



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

PROYECTO DE LEY



El Senado y la Cámara de Diputados de la Nación Argentina, reunidos en Congreso etc., sancionan con fuerza de

Ley:

Ratificación CONVENIO N° 190 OIT

Artículo 1.- Apruébese el Convenio Núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Violencia y acoso en el mundo del trabajo, adoptado por la 108° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en junio del 2019; cuya copia autenticada forma parte de la presente.

Artículo 2.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

AUTORA: DIP. NAC. M. SOLEDAD CARRIZO.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

FUNDAMENTOS

Sr. Presidente

La aquí firmante pone a su consideración el presente proyecto de ley tendiente a la aprobación del Convenio N° 190 adoptado por la 108° Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra en junio del 2019 sobre Violencia y acoso en el mundo del trabajo.

La incorporación de este instrumento a nuestro ordenamiento permitirá profundizar el compromiso del estado argentino con el desarrollo pleno y libre de todos los trabajadores de nuestro país y en condiciones de igualdad; fortaleciendo la labor que desde este Congreso venimos desarrollando mediante la ampliación del marco normativo nacional en materia laboral desde un criterio de progresividad.

El Convenio sobre la violencia y el acoso núm. 190, y su recomendación asociada núm. 206 fueron aprobados por los representantes de 187 países, poniendo en resalto la transversalidad y universalidad del tema, demostrando la necesidad de avanzar en nuevas medidas y herramientas que garanticen a todos los trabajadores condiciones laborales libres de violencia, coacción, o factores que atenten contra su libertad.

Sobre la violencia laboral

La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, unidad dependiente del Ministerio de Trabajo que ofrece asesoramiento y recepciona denuncias sobre casos de violencia en el trabajo la define como: *"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. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores"*.¹

La violencia laboral, es en resumidas cuentas una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro, traducida a través de actos de agresión

¹ Informe ¿Qué es la violencia laboral?. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/oavl/esviolencialaboral#:~:text=La%20misma%20incluye%20violencia%20de,excluir%20o%20someter%20al%20otro.&text=Afecta%20la%20salud%20y%20el%20bienestar%20de%20las%20personas%20que%20trabajan.>



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

física, psicología y emocional, por acción o por omisión y cuyas consecuencias desbordan la relación laboral e atraviesan de forma integral a la víctima.

Así las cosas, sus efectos se manifiestan tanto dentro del ámbito laboral como en el espacio privado de cada trabajador víctima de violencia, afectando su salud, la capacidad de relacionamiento con sus pares y entorno familiar. Adicionalmente, su proyección en el tiempo favorece y normaliza la generación de patrones de dominación y discriminación tendientes a invalidar a la víctima, provocando una disminución de su capacidad laboral y productiva y su condición humana, en tanto configura una forma de violación de derechos humanos.

El informe de estadísticas elaborado por La Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral da cuentas de estas consecuencias refiriendo que: *Ninguna persona resulta indemne ante situaciones de violencia laboral. El acoso, el maltrato, el ninguneo, las agresiones constantes, acciones destinadas a someterlo y/o excluirlo de su puesto de trabajo, entre otras formas de violencia laboral, suelen afectar la salud física y psicológica y producir consecuencias negativas en las relaciones sociales en general y familiares en particular*².

El mismo informe ofrece algunos datos adicionales sobre el contexto de la violencia laboral afirmando que: *Al respecto, el 94% de los trabajadores/as asistidos/as hasta la fecha por la OAVL dio cuenta de afecciones derivadas de este tipo de situaciones. De hecho, al concurrir a la entrevista inicial, el 75% de los consultantes se encontraba bajo tratamiento médico, psicológico y/o psiquiátrico o bien ya había realizado al menos una consulta.*

*Aproximadamente 8 de cada 10 consultantes hicieron referencia al impacto de las situaciones de violencia laboral en su salud mental: angustia, depresión, baja autoestima, ataques de pánico, pesadillas, olvidos y desorientación, son algunos de los efectos más frecuentemente mencionados.*³

Entre 2007 y 2017 este organismo atendió a 4500 personas, y solo entre enero y noviembre de 2017 se registraron 572 casos denunciados, se recibieron 4.980 llamadas a sus teléfonos y 2.120 consultas vía mail.

² Informe Consecuencias para la salud y la vida social y familiar. Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral. Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/estadisticas_consecuencias.pdf

³ Ibidem.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

De forma complementaria, el informe ESTADISTICO DEL PRIMER TRIMESTRE 2019 del OBSERVATORIO SOBRE VIOLENCIA LABORAL⁴ permite acreditar la entidad de la violencia laboral en Argentina manifestando que:

- *La franja etaria de 26 a 45 años constituye el universo que recepta la mayor cantidad de casos denunciados, llegando al 69% en el trimestre en análisis.*
- *En relación al género de los/as entrevistados/as, lo constituyen mayoritariamente mujeres. En relación al año 2018 (mujeres 69%, varones 31%) para este periodo hay un achicamiento en la diferencia entre varones y mujeres, llegando a 62-38.*
- *De acuerdo a los informes de los distintos periodos analizados, los/las consultantes han estado expuestos/as, en su gran mayoría a situaciones de violencia psicológica y en menor medida a las de tipo física y sexual. De todas maneras la forma que asume el acoso no es siempre pura, por ejemplo el acoso físico va acompañado del acoso psicológico, como así también del sexual.⁵*

De lo hasta aquí expuesto se desprende la necesidad de atender esta creciente problemática, considerando que la violencia y el acoso resultan incompatibles con el desarrollo personal de los trabajadores y un crecimiento económico sostenido de las propias organizaciones o empresas, en tanto disminuyen la capacidad laborativa del trabajador y sus pares.

Sobre la importancia del convenio y la competencia legislativa

Nuestro país goza de un amplio marco normativo laboral, con una histórica tradición protectoria hacia los trabajadores. Sin embargo, en materia de violencia laboral, la situación se presenta desarticulada e insuficiente.

La ausencia de una ley nacional marco en materia de violencia laboral es completada a través de una disparidad de disposiciones normativas que atienden a la problemática de forma parcial y sectorizada, provocando con ello imprevisión e inseguridad jurídica.

⁴ Informe estadístico del primer trimestre 2019. Observatorio sobre violencia laboral oficina de asesoramiento sobre violencia laboral- OAVL. Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/oavl_informe_2019_1t.pdf

⁵ Ibidem.



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

Al solo efecto enunciativo es dable mencionar las pautas constitucionales (art. 14 bis, artículo 33 sobre los derechos innominados y el art. 75 inc. 22 sobre los tratados internacionales de derechos humanos incorporados a la Constitución Nacional a partir de 1994) como estándar mínimo infranqueable a lo cual debe adicionarse las disposiciones de ley de contrato de trabajo sobre el tema, la ley 26485 de protección integral a las mujeres y otras disposiciones administrativas para el sector privado y el público como el Protocolo de atención de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral, el Modelo de "Protocolo para la prevención de la violencia laboral en organizaciones empresariales", el Manual sobre la violencia laboral para organizaciones sindicales, el Manual de concientización y prevención sobre la violencia laboral en las organizaciones empresariales, y la resolución 5/2007 de creación de la Oficina de Asesoramiento en Violencia laboral, entre otros.

En virtud de ello, este convenio constituye un impulso normativo central para el desarrollo posterior del marco normativo nacional en materia de violencia de género; esto es, un catálogo de principios y pautas vinculantes jurídicamente para nuestro país a partir del cual profundizar la regulación local del tema.

Tal como afirma el propio texto del convenio, *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*; este instrumento cumple una doble función visibilizar a nivel mundial la problemática e impulsar dentro de cada estado el tratamiento del mismo.

Una cuestión que amerita resaltar, es que este convenio adoptado durante el año 2019 aún no ha sido depositado por ningún estado, de manera que constituiría una conducta ejemplificadora para el resto del mundo que Argentina fuera el primer país en hacerlo, destacando así su compromiso con la progresividad de las leyes laborales a nivel mundial.

En este escenario, el Congreso de la Nación tiene la competencia para aprobar o desechar tratados (art. 75 inc. 22), atribución que debe ser interpretada en coherencia con la ineludible responsabilidad de "Legislar y promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por esta Constitución y por los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos, en particular respecto



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

de los niños, las mujeres, los ancianos y las personas con discapacidad. (...)" (art. 75 inc.23).

Desde allí, suscribo el presente proyecto confiando en su pronta aprobación.

AUTORA: DIP. NAC. M. SOLEDAD CARRIZO.

ANEXO

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)

Preámbulo

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



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

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;



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

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



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

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:



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

- 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



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

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*



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

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



H. Cámara de Diputados de la Nación

“2020 - Año del General Manuel Belgrano”

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



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

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.*



H. Cámara de Diputados de la Nación

"2020 - Año del General Manuel Belgrano"

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.