

PROTOCOLIZACION
FECHA: 10/4/23
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
SECRETARIO LETRADO



Procuración General de la Nación

Resolución PGN 14 /23

Buenos Aires, 10 de abril de 2023.

VISTO:

El expediente CUDAP: EXP-MPF: 368/23 caratulado "Secretaría General de Administración y Recursos Humanos s/Ley 27.636", del Registro de la Mesa General de Entradas, Salidas y Archivo de Actuaciones Administrativas de esta Procuración General de la Nación;

Y CONSIDERANDO QUE:

I. Corresponde al Procurador General de la Nación velar por el cumplimiento eficaz y oportuno de las obligaciones constitucionales y legales en cabeza del Ministerio Público Fiscal, entre ellas las que definen los artículos 21 inc. b) y f) y 33 inc. o) de la ley n° 24.946 y 12 inc b), f) y g) de la ley 27.148.

Uno de los requisitos esenciales para procurar un servicio adecuado y democrático de administración de justicia es disponer de mecanismos idóneos de selección de su personal. En tal sentido, si bien las funciones, los objetivos y los alcances de una institución prescriben su marco de acción, son las personas que en ella desarrollan su labor las que le dan contenido y extensión. Se ve entonces que, lejos de toda marginalidad, la política de recursos humanos condiciona -cuando no define- la efectividad y el alcance del servicio que se presta a la comunidad.

Así, cobra un papel fundamental la tarea diaria de las personas que integran el organismo dado que son quienes con su trabajo, su formación, su idiosincrasia, sus experiencias de vida y su constante capacitación, posibilitan y enriquecen la actuación de este Ministerio Público Fiscal en la sociedad.

Por ello, este Organismo desarrolla acciones tendientes a mejorar cada vez más sus condiciones de trabajo, así como a asegurar procesos de selección ágiles, transparentes, objetivos y que garanticen tanto la idoneidad como la igualdad de oportunidades a todas las personas interesadas en acceder a tales cargos. En ese marco se inscriben los sistemas de concursos abiertos y públicos implementados por resoluciones PGN 507/14 y PGN 751/13, las que reglamentan el ingreso al MPF en todos sus escalafones, a saber: servicios auxiliares, técnico administrativo, técnico jurídico y magistrados/as.

II. El 24 de junio de 2021 el Honorable Congreso de la Nación sancionó la ley 27.636 “Diana Sacayán – Lohana Berkins”, con el objeto de “*establecer medidas de acción positiva orientadas a lograr la efectiva inclusión laboral de personas travestis, transexuales y transgénero, con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en todo el territorio de la República Argentina*”.

En esa dirección, el artículo 5° establece: “*Inclusión laboral en el Estado nacional. Cupo. El Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe ocupar en una proporción no inferior al uno por ciento (1%) de la totalidad de su personal con personas travestis, transexuales y transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes*”.

A su vez, la norma alude a la terminalidad educativa, la no discriminación, la inclusión transversal y federal, que procura una aplicación federal en cuanto a la distribución geográfica de los puestos laborales que se cubran, y la implementación de acciones de concientización, dirigidas a promover medidas de sensibilización con perspectiva de género y diversidad sexual en los ámbitos laborales, con el fin de procurar una efectiva integración de las personas travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo (ver art. 6, 7, 8 y 9 de la ley 27.636).

III.- Por Resolución Per 1083/22 se designó como auxiliar suplente de la Fiscalía Federal n° 1 de Mar del Plata a Franchesca Carrozzino (quien integra el colectivo travestis, transexuales y transgénero), se determinó que su nombramiento estaría sujeto a la aprobación del concurso para el ingreso democrático e igualitario n° 166: Técnico Administrativo – Mar del Plata, y se encomendó a la Dirección General de Política de Género y a la Dirección de Recursos Humanos que elaboren un proyecto de resolución que incorpore las modificaciones pertinentes al sistema de ingreso democrático e igualitario al MPF (Resolución PGN 507/14) con el objeto de promover la inclusión laboral de las personas travestis, transexuales y transgénero, en aplicación de la ley 27.636.

Para así resolver, se tuvieron en cuenta las consideraciones vertidas por la doctora Laura Mazafferri, titular de la citada fiscalía, la doctora Romina Pzellinsky, titular de la Dirección General de Políticas de Género, y el doctor Orlando Giménez, funcionario a cargo de la Asesoría Jurídica de esta Procuración General de la Nación.

IV. Con el fin de prevenir, tratar y erradicar las violencias en razón del género dentro del MPF se dictó la Resolución PGN 70/22, en la que se incluyeron las modificaciones encomendadas por Resolución Per 1083/22. Concretamente, se dispuso la creación del Equipo de Orientación y Seguimiento en Casos de Violencia de Género en el

PROTOCOLIZACION
FECHA: 10/4/23
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
SECRETARIO LETRADO



Procuración General de la Nación

ámbito de la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos, la aprobación del Protocolo de actuación del Equipo de Orientación y Seguimiento en casos de Violencia de Género para su intervención específica en casos de violencia basada en el género, orientación sexual o identidad de género en el MPF, la modificación del Régimen de Funcionarios y Empleados del Ministerio Público Fiscal de la Nación, la modificación del Reglamento Disciplinario para los/as Magistrados/as, del Reglamento Disciplinario para Funcionarios y Empleados, del Reglamento para la Selección de Magistrados/as y del Reglamento para el Ingreso Democrático e Igualitario, entre otras medidas.

Así, por aplicación de la Ley 27.636, se incorporó al Reglamento para el Ingreso Democrático e Igualitario un cupo laboral especial con el objeto de promover la inclusión laboral de las personas que constituyen su objeto y se estableció que la composición del Tribunal Evaluador deberá garantizar una representación equitativa de género.

V. A efectos de implementar la ley 27.636 de un modo armónico con las regulaciones vigentes, se adoptaron una serie de acciones entre las que se encuentran: una amplia difusión de la norma, la modificación del legajo personal de las/los integrantes de la PGN con el objeto de que las personas con identidades de género por fuera del binarismo varón/mujer puedan asentar su percepción de género, la adecuación del sistema de ingreso democrático e igualitario en los mismos términos, la comunicación a la totalidad de las/los concursantes aprobadas/os con el objeto de promover la incorporación al MPF de personas travestis, transexuales, transgénero, la solicitud a las autoridades nacionales en materia económica de cargos necesarios para poder dar cumplimiento al mandato legal y la ejecución de una campaña de concientización en la temática.

En primer lugar, se envió una comunicación a la totalidad de las personas que trabajan en el MPF con el objeto de informar la posibilidad de actualizar su identidad de género en el legajo electrónico, independientemente de haber realizado la rectificación registral prevista en el artículo 3º de la ley 26.743. En la comunicación se incluyó la difusión de información dirigida a generar concientización sobre la temática de género.

De acuerdo con lo informado por la Dirección de RRHH, hasta el momento ocho personas modificaron su identidad de género seleccionando opciones por fuera del binarismo varón/mujer. De ellas, seis se desempeñan en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, una en Córdoba y otra en Mar del Plata.

VI.- Luego de realizar las adecuaciones necesarias en el sistema de ingreso democrático e igualitario, se comunicó a las/los postulantes que “de acuerdo a la

Resolución PGN 70/22 se modificó, entre otros reglamentos del MPF, el Reglamento de Ingreso Democrático. Si bien la modificación alcanzó varios artículos lo que nos interesa comunicar en esta oportunidad es la referida a la sanción de la Ley N° 27.636 de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero “Diana Sacayán-Lobana Berkins” y su aplicación en el marco del Sistema de Ingreso Democrático e Igualitario (...) ponemos en conocimiento el contenido de los artículos 18 y 51, cuyas disposiciones quedan establecidas de la siguiente manera:

Artículo 18. Inscripción especial. Cupo laboral. Leyes 22431 y 27636 Si la persona que se postula estuviera comprendida en los términos de las Leyes 22431 y 27636, deberá informarlo en el formulario de inscripción. Esta información tendrá carácter reservado. En el caso de la Ley 22.431 deberá incluir las constancias que acrediten la índole de sus condiciones con el objetivo de allanar cualquier obstáculo que pudiera presentársele en el transcurso del concurso. En estos supuestos, y a fin de cumplir con el cupo previsto en el artículo 9 de la Ley 26861 y artículo 5 de la Ley 27636, y según las características de la vacante producida, el/la Procurador/a General podrá designar directamente a la persona incluida en la lista definitiva de inscriptos/as o de postulantes.

Artículo 51. Sorteo Al momento de producirse una vacante permanente o no permanente, el/la titular de la dependencia podrá proponer a la autoridad de aplicación el perfil del/de la postulante de acuerdo con las necesidades funcionales propias de la dependencia y conforme a las categorías preestablecidas según lo dispuesto en el artículo 2 h). La autoridad de aplicación enviará a sorteo la lista definitiva de postulantes que encuadren en el perfil requerido y determinará la cantidad de postulantes que serán desinsaculados/as —con un tope de diez (10) titulares y diez (10) suplentes— Dicho sorteo se efectuará con carácter público y ante actuario/a o escribano/a, en una sede de la Procuración General de la Nación. Junto con la nómina de personas sorteadas, se acompañará el listado de postulantes que hayan participado en el marco de lo previsto en las Leyes 22431 y 27636, así como el de quienes habiendo sido designados/as oportunamente para cubrir vacantes no permanentes -según el procedimiento establecido en este Reglamento- se encuentran a la fecha de la convocatoria específica sin cargo vigente en el Ministerio Público Fiscal, o viene ocupando un cargo no permanente cuando la convocatoria refiera a vacante efectiva. En este sentido les comunicamos que las personas comprendidas por lo establecido en la ley 27.636 pueden completar sus datos personales en el perfil de la plataforma de Ingreso Democrático. De esta manera, cuando se produzca una vacante en alguna de las

PROTOCOLIZACION
FECHA: 10/4/23
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
SECRETARIO LETRADO



Procuración General de la Nación

fiscalías concursadas, las personas que hayan resultado aprobadas y que estén participando bajo lo dispuesto por la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para las Personas Travestis, Transexuales y Transgénero serán incluidas directamente en los listados enviados a las autoridades de las dependencias. Es decir, no será necesario que pasen la instancia de los sorteos de vacantes estipulados para los agrupamientos de Servicios Auxiliares y Técnico Administrativo.

Para participar de la inscripción especial indicada se tomarán en cuenta los datos consignados por los/as postulantes en el perfil de usuario/a dentro de la casilla correspondiente a "género". En todos los casos los perfiles pueden ser editados y/o actualizados en cualquier momento través de <https://www.mpf.gob.ar/Ingresodemocratico>. En este sentido se aclara que las modificaciones antes indicadas serán aplicables tanto a los concursos concluidos como los actualmente en trámite y a futuras inscripciones."

Como resultado de esta medida, cuarenta y cinco postulantes aprobadas/os en concursos de servicios auxiliares y técnico administrativo realizaron la adecuación de su perfil al seleccionar alguna de las identidades de género por fuera del binarismo varón/mujer. Todas estas personas han acreditado su idoneidad al aprobar los respectivos concursos y se encuentran en condiciones de ser incorporadas al MPF, en tanto afrontaron instancias de evaluación basadas en las líneas rectoras dispuestas en su reglamentación: (i) igualdad de oportunidades, (ii) transparencia, imparcialidad y objetividad, (iii) idoneidad en el cargo y, (iv) limitación en la discrecionalidad de selección.

VII. Este organismo se encuentra en condiciones de promover la incorporación de personas travestis, transexuales y transgénero, con postulantes cuya idoneidad para ingresar al MPF quede demostrada al aprobar los respectivos exámenes del sistema de concursos públicos y abiertos para el ingreso democrático e igualitario.

En ese orden, en virtud de la aplicación federal en cuanto a la distribución geográfica de los puestos laborales prevista en el artículo 8° de la citada ley 27.636, se dispondrá la asignación de 1 contrato en una plaza de escribiente auxiliar o medio oficial, según corresponda, para cada provincia. En el caso de la provincia de Buenos Aires, integrada por 4 jurisdicciones, se asignará 1 contrato a cada una de ellas. Por último, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, donde se concentran la mayor cantidad de fiscalías del país, se asignará un cargo a cada fuero y/o área temática.

De este modo, se asegura la inclusión de al menos una persona que integre el colectivo en todas las provincias, fueros, jurisdicciones y áreas temáticas del MPF.

VIII. La doctora Romina Pzellinsky, titular de la Dirección General de Políticas

de Género, se expidió sobre el presente proyecto. Al respecto, manifestó: “*el Ministerio Público Fiscal (MPF) viene llevando adelante distintas acciones impulsadas por la DGPG con el objeto de transversalizar las políticas de género y diversidad en el organismo, y en particular, de lograr el acceso efectivo al empleo de personas travestis, transexuales y transgénero (TTT) a través del cupo, debido a la histórica discriminación que afecta a dicha población en forma desproporcionada, lo que conlleva a su exclusión del mercado laboral por razones de identidad de género*”.

Luego agregó: “*Con relación al proyecto de referencia, la asignación de contratos con relación de dependencia para la aplicación del cupo de personas TTT en los cargos Medio Oficial y Escribiente Auxiliar, de los agrupamientos de Servicios Auxiliares y Técnico Administrativo, respectivamente, sin perjuicio del otorgamiento de otros recursos o vacantes que a futuro se produzcan, deviene en una medida diligente para el eficaz cumplimiento de la Ley 27.636 en consonancia con los principios emanados de su propia letra, y las acciones positivas que promueven revertir situaciones de discriminación. Como surge del Decreto N° 659/2021 que reglamenta la mencionada ley, establecer un cupo para dicha población constituye un hito trascendental para comenzar a reparar la situación de exclusión estructural en la que se encuentran por la escasa -y muchas veces nula- posibilidad de acceder a un trabajo formal, estable y en condiciones igualitarias.*

La situación de discriminación estructural de este colectivo es reconocida desde hace tiempo por diversos organismos internacionales (...) el 1° de febrero de 2014 entró en funciones en el ámbito de la OEA la “Relatoría sobre los Derechos de las Personas LGBTI”, habiendo tenido especial actividad en los avances y políticas estatales en la materia. En relación con el acceso al trabajo, la CIDH con la colaboración de la Relatoría ha señalado que ‘la situación de exclusión laboral que sufren las personas trans y de género diverso es un fenómeno generalizado en la región’ y que ‘esa falta de posibilidades laborales puede no darse únicamente por la falta de calificación educativa, sino que, incluso cuando se tiene la formación suficiente, el prejuicio contra las identidades no normativas afectará sus posibilidades de lograr una contratación, o bien posteriormente lograr un ascenso. Ese mismo prejuicio suele, además, operar entre quienes comparten el espacio de trabajo, lo cual puede a su vez erosionar los vínculos y el rendimiento laboral’ por lo que recomendó ‘Diseñar políticas enfocadas en la empleabilidad de las personas trans’ y ‘Fomentar la igualdad de oportunidades de contratación de las personas trans y de género diverso’, entre otras medidas.

Por otra parte, en el ámbito nacional múltiples informes dan cuenta de que las personas trans ocupan un segmento de especial vulnerabilidad y precariedad ante las dificultades que les acarrea manifestar su género libremente en el medio social en que se desenvuelven, como conseguir un trabajo remunerado en igualdad de condiciones. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia de la Nación en 2006 ha reconocido que las personas travestis y trans ‘no sólo sufren discriminación social sino

PROTOCOLIZACION
FECHA: 10/4/23

ROBERTO RAMÓN RIQUELME
SECRETARIO LETRADO



Procuración General de la Nación



que también han sido victimizadas de modo gravísimo, a través de malos tratos, apremios, violaciones y agresiones, e inclusive con homicidios. Como resultado de los prejuicios y la discriminación que les priva de fuentes de trabajo, tales personas se encuentran prácticamente condenadas a condiciones de marginación, que se agravan en los numerosos casos de pertenencia a los sectores más desfavorecidos de la población, con consecuencias nefastas para su calidad de vida y su salud, registrando altas tasas de mortalidad, todo lo cual se encuentra verificado en investigaciones de campo”.

Además, sostuvo que *“las travestis y mujeres trans enfrentan el mercado laboral en condiciones marcadamente desiguales. Las brechas laborales incluyen la diferencia en la participación en la actividad, el empleo, el desempleo, la subocupación y la informalidad, así como la segregación horizontal”*. Y, finalmente que *“la asignación de contratos en relación de dependencia para el ingreso democrático e igualitario al MPF, según Res. PGN N°70/2022, es una medida que luce correcta para abordar la exclusión del mercado laboral que afecta a las personas TTT en el contexto subyacente de discriminación y desigualdad estructural e histórica. Ello, en virtud de que les permite el acceso a un empleo formal, y da celeridad en el cumplimiento del cupo del 1% previsto en la ley”*.

IX. A fin de facilitar la incorporación de personal y de que su inclusión laboral sea adecuada, la Dirección de RRHH a través de la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos acompañará a las personas travestis, transexuales y transgénero, con el objeto de lograr su inclusión en un ambiente laboral que respete la identidad de género y promueva el desarrollo personal, la igualdad de derechos y oportunidades, la no discriminación el trabajo digno y productivo, la educación, la seguridad social, el respeto por la dignidad y la privacidad, intimidad y libertad de pensamiento, en los términos del artículo 2 de la ley 27.636.

Por ello, de acuerdo a las atribuciones y facultades previstas en los artículos 12 de la Ley 27.148 y 33 de la Ley 24.946;

RESUELVO:

I. DISPONER la asignación de un contrato con relación de dependencia en una plaza equivalente a Medio Oficial o Escribiente Auxiliar, según corresponda, a cada provincia, jurisdicción y/o fuero, de acuerdo con el cuadro que figura anexo a la presente. Este cargo deberá ser cubierto por las personas comprendidas en la ley 27.636, seleccionadas mediante el sistema de ingreso democrático e igualitario al MPF.

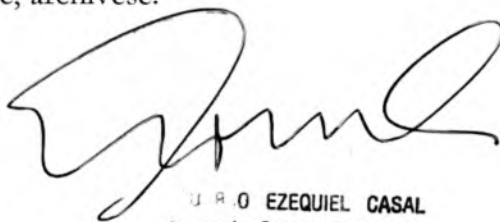
II. DISPONER que la Dirección de Recursos Humanos, a través de la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos, elabore un plan de acompañamiento para que las personas contratadas/as en el marco de la presente resolución, logren una

efectiva inclusión en un ambiente laboral que respete la identidad de género y promueva el desarrollo personal, la igualdad de derechos y oportunidades, la no discriminación, el trabajo digno y productivo, la educación, la seguridad social, el respeto por la dignidad y la privacidad, intimidad y libertad de pensamiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2 de la ley 27.636.

III. DISPONER que a los efectos de promover la cobertura de los cargos asignados de modo adecuado, la Dirección de RRHH releve las dependencias señaladas en el anexo, teniendo en consideración la carga laboral que afrontan y los parámetros establecidos en el punto previo. Aquellos/as fiscales que deseen participar del programa podrán manifestarlo a la casilla sgavrrhh@mpf.gov.ar

IV. DISPONER que la Dirección de RRHH, la Dirección General de Políticas de Género y la Dirección de Comunicación Institucional de la Procuración General de la Nación intensifiquen las campañas de sensibilización en la temática a la que alude la ley 27.636.

V. Protocolícese, hágase saber y oportunamente, archívese.



EZEQUIEL CASAL
Procurador General de la Nación
Interino

PROTOCOLIZACION

FECHA: 10/4/23



ROBERTO RAMÓN RIQUELME
SECRETARIO LETRADO



Procuración General de la Nación

Anexo

Provincia	Jurisdicción/fuero
Catamarca	Tucumán
Chaco	Resistencia
Chubut	Comodoro Rivadavia
Córdoba	Córdoba
Corrientes	Corrientes
Entre Ríos	Paraná
Formosa	Resistencia
Jujuy	Distrito Federal Salta
La Pampa	Bahía Blanca
La Rioja	Córdoba
Mendoza	Mendoza
Misiones	Posadas
Neuquen	General Roca
Río Negro	General Roca
Salta	Distrito Federal Salta
San Juan	Mendoza
San Luis	Mendoza
Santa Cruz	Comodoro Rivadavia
Santa Fe	Rosario
Santiago Del Estero	Tucumán
Tierra Del Fuego	Comodoro Rivadavia
Tucumán	Tucumán
Buenos Aires	Mar del Plata
Buenos Aires	San Martín
Buenos Aires	Bahía Blanca
Buenos Aires	La Plata
CABA	Civil, Comercial y Contencioso Administrativo Federal
CABA	Ejecución Penal
CABA	Seguridad Social
CABA	Trabajo



CABA	Criminal y Correccional Federal
CABA	Criminal y Correccional Nacional
CABA	Penal Económico
CABA	Menores
CABA	Civil y Comercial