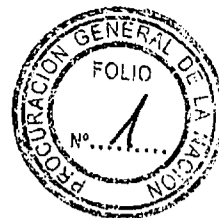


PROTOCOLIZACION
FECHA: 21/12/22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECUTOR LETRADO



Procuración General de la Nación

Resolución PGN N° 88 /22.

Buenos Aires, 21 de diciembre de 2022.

VISTO

El artículo 16 del régimen de empleados y funcionarios del MPF (resolución PGN 128/10), la resolución PGN 15/22 y los expedientes cudap y oficios mpf nros: 780, 842, 937, 940, 979, 1000, 1002, 1017, 1025, 1046, 1055, 1080, 1085, 1087, 1088, 1145, 1178, 1183, 1229, 1324, 2829 y 4244, entre otros, todos del corriente año;

Y CONSIDERANDO

A raíz de la pandemia originada por el brote de COVID-19, y con el objeto de proteger la salud de los/las integrantes de este Ministerio Público Fiscal y de la comunidad en general, en marzo de 2020 se restringió la asistencia de personal a las dependencias.

A partir de esta medida, debieron adoptarse nuevas metodologías de trabajo que permitieran sostener el servicio que brinda este organismo. A tal efecto, se instauró la práctica del trabajo desde el domicilio y se promovió la asignación de los recursos necesarios para su realización.

En ese sentido, se destacan la mejora de los sistemas de gestión judicial Coirón y Sinope, la adquisición de las licencias y la infraestructura necesaria para la conexión por escritorio remoto (VPN) a las PC del organismo, la ampliación de la capacidad y funcionalidad del sistema para almacenar y compartir documentos digitales NUBE, la implementación del sistema de videoconferencias, la creación del micrositio donde se comunicaron las novedades y buenas prácticas del MPF para facilitar el trabajo en pandemia, la generación del sistema para registrar el trabajo remoto e informar los recursos y las posibilidades con las que contaba cada agente, a fin de que los/las titulares de las dependencias puedan administrar el flujo laboral de modo adecuado, entre otras acciones.

Posteriormente, en la medida de las posibilidades existentes y en el marco de las recomendaciones difundidas por el Ministerio de Salud de la Nación y las reparticiones locales, atinentes al cuidado de los/las trabajadores/as y la comunidad en general, se promovió un retorno progresivo al trabajo presencial.

Finalmente, por resolución PGN 15/22, en atención a la evolución de la situación epidemiológica vigente en el país y las nuevas medidas dispuestas por las autoridades correspondientes, se realizaron adecuaciones al esquema de presencialidad dispuesto para este Ministerio Público Fiscal, de modo que ésta sea plena, sin perjuicio de que los/las titulares de las respectivas dependencias puedan autorizar el trabajo a distancia de aquellas personas cuyas funciones lo permitan en supuestos que así lo ameriten, con base en razones excepcionales que deben ser informadas, teniendo en cuenta la situación sanitaria propia de cada lugar y ámbito laboral, y siempre que las tareas puedan llevarse a cabo sin ningún inconveniente o retraso.

Bajo estos parámetros, fueron varios los/las magistrados/as, titulares de procuradurías, unidades fiscales y fiscalías de distintas instancias y fueros, que expusieron una serie de razones por las cuales consideran oportuno sostener un sistema de trabajo mixto. Entre ellas se destacan la eficacia y confiabilidad de los medios técnicos disponibles para la realización de las tareas remotas, los buenos resultados de gestión obtenidos durante los períodos de aislamiento y distanciamiento obligatorios, su adecuación a la forma de trabajo de los tribunales a partir de la digitalización de los procesos (ver entre otros EXP-MPF: 937/22 CUDAP: OFIC-MPF 780/22, CUDAP: EXP-MPF 979/22, CUDAP: EXP-MPF 1000/22, CUDAP: EXP-MPF 1002/22, CUDAP: EXP-MPF 1017/22, CUDAP: EXP-MPF 1025/22, CUDAP: EXP-MPF 1046/22, CUDAP: EXP-MPF 1055/22, EXP-MPF 1080/22, CUDAP: EXP-MPF 1085/22, CUDAP: EXP-MPF 1087/22, CUDAP: EXP-MPF 1088/22, CUDAP: EXP-MPF 1145/22, CUDAP: EXP-MPF 1183/22, CUDAP: EXP-MPF 1178/22, CUDAP: EXP-MPF 1229/22, CUDAP: EXP-MPF 1324/22, CUDAP: EXP-MPF 4244/22 y CUDAP: OFIC-MPF 2829/22).

En el mismo sentido favorable se han manifestado representantes de distintas agrupaciones sindicales, en tanto los sistemas digitales de gestión de causas y la realización de audiencias en modalidad virtual han contribuido a que la labor judicial sea mucho más ágil, práctica y efectiva (ver CUDAP: OFIC-MPF 842/22 y CUDAP: EXP-MPF: 940/22).

Tal como refieren los/las titulares de dependencias y representantes de esas asociaciones sindicales, durante la pandemia se evidenció la existencia de una serie de tareas que pueden llevarse a cabo por fuera del ámbito de la dependencia con suma eficacia.

PROTOCOLIZACION
FECHA: 21.12.22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Procuración General de la Nación



En efecto, sobre la base de la experiencia obtenida puede afirmarse que a partir de la digitalización de actuaciones y el desarrollo de nuevos sistemas tecnológicos, que permiten acceder y gestionar remotamente el trabajo, se pueden obtener excelentes resultados, aumentando la eficiencia y la celeridad en las labores diarias. Asimismo, tal como ha sido expuesto, las condiciones para desarrollar muchas de las tareas que se realizan en las dependencias que integran el MPF se ven favorecidas por ambientes de mayor privacidad y menor exposición a interrupciones, como son aquellas que exigen una mayor concentración intelectual, o bien las audiencias que se materializan actualmente por sistemas de videoconferencias..

Por otra parte, esta modalidad permitirá al organismo continuar consolidando un servicio más eficiente y eficaz, toda vez que preserva las instalaciones, reduce notablemente la tasa de saturación de internet, disminuye el ausentismo por dificultades derivadas del transporte y otras contingencias propias de la vida diaria, especialmente en los grandes centros urbanos donde los lugares de residencia suelen estar alejados de las oficinas. Tampoco puede desconocerse que en determinados sectores, como el de tecnología, la práctica de trabajo a distancia se encuentra tan asentada que en muchos casos es condición para la incorporación de trabajadores/as.

Por último, no puede soslayarse el creciente aumento de casos de Covid-19 registrados en los últimos días, que dificulta la prestación del servicio. En tal sentido, la administración de un modo más eficiente de la presencialidad en las dependencias, no sólo habilita la posibilidad de resguardar la salud de los/las agentes que la integran, sino también de contar con mayor disponibilidad laboral.

No obstante los excelentes resultados que evidenció el trabajo a distancia, tampoco puede desconocerse la conveniencia de la presencialidad en lo relativo a los intercambios personales y la gestión de equipos de trabajo de acuerdo con la índole de las tareas a desarrollar y que algunas no admiten la modalidad virtual, tales como las relativas al mantenimiento de la dependencia, la realización de determinadas audiencias o la atención al público en general, que deberá asegurarse y ser satisfecha en todo momento y sin dilación por los distintos canales hoy disponibles.

En consecuencia, de acuerdo con las previsiones de nuestra legislación orgánica y en ejercicio de las atribuciones por ella conferidas (conf. Leyes 24946, art. 33 inc. ll, y 27148, art. 12, inc. f), corresponde adoptar las medidas necesarias tendientes a regular la modalidad de trabajo a distancia en beneficio de la mejor prestación del servicio,

adecuando la organización de los recursos humanos a los medios técnicos hoy disponibles y preparándolos para el porvenir.

En esa inteligencia se dispondrá que el trabajo a distancia actualmente admitido por la Resolución PGN 15/22, deberá responder en lo sucesivo y bajo el mismo carácter excepcional, a estrictas razones de mejor servicio, y deberá ajustarse a las pautas establecidas en la reglamentación que como anexo se agrega a la presente, sin que ello obste a considerar a tal efecto a las contingencias derivadas de la evolución de la situación sanitaria, según el caso.

La Asesoría Jurídica de la Procuración General de la Nación se expidió a través del dictamen n° 16486, cuyas recomendaciones fueron adoptadas.

Por ello,

RESUELVO

- I. APROBAR la reglamentación anexa a la presente, la que comenzará a regir dentro del plazo de diez días hábiles.
- II. Protocolícese, hágase saber y, oportunamente, archívese.



EDUARDO EZEQUIEL CASAL
Procurador General de la Nación
Interino

PROTOCOLIZACION
FECHA: 20.12.2022
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Procuración General de la Nación



ANEXO

Definiciones y pautas

- El trabajo remoto o trabajo a distancia constituye el cumplimiento de la jornada laboral prevista en el art. 16 de la Resolución PGN 128/10 fuera de las instalaciones del MPF.
- El ámbito de aplicación del trabajo a distancia lo constituyen todas las dependencias del MPF que admitan esta modalidad para la prestación del servicio.
- Sólo pueden realizar trabajo a distancia aquellas personas cuyas tareas puedan ser desempeñadas adecuadamente mediante esta modalidad.
- El/La titular de cada dependencia es el/la responsable de determinar la prestación del trabajo a distancia y de validar el cumplimiento de los objetivos establecidos, con noticia a la Secretaría General de Administración y Recursos Humanos.
- En caso de considerarlo necesario, la SGARRHH puede dar intervención a otras áreas de la Procuración General de la Nación, con el objeto de evaluar la productividad de la dependencia.
- El uso de los lectores de huella dactilar para el registro de la jornada laboral tiene carácter obligatorio para todas las dependencias del MPF en las que se encuentra instalado. Los días en que se realice trabajo a distancia deben registrarse como tales por el/la solicitante y validarse por el/la titular en Mi Portal MPF.
- El registro de jornadas laborales por trabajo a distancia es consistente con el sistema de licencias y justificaciones, días no laborables por motivos religiosos, feriados nacionales y provinciales.
- Los/las agentes del MPF no pueden ser obligados/as a realizar trabajo a distancia si desean mantener la asistencia a la dependencia y, atento su carácter voluntario, no conlleva el suministro de materiales o equipamiento, ni da derecho a formular reclamo alguno al respecto.

Responsabilidades del/de la titular del área

- Determinar qué tareas se pueden llevar a cabo de modo remoto y qué tareas solo pueden desarrollarse presencialmente.
- Conocer los recursos con los que cuenta cada miembro del equipo.

c. Definir las pautas de trabajo para cada agente:

i. Asignar y comunicar objetivos laborales a cada integrante de la dependencia y supervisar su cumplimiento.

ii. Organizar el flujo de trabajo entre los integrantes de la dependencia que asistan y aquellos que trabajen en forma remota.

iii. Definir horarios de trabajo, fechas de presentación de tareas asignadas, canales de comunicación y política de envío de información.

iv. Supervisar, aprobar, observar o rechazar los registros de jornada laboral informados por las personas que realizan trabajo a distancia.

Responsabilidades de los/las agentes que realizan trabajo remoto

i. Cumplir con la jornada laboral prevista en la Resolución PGN 128/10, y los supuestos determinados en la Resolución PGN 615/13, y modificatorias.

ii. Cumplir los objetivos laborales determinados por la/el titular de la dependencia.

iii. Registrar la jornada laboral realizada de modo remoto. Para ello, se deberá indicar la tarea y el tiempo dedicado.