

Reglamento para la prevención y denuncia del hostigamiento o acoso sexual en la Municipalidad de Buenos Aires

MUNICIPALIDAD DE BUENOS AIRES

Transcribo acuerdo del Concejo Municipal de Sesión Ordinaria 49-2021, celebrada el día doce de abril del 2021, que en letra dice:

Acuerdo 21. Se acuerda: Con vista al Dictamen CHP-04-2021 de la emanado por la Comisión de Asuntos Jurídicos, en el cual se remite para su conocimiento, deliberación y aprobación el Reglamento para la Prevención y Denuncia del Hostigamiento o Acoso Sexual en la Municipalidad de Buenos Aires. Se acuerda: Aprobar de forma definitiva el Reglamento para la Prevención y Denuncia del Hostigamiento o Acoso Sexual en la Municipalidad de Buenos Aires y enviarlo para sanción del Alcalde Municipal y su posterior publicación en el Diario Oficial La Gaceta, conforme se detalla.

REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN Y DENUNCIA DEL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN LA MUNICIPALIDAD DE BUENOS AIRES

La Municipalidad de Buenos Aires, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 169 y 170 de la Constitución Política, al consuno del 43 del Código Municipal; aprueba el Reglamento para la Prevención y Denuncia del Hostigamiento o Acoso Sexual en la Municipalidad de Buenos Aires. Mediante acuerdo de Sesión Ordinaria N°_21_del_49_de 2021.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º-Del objetivo. Se tiene por objeto de la presente disposición reglamentaria que se orienta a establecer las regulaciones necesarias en la Municipalidad de Buenos Aires para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual a lo interno de la institución, como práctica discriminatoria debido al sexo, contrario a la dignidad de las personas funcionarias en el ámbito del trabajo y adecuar esas regulaciones al ordenamiento jurídico vigente.

Ficha articulo

Artículo 2º-Del ámbito de aplicación. La presente disposición reglamentaria regirá para toda persona funcionaria que labore para la Municipalidad de Buenos Aires, indistintamente del nombramiento que ostenten, así como a los funcionarios de elección popular.

Cuando el hostigamiento sexual se dirija de funcionarios municipales a terceros ajenos a la institución o viceversa, queda excluido del presente reglamento y será competencia de la Autoridad Judicial competente en materia de delitos sexuales.

Ficha articulo

Artículo 3º-Definición del hostigamiento y/o acoso sexual. Se comprende como acoso y/o hostigamiento sexual toda conducta u manifestación de carácter sexual no deseada, ofensiva para quien la recibe, reiterada y que provoca efectos perjudiciales:

- a) La condición material del empleo.
- b) El desempeño y el cumplimiento de la prestación del servicio.
- c) El estado general del bienestar de la persona funcionaria.

También se considera hostigamiento u acoso sexual aquella conducta lesiva que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos antes indicados. Para efectos de la presente disposición reglamentaria deberá considerarse como sinónimos los términos "acoso sexual" y "hostigamiento sexual".

Ficha articulo

Artículo 4º-De la política de divulgación y prevención. Corresponderá al Departamento Recursos Humanos en asocio con la Oficina de Salud Ocupacional (en caso de que exista la anterior) divulgar a todo el personal municipal, tanto regular como de primer ingreso, los alcances contenidos en la Ley Nº 7476 "Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia" del 30/01/1995 y su

reforma, introducida a través de la Ley Nº 8805 del 02/06/2010, así como de las disposiciones contenidas en el presente cuerpo reglamentario y de las políticas internas de la Municipalidad de Buenos Aires dirigidas a la prevención contra el hostigamiento sexual, estando dichas dependencias municipales facultada en articular todas las acciones necesarias para la divulgación de dicha política, pudiendo contar con el apoyo necesario del Despacho de la Alcaldía Municipal o de la dependencia municipal que así se requiera. Cor-responderá al Departamento de Recursos Humanos en asocio con la Oficina de Salud Ocupacional o bien el Departamento Legal sugerir las reformas que estime pertinente al presente reglamento, a partir de eventuales cambios que pueda sufrir la Ley Nº 7476, o bien de otras disposiciones normativas que resulten aplicables para el contenido del presente reglamento.

Ficha articulo

Artículo 5º-Formas de divulgación y prevención. Con el objeto de prevenir y evitar conductas de acoso u hostigamiento sexual, la Unidad de Recursos Humanos deberá:

- a) Colocar en lugares visibles de la Institución, un ejemplar de la Ley Nº 7476, su reforma Denominada Modificación de La Ley contra El Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y La Docencia número 8805, de fecha 2 de junio del año 2010 y de este Reglamento.
- b) Desarrollar actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades grupales, tendientes a capacitar y sensibilizar al personal de la Municipalidad de Buenos Aires.
- c) Cualquier otra que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de la Ley 7476.

Ficha articulo

CAPITULO II

De la tipificación del acoso u hostigamiento sexual

Artículo 6º-Manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual. El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.

b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.

c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

Ficha articulo

CAPÍTULO III

De la Comisión Instructora de Acoso Sexual

Artículo 7º-De la Comisión Instructora de Acoso Sexual. La persona titular de la Alcaldía en un plazo de ocho días hábiles a partir de la entrada en vigencia de este reglamento conformará una Comisión Instructora del Procedimiento cuyo nombramiento será homologado por el Concejo Municipal a través de votación por mayoría simple que deberá deliberarse en la sesión ordinaria siguiente a que sea recibo en su secretaría el respectivo nombramiento. Este Órgano de Instrucción tendrá como responsabilidad realizar la instrucción de los casos de acoso sexual que sean denunciados

tanto en el Departamento de Recursos Humanos, Alcaldía Municipal, Concejo Municipal, así como en la Presidencia o Vicepresidencia del Concejo Municipal en los casos que así corresponda.

Esta Comisión Instructora estará integrada por tres miembros y sus respectivos suplentes, funcionarios o funcionarias de la Municipalidad de Buenos Aires de cual uno de ellos necesariamente debe ser Abogado u Abogada. Su nombramiento será por un plazo de tres años renovables a juicio del titular de la Alcaldía Municipal cuya ratificación deberá estar homologada por el Concejo Municipal a través de votación por mayoría simple. La Administración le brindará la capacitación y el apoyo necesario para la ejecución de las labores encomendadas.

Será causal de inhabilitación de cualquiera de los miembros de la Comisión Instructora que cuente con parentesco hasta tercer grado inclusive con algunas de las partes sometidas al procedimiento administrativo.

Ficha artículo

Artículo 8º-De las competencias de la Comisión Instructora de Acoso Sexual. Serán potestades y atribuciones de la Comisión Instructora de Acoso Sexual las siguientes:

- a) Recibir las denuncias por acoso sexual que le sean trasladadas por parte la Alcaldía Municipal u órgano competente;
- b) Levantar el expediente e instruir el procedimiento administrativo disciplinario a partir de las denuncias presentadas y de conformidad con el procedimiento previsto en la Ley General de la Administración Pública en su libro segundo.
- c) Recibir las pruebas ofrecidas por las partes y recabar las que fueron admitidas;
- d) Verificar que el asunto se tramite dentro de los plazos señalados por ley;
- e) Garantizar el derecho de defensa y del debido proceso a la persona investigada, así como la confidencialidad de este;

f) Proponer las medidas cautelares necesarias para el efectivo desarrollo del procedimiento, las cuales serán adoptadas por la persona titular de la Alcaldía según corresponda;

g) Brindar un dictamen final y remitir el expediente a la persona titular de la Alcaldía, quien será la encargada de dictar el acto final del procedimiento de conformidad con sus competencias y lo que dicte este Reglamento.

Ficha articulo

CAPÍTULO IV

De la instrucción del procedimiento administrativo por acoso u hostigamiento sexual

Artículo 9º-De los principios. Informan del procedimiento administrativo disciplinario por acoso u hostigamiento sexual los siguientes: el debido proceso, la proporcionalidad y libertad probatoria, la confidencialidad, la garantía constitucional de presunción de inocencia, el principio pro-víctima, debido proceso, derecho de defensa, libertad probatoria, confidencialidad y cualquier aplicable a procedimientos de esta naturaleza.

El procedimiento para la instrucción de denuncias por acoso u hostigamiento sexual será el ordinario, en los términos y formalidades previstas en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública.

Ficha articulo

Artículo 10.-De la prohibición de conciliar. Recibida la denuncia en el Departamento de Recursos Humanos, Concejo Municipal o en su defecto en la dependencia que así corresponda, y una vez trasladada a la Comisión Instructora, deberá esta iniciar el procedimiento administrativo disciplinario sin trámite previo, quedando prohibido durante la instrucción del asunto recibir solicitudes de conciliación propuestas por las partes, esto por disposición expresa del artículo 31 de la Ley Nº 7476 "Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia".

Ficha articulo

Artículo 11.-De la recepción de la denuncia. El funcionario o la funcionaria afectada por las conductas señaladas en los artículos 3 y 6 de este reglamento, deberá plantear su denuncia escrita o ver-bal ante el Departamento de Recursos Humanos. En el caso de que la denuncia sea verbal, se levantará un acta bajo juramento expreso de decir la verdad, la cual suscribirá el denunciante o la denunciante y el Departamento de Recursos Humanos. Cuando la denuncia sea contra un (a) funcionario (a) del Departamento de Recursos Humanos, la denuncia se presentará ante la Alcaldía Municipal. Si la per-sona denunciada fuese quien ostente la titularidad de la alcaldía, la denuncia deberá ser presentada ante el seno del Concejo Municipal en sobre cerrado. En caso de que el denunciado sea un miembro del Concejo Municipal, la denuncia deberá ser interpuesta ante la per-sona regidora que detente la Presidencia Municipal, salvo que este funcionario sea el denunciado, deberá interponerse ante el regidor que ocupe la Vicepresidencia Municipal.

La persona encargada del Departamento de Recursos Humanos, el funcionario de la Alcaldía Municipal, el Concejo Municipal o bien, su presidencia o vicepresidencia, en quien recaiga el recibo de la denuncia, deberá indicarle al denunciante o la denunciante, acerca de las penas con que castiga la legislación penal vigente los delitos de Injurias, Calumnias y Difamación. En todo caso la per-sona denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directa-mente a la vía judicial.

Una vez recibida la denuncia, el funcionario que haya re-cibido la misma deberá trasladarla en sobre cerrado, así como la documentación que adjunte la persona denunciante, a la Comisión Instructora de Acoso Sexual en un plazo máximo de dos días hábiles posteriores a su recibo. Asimismo, dicho funcionario contará con ocho días naturales para su remisión ante la Defensoría de los Habitantes de la República, observando las formalidades previstas al efecto en la Ley N° 7476 "Ley de Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia".

Ficha articulo

Artículo 12.-De las formalidades de la denuncia. Toda de-nuncia presentada por acoso u hostigamiento sexual deberá observar como mínimo las siguientes formalidades:

a) Calidades tanto de la persona denunciante como de la denunciada, así como indicación del lugar donde labora.

b) Descripción de los hechos denunciados, con mención exacta o aproximada de fechas.

c) Los medios de prueba que sirvan de fundamento a la denuncia, así como indicación de los testigos si los hubiere.

d) Señalamiento de medio para atender notificaciones.

e) La denuncia deberá estar firmada por la persona denunciante.

Cuando de la lectura de la denuncia no se infieran con claridad los hechos denunciados o estos resultaren confusos, la Comisión Instructora de Acoso Sexual prevendrá a la persona denunciante por una única vez aclarar la denuncia o bien completar los requisitos previstos, para lo cual otorgará un plazo de cinco días hábiles a partir del recibo de la notificación. De inobservarse la prevención, la Comisión Instructora de Acoso Sexual dictará resolución de archivo sin trámite ulterior.

Ficha artículo

Artículo 13.-Del traslado de cargos. Habiendo verificado la Comisión Instructora de Acoso Sexual el cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo anterior procederá a trasladar los cargos a la persona denunciada cumpliendo con las formalidades previstas en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, concediéndole además un plazo de cinco días hábiles para que se refiera a los hechos que se le imputan y ofrezca en ese mismo acto la prueba de descargo que convenga a sus intereses si así lo estima pertinente. Contra el traslado de cargos cabrá únicamente los recursos previstos en los artículos 345 y 346 de la Ley General de la Administración Pública.

Dicho traslado también será notificado a la persona denunciante para que pueda ejercitar su derecho de defensa y ofrezca la prueba que estime conveniente a sus intereses. Adicionalmente y en ese mismo acto se le advertirá acerca de las penas relacionadas con injurias, calumnias y difamación, según lo previsto en el artículo 16 de la Ley Nº 7476 "Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia".

Ficha artículo

Artículo 14.-De las partes del proceso. Se tendrán únicamente como partes del proceso al denunciante, así como al denunciado, sin detrimento del patrocinio letrado, o acompañamiento profesional que les pueda asistir. Bajo el Principio de Confidencialidad que opera en esta materia, todas las partes están en la estricta obligación de guardar la confidencialidad del proceso, amén que los profesionales que intervengan estarán cubiertos por el secreto profesional en los términos del artículo 310 de la Ley General de la Administración Pública.

Por la naturaleza del procedimiento no se admitirán coadyuvancias a ninguna de las partes.

Ficha articulo

Artículo 15.-De la convocatoria a la Audiencia de Evacuación de Prueba. Una vez recibido en la Comisión Instructora de Acoso Sexual el descargo indicado en el artículo anterior por parte de la persona denunciada, o bien cumplido el plazo sin que se recibiera dicho descargo, procederá la Comisión Instructora a citar por escrito a las partes a una Audiencia Oral y Privada de Evacuación de Prueba, según lo referido en el artículo 309 de la Ley General de la Administración Pública, para lo cual se señalará la fecha y hora para que las partes comparezcan de forma personal, sin detrimento que acompañamiento descrito en el artículo anterior.

En dicha audiencia las partes podrán, al tenor de lo dispuesto en el artículo 317 de la Ley General de la Administración Pública, ofrecer todo el acervo probatorio que estimen conveniente a sus intereses, la cual será evacuada en dicha diligencia, así como formular conclusiones de forma oral, sin detrimento que la Comisión Instructora de Acoso Sexual de forma facultativa y según sea el caso, otorgue un plazo de tres días hábiles para rendirlas por escrito.

Ficha articulo

Artículo 16.-Denuncia falsa. Quien denuncie por acoso sexual de forma falsa o abusiva podrá ser sancionada disciplinariamente, previa apertura de causa y observancia del debido proceso, conforme lo establece el libro segundo de la Ley General de la Administración Pública.

Ficha articulo

Artículo 17.-De la valoración de la prueba. La Comisión Instructora de Acoso Sexual valorará de forma objetiva las pruebas incorporadas al expediente administrativo, bajo los Principios de Sana Crítica Racional, Razonabilidad, Lógica y Experiencia. Ante la ausencia de prueba directa, la Comisión Instructora deberá re-currir a la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual.

Ficha articulo

Artículo 18.-Del Dictamen Final de la Comisión Instructora de Acoso Sexual y la Resolución Final del Órgano Decisor. Una vez instruido el correspondiente procedimiento disciplinario, la Comisión Instructora deberá emitir un dictamen final razonado que podrá servir de base para el dictado del acto final por parte de la jerarquía correspondiente. Dicho informe deberá indicar en forma clara, precisa y circunstanciada, toda la prueba que se recabó, las medidas cautelares, los fundamentos legales y motivos que arriban a la conclusión o recomendación que se hace en cada caso, así como sugerir una eventual sanción la cual no es vinculante. Este informe será remitido al Órgano Decisor que corresponda según la jerarquía al cual pertenezca la persona investigada, para que proceda a resolver, en definitiva.

A partir del recibo del informe por parte del Órgano Decisor, procederá a dictar acto final del procedimiento administrativo disciplinario dentro del plazo previsto por ley y lo notificará a las partes intervinientes del proceso, así como a la Defensoría de los Habitantes de la República. Contra dicho acto cabrá los recursos previstos en los artículos 345 y 346 de la Ley General de la Administración Pública, en los términos allí regulados, salvo que la sanción impuesta corresponda a suspensión sin goce salarial o bien el despido sin responsabilidad patronal, regirá el recurso previsto en el artículo 159 del Código Municipal.

Dado el caso que el denunciado sea la persona titular de la Alcaldía Municipal, Vice alcaldías o algún miembro del Concejo Municipal, corresponderá este Cuerpo Edil fungir como Órgano Decisor para emisión del acto final de procedimiento administrativo, en el cual acreditará o no la comisión de las conductas denunciadas.

Para la imposición de la sanción deberá el Concejo Municipal remitir al Tribunal Supremo de Elecciones copia certificada del expediente administrativo llevado al efecto para que valore por parte de ese Órgano lo previsto en los incisos b.); c.) y d.) del artículo 26 de la Ley Nº 7476 "Ley de Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia", según la condición que ostente el funcionario de elección popular investigado.

Ficha articulo

Artículo 19.-De la duración del procedimiento administrativo. El procedimiento administrativo por acoso u hostigamiento sexual tendrá una duración de dos meses, entendido como un plazo ordenatorio y no perentorio. Serán únicamente perentorios los que la ley le otorgue esa condición.

Ficha articulo

Artículo 20.-Del acceso al expediente administrativo. Podrá únicamente las partes, así como sus abogados debidamente apersonados al proceso, acceder al expediente administrativo. En el caso de las partes requieran copias, o bien la emisión de certificaciones, deberá observarse lo dispuesto en el artículo 272.2 de la Ley General de la Administración Pública.

Ficha articulo

Artículo 21.-De las garantías a las partes y testigos con motivo de la instrucción de un procedimiento administrativo por acoso u hostigamiento sexual. Las personas denunciantes por acoso u hostigamiento sexual, o bien que haya testificado dentro de un procedimiento administrativo no podrá ser objeto de represalias por ninguna persona municipal o bien autoridad municipal con potestad de jerárquica.

La Municipalidad de Buenos Aires velará que tanto la persona denunciante, así como testigos no sean sancionados por participar en la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario por acoso u hostigamiento sexual, salvo que presenten faltas de orden disciplinario que sean denunciadas por alguna de las partes del procedimiento o bien por la Comisión Instructora de Acoso Sexual, que sean susceptibles de iniciar una investigación.

Ficha articulo

Artículo 22.-Del Principio de Confidencialidad. Los miembros de la Comisión Instructora de Acoso Sexual, así como las partes del proceso, sus abogados o profesional de apoyo y cualquier otro participante de la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario por acoso u hostigamiento sexual se encuentran obligados a guardar confidencialidad absoluta de los hechos que se sometan a su conocimiento, o bien del expediente administrativo, que es confidencial.

Estarán cubiertos por el secreto profesional en los términos del artículo 310 de la Ley General de la Administración Pública.

Se tendrá como falta grave al funcionario integrante de la Comisión Instructora de Acoso Sexual, testigo o parte que trans-greda el Principio de Confidencialidad, por lo que será sujeto de la sanción que corresponda de acuerdo con el Código Municipal, Reglamento Autónomo de Servicios de la Municipalidad de Buenos Aires y Reglamento de Ética de la Municipalidad de Buenos Aires, previo debido proceso.

Si alguno de los profesionales que participen en el procedimiento administrativo por acoso u hostigamiento sexual violenta lo dispuesto en el presente artículo, la persona titular de la Alcaldía Municipal estará facultada a presentar las denuncias respectivas ante los colegios profesionales correspondientes.

En salvaguarda al principio aquí tutelado, las notificaciones de las actuaciones y/o resoluciones de la Comisión Instructora de Acoso Sexual serán notificadas únicamente al medio para la atención de notificaciones previamente señalado por las partes.

Ficha articulo

CAPÍTULO V

De las medidas cautelares a partir de la denuncia por acoso u hostigamiento sexual

Artículo 23.-De la aplicación de medidas cautelares. Al recibirse la denuncia por acoso u hostigamiento sexual, o bien en cualquier etapa de la instrucción del procedimiento administrativo, la persona denunciante podrá solicitar, o bien la Comisión Instructora de Acoso Sexual podrán sugerir al Órgano Decisor la adopción de las medidas cautelares que se estimen pertinentes, las cuales deberán ser racionales y proporcionales con relación al objeto del procedimiento administrativo. Las medidas cautelares que se pueden adoptar pueden ser alguna de las siguientes:

a) Suspensión con goce de salario de la persona funcionaria denunciada.

b) Reubicación temporal de la persona denunciada o de la persona denunciante, siempre y cuando no resulte en revictimación.

c) Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante, cuando la persona denunciada sea su superior inmediato

d) Otras medidas que recomiende la Comisión Instructora, siempre que garanticen los derechos de las partes, guarden proporcionalidad y legalidad, y siempre que no afecte el servicio público que se brinda.

La solicitud de medida cautelar deberá ser presentada ante el departamento de Recursos Humanos o Concejo Municipal, por la parte que promueva al inicio la denuncia, o bien durante la sustanciación del procedimiento administrativo ante la Comisión Instructora.

La medida cautelar deberá ser resuelta en única instancia por el Órgano Decisor dentro del término de tres días hábiles posteriores a su recibo. Contra lo resuelto solo cabrá recurso de adición y/o aclaración dentro del término de tres días posteriores a su notificación y resuelto en igual plazo por quién la dicta.

La medida cautelar, a petición de parte o de oficio por parte del titular de la Alcaldía Municipal o del Concejo Municipal podrá ser modificada, según las circunstancias que se presenten en la instrucción del procedimiento administrativo. El cambio de medida cautelar deberá observar el iter procedimental indicado en el párrafo anterior.

Ficha artículo

CAPÍTULO VI

De las sanciones disciplinarias

Artículo 24.-Las sanciones disciplinarias por acoso sexual debidamente comprobado, se aplicarán según la gravedad del hecho y la condición jerárquica de la persona denunciada, en concordancia con lo dispuesto en el Reglamento Autónomo de Servicios de la Municipalidad de Buenos Aires, el artículo 158 del Código Municipal, y lo dispuesto en el numeral 34 de la Ley N° 7476 "Ley de Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, para lo cual deberán observarse las reglas previstas en el artículo 18º del presente reglamento.

Relativo a la imposición de sanciones disciplinarias por acoso sexual debidamente comprobado a funcionarios de elección popular, se regirá por lo dispuesto en los incisos b.); c.) y d.) del artículo 26 de la Ley N° 7476 "Ley de Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia"

Ficha articulo

CAPÍTULO VII

Disposiciones finales y supletorias

Artículo 25.-En lo no regulado expresamente en el presente reglamento, regirá como disposiciones supletorias la Ley N° 7476 "Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia", Ley General de la Administración Pública, Código Procesal Contencioso Administrativo, Reglamento de Acoso Laboral de la Municipalidad de Buenos Aires (en caso de existir), así como cualquier disposición legal o reglamentaria conexas aplicable a la materia objeto del presente reglamento, o bien para procedimiento administrativo.

Acuerdo unánime y definitivamente aprobado.-Buenos Aires, 30 de junio de 2021.-