



MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

C064 - Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores
indígenas), 1939 (núm. 64)



MISH 5- Laboral Autoempleo



XXI_1.1_OIT_MISH5_21_C064_
R0_

Co64 - Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64)

Ir al artículo : [1](#) [2](#) [3](#) [4](#) [5](#) [6](#) [7](#) [8](#) [9](#) [10](#) [11](#) [12](#) [13](#) [14](#) [15](#) [16](#) [17](#) [18](#) [19](#) [20](#) [21](#) [22](#) [23](#) [24](#) [25](#) [26](#) [27](#) [28](#)

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 8 junio 1939 en su vigésima quinta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la reglamentación de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas, cuestión que constituye el segundo punto del orden del día de la reunión, y

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

adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos treinta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

(a) el término **trabajador** designa al trabajador indígena, es decir, al trabajador que pertenezca o esté asimilado a la población indígena de un territorio dependiente de un Miembro de la Organización, o que pertenezca o esté asimilado a la población indígena dependiente del territorio metropolitano de un Miembro de la Organización;

(b) el término **empleador** se aplica, salvo indicación en contrario, a cualquier autoridad pública, individuo, sociedad o asociación, sea o no indígena;

(c) el término **legislación** designa la ley y la reglamentación en vigor en el territorio interesado;

(d) el término **contrato**, cuando figura en alguno de los artículos siguientes al artículo 3, significa, salvo indicación en contrario, un contrato que deberá extenderse obligatoriamente por escrito, según los términos del artículo 3.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todo contrato de trabajo en virtud del cual un trabajador se obligue a prestar sus servicios a un empleador para ejecutar un trabajo manual por una retribución en efectivo o en otra forma cualquiera.

2. La autoridad competente podrá excluir de la aplicación del presente Convenio cualquier contrato en virtud del cual un trabajador se obligue a prestar sus servicios a un empleador indígena que sólo ocupe a un número limitado de trabajadores fijado por la legislación, o que no se conforme a otros criterios también fijados por la legislación.

3. El presente Convenio no se aplica a los contratos de aprendizaje celebrados de conformidad con la legislación especial que rija para el aprendizaje.

4. La autoridad competente podrá, si ello fuera necesario, excluir de la aplicación del presente Convenio cualquier contrato de trabajo en virtud del cual la única o la principal remuneración concedida al trabajador sea el derecho a ocupar o utilizar un terreno que pertenezca a su empleador.

Artículo 3

1. Todo contrato al que se aplique el presente Convenio deberá extenderse por escrito:

- (a) cuando su duración sea igual o superior a seis meses o a un número de días de trabajo equivalente a seis meses; o
 - (b) cuando establezca condiciones de trabajo que difieran substancialmente de las habituales, en la región del empleo, para un trabajo análogo.
2. La legislación determinará la forma en que el trabajador deberá prestar su consentimiento al contrato.
3. Si un contrato que, en virtud del párrafo 1 del presente artículo, deba extenderse obligatoriamente por escrito no se ha celebrado en esa forma, solamente obligará durante el período máximo admitido para los contratos no escritos, pero cada una de las partes tendrá derecho a pedir que se extienda por escrito, en cualquier momento, antes de que expire el término del contrato.
4. Si la omisión de la forma escrita se debe a la voluntad o a la negligencia del empleador, el trabajador tendrá derecho a dirigirse a la autoridad competente para obtener la anulación del contrato y, en su caso, derecho a reclamar daños y perjuicios.

Artículo 4

1. No se deberá presumir que el contrato obliga a la familia o a personas a cargo del trabajador, a menos que exista en el contrato una disposición expresa a este respecto.
2. El empleador deberá ser responsable del cumplimiento de todo contrato celebrado por cualquier persona que actúe en su nombre.

Artículo 5

1. Cada contrato de trabajo deberá mencionar todos los puntos que, juntamente con la legislación, sean necesarios para determinar los derechos y obligaciones de ambas partes.
2. Entre estos puntos siempre deberán figurar los siguientes:
- (a) el nombre del empleador o del grupo de empleadores y, si fuere posible, el de la empresa y el del lugar del empleo;
 - (b) el nombre del trabajador, su lugar de contratación y, si fuere posible, el lugar de origen y todos los demás pormenores indispensables para identificarlo;
 - (c) la clase de trabajo;
 - (d) la duración del empleo y el modo de calcularla;
 - (e) la tasa de salario y el modo de calcularla, la forma y época del pago, los anticipos de salarios, si se hubiere hecho alguno, y la forma de reembolsar estos anticipos;
 - (f) las condiciones de repatriación;
 - (g) cualquier condición especial del contrato.

Artículo 6

1. Todo contrato deberá estar visado por un funcionario público debidamente acreditado a estos efectos.
2. Antes de visar un contrato, dicho funcionario deberá:
- (a) cerciorarse de que el trabajador ha aceptado libremente el contrato y ha prestado su consentimiento sin sufrir coacción, presión ilícita, error o fraude;
 - (b) comprobar:
 - (i) que el contrato se ha extendido en la forma legal debida;
 - (ii) que las estipulaciones del contrato están de acuerdo con la legislación; iii) que el trabajador tuvo pleno conocimiento de las estipulaciones del contrato antes de firmarlo o de suscribirlo con un signo de aprobación;

- (iv) que la legislación relativa al reconocimiento médico del trabajador ha sido respetada;
 - (v) que el trabajador se declara libre de cualquier compromiso anterior.
3. El contrato cuyo visado haya sido denegado por el funcionario público dejará de tener validez.
 4. El contrato que no haya sido presentado para su visado a un funcionario público tendrá sólo validez durante el período máximo admitido para los contratos no escritos; sin embargo, cada una de las partes tendrá derecho a presentarlo para que sea visado antes de que expire el término del contrato.
 5. Si la omisión del visado se debe a la voluntad o a la negligencia del empleador, el trabajador tendrá derecho a dirigirse a la autoridad competente para obtener la anulación del contrato y, en su caso, reclamar daños y perjuicios.
 6. Todo contrato deberá ser registrado por la autoridad competente, o bien se deberá entregar a dicha autoridad copia del mismo.
 7. La autoridad competente, mediante la entrega al trabajador de una copia del contrato, una libreta de trabajo o cualquier otro documento u objeto equivalente, o por cualquier otro medio que juzgue apropiado, deberá tomar las medidas necesarias para que el trabajador pueda:
 - (a) probar la existencia y las estipulaciones del contrato;
 - (b) comprobar en cualquier momento las estipulaciones del contrato.

Artículo 7

1. Todo trabajador que celebre un contrato se deberá someter a un reconocimiento médico.
2. Como regla general, deberá procederse al reconocimiento médico y deberá expedirse el certificado médico antes de que el contrato sea visado.
3. En caso de que no se haya podido efectuar el reconocimiento médico del trabajador antes de visar el contrato, el funcionario encargado de dicho visado deberá hacerlo constar en el mismo, y deberá procederse al reconocimiento médico en la primera ocasión.
4. La autoridad competente podrá exceptuar de la obligación del reconocimiento médico a los trabajadores contratados:
 - (a) para ser empleados en empresas agrícolas que sólo ocupen un número limitado de trabajadores, fijado por la legislación;
 - (b) para ser empleados cerca de sus hogares:
 - (i) en trabajos agrícolas;
 - (ii) en trabajos no agrícolas, cuando la autoridad competente se haya cerciorado de que estos trabajos no son, por su naturaleza, de carácter peligroso o perjudicial para la salud de los trabajadores.

Artículo 8

1. Una persona no adulta que presuntivamente no haya alcanzado la edad que prescribirá la legislación no tendrá capacidad para obligarse por medio de un contrato.
2. Una persona no adulta que presuntivamente haya alcanzado esta edad mínima pero no un límite de edad más elevado que ha de fijar la legislación no tendrá capacidad para obligarse por medio de un contrato, a menos que el trabajo de que se trate esté clasificado entre las ocupaciones consideradas por la autoridad competente como no perjudiciales para el desarrollo físico o moral de los no adultos.

Artículo 9

La legislación deberá fijar la duración máxima del período de servicio que podrá estipularse en un contrato, así como las vacaciones que eventualmente deban concederse durante dicho período.

Artículo 10

1. El traspaso de un contrato por un empleador a otro deberá estar condicionado al consentimiento del trabajador y a la inscripción, por un funcionario público debidamente acreditado a estos efectos, de este traspaso en el contrato.
2. Antes de inscribir este traspaso en el contrato, el funcionario público deberá:
 - (a) cerciorarse de que dicho trabajador ha aceptado libremente este traspaso y ha prestado su consentimiento sin sufrir coacción, presión ilícita, error o fraude;
 - (b) en los casos determinados por la legislación, comprobar el cumplimiento de las estipulaciones del párrafo 2, apartado b), del artículo 6 del presente Convenio.

Artículo 11

1. Todo contrato deberá darse por terminado:
 - (a) al expirar el término para el que fue concertado;
 - (b) a la muerte del trabajador, si se produce antes de que expire ese término.
2. La terminación del contrato por muerte del trabajador no deberá menoscabar los derechos legítimos de sus herederos o de las personas a su cargo.

Artículo 12

1. Cuando el empleador no pueda cumplir el contrato o cuando el trabajador no pueda cumplirlo por enfermedad o accidente, el contrato podrá ser terminado en las condiciones fijadas por la legislación, la cual deberá garantizar al trabajador, en estos casos, el derecho a los salarios devengados, a la parte del salario reservada como peculio y a toda indemnización devengada por enfermedad o accidente, así como su derecho a repatriación.
2. Todo contrato podrá ser terminado por acuerdo entre las partes, en las condiciones que fije la legislación, la cual deberá contener estipulaciones:
 - (a) que protejan al trabajador contra la pérdida de su derecho a la repatriación, salvo disposición diferente del acuerdo que termine el contrato; b) que exijan que la autoridad competente se cerciore de:
 - (i) que el trabajador ha aceptado libremente el acuerdo y ha prestado su consentimiento sin sufrir coacción, presión ilícita, error o fraude;
 - (ii) que ambas partes han liquidado sus respectivos compromisos pecuniarios.
3. Todo contrato se podrá terminar a petición de una de las partes, en los casos y en las condiciones que fije la legislación, la cual deberá contener estipulaciones que determinen:
 - (a) el plazo del aviso que eventualmente deba dar aquella de las partes que desee terminar el contrato;
 - (b) normas equitativas para resolver las cuestiones pecuniarias y las demás cuestiones planteadas por la terminación del contrato, inclusive la de la repatriación.
4. Los malos tratos infligidos al trabajador por el empleador deberán constituir uno de los casos de terminación previstos en el párrafo precedente.
5. La legislación podrá fijar otras causas de terminación del contrato y prever los casos en que la terminación, efectuada de conformidad con el presente artículo, deberá estar sujeta a la aprobación de la autoridad competente.

Artículo 13

1. Todo trabajador que haya celebrado un contrato, y que haya sido conducido hasta el lugar del empleo por el empleador o por cualquier otra persona que actúe en su nombre, deberá tener derecho a ser repatriado, por cuenta del empleador, hasta su lugar de origen o su lugar de contratación, según sea el primero o el segundo el que esté más cerca del lugar del empleo, en los casos siguientes:

- (a) a la expiración del período de servicio estipulado en el contrato;
 - (b) cuando el contrato se termine porque el empleador no pueda cumplirlo;
 - (c) cuando el contrato se termine porque el trabajador no pueda cumplirlo por enfermedad o accidente;
 - (d) cuando el contrato se termine por acuerdo entre las partes, salvo disposición diferente del acuerdo;
 - (e) cuando el contrato se termine a petición de cualquiera de las partes, salvo decisión en contrario de la autoridad competente.
2. Cuando la familia del trabajador haya sido trasladada hasta el lugar del empleo por el empleador, o por cualquiera otra persona que actúe en su nombre, deberá ser repatriada, por cuenta del empleador, en todos los casos en que el trabajador sea repatriado o fallezca.
3. Los gastos de repatriación deberán comprender:
- (a) los gastos de viaje y de manutención durante el mismo;
 - (b) los gastos de manutención durante el período que transcurra entre la fecha de expiración del contrato y el día de la repatriación.
4. El empleador no deberá estar obligado a sufragar los gastos de manutención con respecto a cualquier período en que la repatriación del trabajador haya sido diferida:
- (a) voluntariamente por el propio trabajador; o
 - (b) por razones de fuerza mayor, a menos que, durante ese período, el empleador haya podido utilizar los servicios del trabajador aplicándoles la tasa de salario prevista en el contrato que haya expirado.
5. Si el empleador no cumple sus obligaciones relativas a la repatriación, estas obligaciones deberán cumplirse por la autoridad competente.

Artículo 14

La autoridad competente podrá eximir al empleador de la obligación de asumir los gastos de repatriación en los casos siguientes:

- (a) cuando dicha autoridad se haya cerciorado de:
 - (i) que el trabajador, mediante una declaración escrita o en otra forma, ha indicado que no desea utilizar su derecho de repatriación;
 - (ii) que el trabajador se ha establecido permanentemente en el lugar del empleo o en sus cercanías, a petición suya o con su consentimiento;
- (b) cuando dicha autoridad se haya cerciorado de que el trabajador voluntariamente no ha utilizado su derecho de repatriación antes de haber expirado el plazo que se haya fijado a partir de la expiración o terminación del contrato;
- (c) cuando la autoridad competente haya terminado el contrato por falta del trabajador;
- (d) cuando el contrato haya sido terminado por una razón que no sea la imposibilidad del trabajador de cumplirlo por enfermedad o accidente, y la autoridad competente se haya cerciorado de:
 - (i) que al fijar la tasa del salario se tuvo suficientemente en cuenta el hecho de que el trabajador debía pagar por sí mismo su repatriación;
 - (ii) que se han tomado disposiciones apropiadas para la formación de un peculio o para la aplicación de cualquier otro sistema que permita al trabajador disponer de los fondos necesarios para el pago de los gastos de repatriación.

Artículo 15

1. El empleador, en todos los casos en que ello sea posible, deberá proveer los medios de transporte para los trabajadores que hayan de ser repatriados.
2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias, a fin de que:
 - (a) los vehículos o barcos utilizados para el transporte de los trabajadores sean adecuados para este menester, ofrezcan buenas condiciones de higiene y suficiente capacidad de transporte;
 - (b) se prevea un alojamiento adecuado para los trabajadores, cuando éstos tengan que pernoctar durante el viaje;
 - (c) la duración de las etapas diarias, cuando los trabajadores tengan que recorrer largas distancias a pie, sea compatible con la conservación de su salud y de sus fuerzas;
 - (d) cuando haya que recorrer grandes distancias, se adopten todas las medidas necesarias para garantizar la asistencia médica y el bienestar de los trabajadores.
3. Cuando los trabajadores viajen en grupo y tengan que recorrer largas distancias deberán ir acompañados por un guía responsable.

Artículo 16

1. La legislación deberá fijar la duración máxima del período de servicio que podrá estipularse en un contrato de reenganche celebrado a la expiración de otro contrato; como regla general, esta duración deberá ser más corta que la fijada con arreglo a las disposiciones del artículo 9 del presente Convenio.
2. Cuando el período de servicio estipulado en un contrato de reenganche, añadido al período ya efectuado en virtud del contrato que haya expirado, implique la separación del trabajador de su familia durante un período mayor de dieciocho meses, el trabajador no deberá comenzar el período de servicio estipulado en el contrato de reenganche hasta después de haber tenido la oportunidad de volver a su hogar por cuenta del empleador; sin embargo, la autoridad competente podrá autorizar una excepción a esta disposición cuando su aplicación parezca irrealizable o indeseable.
3. A reserva de las disposiciones de los párrafos 1 y 2 del presente artículo, todas las disposiciones de los artículos precedentes deberán aplicarse a los contratos de reenganche; sin embargo, la autoridad competente, si lo juzga conveniente, podrá exceptuar esos contratos de la aplicación de las disposiciones del artículo 6, párrafos 1 a 5, y del artículo 7.

Artículo 17

1. La autoridad competente, cuando sea necesario, deberá hacer imprimir resúmenes de la legislación relativa a los contratos, en el idioma o idiomas oficiales del territorio interesado, y en un idioma que conozcan los trabajadores, y deberá poner estos resúmenes a disposición de los empleadores y trabajadores interesados.
2. Cuando sea necesario, el empleador deberá estar obligado a colocar estos resúmenes en lugares visibles en un idioma que conozcan los trabajadores.

Artículo 18

La legislación deberá contener disposiciones adecuadas para proteger al trabajador en el caso de que el contrato, celebrado en un territorio, implique el empleo del trabajador en un territorio dependiente de una administración diferente.

Artículo 19

1. Cuando un contrato celebrado en un territorio (que en el texto se designará en lo sucesivo como territorio de origen) se refiera al empleo de un trabajador en un territorio sujeto a una administración diferente (que en el texto se designará en lo sucesivo como territorio del empleo), las disposiciones del presente Convenio deberán aplicarse en la forma siguiente:
 - (a) un funcionario público del territorio de origen deberá visar el contrato, en la forma prescrita por el artículo 6, antes de que el trabajador abandone este territorio;

- (b) la autoridad competente del territorio de origen deberá adoptar las medidas prescritas en el párrafo 7 del artículo 6;
- (c) el reconocimiento médico prescrito en el artículo 7 deberá efectuarse, a más tardar, cuando el trabajador se disponga a abandonar el territorio de origen;
- (d) no tendrá capacidad para contratar una persona no adulta cuando se presuma que no ha alcanzado la edad mínima más elevada fijada por la legislación del territorio de origen o del territorio del empleo;
- (e) la inscripción en el contrato, por un funcionario público, tal como lo prescribe el artículo 10, en el caso de traspaso del contrato, deberá efectuarse por un funcionario del territorio al que el trabajador consienta en ser trasladado;
- (f) la duración de servicio estipulada en el contrato no deberá exceder de la duración máxima fijada por la legislación del territorio de origen, ni de la duración máxima fijada por la legislación del territorio del empleo;
- (g) la legislación del territorio del empleo deberá fijar las condiciones para la terminación del contrato;
- (h) si el empleador no cumple sus obligaciones respecto a la repatriación, estas obligaciones deberá asumirlas la autoridad competente del territorio del empleo;
- (i) la autoridad competente que podrá dispensar al empleador de la obligación de asumir los gastos de repatriación deberá ser la autoridad competente del territorio del empleo;
- (j) las autoridades competentes del territorio de origen y del territorio del empleo deberán colaborar para garantizar la aplicación del párrafo 2 del artículo 15;
- (k) la duración de servicio estipulada en cualquier contrato de reenganche no deberá exceder de la duración máxima fijada por la legislación del territorio de origen ni de la duración máxima fijada por la legislación del territorio del empleo.

2. Cuando el Convenio no se halle en vigor simultáneamente en el territorio de origen y en el territorio del empleo, se deberán aplicar las reglas establecidas en el párrafo precedente, a reserva de las disposiciones siguientes:

- (a) cuando el Convenio no se halle en vigor en el territorio del empleo, el funcionario público del territorio de origen sólo deberá visar el contrato después de haberse cerciorado de que el trabajador gozará en el territorio del empleo, en virtud de la legislación de dicho territorio, o en virtud de los términos del contrato, de los derechos y de la protección previstos en las disposiciones de los artículos 10 a 16 del Convenio;
- (b) cuando el Convenio no se halle en vigor en el territorio de origen, los puntos que, según las estipulaciones de los apartados a), b) y c) del párrafo 1 del presente artículo, deban ser reglamentados por la autoridad competente del territorio de origen serán reglamentados por la autoridad competente del territorio del empleo, a menos que esta última autoridad se haya cerciorado de que han sido ya reglamentados, por la autoridad competente del territorio de origen, de conformidad con las estipulaciones del Convenio.

3. Las autoridades competentes del territorio de origen y del territorio del empleo, siempre que sea necesario o conveniente, deberán celebrar acuerdos para reglamentar las cuestiones de interés común que puedan surgir en relación con la aplicación de las disposiciones del presente Convenio, y en esos acuerdos dichas autoridades podrán exceptuar de la aplicación de las disposiciones del párrafo 1 del presente artículo los contratos que, habiendo sido celebrados en un territorio que haya aceptado dicho acuerdo, impliquen el empleo del trabajador en otro territorio que haya aceptado igualmente el acuerdo.

Artículo 20

1. El presente Convenio no se aplica a los contratos celebrados antes de la entrada en vigor del Convenio en el territorio donde surja la cuestión de su aplicación.

2. La denuncia del presente Convenio no alterará los derechos y obligaciones resultantes de los contratos celebrados

antes de que la denuncia haya surtido efecto.

Artículo 21

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

Artículo 22

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio anejará a su ratificación una declaración en la que manifieste:

(a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

(b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

(c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;

(d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración, en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

Artículo 23

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya 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.

Artículo 24

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.

Artículo 25

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 y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización, así como el registro de todas las declaraciones formuladas de conformidad con las disposiciones del artículo 22 del presente Convenio.

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.

Artículo 26

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 27

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 artículo 24, 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.

Artículo 28

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

Consultarse los correspondientes

Constitución

[Constitution Article 35](#)



CAISA TECH