaz a dichas personas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá adoptar una legislación que exija a los empleadores tomar medidas apropiadas y acordes con su grado de control para prevenir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género, en particular, en la medida en que sea razonable y factible:

- a) adoptar y aplicar, en consulta con los trabajadores y sus representantes, una política del lugar de trabajo relativa a la violencia y el acoso;
- b) tener en cuenta la violencia y el acoso, así como los riesgos psicosociales asociados, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo;
- c) identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con participación de los trabajadores y sus representantes, y adoptar medidas para prevenir y controlar dichos peligros y riesgos, y
- d) proporcionar a los trabajadores y otras personas concernidas, en forma accesible, según proceda, información y capacitación acerca de los peligros y riesgos de violencia y acoso identificados, y sobre las medidas de prevención y protección correspondientes, inclusive sobre los derechos y responsabilidades de los trabajadores y otras personas concernidas en relación con la aplicación de la política mencionada en el apartado a) del presente artículo.

V. CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS
DE RECURSO Y REPARACIÓN

Artículo 10

Todo Miembro deberá adoptar medidas apropiadas para:

- a) hacer un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo;
- b) garantizar un fácil acceso a vías de recurso y reparación apropiadas y eficaces y a mecanismos y procedimientos de notificación y de solución de conflictos en los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo, que sean seguros, equitativos y eficaces, tales como:
 - i) procedimientos de presentación de quejas e investigación y, si procede, mecanismos de solución de conflictos en el lugar de trabajo;

- ii) mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo;
 - iii) juzgados o tribunales;
 - iv) medidas de protección de los querellantes, las víctimas, los testigos y los informantes frente a la victimización y las represalias, y
 - v) medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa para los querellantes y las víctimas;
- c) proteger la privacidad de las personas implicadas, así como la confidencialidad, en la medida de lo posible y según proceda, y velar por que estos requisitos no se utilicen de manera indebida;
 - d) prever sanciones, cuando proceda, para los casos de violencia y acoso en el mundo del trabajo;
 - e) prever que las víctimas de violencia y acoso por razón de género en el mundo del trabajo tengan acceso efectivo a mecanismos de presentación de quejas y de solución de conflictos, asistencia, servicios y vías de recurso y reparación que tengan en cuenta las consideraciones de género y que sean seguros y eficaces;
 - f) reconocer los efectos de la violencia doméstica y, en la medida en que sea razonable y factible, mitigar su impacto en el mundo del trabajo;
 - g) garantizar que todo trabajador tenga el derecho de alejarse de una situación de trabajo sin sufrir represalias u otras consecuencias indebidas si tiene motivos razonables para considerar que ésta presenta un peligro grave e inminente para su vida, su salud o su seguridad a consecuencia de actos de violencia y acoso, así como el deber de informar de esta situación a la dirección, y
 - h) velar por que la inspección del trabajo y otras autoridades pertinentes, cuando proceda, estén facultadas para actuar en caso de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluyendo el dictado de órdenes que requieran la adopción de medidas de aplicación inmediata, o que impongan la interrupción de la actividad laboral en caso de peligro inminente para la vida, la salud o la seguridad de los trabajadores, a reserva de cualquier recurso judicial o administrativo que pueda prescribir la legislación.

VI. ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Artículo 11

Todo Miembro, en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, deberá esforzarse por garantizar que:

- a) la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se aborden en las políticas nacionales pertinentes, como las relativas a la seguridad y salud en el trabajo, la igualdad y la no discriminación, y la migración;
- b) se proporcionen orientaciones, recursos, formación u otras herramientas sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, incluyendo la violencia y el acoso por razón de género, a los empleadores y a los trabajadores y a sus organizaciones respectivas, así como a las autoridades competentes, en forma accesible, según proceda, y
- c) se emprendan iniciativas al respecto, con inclusión de campañas de sensibilización.

VII. MÉTODOS DE APLICACIÓN

Artículo 12

Las disposiciones de este Convenio deberán aplicarse por medio de la legislación nacional, así como a través de convenios colectivos o de otras medidas acordadas con la práctica nacional, incluidas aquellas que amplían o adaptan medidas de seguridad y salud en el trabajo existentes para que abarquen la violencia y el acoso y aquellas que elaboran medidas específicas cuando sea necesario.

VIII. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 14

1. El presente Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

2. El Convenio 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, el presente Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.

Artículo 15

1. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, contado 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 surtirá efecto un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el presente Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no invoque el derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años y, en lo sucesivo, podrá denunciar este Convenio durante el primer año de cada nuevo período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 16

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de todas las ratificaciones y denuncias que 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 señalará a la atención de los Miembros de la Organización la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.



Artículo 17

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, para su registro de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones y denuncias que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.



Artículo 18

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de inscribir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 19

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión del presente Convenio, y a menos que en el nuevo convenio se disponga otra cosa:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata del presente Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 15, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor, y
- 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. El presente 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.

Artículo 20

Las versiones inglesa y francesa del texto del presente Convenio son igualmente auténticas.