Mendoza, 04 de abril de 2017.

NOTA N° 170-L

A la

HONORABLE LEGISLATURA DE LA PROVINCIA

S / R

Tengo el agrado de dirigirme a V.H. con el objeto de someter a consideración el adjunto proyecto de ley sobre **"la creación de la Oficina de Conciliación Laboral (OCL)".**

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) entiende, desde hace un tiempo, que los conflictos laborales son inevitables en la economía de mercado, pero que a pesar de ello se puede lograr que los mismos no se conviertan en procesos de una duración excesiva… *"logrando disminuir de esa forma la necesidad de resolución judicial en los tribunales. Esto requiere que los sistemas de gestión de conflictos proporcionen una gama de servicios que alienten a los empleadores y a sus empleados a evitar el surgimiento de conflictos, mediante iniciativas basadas en el consenso y que, al mismo tiempo, les proporcionen servicios de conciliación/mediación y arbitraje cuando no puedan impedir que dichas diferencias se tornen en conflictos que requieran la intervención de terceros. Los sistemas de gestión de conflictos eficaces reducen tanto el costo como el tiempo asociado a los conflictos."* (OIT, "SISTEMAS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES:

Directrices para mejorar el desempeño", Centro Internacional de Formación Organización Internacional del Trabajo, año 2013).

El procedimiento laboral es la instancia última en la cual las partes intentan resolver un conflicto suscitado entre las mismas. En el equilibrio de poderes entre la empresa y los trabajadores, se ha intentado siempre lograr una protección de éste último, ya que en el vínculo laboral siempre ha sido la parte que menos poder tiene para poder sostener sus pretensiones.

Es por ello, que el procedimiento laboral rápido y expedito, tiene como razón principal el *favor debilis* el cual propugna que en *"la interpretación de situaciones que comprometen derechos en conflicto es menester considerar especialmente a la parte que, en su relación con la otra, se halla situada en inferioridad de condiciones o, dicho negativamente, no se encuentra realmente en pie de igualdad con otra"* (Bidart Campos, G. (2001). "Las Fuentes del Derecho Constitucional y el Principio Pro Homine", publicado en Bidart Campos, G. y Gil Domínguez, A., (coords). AA.VV, El Derecho Constitucional del Siglo XXI: Diagnóstico y Perspectivas. Editorial Ediar. Buenos Aires. p. 18.).

Entre los defectos de una lenta resolución del conflicto podemos expresar junto a Grisolía: *"Una justicia del trabajo "lenta": a) fomenta indirectamente despidos, ya que el empleador sabe de antemano que pagará lo que debe bastante tiempo después o bien abonará bastante menos por medio de una conciliación; el trabajador que reclama muchas veces es un desocupado o un trabajador precario que necesita la indemnización para seguir viviendo. b) favorece conciliaciones en montos bajos y ésto se agrava en épocas de crisis. El trabajador despedido por imperio de la situación social (desocupación, subocupación y trabajo no registrado) no se puede reinsertar rápidamente en el*

sector formal de la economía y no puede esperar el tiempo que demora un juicio laboral, porque necesita el dinero para su subsistencia y la de su familia (crédito alimentario). c) "ayuda" al incumplidor, ya que el paso del tiempo provoca en muchos casos que aun habiendo logrado una sentencia favorable el trabajador no llegue a cobrarla porque su ex empleador es insolvente. Por lo tanto, los montos indemnizatorios consagrados en las normas laborales en la práctica lo termina cobrando efectivamente sólo un segmento de la población: aquéllos que litigan y pueden esperar el resultado del juicio y el pronunciamiento judicial se transforma en una mera declaración de derechos." (El Derecho, N° 13,671, año LIII, 18 de Febrero de 2015, ED 261).

Es decir, que la protección del trabajador está en las antípodas de los procedimientos lentos y largos para obtener una sentencia.

Es aquí que el procedimiento más claro para obtener una rápida solución para el trabajador, consiste en hacer efectivo un procedimiento de conciliación que rápidamente ponga al mismo, en posición de obtener la clausura de la relación laboral con la correspondiente obligación legal de indemnizar.

Grisolía también específica sobre este punto: *"La conciliación es un medio útil y eficaz de solución o superación de conflictos laborales: las partes conocen la naturaleza y motivaciones que originaron el conflicto. Se trata de un acto conjunto del trabajador y del empleador junto con el órgano judicial o administrativo. Al decir de Perugini, es una especie de "reconciliación", que tiene una ventaja sobre la sentencia, ya que no es impuesta. Se debe profundizar en las técnicas y herramientas para la gestión del conflicto laboral y fomentar en la etapa previa*

a la judicial los métodos adecuados de resolución de conflictos." (El Derecho, N° 13,671, año LIII, 18 de Febrero de 2015, ED 261).

En este sentido, las partes podrán recurrir el acuerdo homologado con las previsiones que se establecen en el presente proyecto y que se encuentra en consonancia con los principios sancionados por Ley 8.729, que prevé que los acuerdos conciliatorios tienen el alcance del artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo, siendo ley para las partes.

El servicio nacional de conciliación obligatoria, tiene más de veinte años de vigencia, habiéndose establecido como un método útil para la resolución de conflictos. Sobre la revocación de acuerdos homologados por el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria se han registrado casos jurisprudenciales principalmente cuando existen defectos de forma o vicios de la voluntad, pero en ningún caso se ha establecido la ilegalidad del procedimiento que establece la Ley 24.635, el cual es similar al presente.

Por acuerdo plenario de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo N° 137 del 29/9/1970 (Fallo Lafalce), se estableció que las manifestaciones en un acuerdo conciliatorio de que nada más se tiene que reclamar por ningún concepto hacen cosa juzgada en juicio posterior donde se reclama un crédito que no fue objeto del proceso conciliatorio.

Esto incluyendo hasta en los acuerdos suscriptos por representantes gremiales. (MALDONADO, EDUARDO c/ YACIMIENTOS PETROLIFEROS FISCALES YPF s/ DESPIDO, 21 de Febrero de 1997, CAMARA NACIONAL DE APELACIONES DEL TRABAJO. CAPITAL FEDERAL, CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, Sala 09, Id SAIJ: FA97040022)

Básicamente en el plenario Lafalce, se estableció el valor del acuerdo transaccional ratificando el efecto de dar por finalizado cualquier conflicto, liberando a las partes. Se dijo en el plenario que: *"… la valoración que el art. 15 LCT impone a la autoridad administrativa del trabajo no implica un estudio íntegro y profundo de las circunstancias de hecho involucradas en el caso sometido a su conocimiento a partir del que pudieran obtener certeza acerca de los derechos de las partes. Tal estado de convicción solo podría considerarse alcanzado, cuando de procesos controvertidos se trate, transaccionales, conciliatorios o liberatorios es que disponga la verificación previa de que los términos de tales acuerdos no importan violaciones al orden público laboral vigente, análisis que debe ser hecho de acuerdo con las circunstancias fácticas y con las exposiciones verosímiles de las partes que sean susceptibles de ser apreciadas por el funcionario en ese momento".*

Con Tribunales que tienen un promedio alto de ingreso de causas, por ejemplo, en la Primera circunscripción Judicial en el año 2016 ingresaron 14.477 expedientes en las Cámara laborales, llegando a un total de 19.166 causas con las demás circunscripciones, según datos brindados por la Oficina de Estadísticas del Poder Judicial de la Provincia de Mendoza. Por ello, no se puede conceder al ciudadano un real acceso a la Justicia, si quienes deben impartir justicia están colapsados de demandas que podrían haberse solucionado en otra instancia previa y conciliadora.

El procedimiento que proponemos, tiene como principal virtud, la de solucionar los procedimientos vinculados al vínculo laboral, y no esperar un promedio de cuatro años de litigio.

Con la presente norma, se prioriza la especificidad en la materia con profesionales vinculados al Derecho Laboral, lo que en definitiva, junto al control de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, redundará en una efectiva composición de intereses y protección del trabajador.

Es por ello, que proponemos un sistema que ha probado acabadamente su eficacia para la resolución de conflictos y una disminución considerable del ingreso de causas al poder judicial.

Dios guarde a V.H.

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE MENDOZA

SANCIONAN CON FUERZA DE

LEY:

TÍTULO I

Artículo 1°.- Créase la Oficina de Conciliación Laboral en el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo dependiente del Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia.

Artículo 2°.- La Oficina de Conciliación Laboral tendrá las facultades de dirimir con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, todo conflicto de derecho en los que versen reclamos individuales y pluriindividuales de competencia de la justicia laboral provincial.

Artículo 3°.- Será de aplicación previa para los procedimientos establecidos mediante Ley 8.145.

Artículo 4°.- El Cuerpo de conciliadores no tendrá competencia sobre:

a. Las diligencias preliminares y prueba anticipada;
b. La interposición de medidas cautelares;
c. Cuando el reclamo individual o pluriindividual haya sido objeto de las acciones previstas en los procedimientos de reestructuración productiva, preventivo de crisis, o de conciliación obligatoria establecida en la Ley 8.729 o la que en el futuro la remplace;
d. Las demandas contra empresas concursadas o quebradas;

e. Las demandas contra el Estado Nacional, Provincial y Municipal;

f. Las acciones promovidas por menores que requieran la intervención del Ministerio Público.

Artículo 5°.- El control y la coordinación administrativa estarán a cargo de un jefe de conciliadores, el cual deberá poseer título de abogado, y acreditar experiencia en materia laboral.-

TÍTULO II- DEL CONCILIADOR

DEL REGISTRO DE CONCILIADORES

Artículo 6°.- Créase el Registro Provincial de Conciliadores Laborales dependiente de la Subsecretaría de Justicia y Relaciones Institucionales del Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia, teniendo a su cargo la constitución, calificación, coordinación, depuración, actualización, concurso y capacitación de los conciliadores.

REQUISITOS PARA EL INGRESO.

Artículo 7°.- Dicho Registro regulará los requisitos necesarios para ser conciliador, debiendo exigirse como mínimo el poseer título de abogado con conocimiento acreditado en materia del derecho del trabajo con experiencia de más de tres (3) años en la matrícula. El ingreso será en todos los casos por concurso público, siendo nulo cualquier acuerdo suscripto por un conciliador que no ingrese por este sistema. El procedimiento de concurso será reglamentado por la Subsecretaría de Justicia y Relaciones Institucionales.

INCOMPATIBILIDADES Y REMOCIÓN.

Artículo 8°.- El cargo de conciliador tiene las incompatibilidades que surjan del Código de Ética Profesional para Abogados y Procuradores, vigente en la Provincia de Mendoza. La función de conciliador será incompatible con el ejercicio de cualquier función pública municipal, provincial y nacional, con excepción de cargos docentes.

El conciliador no podrá representar, patrocinar o asesorar a quienes fueron partes en actuaciones en las que hubiere intervenido como tal, sino luego de dos años a partir de la fecha de su cese en el Registro Provincial de Conciliadores Laborales, bajo pena de inhabilitación.

El conciliador no podrá intervenir en actuaciones en las que haya tenido vínculo contractual hasta dos años antes de su designación como conciliador con cualquiera de las partes, bajo pena de inhabilitación.

El conciliador podrá ser removido con causa conforme la reglamentación que al efecto se determine.

RETRIBUCIÓN DEL CONCILIADOR

Artículo 9°.- Los honorarios se establecen en la suma de PESOS DOSCIENTOS CINCUENTA ($ 250) en el caso de no arribarse a una conciliación, monto que será cubierto por el Fondo de Financiamiento, y la suma de PESOS TRES MIL ($ 3.000) para el caso en el que se arribe a un acuerdo que culmine con la respectiva

homologación. El Poder Ejecutivo podrá modificar dichos montos mediante la reglamentación que al efecto se determine.

En los supuestos previstos en el presente artículo, el empleador depositará los honorarios del Conciliador, a su orden, en el Fondo de Financiamiento previsto en el art. 13 de la presente ley, dentro de los cinco (5) días corridos de notificada la homologación del acuerdo, o en su caso, dentro de los tres (3) días corridos de consentido o ejecutoriado el laudo.

En caso de incumplimiento del empleador, el Fondo extenderá la certificación correspondiente, siendo este título ejecutivo, suficiente para reclamar el cobro mediante el procedimiento de ejecución de sentencia por parte del Conciliador.

El Fondo de Financiamiento del presente régimen tomará a su cargo el pago al Conciliador del honorario básico a que se refiere el primer párrafo del presente artículo cuando el trámite culminare sin acuerdo conciliatorio ni designación de conciliador como árbitro. La eventual condena en costas pronunciada en sede judicial impondrá al empleador al reintegro al fondo, del honorario básico abonado al conciliador a la fecha de la sentencia. En el caso de condena del empleador, la respectiva sentencia podrá imponer un recargo de ese honorario dentro de los márgenes que fije la reglamentación cuando meritare en aquel un comportamiento abusivo que condujo a la frustración del trámite conciliatorio previsto en esta ley.

PACTO DE CUOTA LITIS.

Artículo 10°.- Los letrados están facultados a celebrar con sus patrocinados un pacto de cuota litis que no exceda del veinte por

ciento (20 %) de la suma conciliada, el que, en cada caso, requerirá ratificación personal y certificación administrativa. Los abogados adscriptos a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, conforme el art. 55 de la Ley 8.729, podrán percibir como máximo del empleador la suma del Diez por ciento (10%) en carácter de honorarios del monto a conciliar en carácter de honorarios.

EXCUSACIÓN Y RECUSACIÓN DE LOS CONCILIADORES

Artículo 11°.- Los conciliadores deberán excusarse y las partes podrán recusar con expresión de causa a los conciliadores cuando concurran las causales previstas para los jueces en el Código Procesal Civil y Comercial de Mendoza. El conciliador deberá (bajo pena de inhabilitación) excusarse de intervenir en el caso cuando concurran las causales previstas. Si el Conciliador rechaza la recusación, resolverá su procedencia el Subsecretario de Trabajo y Empleo, la que será irrecurrible.-

PROCEDIMIENTO PARA LA DESIGNACIÓN DEL CONCILIADOR

Artículo 12°.- El Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria designará por sorteo electrónico de entre los inscriptos en el Registro Provincial, un conciliador que entenderá en el reclamo interpuesto. El Conciliador sorteado, no volverá a ser incluido en la lista de sorteo hasta tanto se produzca el sorteo del total de los conciliadores titulares.

TITULO III

FONDO DE FINANCIAMIENTO

Artículo 13°.- Créase un Fondo de Financiamiento a los fines de solventar el pago de los honorarios básicos debidos a los conciliadores.

Dicho Fondo estará integrado con los siguientes recursos:

a) Los honorarios y recargos a que hace referencia el artículo 9 del presente cuerpo legal.

b) Los depósitos que realice el Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia.

c) Las donaciones, legados y toda otra disposición a título gratuito en beneficio del servicio.

d) El monto de las multas a que hace referencia el art. 24.

e) Las sumas asignadas en las partidas del presupuesto Provincial.

f) Toda otra suma que en el futuro se destine al presente Fondo.

g) La tasa correspondiente al del trámite de conciliación.

h) Arancel por ratificación de acuerdos espontáneos.

La reglamentación establecerá las modificaciones presupuestarias que la creación del fondo demande.

Artículo 14°.- La administración del Fondo de Financiamiento estará a cargo de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, instrumentándose la misma por vía de la reglamentación pertinente.

TITULO IV

PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

Artículo 15°.- Demanda de Conciliación. El reclamante por sí, o a través de apoderado, formalizará el reclamo ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, consignando sintéticamente su petición en el formulario que reglamentariamente se apruebe.

Esta presentación suspenderá el curso de la prescripción por el término que establece el art. 257 de la ley de contrato de trabajo.

El Servicio de Conciliación notificará al conciliador designado para el caso, adjuntándole el formulario previsto, y citará a las partes a una audiencia que deberá celebrarse ante el Conciliador dentro de los diez (10) días siguientes a la designación de éste. De lo actuado se labrará acta circunstanciada. La conciliación en ningún caso podrá realizarse sin la presencia física del trabajador en la audiencia.

Artículo 16°.- Las partes deberán ser asistidas obligatoriamente por un letrado de la matrícula provincial, o –en el caso de los trabajadores– podrán optar por ser representados por la asociación sindical de la actividad con personería gremial, en el marco de la Resolución 2.506/2011 de la STYSS, la cual deberá ser patrocinada necesariamente por un letrado.

Artículo 17°.- El conciliador dispondrá de un plazo de veinte (20) días hábiles –contados desde la celebración de la audiencia– para cumplir su cometido. Las partes, de común acuerdo, podrán proponer una prórroga de hasta quince (15) días, que el Conciliador concederá si estima que la misma es conducente a la solución del conflicto. La denegatoria de la prórroga será irrecurrible.

Vencido el plazo sin que se hubiere arribado a una solución del conflicto, se labrará acta y quedará expedita la vía judicial ordinaria.

Artículo 18°.- Dentro de los plazos anteriores, el conciliador podrá convocar a las partes a las audiencias que considere oportunas. Cada incomparencia injustificada será sancionada con una multa equivalente al ciento por ciento (100 %) del valor del arancel que perciba el conciliador por su gestión. La reglamentación establecerá el modo de pago de la multa fijada en esta disposición.

Con la certificación del Conciliador, la Subsecretaría de Trabajo y Empleo promoverá la ejecución de la multa de conformidad con lo previsto en Código Fiscal.

TITULO V

ACUERDOS CONCILIATORIOS

Artículo 19°.- El acuerdo conciliatorio se instrumentará en un acta especial firmada por el Conciliador y por las partes, sus asistentes y sus representantes, si hubieren intervenido y se hallaren presentes.

Los términos del acuerdo deberán expresarse claramente en el acta especial. El acuerdo deberá ser elevado por el Conciliador para el trámite de homologación en el término de 48 horas. En el caso de no cumplir en dicho plazo, sin justificación, se le aplicará la sanción que la reglamentación establezca.

Artículo 20°.- El acuerdo se someterá a la homologación de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, el que la otorgará cuando

entienda que el mismo implica una justa composición del derecho y de los intereses de las partes conforme a lo previsto en el artículo 15 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Artículo 21°.- La Subsecretaría de Trabajo y Empleo emitirá resolución fundada homologando o rechazando el acuerdo conciliatorio, dentro del plazo de cinco (5) días contados a partir de su elevación.

Artículo 22°.- La Subsecretaría de Trabajo y Empleo podrá formular observaciones al acuerdo, devolviendo las actuaciones al conciliador para que –en un plazo no mayor de diez (10) días- intente lograr un nuevo acuerdo que contenga las observaciones señaladas.

Artículo 23°.- En el supuesto que se deniegue la homologación, la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, dará al interesado una certificación de tal circunstancia, quedando así expedita a las partes la vía judicial ordinaria.

Artículo 24°.- En caso de incumplimiento del acuerdo conciliatorio homologado, éste será ejecutable ante las Cámaras Laborales correspondientes mediante el procedimiento de ejecución de sentencia. En este supuesto, el Tribunal, le impondrá una multa a favor del trabajador de hasta el treinta por ciento (30 %) del monto conciliado.

Artículo 25°.- Cada acuerdo conciliatorio se comunicará (con fines estadísticos) al Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia.

TITULO VI

FACULTADES PARA LOS ABOGADOS

Artículo 26°.- Es facultad de los abogados en el ejercicio de sus funciones, recabar directamente de las oficinas públicas, organismos oficiales y prestadores de servicios públicos, informes y antecedentes, como así solicitar certificados sobre hechos concretos atinentes a las causas en las que tramiten las conciliaciones de esta ley. Estos pedidos deben ser evacuados en el término de diez (10) días corridos. El requerimiento deberá formularse por escrito, con el nombre y domicilio del profesional, y la firma del abogado que irá seguida de su sello, en el que conste el número de matrícula. En el caso de que el profesional utilice la información requerida, con fines distintos a los de fundar el reclamo en el ámbito de esta ley, será inhabilitado para el ejercicio de la profesión en todo el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, a tal fin se llevará un registro pertinente.

TÍTULO VII

INCENTIVOS

Artículo 27°.- Los empleadores que celebren acuerdos conciliatorios o se sometan a la instancia arbitral, tendrán preferencia para acceder a los programas de empleo y formación profesional que gestione el Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia y/o cualquier otro plan Provincial o Nacional.

TITULO VIII

Procedimientos Especiales

Artículo 28°.- En los casos de los artículos 47 y 52 de la Ley 23.551, como del art. 24 de la ley 25.877, previo a la interposición de cualquier acción de conocimiento o amparo sindical, podrá solicitarse la correspondiente conciliación, la que suspenderá los plazos para la interposición de los recursos de amparo.

Deberá citarse a las partes en el término de 24 horas a una audiencia de conciliación, mediante el Conciliador dependiente de la Dirección de Conflictos Colectivos, y en caso de no obtener una resolución en la misma, se elaborará el certificado correspondiente.

El funcionamiento deberá ser reglamentado por el Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia.

TÍTULO IX

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 29°.- Aquellos procesos ya iniciados, en los cuales los Tribunales entiendan que pueden arribarse a una solución mediante el proceso de conciliación podrán ser enviados a la Subsecretaría de Trabajo y Empleo con el fin de incorporarlos al proceso establecido en la presente ley, mediante remisión del expediente.

TITULO X

VIGENCIA Y REGLAMENTACIÓN

Artículo 30°.- El procedimiento creado por esta ley entrará en vigencia cuando lo disponga el Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia, en cada una de las Circunscripciones Judiciales.

TITULO XI

NORMAS COMPLEMENTARIAS

Artículo 31°.- Supletoriamente son de aplicación las normas de la Ley 3.909 o la que en el futuro la reemplace.

Artículo 32°.- Incorpórese como inc. 14 al art. 26 de la ley 4.976 el siguiente: "14.- Intervenir como conciliador, en los procesos llevados adelante en la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, en donde haya cumplido funciones como apoderado o patrocinante de cualquiera de las partes intervinientes hasta dos años antes de su designación como tal. Representar, patrocinar o asesorar a quienes fueron partes en actuaciones en las que hubiere intervenido como Conciliador, sino luego de dos años a partir de la fecha de su cese en el Registro Provincial de Conciliadores Laborales"

Artículo 33°.- Incorpórese como inc. 15 al art. 26 de la ley 4.976 el siguiente: "15. Intervenir como conciliador, en los procesos llevados adelante en la Subsecretaría de Trabajo y Empleo, con un profesional con el cual tenga cualquier tipo de sociedad, o compartan domicilio legal"

Artículo 34°.- El Poder Ejecutivo Provincial a propuesta del Ministerio de Gobierno, Trabajo y Justicia reglamentará la presente ley.

Artículo 35°.- Modifíquese el artículo 5 de la ley 8.145, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 5°.- Del procedimiento administrativo. Previo a la interposición de la denuncia, deberán las partes en forma obligatoria someterse al procedimiento de Conciliación ante el

Cuerpo de conciliadores de la Subsecretaría de Trabajo y Empleo de la Provincia. Si se lograra la conciliación se labrará acta en la que constarán los términos del acuerdo, elevándola para su homologación ante el Subsecretario de Trabajo y Empleo. Si no se lograra el acuerdo, las partes no concurrieran o peticionaran que se dé por concluida esta etapa, se labrará acta dejando constancia de los motivos que determinaron la imposibilidad de solución. El testimonio del acta de fracaso conciliatorio, será necesaria y obligatoria para iniciar las actuaciones administrativas reguladas por la presente ley."

Artículo 36°.- Deróguense los artículos 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24 de la ley 8.729.

Artículo 37°.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.