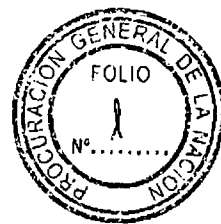


Ministerio Público
Procuración General de la Nación



Resolución PGN 70 /22

Buenos Aires, 14 de noviembre de 2022.

VISTO:

El expediente CUDAP: EXP-MPF: 1492/2021 caratulado "CASANOVAS, Juan Manuel – secretario – Secretaría Disciplinaria y Técnica de la Procuración General de la Nación s/ informa en relación al Expte. TE 2/2020", 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

El Tribunal de Enjuiciamiento del Ministerio Público Fiscal de la Nación removió de su cargo al doctor Julio César Castro, titular de la Fiscalía N° 13 ante los Tribunales Orales en lo Criminal y Correccional de la Capital Federal, por mal desempeño y por no haber obrado con buena conducta, y comunicó a este Despacho las medidas de reparación solicitadas por la fiscalía al momento de alegar.

En esa oportunidad, los representantes del Ministerio Público Fiscal solicitaron que se dispusieran dos tipos de reparaciones a las víctimas, que denominaron reparaciones en general y reparaciones en particular, por considerar que las conductas juzgadas atentaron contra el desempeño laboral y la dignidad de agentes de este organismo.

Respecto de las primeras, y como garantía de no repetición, propiciaron que se diera publicidad tanto al veredicto como a las medidas de reparación a las víctimas, que se difundiera públicamente un pedido de disculpas del organismo, que se adoptasen medidas de prevención, investigación y sanción de conductas relacionadas con el acoso laboral y sexual, que se elaborasen protocolos de actuación específicos, y que se capacitase al personal sobre los indicadores de acoso con perspectiva de género.

En cuanto a las reparaciones en particular, solicitaron medidas de satisfacción y restitución a cada una de las víctimas, tales como el reescalafonamiento de los agentes activos y el estudio a los fines previsionales en el caso de los pasivos, así como la incorporación de copia de la sentencia en sus legajos personales y la devolución de gastos efectuados con fondos propios para el funcionamiento de la dependencia.

En otro orden, solicitaron la iniciación de sumarios disciplinarios respecto de algunos agentes que testificaron durante el juicio.

Por Resolución PGN 43/21 se dispuso la creación de una Comisión para llevar adelante un estudio sobre la oportunidad, viabilidad y alcance de las medidas postuladas.

II

En su Informe Final, la Comisión, como pautas para evaluar las reparaciones requeridas, recordó que la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “González y otras (Campo Algodonero) Vs. México” sostuvo que el concepto de “reparación integral (*restitutio in integrum*) implica el restablecimiento de la situación anterior y la eliminación de los efectos que la violación produjo, así como una indemnización como compensación por los daños causados”, y que en casos de discriminación estructural “las reparaciones deben tener una vocación transformadora de dicha situación, de forma tal que las mismas tengan un efecto no solo restitutivo sino también correctivo”. Asimismo, determinó que “una reparación integral y adecuada no puede ser reducida al pago de compensación a las víctimas o sus familiares, pues según el caso son además necesarias medidas de rehabilitación, satisfacción y garantías de no repetición” (Caso “Herrera Espinoza y otros vs. Ecuador”). En este sentido, las integrantes de la Comisión manifestaron que, según el desarrollo del derecho internacional de los derechos humanos, las garantías de no repetición pueden comprender reformas institucionales, así como la implementación de políticas públicas que incrementen la protección de los derechos humanos y eliminen la discriminación.

(i) En cuanto a las reparaciones de alcance general solicitadas, la Comisión tuvo en cuenta los hechos que se dieron por probados como así también “la información disponible sobre nudos críticos existentes en nuestra institución que afectan las trayectorias profesionales de las y los integrantes del MPF de manera diferencial según el género” (con cita de los documentos elaborados por la Dirección General de Políticas de Género sobre “El impacto del Género en la selección de fiscales” y “Cartografías de Género” N° 1 y 2).

En primer lugar, propusieron adecuar la reglamentación para el abordaje de las denuncias por acoso laboral y sexual, que incorpore obligaciones y deberes en cuanto a discriminación, violencia y acoso por razones de género. Para ello, entendieron indispensable definir qué es la violencia y el acoso laboral, en particular por razones de género y contemplar una propuesta de sanciones y otras medidas disciplinarias para

PROTOCOLIZACION
FECHA 14/11/22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

situaciones de discriminación, acoso y maltrato laboral, diferenciadas para empleados/as, funcionarias/os y magistrados/as.

Acompañaron a su informe los proyectos elaborados por la citada Dirección de Género denominados Anexo de reformas reglamentarias del régimen jurídico del MPF que incluye modificaciones en el sentido mencionado al Régimen de Funcionarios y Empleados del Ministerio Público Fiscal de la Nación, aprobado por Resolución PGN 128/10; al Reglamento Disciplinario para los/as Magistrados/as del Ministerio Público Fiscal de la Nación, aprobado por Resolución PGN 2627/15 y al Reglamento Disciplinario para Funcionarios y Empleados del Ministerio Público Fiscal de la Nación, aprobado por Resolución PGN 52/08.

Adjuntaron, también elaborados por la misma dependencia, el Protocolo para situaciones de violencia basada en el género en el ámbito laboral que tiene como objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje y erradicación de la violencia basada en el género, orientación sexual o identidad de género y el Proyecto de modificación al Reglamento de Concursos en el que se propone la exigencia de acreditar formación académica o laboral en temáticas de género y que se evalúe la perspectiva de género.

Y, en lo vinculado a la capacitación, sugirieron profundizar el trabajo que viene llevando a cabo la Dirección General de Capacitación y Escuela de este organismo, tanto en la implementación de la denominada Ley Micaela como en las distintas iniciativas en materia de capacitación en temáticas de género. Específicamente, propusieron el dictado de cursos obligatorios para todos los integrantes del organismo sobre acoso y violencia en el trabajo, cuyo incumplimiento acarree sanciones y que sean requisito para los ascensos, inscripción a los concursos y asunción de la función de auxiliar fiscal.

Con relación a este tipo de medidas, entendieron que se encuentran dentro de las competencias del suscripto y que constituirían una importante contribución para que la institución sea igualitaria y libre de violencia, como así también para la prevención de hechos como los que fueron objeto del enjuiciamiento.

(ii) En cuanto a la dimensión individual de las reparaciones, sostuvieron que debían ser evaluadas a la luz de los hechos comprobados por el Tribunal de Enjuiciamiento, del Convenio n° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre violencia y acoso (complementado por la Recomendación n° 260, ratificado por nuestro país y que entró en vigor el 25 de junio de 2021), la Opinión Consultiva OC 27/21 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre Derechos a la libertad sindical,

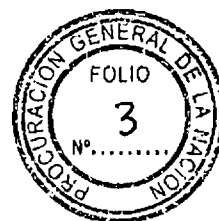
negociación colectiva y huelga y su relación con otros derechos, con perspectiva de género, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de jerarquía constitucional, la Convención Interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra la mujer (Convención de Belém do Pará) incorporada al derecho argentino por la Ley 24632, la Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales N° 26485 y su Decreto Reglamentario N° 1011/10, como asimismo la Ley Micaela N° 27499 y la Resolución PGN 66/19 dictada en consecuencia, y de las atribuciones que las Leyes 24946 y 27148 confieren al Procurador General como jefe del organismo en materia de superintendencia y administración de recursos.

En este marco, recabaron la opinión de cada una de los/as agentes respecto de los/as cuales la fiscalía había solicitado medidas de reparación individual, con el objeto de interiorizarse de su grado de afectación, como asimismo el impacto de los hechos sobre sus trayectorias laborales. Además, escucharon a las/los agentes no incluidas/os en el pedido de la fiscalía.

En cuanto a las solicitudes de reescalafonamiento, todas las personas entrevistadas entendieron que les correspondía.

Sobre este punto, la Comisión señaló que: "... a raíz de las obligaciones asumidas internacionalmente, el Estado tiene un deber de reparar en forma integral los daños provocados por las violaciones a los derechos humanos. Si bien desde la mirada internacional no es relevante cómo o por intermedio de qué órgano se lleva a cabo esa reparación, desde la perspectiva interna no podemos dejar de advertir que cada organismo tiene funciones y competencias que no deben ser transgredidas o sobrepasadas. Los funcionarios tienen —exclusivamente— las facultades otorgadas por la Constitución y las leyes, deben ser interpretadas en forma restrictiva y no pueden arrogarse aquellas que pertenecen a otros poderes. En ese sentido, corresponde armonizar esas obligaciones asumidas por el Estado con las funciones propias del Sr. Procurador General, que constituyen su límite. En otras palabras, no se encuentra en tela de juicio la operatividad de la aplicación de tratados de jerarquía constitucional que indicarían que en casos como éste corresponde indemnizar a las víctimas, sino que la misma Constitución asigna a diferentes organismos las competencias para ejecutarlos. Y el compromiso del Sr. Procurador General de cumplir y hacer cumplir aquellas obligaciones, se concreta sólo *dentro* de sus facultades y potestades. Ésas surgen de las

PROTOCOLIZACION
FECHA: 14/11/22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

leyes 24.946 y 27.148, expresa o implícitamente, pero siempre vinculadas directamente al objeto y fin del organismo. Advertimos que, entre ellas, no se encontrarían la de cuantificar los daños en todos sus rubros ni traducir esa cuantificación a una suma de dinero o su equivalente en un cargo dentro del MPF, o disponer una indemnización”.

Sin perjuicio de ello, sostuvieron, “... en el ejercicio de las facultades de superintendencia, el Sr. Procurador General podrá evaluar si las víctimas que actualmente se desempeñan en el organismo han sufrido un menoscabo en su situación de revista a partir de las conductas de Julio César Castro y sus consecuencias y, de ser así, equilibrar esa situación a aquella en la que se podrían encontrar si no las hubieran padecido. En este análisis, deberán considerarse, en general, los estándares internacionales ya citados y las pautas de las Leyes 24.946 y 27.148 y de la ley de ingreso democrático e igualitario de personal al Poder Judicial de la Nación y al Ministerio Público de la Nación (Ley 26.861) y los reglamentos pertinentes (...). Además, en la ponderación caso por caso, deberán tenerse en cuenta las opiniones de las víctimas y sopesarse si, a partir de su traslado fuera de la Fiscalía General 13 o 15, pudieron progresar en su situación de revista. Se deberá contemplar especialmente aquellos casos en los que hubo una notoria postergación derivada, en parte, a que hayan sido trasladadas/os a destinos que no eligieron, o donde no se sintieron bien recibidos/as, o donde tuvieron que desempeñar tareas de menor calificación profesional que las que desempeñaban en sus fiscalías de origen”.

En cuanto al pedido de que se agregase copia de la sentencia de remoción a los legajos personales de las víctimas, la Comisión entendió que el suscripto tiene facultades para disponerlo, y sugirió que se hiciera junto con una nota de la que surja que la trayectoria de la persona debe ser analizada en el contexto allí expuesto. Asimismo, consideró que se podrá incorporar copia de la sentencia al expediente P 4416/2012, sobre el traslado de una de las agentes, en iguales términos. Finalmente, referido a esa misma persona, postuló que se incorporase a su legajo personal una mención que se le había realizado por su buen desempeño (cfr. expediente P 10860/2013).

En relación con el pedido público de disculpas y sobre el inicio de actuaciones disciplinarias respecto de algunos de los testigos, materia del CUDAP EXP-MPF: 1448/2021, sostuvieron que de considerarlo oportuno y conveniente el suscripto tiene facultades para ello.

Finalmente, entendieron que el Procurador General de la Nación puede disponer la restitución a una de las víctimas del dinero abonado por el alquiler de una fotocopidora por un mes.

III

Se dio intervención a la Secretaría General de Administración y Recursos Humanos con el objeto de que elaborase un informe en los términos sugeridos por la Comisión.

Para evaluar si las víctimas que actualmente se desempeñan en el organismo han sufrido un menoscabo en su situación de revista a partir de las conductas de Julio César Castro y sus consecuencias, dicha dependencia relevó la categoría y la situación de revista que poseían los y las agentes previo, durante y luego de su actuación bajo la órbita de Castro y, para sopesar si, a partir de su traslado fuera de la Fiscalía N° 13 o 15, pudieron progresar en su situación de revista.

Atento que la Comisión también solicitó contemplar especialmente aquellos casos en los que hubo una notoria postergación derivada, en parte, a que hayan sido trasladadas/os a destinos que no eligieron, o donde no se sintieron bien recibidos/as, o donde tuvieron que desempeñar tareas de menor calificación profesional que las que desempeñaban en sus fiscalías de origen, la Secretaría General de Administración y Recursos Humanos observó los desempeños, categorías y situación de revista en los que se desarrollaron las personas con posterioridad a su trabajo con Castro, pero con la salvedad de que no contaba esa dependencia con información sobre la clase de tareas que prestaron en los destinos a los que fueron asignados.

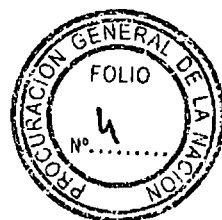
En su informe, concluyó, luego de analizar en forma particularizada la situación de revista de cada una de las/os agentes, tanto de aquellos/as que se desempeñan actualmente en el organismo como de las/os que ya no pertenecen más a él, que ninguno/a registraba un menoscabo en su situación de revista a partir de las conductas de Castro y sus consecuencias. En efecto, destacó que varios/as habían alcanzado la máxima jerarquía dentro del escalafón técnico jurídico previsto para una fiscalía, mientras que otras/os lo habían logrado en el agrupamiento técnico administrativo, ya que el cargo inmediato superior se encontraba sujeto al concurso público de oposición previsto en el régimen de ingreso democrático; y las/os restantes, pudieron ascender en su carrera sin advertirse escollos.

Con posterioridad se solicitó opinión a la Asesoría Jurídica. Su intervención se centró en precisar qué alcances poseía la reparación integral o plena de un derecho dañoso, que importa la lesión a la dignidad humana, tanto en el ámbito laboral como fuera de él, que exige respuesta de parte de los actores jurídicos ante su menoscabo,

PROTOCOLIZACION
FECHA: 16/11/22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación



máxime de quienes debemos velar por el cumplimiento de la legalidad y de los estándares convencionales en materia de derechos humanos.

En este sentido, para definir qué debe entenderse por reparación integral en el campo internacional sostuvo que tanto la doctrina como la jurisprudencia son contestes en que es fundamental mirar el tema desde la óptica de la víctima. Esto supone determinar cómo se puede restituir a la persona afectada en sus derechos fundamentales, es decir cómo puede el derecho restablecer la situación, no sólo patrimonialmente, sino integralmente, mirando a la persona como un todo.

Ante la imposibilidad de retorno al estado anterior al daño —dada la naturaleza del bien afectado—, consideró que la reparación integral debía, como señaló también la Comisión, apuntar a medidas principal y sustancialmente transformadoras para evitar su reiteración.

En tales condiciones, compartió las propuestas reglamentarias delineadas y acompañadas por la Comisión como mecanismo de reparación integral general, entre ellas, aprobar protocolos de actuación de detección e intervención temprana, modificar y actualizar los regímenes vigentes de personal, disciplinarios y de selección, fortalecer la capacitación y su obligatoriedad para el acceso a cargos y concursos, es decir, medidas concretas para la detección, prevención, sensibilización, visualización y erradicación de la problemática de género.

En el mismo sentido se pronunció respecto de las medidas orientadas a la difusión de la sentencia y su incorporación en los legajos de quienes así lo desearan, así como del posible pedido de disculpas públicas, dado que ello, sostuvo, abonaría a la exposición de lo ocurrido, a su repudio y como garantía de no repetición.

En lo que respecta a las reparaciones vinculadas con la satisfacción de pretensiones individuales de recomposición laboral, sin desconocer las dificultades que pudieron sufrir y sortear las personas afectadas para reencauzar sus carreras profesionales en otras dependencias, en lo concerniente a su posible reparación en términos de recategorización, consideró que la cuestión exigía acreditar una afectación cierta de postergación laboral directamente vinculada con la conducta reprochada a Castro, sin dejar de lado el estricto apego al marco normativo en materia de designaciones de personal.

Así, sostuvo que, a la luz del informe producido por la Secretaría General de Administración y Recursos Humanos, pese a la situación vivenciada por los/as agentes que fueron relevados/as, en términos objetivos a partir de los sucesivos ascensos

registrados, no habrían sufrido un menoscabo en su carrera laboral a raíz de los sucesos en ciernes, e incluso habrían alcanzado los máximos cargos en el orden técnico jurídico y administrativo del organismo.

Por último, en cuanto a la restitución de los gastos incurridos en fotocopias, no encontró óbice para su reconocimiento, y en cuanto a la posibilidad de un resarcimiento económico a las/os agentes, tal como también lo afirmó la Comisión, si bien formaría parte del concepto de reparación plena, “extralimita la competencia específica de este órgano constitucional”.

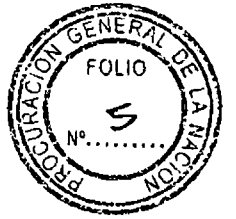
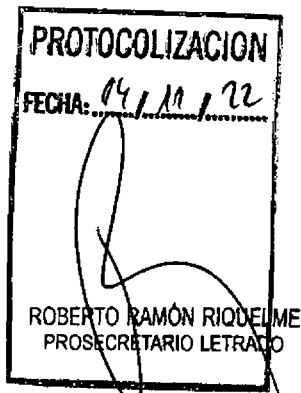
IV

La doctora Romina Del Buono, titular de la Dirección General de Investigaciones y Apoyo Tecnológico a la Investigación Penal, tomó conocimiento del caso debido a su publicidad y propuso que se crease, en el ámbito de esa dependencia, un área especializada en el tratamiento de causas vinculadas a cuestiones de género.

Hizo saber que los servicios periciales constituyen una herramienta técnica indispensable en la procuración de justicia, sin los cuales los procesos de investigación carecerían de los fines de exhaustividad, debida diligencia, eficiencia y eficacia. Afirmó que el personal pericial constituye un actor fundamental en el actual sistema de administración de justicia, pues nutre a la investigación de las opiniones de expertos/as en diversas materias (medicina, telecomunicaciones, informática forense, análisis multimedia, antropología, entre otros) lo cual permite adquirir una visión global de un hecho en torno a ámbitos del saber que van más allá del conocimiento del derecho que el operador judicial posee.

La funcionaria remarcó que esa Dirección, en tanto espacio interdisciplinario, había participado y colaborado en una significativa cantidad de investigaciones vinculadas con la problemática de la violencia de género, producido y aportado evidencia de suma relevancia para la tramitación de los procesos judiciales, por lo que consideró que, en función de la experiencia adquirida, la creación de un área especializada en la dependencia a su cargo redundaría en la jerarquización de las investigaciones judiciales vinculadas con la temática en cuestión, en concordancia con los principios que emanan de la normativa internacional y nacional citada.

V



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

Luego de analizar lo manifestado por la Comisión y la Asesoría Jurídica, se procederá en consonancia con lo propuesto.

Cabe recordar que la incorporación de la perspectiva de género y la búsqueda activa de la igualdad han sido una preocupación constante de este organismo, lo que motivó la creación de distintas dependencias, como la Dirección General de Políticas de Género, la Unidad Fiscal Especializada en Violencia contra las Mujeres (UFEM); la celebración de diversos convenios como, por ejemplo, el de Colaboración entre la Corte Suprema de Justicia de la Nación, el Ministerio Público Fiscal de la Nación y el Ministerio de Seguridad de la Nación suscripto para la consolidación de la información sobre los femicidios en todo el territorio nacional y el convenio marco de colaboración técnica entre la Defensoría del Pueblo y este Ministerio Público Fiscal en materia de femicidios; la elaboración de guías y protocolos de actuación, entre los que se pueden mencionar la Guía de actuación en casos de violencia doméstica contra la mujeres, el Protocolo para la investigación y litigio de casos de muertes violentas de mujeres, el Instructivo para personal policial y formulario de denuncia por violencia de género durante el aislamiento social preventivo y obligatorio, y las Pautas de actuación para fiscales ante situaciones urgentes y de riesgo en casos de violencia de género, por citar algunos, así como también la adecuación de su reglamentación interna, como por ejemplo las modificaciones introducidas al Reglamento para la Selección de Magistrados/as del Ministerio Público Fiscal de la Nación y al Régimen de Licencias.

Asimismo, dada la constante preocupación por reconocer los méritos de sus integrantes mujeres y erradicar sus dificultades en el acceso a la conducción de áreas estratégicas, y en la búsqueda de paridad de género, se verificaron importantes avances que se vieron plasmados en las designaciones de magistradas y funcionarias a cargo de la Procuraduría de Crímenes contra la Humanidad; la Unidad Fiscal de Asistencia ante la Cámara Nacional de Casación en lo Criminal y Correccional; la Dirección General de Capacitación y Escuela del MPF; la Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas (DOVIC); la Dirección General de Recuperación de Activos y Decomiso de Bienes; el Programa para la Protección de Usuarios y Consumidores; y la Agencia de Acceso a la Información Pública; por citar algunos casos.

Por lo tanto, en línea con lo establecido por el Convenio N° 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Violencia y Acoso (complementado por la Resolución N° 260 y ratificado por nuestro país el 25 de junio de 2021), la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)

con jerarquía constitucional (art. 75, inc. 22), las Recomendaciones Generales CEDAW N° 19 y N° 35; la Opinión Consultiva Corte IDH N° 27/21 sobre derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género; la Convención Interamericana para prevenir, erradicar y sancionar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará) incorporada al derecho argentino por Ley 24632; la Ley de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (Ley 26485), su Decreto Reglamentario N° 1011/10; el Decálogo por un Poder Judicial sin Violencias, Acosos ni Discriminaciones por Razón de Género en las Relaciones de Trabajo de la Red de Mujeres para la Justicia, resulta oportuna la adecuación del andamiaje institucional para contribuir a la erradicación de las situaciones de acoso, discriminación y maltrato en las relaciones laborales, entre ellas, la violencia por razones de género.

En cuanto a las reparaciones, tal como lo ha sostenido la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso “González y otras vs. México (Campo Algodonero)”, éstas deben tener una “vocación transformadora” de la situación de tal modo que tengan un efecto no sólo “restitutivo” sino también “correctivo”.

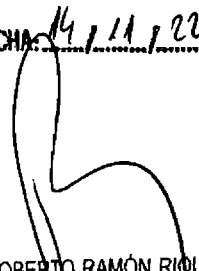
De acuerdo con el asesoramiento brindado y con los proyectos que se han acompañado, resulta apropiada la creación del Equipo de Orientación y Seguimiento en Casos de Violencia de Género, en la órbita de la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos (Res. PGN 623/13), interdisciplinario, integrado por profesionales en psicología, trabajo social y abogacía, que tenga a su cargo la recepción, orientación, análisis y resolución de las consultas vinculadas a situaciones de violencia, abuso o acoso en razón del género, orientación sexual e identidad de género. Su principal objeto será promover un ambiente laboral libre de discriminación y violencia y, para ello, podrá solicitar colaboración a la Dirección General de Políticas de Género.

Las funciones del Equipo de Orientación y Seguimiento en Casos de Violencia de Género serán:

a) Recibir las consultas y presentaciones que involucren a algún/una integrante de este MPF.

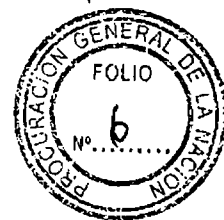
Si los casos de violencia, discriminación o acoso involucran a personas ajenas al organismo, ellas podrán efectuar una presentación para que se le dé el curso correspondiente.

2

PROTOCOLIZACION
FECHA: 14 / 11 / 22

ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación



b) Informar a la persona consultante acerca de las situaciones alcanzadas por su actuación, los procesos y sus consecuencias, y la posibilidad de solicitar medidas de protección, evitar represalias o garantizar el normal desarrollo del procedimiento.

c) Solicitar la colaboración o intervención de la Dirección General de Políticas de Género, la Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas, u otra dependencia para brindar una adecuada contención a las víctimas, en cualquier momento del proceso.

d) Diseñar el plan de acción y las estrategias a seguir. En ese marco, mantener entrevistas con los involucrados o terceros, solicitar informes y, en la medida de lo posible, promover el diálogo entre los involucrados, de acuerdo a las pautas fijadas en el Protocolo de actuación.

e) Proponer una solución fundada a partir de un abordaje interdisciplinario y, de corresponder, propiciar la intervención de la Secretaría Disciplinaria y Técnica.

f) Procurar que dentro del organismo se adopten las medidas necesarias para, en caso de corresponder, hacer cesar la situación puesta en conocimiento o denunciada.

g) Realizar el seguimiento de los casos que fueron derivados o que no continuaron por decisión de la persona que realizó la consulta o denuncia.

h) Recolectar y procesar información con fines estadísticos.

i) Gestionar una cuenta de correo electrónico y líneas telefónicas para la atención de estos casos.

j) Promover acciones de concientización sobre esta problemática.

k) Presentar iniciativas de capacitación para todos los integrantes de este organismo, a través de la Dirección General de Capacitación y Escuela del MPF.

Estas funciones complementan aquellas enunciadas en la Resolución PGN 623/13 de creación de la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos.

La actuación de este equipo, además de crear un ambiente de contención específico para las víctimas de estas situaciones, favorecerá la detección de tales conductas, lo que contribuirá a su concientización y permitirá profundizar las medidas adoptadas.

En concordancia con lo previsto en la normativa internacional citada, se incorporará a la reglamentación el articulado preciso para la prevención y sanción de las conductas señaladas.

En este sentido, se añadirá al Régimen de Funcionarios y Empleados del Ministerio Público Fiscal de la Nación (aprobado por Res. PGN 128/10), el derecho a

un ambiente libre de discriminación por razones de nacionalidad, religión, opinión, género, orientación sexual o identidad de género, asegurando que todo agente perteneciente al organismo cuente de manera efectiva, en igualdad de condiciones, con las mismas oportunidades dentro de la institución.

Asimismo, se reformulará el deber general de todo agente, que expresamente incluirá el abstenerse de ejercer cualquier acto que, por acción u omisión, suponga alguna forma de discriminación, violencia o acoso con motivos de género, nacionalidad, origen étnico, religión, opinión política, edad, orientación sexual, identidad de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social que implique menoscabo, segregación y/o exclusión o que tenga el propósito de afectar o deteriorar, restringir, limitar o anular el goce o reconocimiento total o parcial de los derechos y libertades fundamentales y, por tanto, garantizadas constitucionalmente, previstas en los tratados internacionales de derechos humanos y en las leyes.

Con relación a las propuestas de nombramientos y promociones, se introducirá una modificación que promueva una distribución de género más igualitaria en las dependencias.

Se reformará el sistema de calificaciones allí previsto para quienes hubiesen gozado de licencias en los supuestos contemplados en los artículos 16, 18, 19 y 20 del Régimen de Licencias aprobado por la Res. PGN 615/13 y sus modificatorias.

Se adecuarán los Reglamentos Disciplinarios para Magistrados/as y Funcionarios y Empleados de este organismo (aprobados por Res. PGN 2627/15 y 52/08, respectivamente) y se incorporarán específicamente como una violación al deber de buena conducta de las/os magistradas/os, además de los enunciados en la Ley 27148, cualquier acto que suponga alguna forma de discriminación, violencia o acoso con motivos de género, nacionalidad, origen étnico, religión, opinión política, edad, orientación sexual, identidad de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social que implique menoscabo, segregación o exclusión, o que tenga el propósito de afectar o deteriorar, restringir, limitar o anular el goce o reconocimiento total o parcial de los derechos y libertades fundamentales y, por tanto, garantizadas constitucionalmente, previstas en los tratados internacionales de derechos humanos y en las leyes.

A su vez, y en consonancia con lo dispuesto en la Resolución PGN 66/19 que estableció con carácter obligatorio la capacitación de todo/as los/as agentes integrantes de este organismo en la temática de género y violencia contra las mujeres, a raíz de la

PROTOCOLIZACION
FECHA: 14/11/22

ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECUTOR LITIGANTE



Ministerio Público
Procuración General de la Nación



denominada Ley Micaela (Ley 27499), se dispondrá que los magistrados/as o funcionarios/as que tengan a su cargo o que intervengan en carácter de auxiliares en los procedimientos allí reglamentados, posean capacitación acreditada en la materia.

En atención a lo dispuesto por la Ley de Derechos y Garantías de las Personas Víctimas de Delitos (Ley 27372), se incorporará que en el trámite de esta clase de procesos se deberán garantizar los derechos y las garantías allí reconocidos.

A partir de la implementación en el organismo de los concursos públicos de oposición y antecedentes, fue perfeccionándose el procedimiento de selección de magistrados/as para asegurar prácticas ágiles, transparentes, objetivas, que garanticen el debido proceso y la igualdad de oportunidades, orientadas a la búsqueda de un perfil de magistradas/os dinámico, menos burocratizado, más creativo y eficiente.

Para reducir los efectos de la discriminación por razones de género y propender a la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones corresponde también adecuar el Reglamento de Selección de los/as Magistrados/as del Ministerio Público Fiscal de la Nación y el de Ingreso Democrático e Igualitario.

Además de introducir, en el primero de los mencionados, de manera explícita el principio de no discriminación, se dispondrá la ampliación del plazo de inscripción exclusivamente para mujeres, para el caso de que el porcentaje de las postulantes anotadas sea inferior al 30%. Esta medida busca fomentar su mayor participación y lograr equidad de género en función de los estándares y recomendaciones internacionales en la materia. Además, se dispondrá que en caso de que el Tribunal Evaluador se encuentre compuesto por una sola vocal magistrada mujer, el sorteo de juristas invitados/as se realizará con una nómina conformada, exclusivamente, por mujeres.

Asimismo, por aplicación de la Ley 27636, se incorporará 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 establecerá que la composición del Tribunal Evaluador deberá garantizar una representación equitativa de género.

En línea con lo señalado y con la necesidad de cumplir con las obligaciones asumidas por el Estado, se incorporará en ambos, como contenido obligatorio a las pruebas de oposición, cuestiones que permitan evaluar la perspectiva de género en las/os postulantes. Asimismo, en la calificación de los antecedentes, se le dará especial relevancia a los cursos realizados que se vinculen con el abordaje de alguna forma de discriminación, violencia o acoso con motivos de género, nacionalidad, origen étnico, religión, opinión

política, edad, orientación sexual, identidad de género, como así también a aquellos que se vinculan a la gestión de los recursos humanos.

Además, se introducirá una reforma en el Reglamento de Selección de los/as Magistrados/as dirigida a que en la última parte del proceso, en la cual el Tribunal Evaluador establece el orden de mérito, en caso de paridad absoluta se dé prioridad a la postulante mujer.

Esta inclusión, en tanto acción positiva en la que se da un trato preferente dirigido a un determinado grupo, tiende a reforzar en la práctica los derechos que a ellas les corresponden en condiciones de igualdad.

En cuanto a la acreditación psicofísica de los postulantes que integrarían las ternas correspondientes se dispondrá que las evaluaciones psicológicas, además de contemplar las pautas establecidas por este organismo para los exámenes psicofísicos, aborden la perspectiva de género que debe poseer el perfil de un magistrado/a con independencia del ámbito en que se desenvuelve.

Por último, respecto de la sugerencia efectuada por la titular de la Dirección General de Investigaciones y Apoyo a la Investigación Penal (DATIP), cabe destacar que por Resolución PGN 38/18 se aprobó su organigrama, del que surge que la Secretaría de Coordinación tiene entre sus funciones las de “Coordinar el trabajo de distintas áreas de DATIP, a fin de lograr unidad de acción en la consecución de sus competencias, actuando como enlace entre las diferentes áreas y la Dirección General” y “Coordinar el trabajo con Procuradurías, Unidades Fiscales, Direcciones Generales y demás dependencias del MPF”.

En esa inteligencia, teniendo en cuenta lo manifestado por la funcionaria y lo que se desprende de la normativa internacional y nacional citada, la creación del Equipo de Apoyo a las Investigaciones Judiciales Vinculadas a Cuestiones de Violencia de Género dotará a esa Dirección de las herramientas para que pueda brindar la asistencia técnica para el abordaje de los procesos que involucren situaciones de discriminación, violencia o acoso por motivos de género. A tales fines, se encomendará a la titular de la Dirección General de Investigaciones y Apoyo a la Investigación Penal que, en el plazo de treinta días, eleve a consideración un proyecto que reglamente su intervención.

El Equipo de Apoyo a las Investigaciones Judiciales Vinculadas a Cuestiones de Violencia de Género será conformado para intervenir en cada caso por la titular de esa Dirección General, por agentes con formación y experiencia en materia de género,

PROTOCOLIZACION
FECHA: 14/11/22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

diversidad sexual e identidad de género, y se valdrá de los integrantes del Cuerpo de Investigadores o de los Laboratorios Forenses, según las características de los hechos.

Con todas estas acciones, se pretende reforzar la garantía del pleno ejercicio de los derechos y las libertades fundamentales reconocidos tanto en los instrumentos internacionales mencionados como así también en la normativa interna, para lograr erradicar los efectos de la discriminación por razones de género y favorecer a la igualdad de oportunidades entre mujeres y varones, sin descartar que en el futuro se puedan incorporar eventuales modificaciones a los regímenes actuales de acuerdo con el estudio sobre diversas propuestas, sugerencias y opiniones que desde distintos ámbitos se realicen en este sentido. Sin perjuicio de ello, se encomendará a la Secretaría Disciplinaria y Técnica el análisis integral de los reglamentos vigentes a fin de ordenar sus textos a partir de las reformas que aquí se introducen y adecuarlos a los criterios hermenéuticos actualmente imperantes.

Para facilitar la lectura de las reglamentaciones que se modificarán, se acompañarán los Anexos correspondientes. En el caso de las modificaciones que se realizan al Reglamento para la Selección de Magistrados/as del Ministerio Público Fiscal de la Nación, aprobado por Resolución PGN 1457/17 y sus modificatorias, regirán para los concursos a convocarse a partir de la firma de la presente resolución.

VI

Se requirió opinión de la Asesoría Jurídica sobre el proyecto de resolución, cuyo titular afirmó que “las medidas propuestas sintetizan el juego armónico de las disposiciones convencionales y legales [sobre la materia], que imponen acoplar el tratamiento y erradicación de la discriminación y violencia contra la mujer con el de las desigualdades estructurales”.

En cuanto a aquellas medidas que se adoptarán con el fin de visibilizar, prevenir, tratar y erradicar las violencias en razón del género, señaló que “persiguen mejorar las respuestas del organismo frente a situaciones de discriminación y/o violencia en razón del género, esto es, mediante el reconocimiento del derecho y deber del personal a un ambiente libre de tales y del derecho a las víctimas en el ámbito disciplinario; resguardo de identidades; implementación de equipos y mecanismos de protección, monitoreo y registro; exigencia de capacitaciones obligatorias y eliminación de normas con cierto sesgo de discriminación de tipo indirecto como las vigentes en los arts. 80 y 81 del RB”.

A su vez, en relación con las medidas tendientes a la equiparación de género en los procedimientos de selección, indicó que “procuran centralmente generar mecanismos de equidad mediante el fomento de la participación femenina en concursos para cargos de magistratura, garantizar su integración en paridad en tribunales evaluadores y su prioridad de selección ante situaciones de empate técnico si el otro candidato es masculino. Ello, sumado a la necesaria incorporación de contenido de género en los exámenes concursales tanto en las pruebas de oposición como en la evaluación de antecedentes”. Sobre este punto, advirtió que “la estimulación del cupo femenino se prevé en el régimen de selección de magistrados/as no así en el de ingreso democrático, atento en este último se registra una alta participación y designación de mujeres en los escalafones de su ámbito de aplicación, esto es, administrativo y técnico-jurídico. De este modo, la medida en cuestión obedece a la necesidad de igualar en aquel orden donde persisten distorsiones o mayor preponderancia de cargos masculinos, en los términos consagrados por la CEDAW, habiéndose alcanzado satisfactoriamente dicha equiparación en los otros niveles de acceso al organismo”.

Sugirió que se replicase en el Reglamento Disciplinario para funcionarios/as y empleados/as la comunicación al Equipo de Orientación y Seguimiento en Casos de Violencia de Género (art. 53 del reglamento disciplinarios para los magistrados), así como la reserva de identidad del /la denunciante (art. 24 del mismo cuerpo).

Como conclusión, tal como lo había adelantado en su anterior opinión, señaló que no mediaban óbices para la aprobación de las modificaciones y regulaciones consideradas, por cuanto “se trata de medidas progresivas, no taxativas, concretas y necesarias; de indiscutible razonabilidad y vocación transformadora para la detección, prevención, sensibilización, visibilización, erradicación y equiparación de la problemática de género, en franco correlato con las disposiciones legales y *supra* legales en la materia, que redundarán en un claro beneficio para todos los/as integrantes de este organismo. Todo ello, conforme las competencias que le asisten al Procurador General para así proceder (conf. art. 12, incs. a), f), g) y h) de la ley n° 27.148)”.

Finalmente, enfatizó la importancia de aprobar textos ordenados, cohesivos y actualizados a las realidades imperantes, por lo que celebró la disposición por la que se encomendará a la Secretaría Disciplinaria y Técnica el análisis integral de los reglamentos vigentes con tal fin.

Por ello, de acuerdo a las atribuciones y facultades previstas en los artículos 12 de la Ley 27148 y 33 de la Ley 24946, en el marco del plan de reparación integral sugerido

PROTOCOLIZACION
FECHA: 14, 11, 22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSEPECTARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación



por el Tribunal de Enjuiciamiento del Ministerio Público Fiscal de la Nación en la decisión TE SF 3/2021;

RESUELVO:

- I. CREAR** el **Equipo de Orientación y Seguimiento en Casos de Violencia de Género** en el ámbito de la **Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos**, creada por Resolución PGN 623/13, que tendrá las misiones y funciones que surgen del **ANEXO I**.
- II. APROBAR** el **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**, que se incorpora como **ANEXO II** a la presente resolución.
- III. MODIFICAR** los artículos 20, 35, 48, 56, 80 y 81 e **INCORPORAR** el artículo 34 *bis* al **Régimen de Funcionarios y Empleados del Ministerio Público Fiscal de la Nación** aprobado por Res. PGN 128/10, que quedarán redactados conforme surge del **ANEXO III**.
- IV. MODIFICAR** los artículos 2, 24, 33, 34 y 53 e **INCORPORAR** el artículo 19 *bis* al **Reglamento Disciplinario para los/as Magistrados/as del Ministerio Público Fiscal de la Nación** aprobado por Resolución PGN 2627/15, que quedarán redactados conforme surge del **ANEXO IV**.
- V. MODIFICAR** los artículos 15, 16, 17 e **INCORPORAR** el artículo 3 *bis* al **Reglamento Disciplinario para Funcionarios y Empleados del Ministerio Público Fiscal de la Nación** aprobado por Resolución PGN 52/08 y sus modificatorias, que quedarán redactados conforme surge del **ANEXO V**.
- VI. MODIFICAR** la redacción de los artículos 3, 6, 7, 14, 20, 35, 42, 43 y 46 del **Reglamento para la Selección de Magistrados/as del Ministerio Público Fiscal de la Nación** aprobado por Resolución PGN 1457/17 y sus modificatorias, que quedarán redactados conforme surge del **ANEXO VI**.
- VII. MODIFICAR** los artículos 16, 18, 22, 26, 44, 51, 57 y 59 del **Reglamento para el Ingreso Democrático e Igualitario al Ministerio Público Fiscal de la Nación** aprobado por Resolución PGN 507/14 y sus modificatorias, que quedarán redactados conforme surge del **ANEXO VII**.

VIII. REMITIR a la Dirección de Recursos Humanos copia de esta resolución y copia certificada de la Resolución TE N° 2/21 del Tribunal de Enjuiciamiento del Ministerio Público Fiscal de la Nación, para que previo consentimiento de las/os agentes indicadas/os allí como víctimas, sea agregada a sus legajos personales.

IX. REMITIR a la Dirección de Recursos Humanos copia de esta resolución y copia certificada de la Resolución TE N° 2/21 para que sea agregada al expediente P 4416/2012.

X. DISPONER que se incorpore copia certificada del oficio relativo a la mención por buen desempeño obrante en el expediente P 10860/2013, al legajo personal de la agente allí mencionada.

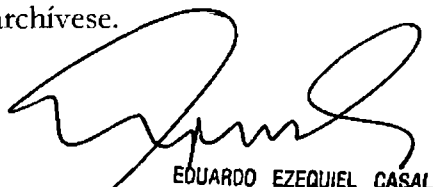
XI. REMITIR copia de esta resolución y copia certificada de la Resolución TE N° 2/21 a la Secretaría General de Administración para que se realicen las gestiones que correspondan para restituir los gastos efectuados por los/as agentes allí mencionados/as en fotocopias y alquiler de una fotocopiadora cuando se encontraban prestando servicios en la Fiscalía N° 15 ante los Tribunales Orales en lo Criminal y Correccional de la Capital Federal.

XII. ENCOMENDAR a la Dirección de Comunicación Institucional la amplia difusión de lo aquí dispuesto, tanto en la página web del organismo como en las redes sociales de este Ministerio Público Fiscal de la Nación.

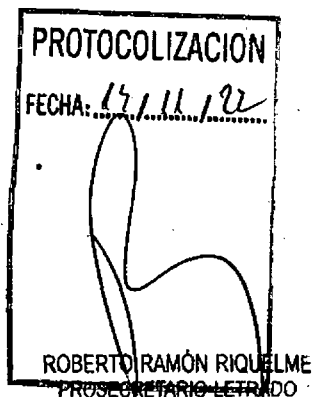
XIII. CREAR en el ámbito de la Dirección General de Investigaciones y Apoyo Técnico a la Investigación Penal el “Equipo de Apoyo a las Investigaciones Judiciales Vinculadas a Cuestiones de Violencia de Género”, conforme lo expuesto en el apartado V de la presente Resolución y **ENCOMENDAR** a su titular que en el plazo de treinta días eleve a consideración un proyecto que reglamente su intervención.

XIV. ENCOMENDAR a la Secretaría Disciplinaria y Técnica, junto con la Secretaría de Coordinación Institucional y la Secretaría General de Administración y Recursos Humanos, el análisis integral de los reglamentos vigentes a fin de ordenar sus textos a partir de las reformas que aquí se introducen y adecuarlos a los criterios hermenéuticos actualmente imperantes.

XV. Protocolícese, notifíquese, hágase saber al Tribunal de Enjuiciamiento del Ministerio Público Fiscal de la Nación, al doctor Federico Guillermo Reynares Solari y a la doctora Cecilia Alida Indiana Garzón, agréguese copia de la presente resolución en el expediente CUDAP: EXP-MPF: 1492/2021 y, oportunamente, archívese.



EDUARDO EZEQUIEL CASAL
Procurador General de la Nación
Interino



Ministerio Público
Procuración General de la Nación



ANEXO I

**EQUIPO DE ORIENTACIÓN Y SEGUIMIENTO EN CASOS DE
VIOLENCIA DE GÉNERO**

Objeto

El Equipo de Orientación y Seguimiento en casos de Violencia de Género tiene por objeto orientar, abordar y erradicar actos que supongan alguna forma de discriminación, violencia o acoso en razón del género, orientación sexual o identidad de género, en las relaciones laborales del Ministerio Público Fiscal de la Nación, con el fin de promover un ambiente laboral y un servicio de justicia libres de violencias y discriminación.

Por “violencia, discriminación o acoso por motivo de género, orientación sexual o identidad de género” se entenderá a toda acción u omisión que, de manera directa o indirecta, excluya, subordine, estereotipe, degrade, ofenda o de cualquier modo discrimine a una persona, o la afecte de manera arbitraria o desproporcionada; o limite, restrinja o anule el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos en razón de su género, orientación sexual o identidad de género.

Ámbito de actuación

El Equipo formará parte de la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos y podrá solicitar la intervención de la Dirección General de Políticas de Género, la Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas u otra dependencia de esta institución.

Conductas alcanzadas

Tendrá intervención ante conductas de violencia, discriminación o acoso en razón del género, orientación sexual o identidad de género que involucren a algún/una integrante del MPF, que ocurran durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado de él, en espacios públicos o privados, dentro o fuera del horario laboral, en desplazamientos, viajes o eventos de cualquier tipo, o en comunicaciones o contactos por cualquier vía.

Atenderá consultas o denuncias que involucren magistrados/as, funcionarios/as y empleados/as del MPF, con independencia de su situación de revista, modalidad de

designación, contratación o antigüedad, de acuerdo con los regímenes, resoluciones y leyes vigentes.

Conformación del Equipo de Orientación y Seguimiento en Casos de Violencia de Género

Estará conformado por profesionales con formación y experiencia en materia de violencia, discriminación o acoso en general, y en género, diversidades sexuales e identidades de género en particular, provenientes de distintas disciplinas, en la medida de lo posible, de psicología, trabajo social y abogacía. Estará integrado por al menos tres personas.

Facultades y funciones del Equipo de Orientación y Seguimiento en Casos de Violencia de Género

a) Recibir las consultas y presentaciones que involucren a algún/una integrante de este MPF.

Si los casos de violencia, discriminación o acoso involucran a personas ajenas al organismo, ellas podrán efectuar una presentación para que se le dé el curso correspondiente.

b) Informar a la persona consultante acerca de las situaciones alcanzadas por su actuación, los procesos y sus consecuencias, y la posibilidad de solicitar medidas de protección, evitar represalias o garantizar el normal desarrollo del procedimiento.

c) Solicitar la colaboración o intervención de la Dirección General de Políticas de Género, la Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas u otra dependencia para brindar una adecuada contención a las víctimas, en cualquier momento del proceso.

d) Diseñar el plan de acción y las estrategias a seguir. En ese marco, mantener entrevistas con los involucrados o terceros, solicitar informes y, en la medida de lo posible, promover el diálogo entre los involucrados, de acuerdo a las pautas fijadas en el Protocolo de actuación.

e) Proponer una solución fundada a partir de un abordaje interdisciplinario y, de corresponder, propiciar la intervención de la Secretaría Disciplinaria y Técnica.

f) Procurar que dentro del organismo se adopten las medidas necesarias para, en caso de corresponder, hacer cesar la situación puesta en conocimiento o denunciada.



Ministerio Público

Procuración General de la Nación

- g) Realizar el seguimiento de los casos que fueron derivados o que no continuaron por decisión de la persona que realizó la consulta o denuncia.
- h) Recolectar y procesar información con fines estadísticos.
- i) Gestionar una cuenta de correo electrónico y líneas telefónicas para la atención de estos casos.
- j) Promover acciones de concientización sobre esta problemática.
- k) Presentar iniciativas de capacitación para todos los integrantes de este organismo, a través de la Dirección General de Capacitación y Escuela del MPF.

Las funciones asignadas complementan aquellas enunciadas por la Resolución PGN 623/13 de creación de la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos.

Principios rectores

a) Información y asesoramiento

Toda persona que efectúe una consulta o presentación deberá ser informada y asesorada sobre la normativa vigente y las herramientas que tiene a su disposición.

b) Diligencia, celeridad, respeto y no revictimización

La persona que realice una consulta o presentación será tratada con respeto, escuchada sin menoscabo a su dignidad y sin intromisión en aspectos irrelevantes para el conocimiento o abordaje de los hechos.

Se evitará su innecesario sometimiento a demoras y derivaciones, consultas inconducentes, reiteraciones de relatos, exámenes médicos o psicológicos, exposición que permita su identificación o de sus datos personales, cuestionamientos o cualquier tipo de referencia a antecedentes o conductas que no guardan una estricta relación con el caso, y cualquier acción, omisión o expresión verbal, gestual u otra que minimice, ridiculice o suponga juicios de valor sobre su persona o sus dichos.

c) Reserva de las actuaciones

El legajo será confidencial para las personas ajenas al conflicto. Cuando el caso así lo requiera, también se podrá disponer fundadamente su reserva respecto de alguno de los involucrados.

d) Respeto a los derechos y las garantías. Perspectiva de género

En el marco de su intervención, el Equipo deberá propiciar el reconocimiento de los derechos de las víctimas y abordar el caso con perspectiva de género.

Registro y estadísticas

Recogerá y sistematizará los datos de las consultas o presentaciones para efectuar un diagnóstico de los conflictos, y de su posterior evolución.

Ese registro deberá asegurar la confidencialidad de aquella información que permita identificar a las personas involucradas.

Anualmente, deberá comunicar la información obtenida a la Dirección General de Políticas de Género.

PROTOCOLIZACION
FECHA: 14/11/22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación



ANEXO II

**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DEL EQUIPO DE ORIENTACIÓN Y
SEGUIMIENTO EN CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Objeto

Este protocolo tiene por objeto guiar la actuación del Equipo de Orientación y Seguimiento en casos de Violencia de Género en el marco de su intervención, en los casos de violencia basada en el género, orientación sexual o identidad de género que involucre a algún/una integrante del Ministerio Público Fiscal de la Nación.

Consulta o presentación ante el Equipo de Orientación y Seguimiento en casos de Violencia de Género

El Equipo recibirá las presentaciones o consultas que por cualquier medio efectúen quienes se sientan víctimas de conductas de violencia, discriminación o acoso por motivos de género, orientación sexual o identidad de género.

Escuchará a la persona consultante, indistintamente del medio elegido, y le informará sobre las situaciones alcanzadas por este protocolo, los derechos y las garantías que la asisten, los procedimientos y las herramientas de las que dispone, y cualquier otro aspecto que pudiera resultarle útil.

Las entrevistas se realizarán por al menos dos integrantes del Equipo, en lo posible, de distinta formación profesional.

La persona consultante podrá solicitar ser atendida por un miembro de su mismo género u orientación sexual, de ser ello posible.

En caso de considerarse necesario, el Equipo podrá contar con la asistencia y el asesoramiento de la Dirección General de Políticas de Género y la Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas.

Consultas y presentaciones anónimas o formuladas por terceras personas

Cuando un tercero ponga en conocimiento del Equipo conductas de violencia, discriminación o acoso por motivos de género, orientación sexual o identidad de género, o si la noticia fuese anónima, el Equipo deberá contactarse, con la discreción del caso, con la persona indicada como víctima para hacerle saber que se tomó conocimiento de hechos que podrían estar afectándola/o y brindarle información acerca sus funciones y de la posibilidad

de mantener una entrevista y llevar adelante el procedimiento previsto, además de ofrecerle apoyo, contención y asesoramiento.

Asesoramiento ante posibles delitos

Si se advierte que las conductas relatadas podrían tratarse de un delito de acción privada o dependiente de instancia privada, se asesorará a la persona afectada sobre la posibilidad de realizar una denuncia y de dar intervención a la Dirección General de Acompañamiento, Orientación y Protección a las Víctimas, sin perjuicio de que se pongan en práctica las acciones o medidas previstas para estos casos.

Elaboración de un legajo reservado. Registro

Cuando se dé intervención al Equipo por medio de una consulta o una presentación, se formará un legajo que deberá ser registrado en el sistema COMDOC o el que lo reemplace.

Ese legajo será confidencial para las personas ajenas al conflicto. Cuando el caso así lo requiera, también se podrá disponer fundadamente su reserva respecto de alguno de los involucrados.

Procedimiento y constancias en el legajo

En el legajo se registrarán todas las diligencias o medidas que se lleven a cabo en relación con el caso consultado o presentado ante el Equipo.

A modo enunciativo, el legajo deberá contener lo siguiente:

- a) Datos personales relevantes para identificar a las personas involucradas en la situación puesta en conocimiento del Equipo y posibles testigos de esos hechos.
- b) Descripción de la situación.
- c) Evaluación de la situación, el plan de acción y las estrategias de intervención. De corresponder, sugerencia de medidas de protección o acompañamiento y contención.
- d) Resumen de cada entrevista o comunicación que se efectúe entre la persona afectada o quien realizó la consulta inicial y el Equipo en el que se deberá consignar quién tuvo la iniciativa, el motivo, la fecha, el modo en la que se llevó a cabo y qué personas del Equipo intervinieron.
- e) Resultados de las intervenciones y de las estrategias adoptadas.

PROTOCOLIZACION
FECHA: 14/11/22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

Evaluación final. Finalización del procedimiento

Una vez concluido el plan de acción, el Equipo elaborará un informe final que deberá contener una relación del caso con una propuesta fundada de solución.

Si la situación encuentra solución con la intervención del Equipo se reservarán las actuaciones en el ámbito de la Oficina de Bienestar Laboral y Resolución de Conflictos.

Si se considera que las conductas expuestas podrían tener implicancias desde el punto de vista disciplinario, se remitirán todas las constancias del caso a la Secretaría Disciplinaria y Técnica, previo informar dicha circunstancia a la persona consultante.

Cuando el caso sea derivado a la Secretaría Disciplinaria y Técnica, el Equipo deberá continuar con el seguimiento hasta su resolución final.

Plazos de la intervención

El Equipo deberá actuar con diligencia y sin demoras innecesarias.

Actualización

Con base en la experiencia obtenida y la información que surja de las estadísticas, el Equipo deberá evaluar y, de corresponder, sugerir la formación de una Mesa de Trabajo para la actualización de este Protocolo.

PROTOCOLIZACION
FECHA: 14/11/22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

ANEXO III
RÉGIMEN DE FUNCIONARIOS Y EMPLEADOS DEL MINISTERIO
PÚBLICO FISCAL DE LA NACIÓN (aprobado por Res. PGN 128/10)

ARTÍCULO 20º: Los derechos del personal del Ministerio Público Fiscal de la Nación son:

- a) Estabilidad.
- b) Retribución por sus servicios.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación.
- e) Licencias y justificaciones.
- f) Obra Social.
- g) Cobertura de seguros de vida y por accidentes de trabajo.
- h) Consultas e interposición de Recursos.
- i) Jubilación.
- j) Renuncia.
- k) Ambiente de trabajo libre de discriminación por razones de nacionalidad, religión, opinión política, género, orientación sexual o identidad de género.

El personal no permanente gozará de los derechos previamente enunciados, con excepción de los referidos en los incisos a) y c), con las salvedades correspondientes. El derecho de renuncia no alcanza al personal contratado, que se regirá por lo que establezca el contrato respectivo.

ARTÍCULO 34 bis: El personal del Ministerio Público Fiscal de la Nación tiene derecho a desarrollar su actividad laboral en un ambiente de trabajo libre de discriminación, violencia y acoso por razones de nacionalidad, religión, opinión política, género, orientación sexual, identidad de género o cualquier otra.

Ante la noticia de la vulneración de este derecho se procederá conforme a la reglamentación y protocolo vigentes.

ARTÍCULO 35º: Todo/a agente del Ministerio Público Fiscal de la Nación deberá observar una conducta irreprochable. Deberá desempeñar personal y eficientemente sus tareas en la forma que determina la reglamentación. Dentro y fuera del servicio deberá abstenerse de realizar cualquier acto que, por acción u omisión, suponga alguna forma

de discriminación, violencia o acoso por motivos de género, nacionalidad, origen étnico, religión, opinión política, edad, orientación sexual, identidad de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social que implique menoscabo, segregación, exclusión o que tenga el propósito de afectar o deteriorar, restringir, limitar o anular el goce o reconocimiento total o parcial de los derechos y libertades fundamentales y, por tanto, garantizadas constitucionalmente, previstas en tratados internacionales de derechos humanos y leyes.

ARTICULO 48°: Las propuestas de promociones o designaciones deberán ajustarse a la estructura de cargos de la propia dependencia y del fuero, estar guiadas por el respeto a la igualdad de género, y al sistema previsto por el artículo art. 56. Aquellas que importen postergación de personal con mayor antigüedad notoria o categoría superior, deberán ser fundadas.

ARTICULO 56°: Para la promoción de funcionarios/as y empleados/as se deberá considerar a quienes revistan en la categoría inmediata inferior al cargo a ocupar en las dependencias o fiscalías del fuero de que se trate, teniéndose en cuenta la aptitud y títulos de los/las aspirantes, la idoneidad y conducta demostradas en su desempeño, debidamente registradas y calificadas, y la antigüedad en el Ministerio Público Fiscal, Ministerio Público de la Defensa o en la Justicia Nacional y en el cargo; pudiéndose priorizar la especialidad por fuero y la pertenencia a la dependencia respectiva, cuando hubiera aspirantes en igualdad de condiciones.

La falta de título habilitante cuando fuere exigible o de aptitud para desempeñar el cargo a proveer, autorizará la elección del/de la candidato/a entre aquellos/as que posean el cargo inmediato inferior en la misma o en otras dependencias del Ministerio Público o del Poder Judicial de la Nación, respetando los parámetros generales.

El concepto de categoría inmediata inferior se ve determinado por la estructura de la dotación real de agentes con que cuenta la dependencia en el momento de producirse la vacante.

Excepcionalmente, ante el supuesto de que el/la agente de la dependencia donde se registra la vacante no se encuentre en condiciones de ascender y de que ningún/una agente de otra dependencia, que revista en la misma categoría, reúna los requisitos, se podrá proponer –conforme idéntico procedimiento de selección– a aquellos/as aspirantes que se desempeñen en la categoría subsiguiente.

PROTOCOLIZACION
FECHA: 14/11/22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

La propuesta de ascenso no puede basarse exclusivamente en uno de los criterios de ponderación, debiendo concurrir al mayor número posible de ellos, para promover una distribución más igualitaria de género en la dependencia.

ARTÍCULO 80º: Todos los/las agentes con categoría igual o inferior a Prosecretario Jefe de los Agrupamientos Técnico Administrativo, de Servicios Auxiliares o del Cuerpo de Relatores y Secretarios Privados con una antigüedad mayor a seis meses, deberán ser calificados anualmente por los/las titulares de las dependencias en las que presten servicios, con el objeto de que la aptitud indicada en el punto a) del artículo 57 pueda ser ponderada con parámetros objetivos e iguales.

Regirá igual obligación respecto de las/los agentes que en el curso del período calificable se hubieran desempeñado en la dependencia por más de seis meses. Las personas que hubieran gozado licencias extraordinarias por un período mayor a ese plazo no serán calificadas, exceptuando los supuestos contemplados en los artículos 16 (nacimiento de hijo/a), 18 (excedencia), 19 (tenencia con fines de adopción) y 20 (atención de hijos/as menores) de la Resolución PGN 615/13, sus modificatorias y complementarias.

ARTÍCULO 81º: El Régimen de calificaciones estará sujeto a las siguientes pautas:

1.- Cumplimiento de tareas asignadas:

Se tomará en cuenta el rendimiento general valorando a tales efectos eficiencia, celeridad, laboriosidad y responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas.

2.- Iniciativa y colaboración:

Se ponderará el espíritu de iniciativa y de colaboración del/de la agente.

3.- Comportamiento:

Se ha de valorar:

Trato con los/las superiores iguales y subordinados. Trato con los/las litigantes y público en general.

4.- Versatilidad:

Se pondérará la capacidad del/de la agente para ejecutar tareas distintas de las que habitualmente cumple.

Los estudios realizados o títulos obtenidos no importarán por sí solos la aptitud a que se refiere la presente pauta.

5.- Aptitud para el Ascenso:

Se tomará en cuenta la idoneidad para realizar trabajos de un nivel superior, y, en su caso, las condiciones para dirigir, fiscalizar y organizar.

6.- Asistencia. Menciones. Sanciones:

El promedio resultante de las cinco anteriores pautas calificadorias podrá ser aumentado o disminuido, tanto de acuerdo a las asistencia y puntualidad del/de la agente como, en su caso, a las menciones fundadas en tareas de excepción que haya recibido o sanciones que le hayan sido impuestas en el período de calificación.

7.- Antigüedad y Títulos:

Por cada tres años o fracción mayor a los dos años y medio de antigüedad en el Ministerio Público o en la Justicia Nacional se sumará un punto más.

Se descontarán del tiempo de servicio aquellas licencias sin goce de haberes usufructuadas, con excepción de las licencias por excedencia.

Se adicionará un punto más por título universitario.

Los títulos intermedios, en aquellos planes de estudio universitario que así lo admitan, valdrán la mitad del punto del título mayor de grado y solo serán reconocibles en aquellos supuestos en que la titulación de grado no ha sido conferida.

Las titulaciones terciarias no universitarias valdrán la mitad de un punto.

Todas las titulaciones de postgrado serán acumulables al puntaje obtenido en el grado.

Por cada título de magister o de carrera de especialización de postgrado universitario se adicionará otro punto hasta un máximo de cinco.

Por tesis doctoral defendida y aprobada se adicionarán dos puntos.

8.- Procedimiento y Oportunidad de Calificación:

Se realizará una vez al año por el período comprendido entre el 1 de noviembre del año anterior y el 31 de octubre de cada año en curso.

a) La calificación será efectuada en noviembre.

b) Los/Las responsables de la calificación podrán requerir la opinión de los/las funcionarios/las de quienes dependan directamente los/las empleados/das de que se trate.

c) Las calificaciones serán notificadas entregando copia al/a la agente, quien podrá solicitar reconsideración en el plazo de tres (3) días hábiles. La reconsideración deberá ser resuelta en el plazo de cinco (5) días hábiles contados desde su presentación.

La interposición del recurso de reconsideración lleva implícito el jerárquico en subsidio. Cuando expresa o tácitamente la reconsideración fuera rechazada, las

PROTOCOLIZACION
FECHA 14 / 11 / 22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

actuaciones deberán ser elevadas en el término de cinco (5) días de oficio o a pedido de parte, según que hubiera recaído o no resolución denegatoria expresa.

El plazo para resolver el recurso jerárquico será de cinco (5) días hábiles.

Resuelto el recurso por la autoridad de superintendencia, podrá interponerse recurso jerárquico ante el Procurador General de la Nación, y su resolución agotará la instancia administrativa.

Las calificaciones firmes y consentidas se remitirán a la Dirección de Recursos Humanos para su incorporación al legajo del/de la agente.

9.- Del Cómputo y Calificación definitiva del/de la agente:

La calificación final será la resultante de los siguientes cómputos:

Las pautas 1, 2, 3, 4 y 5 se calificarán de 1 al 10 y se obtendrá un promedio de las cinco.

El promedio obtenido en el punto previo podrá ser adicionado o disminuido con un margen máximo de un punto –con arreglo a la pauta 6– a cuyo resultado se le adicionará la pauta 7.

10.- De los efectos de las calificaciones:

Quienes en los ítems 1 a 5 obtengan un promedio inferior a cinco puntos no podrán ser considerados/as aptos/as para el ascenso.



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

ANEXO IV

**REGLAMENTO DISCIPLINARIO PARA LOS/AS MAGISTRADOS/AS DEL
MINISTERIO PÚBLICO FISCAL DE LA NACIÓN**

(aprobado por Res. PGN 2627/15)

Artículo 2. Deber de buena conducta

Los/as magistrados/as del Ministerio Público Fiscal tienen el deber genérico de observar buena conducta dentro y fuera del ejercicio de sus funciones.

Son comportamientos violatorios de los deberes de los/as magistrados/as los que se encuentran descritos en los artículos 68 y 69 de la Ley 27148, así como aquellos que puedan configurar un apartamiento al deber de buena conducta previsto en el artículo 62 del citado cuerpo legal. Entre ellos, cualquier acto que suponga alguna forma de discriminación, violencia o acoso con motivos de género, nacionalidad, origen étnico, religión, opinión política, edad, orientación sexual, identidad de género, o cualquier otra condición o circunstancia personal, física o social que implique menoscabo, segregación, exclusión o que tenga el propósito de afectar o deteriorar, restringir, limitar o anular el goce o reconocimiento total o parcial de los derechos y libertades fundamentales y, por tanto, garantizadas constitucionalmente, en los tratados internacionales de derechos humanos y en las leyes.

Artículo 19 bis. Reconocimiento del derecho de las víctimas

Se deberán garantizar los derechos de las víctimas (Ley 27372) y abordar los casos con perspectiva de género.

Artículo 24. Formalidades para la recepción de denuncias.

Los/as empleados/as, funcionarios/as y magistrados/as del Ministerio Público Fiscal están obligados/as a recibir denuncias escritas, aun anónimas, de infracciones disciplinarias en las que presuntamente hubiere incurrido un/a magistrado/a.

Las denuncias verbales serán recibidas por un/a funcionario/a o magistrado/a, quien deberá labrar un acta en la que verificará la identidad del/a denunciante y asentará su nombre y apellido, así como su fecha de nacimiento, estado civil, profesión, domicilio constituido y documento de identidad. En ese instrumento se consignarán los hechos relatados y se agregará la documentación y demás elementos de prueba que se ofrezcan,

relativos a lo denunciado. El acta será firmada en todas las hojas por el/la denunciante y quien la hubiere recibido.

Por razones fundadas, o cuando los hechos involucren discriminación, violencia o acoso basados en el género, orientación sexual o identidad de género, el/la funcionario/a o magistrado/a interviniente podrá omitir en el acta la identidad del/a denunciante y reservar sus datos personales en un sobre cerrado que adjuntará al acta de denuncia.

Artículo 33. Instructor/a del sumario

Podrá ser designado/a instructor/a del sumario cualquier magistrado/a o funcionario/a del agrupamiento técnico-jurídico del Ministerio Público Fiscal.

Cuando de la denuncia o de lo actuado se advierta alguna forma de discriminación, violencia o acoso basados en el género, orientación sexual o identidad de género, el/la instructor/a que se designe deberá estar capacitado/a en la materia.

Artículo 34. Secretario/a de actuación

El/La instructor/a podrá designar un/a secretario/a de actuación a fin de que lo/a asista en su labor, quien responderá por el cumplimiento de las diligencias que le fueran encomendadas.

Cuando de la denuncia o de lo actuado se advierta alguna forma de discriminación, violencia o acoso basados en el género, orientación sexual o identidad de género, el/la instructor/a que se designe deberá estar capacitado/a en la materia.

Artículo 53. Anotación

Notificada y firme la resolución final del sumario, la Secretaría Disciplinaria y Técnica remitirá copia a las áreas pertinentes para la toma de razón de lo decidido, la anotación en los legajos personales y la concreción, en su caso, de las medidas dispuestas.

Idéntica diligencia deberá efectivizarse en caso de que el procedimiento administrativo hubiere derivado en la apertura de la instancia ante el Tribunal de Enjuiciamiento del Ministerio Público Fiscal de la Nación.

Cuando se trate de hechos que involucren cuestiones de discriminación, violencia o acoso basados en el género, orientación sexual o identidad de género, se hará saber lo resuelto al Equipo de Orientación y Seguimiento en Casos de Violencia de Género con fines estadísticos.



Ministerio Público
Procuración General de la Nación



ANEXO V
REGLAMENTO DISCIPLINARIO PARA FUNCIONARIOS/AS Y
EMPLEADOS/AS DEL MINISTERIO PÚBLICO FISCAL DE LA NACIÓN
(aprobado por Res. PGN 52/08)

ARTICULO 3 bis: Se deberán garantizar los derechos de las víctimas (Ley 27382) y abordar los casos con perspectiva de género.

Cuando se trate de hechos que involucren cuestiones de discriminación, violencia o acoso basados en el género, orientación sexual o identidad de género, se hará saber lo resuelto al Equipo de Orientación y Seguimiento en Casos de Violencia de Género con fines estadísticos.

ARTÍCULO 15: Las denuncias deberán formalizarse por escrito y contendrán, en forma clara y precisa:

- a) La redacción circunstanciada de la irregularidad administrativa que se denuncie.
- b) La identificación del/la funcionario/a o empleado/a a quien se imputa si lo hubiere, o la dependencia en el que supuestamente se habría cometido.
- c) Todos los demás elementos que puedan conducir a la eventual comprobación de la irregularidad que se denuncia, a la determinación de su naturaleza y gravedad, y a la individualización de sus responsables.

Si el/la denunciante fuere un particular deberá identificarse y manifestar su domicilio real, a los efectos de la investigación.

Por razones fundadas, o cuando los hechos involucren discriminación, violencia o acoso basados en el género, orientación sexual o identidad de género, el/la instructor/a interviniente podrá omitir en el acta la identidad del/a denunciante y reservar sus datos personales en un sobre cerrado que adjuntará al acta de denuncia.

Iniciada la información sumaria o el sumario, en la primera diligencia el/la instructor/a citará al/a la denunciante para la ratificación de la denuncia, como así también para que manifieste si tiene algo más que agregar, quitar o enmendar. Si no compareciere, se lo/a citará por segunda vez. En el supuesto de que no concurriere, sin causa que lo/a justifique, el/la instructor/a deberá disponer las diligencias y medidas tendientes a esclarecer lo denunciado, siempre y cuando resultare *prima facie* verosímil. En la misma forma deberá proceder ante denuncia anónima.

ARTÍCULO 16: Iniciada una información sumaria o sumario, el/la Procurador/a General de la Nación, o en su caso, el/la magistrado/a o funcionario/a que ejerza facultades de superintendencia, designará al/a magistrado/a o funcionario/a letrado/a que conducirá la misma.

Cuando de la denuncia o de lo actuado se advierta alguna forma de discriminación, violencia o acoso basados en el género, orientación sexual o identidad de género, el/la instructor/a que se designe deberá estar capacitado/a en la materia.

Los/as instructores/as tendrán independencia en sus funciones, debiendo evitar todo acto que pueda afectarla. Sólo podrán ser apartados/as por causas legales o reglamentarias.

ARTÍCULO 17: Cada instructor/a podrá nombrar y ser auxiliado/a por un secretario/a para la sustanciación de la investigación que se les encomiende, a fin que lo/a asista en su labor, el/la que responderá por el cumplimiento de las diligencias que le fueran encomendadas.

Cuando de la denuncia o de lo actuado se advierta alguna forma de discriminación, violencia o acoso basados en el género, orientación sexual o identidad de género, el/la secretario/a que se designe deberá estar capacitado/a en la materia.



Ministerio Público
Procuración General de la Nación



ANEXO VI
REGLAMENTO PARA LA SELECCIÓN DE MAGISTRADOS/AS DEL
MINISTERIO PÚBLICO FISCAL DE LA NACIÓN
(aprobado por Res. PGN 1457/17 y sus modificatorias)

Artículo 3. Cargos concursables. Mínimo de personas inscriptas

Para cubrir los cargos vacantes de los/las magistrados/as mencionados en los incisos a) a f) del artículo 44 de la LOMPF, el/la Procurador/a General de la Nación (PGN) convocará a concursos de oposición y antecedentes, abiertos y públicos.

Cuando la cantidad de postulantes mujeres no alcance el 30% del total de personas inscriptas, se dispondrá la ampliación del plazo de inscripción por no menos de diez (10) y no más de veinte (20) días. Durante este periodo, sólo se podrán inscribir mujeres. Sin perjuicio de esto, las personas que ya se encuentren inscriptas podrán actualizar sus antecedentes hasta la nueva fecha de cierre de inscripción. Si en la segunda convocatoria no se alcanzara tal porcentaje, el concurso seguirá su curso.

En el supuesto de que la cantidad de personas inscriptas no alcance para conformar las ternas de candidatos/as para cubrir cada una de las vacantes concursadas, deberá efectuarse un nuevo llamado hasta lograr el cumplimiento de dicho requisito o proceder a desacumular la o las vacantes correspondientes.

Artículo 6. Publicidad de la convocatoria

La convocatoria deberá ser publicada inmediatamente en el Boletín Oficial de la República Argentina durante tres (3) días y, en forma resumida, en por lo menos un (1) diario de circulación nacional por un (1) día.

La convocatoria también se publicará en el sitio *web* y en las cuentas de las redes sociales del Ministerio Público Fiscal de la Nación.

A su vez, se deberá requerir colaboración para difundir la/s convocatoria/s a los Poderes Judiciales, Ministerios Públicos, Colegios de Abogados, Facultades de Derecho públicas, otras instituciones públicas y agrupaciones de magistrados/as, funcionarios/as o empleados/as de los Poderes Judiciales, Ministerios Públicos y de abogados/as, especialmente aquellas que contribuyan a convocar la inscripción de mujeres, según se estime conveniente.

Artículo 7. Integración del Tribunal

Las personas que integrarán el Tribunal Evaluador establecido por el artículo 50 de la LOMPF, serán elegidas mediante sorteo público con bolillero, a realizarse en la sede de la Secretaría de Concursos en la fecha y hora que se establecerá en la resolución de convocatoria prevista en el artículo 5 de este Reglamento.

El Tribunal será presidido según lo previsto en el artículo 8 de este Reglamento e integrado, además, por tres (3) magistrados/as del Ministerio Público Fiscal de la Nación y un/a (1) jurista invitado/a.

Los/as integrantes del Tribunal deberán desempeñarse preferentemente en el fuero o área de especialización del/de los cargo/s a concursar. La composición del Tribunal procurará garantizar la diversidad geográfica, funcional y de género de quienes lo integren.

Los/as magistrados/as que integren el Tribunal deberán pertenecer en la medida en que resulte posible, por lo menos, a tres (3) jurisdicciones diferentes.

El Tribunal deberá estar integrado por al menos dos (2) magistrados/as con el cargo estipulado en los incisos a), b), c) o d) del artículo 44 de la LOMPF y un/a (1) magistrado/a con el cargo estipulado en los incisos e o f del mismo artículo.

En el caso de que el concurso sea para cubrir las vacantes previstas en el artículo 44, inciso a), el Tribunal deberá estar conformado por magistrados/as con rango de Fiscal General y al menos un/a (1) Procurador/a Fiscal.

El sorteo de magistrados/as deberá garantizar la presencia en el Tribunal de al menos una (1) magistrada mujer. En caso que el/la PGN no integre el Tribunal, su vacante será ejercida por una magistrada mujer elegida por sorteo.

Los/as juristas de cada uno de los concursos serán sorteados/as de una lista de académicos/as o juristas de reconocida trayectoria, profesores/as titulares, asociados/as eméritos/as o adjuntos/as en la carrera de abogacía de universidades públicas nacionales designados/as por concurso, ajenos/as al Ministerio Público Fiscal de la Nación. En los casos en los que el Tribunal se encuentre integrado por una sola mujer en calidad de vocal magistrada titular, el sorteo de juristas invitados/as se realizará con una nómina conformada, exclusivamente, por mujeres.

La lista de juristas será actualizada por la Secretaría de Concursos y se renovará cada dos (2) años.

PROTOCOLIZACION
FECHA: 14/11/22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación



No podrá integrar el Tribunal el/la jurista que hubiera desempeñado cargo o función pública jerárquica durante la última dictadura cívico militar o quien promueva posiciones contrarias a las instituciones democráticas y los derechos humanos.

También en el mismo acto, se elegirá por sorteo, al menos, a ocho (8) magistrados/as suplentes y dos (2) juristas suplentes, escogidos con idéntico criterio, para el caso de renuncia, remoción, suspensión preventiva, licencia, recusación o excusación de los/as titulares.

Artículo 14. Formulario. Presentación de la documentación

Las inscripciones serán realizadas mediante el formulario confeccionado a tal fin, disponible en el portal *web* del Ministerio Público Fiscal. Dicho formulario de inscripción deberá ser completado y presentado de acuerdo a lo indicado en la resolución de convocatoria. Cualquier otro método de inscripción no será considerado válido.

La persona postulante deberá adjuntar la siguiente documentación en el formulario de inscripción:

- a) una (1) copia certificada de su D.N.I.;
- b) una (1) foto tipo carnet, que haya sido tomada en un período que no exceda un (1) año;
- c) una (1) copia certificada del título de abogada/o, legalizado por la universidad que lo expidió y por el Ministerio de Educación de la Nación;
- d) informe de antecedentes penales con firma digital emitido por el Registro Nacional de Reincidencia con antelación no mayor de seis (6) meses a la fecha de inscripción;
- e) una (1) copia de los documentos que acrediten los antecedentes laborales, las certificaciones de servicios, las licencias y los antecedentes disciplinarios;
- f) una (1) copia de los documentos que acrediten los antecedentes académicos;
- g) una (1) copia de las publicaciones científico-jurídicas (con protección contra modificaciones). Se admitirán trabajos pendientes de publicación o bajo proceso de arbitraje con la correspondiente nota de la editorial.

Cuando se invoquen antecedentes correspondientes a los incisos e) y f) cuyas constancias se encuentren elaboradas en idioma extranjero, deberá también acompañarse copia de una traducción simple, firmada por la persona postulante y adjuntar una declaración jurada especial sobre la fidelidad de su contenido, en la que además consten todas las cuestiones relevantes inherentes al antecedente en cuestión y toda aquella

solicitada en particular en el formulario de inscripción. Similar obligación tendrá quien invoque antecedentes correspondientes al inciso g en idioma extranjero, respecto del título o índice de la publicación aportada.

En cuanto a los sujetos obligados por la Ley 27499 (Ley Micaela), sólo se admitirá su participación en tanto hubieran acreditado la realización de los cursos correspondientes a la fecha de cierre del período de inscripción.

Toda la información contenida en el formulario de inscripción como la que resulte de la documentación adjunta reviste el carácter de declaración jurada.

Artículo 20. Actualización de antecedentes

A excepción de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 3 de este Reglamento, no se admitirá la presentación de nuevos antecedentes con posterioridad a la clausura del plazo de inscripción, salvo en aquellos casos en los que, a requerimiento del Tribunal, se deban corregir omisiones no sustanciales.

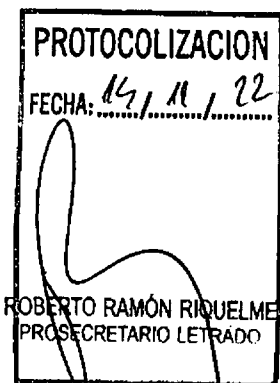
Artículo 35. Pruebas de oposición. Características principales

Las pruebas de oposición consistirán en:

a) EXAMEN ESCRITO. La redacción de uno o más dictámenes, recursos o actos procesales en función del cargo concursado, referentes a expedientes reales que serán determinados por sorteo público con bolillero que realizará la Secretaría de Concursos el día del examen entre un número mínimo que garantice la transparencia. Se podrá disponer la modificación de ciertos elementos o circunstancias de los casos. El examen podrá incluir también algunas consignas teóricas. Se garantizará el resguardo de la confidencialidad de las partes.

A cada concursante se le entregará en forma simultánea una copia del caso, expediente o piezas procesales pertinentes en el momento de la prueba.

Los/as concursantes dispondrán de un plazo que fijará previamente el Tribunal, que no podrá exceder de siete (7) horas. Podrán consultar material normativo, bibliográfico y jurisprudencial que exista en la dependencia donde se realiza la prueba y aquel otro, del mismo carácter, que trajeren consigo de manera impresa. No podrán utilizarse como material de consulta dictámenes ni proyectos correspondientes a planteos formulados por representantes del Ministerio Público Fiscal de la Nación a excepción de los dictámenes de los/as Procuradores/as Fiscales ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación y del/ de la PGN



Ministerio Público
Procuración General de la Nación



La Secretaría de Concursos implementará un proceso que asegure mantener el anonimato a los fines de la evaluación de los exámenes escritos por parte del Tribunal.

Sólo tendrán acceso al recinto donde se realice la oposición escrita los/as integrantes del Tribunal y el personal de la Secretaría de Concursos.

Los/as concursantes no podrán ingresar a la sala donde tendrá lugar el examen con teléfonos celulares ni con cualquier otro dispositivo que permita la transmisión digital de datos.

b) EXAMEN ORAL PENAL. En el caso de concursos para cubrir cargos penales, el examen oral consistirá en la preparación y exposición de uno o más actos procesales determinados por el Tribunal en función del cargo concursado, referentes a expedientes reales. Se podrá disponer la modificación de ciertos elementos o circunstancias de los casos. Los expedientes o casos serán elegidos por sorteo público con bolillero llevado a cabo por la Secretaría de Concursos el día del examen entre un número que garantice la transparencia. El examen podrá incluir también algunas consignas teóricas. Se garantizará el resguardo de la confidencialidad de las partes.

El orden de exposición de las personas concursantes se determinará por sorteo público. El Tribunal fijará el número de aspirantes que participará cada día, de modo tal de asegurar que la prueba concluya en la jornada. Por cada grupo de concursantes se seleccionará un expediente o caso hipotético diferente de complejidad análoga. La exposición será pública salvo para las/os concursantes y será registrada en formato de audio o audiovisual.

A cada concursante se le entregará simultáneamente, con la antelación que disponga el Tribunal, una copia del expediente, caso o piezas procesales pertinentes.

Podrán consultar material normativo, bibliográfico y jurisprudencial que exista en la dependencia donde se realiza la prueba y aquel otro que trajeren consigo de modo impreso. No podrán utilizarse como material de consulta dictámenes ni proyectos correspondientes a planteos formulados por representantes del Ministerio Público Fiscal de la Nación a excepción de los dictámenes de los/las Procuradores/as Fiscales ante la Corte Suprema de Justicia de la Nación y del/de la PGN.

La disertación no podrá ser leída con excepción de alguna referencia bibliográfica o jurisprudencial.

c) EXAMEN ORAL NO PENAL. En el caso de concursos para cubrir cargos no penales, el examen oral consistirá en la exposición de un tema que elegirá la persona concursante de una nómina de temas seleccionados por el Tribunal y publicados con una

antelación de cinco (5) días a la fecha de su realización. El acto será público, salvo para los/as concursantes, y será registrado en formato de audio o audiovisual.

La disertación no podrá ser leída con excepción de alguna referencia bibliográfica o jurisprudencial.

En todos los concursos, en la instancia escrita u oral, se incluirán como contenido obligatorio cuestiones que permitan evaluar la perspectiva de género de los/as postulantes.

Artículo 42. Pautas de evaluación

Los antecedentes, hasta un máximo de setenta y cinco (75) puntos, serán evaluados conforme a las siguientes pautas:

a) Antecedentes en el Ministerio Público o en el Poder Judicial, nacional, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, teniendo en cuenta el o los cargos desempeñados, los períodos de actuación, la naturaleza de las designaciones, las características de las actividades desarrolladas, la experiencia en la gestión y en la coordinación de equipos acordes con la responsabilidad del cargo concursado, las sanciones disciplinarias recibidas y –en su caso– los motivos del cese. Se concederán hasta treinta (30) puntos.

b) Cargos públicos no incluidos en el inciso anterior, labor en organismos no gubernamentales o instituciones privadas vinculadas al sistema judicial y ejercicio privado de la profesión. Para el primer caso, se tendrán en cuenta el o los cargos desempeñados y la naturaleza de las designaciones. En todos los casos se considerarán los períodos de actuación, las características de las actividades desarrolladas, la experiencia en la gestión y en la coordinación de equipos acordes con la responsabilidad del cargo concursado, las sanciones disciplinarias recibidas y –en su caso– los motivos del cese. Se concederán hasta treinta (30) puntos.

Se otorgarán hasta quince (15) puntos adicionales a los indicados en los incisos precedentes por especialización funcional o profesional con relación a la vacante.

Si algún/a aspirante acreditar antecedentes en los incisos a) y b), el puntaje acumulado de ambos no podrá superar los treinta (30) puntos. En el mismo caso, si se otorgaren puntos adicionales por especialización funcional o profesional, la suma total no podrá superar los cuarenta (40) puntos.

c) Título de doctor, *master* o especialización en Derecho, teniendo en cuenta la materia abordada y su relación con la materia del concurso; la universidad que lo expidió;

PROTOCOLIZACION
FECHA: 14 / 11 / 22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECREARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación



la calidad y cantidad de cursos previos exigidos en la currícula de la carrera para acceder al título; las calificaciones obtenidas en tales cursos, así como en el examen de tesis, tesina o trabajo final, o bien en sus defensas; y la calidad del tribunal examinador. Los cursos realizados como parte de una carrera de doctorado, maestría o especialización incompleta o estando pendiente de aprobación la tesis, tesina o trabajo final, o que por cualquier otra causa no se hubiera expedido aún el título, se computarán en este inciso. También se contemplará aquí la certificación de otros cursos de actualización o de posgrado, siempre que se acredite que el/la postulante ha sido evaluado/a. Finalmente se computarán los cursos dictados por el Ministerio Público Fiscal de la Nación aunque no requieran evaluación, así como también toda capacitación obtenida en cursos o carreras vinculados con el abordaje de alguna forma de discriminación, violencia o acoso con motivos de género, nacionalidad, origen étnico, religión, opinión política, edad, orientación sexual, identidad de género, como así también aquellos que se vinculan a la gestión de los recursos humanos. Estos últimos serán especialmente valorados. Por este rubro se concederán hasta doce (12) puntos.

d) Docencia e investigación universitaria o equivalente y otros cargos académicos no computados en incisos anteriores, teniendo en cuenta la institución donde se desarrollaron las tareas, las materias o cursos dictados y su relación con la especialidad del cargo vacante, los cargos desempeñados en grados o en posgrados y la naturaleza de las designaciones; así como la participación en carácter de disertante, panelista o ponente en cursos y congresos de interés jurídico. Se considerará la actualidad, continuidad e intensidad de la labor desarrollada por el/la concursante. También se computarán la designación en otros cargos académicos, becas y premios obtenidos mediante concurso de antecedentes o de oposición. Por este rubro se concederán hasta nueve (9) puntos.

e) Publicaciones científico jurídicas. Se evaluarán especialmente la calidad, extensión, originalidad y la relación de su contenido con la especialidad del cargo vacante. Asimismo, se considerará el carácter de autoría, la actualidad, continuidad e intensidad de la producción jurídico literaria y la editorial y los medios en los que se publicaron las obras. Se admitirán trabajos pendientes de publicación o bajo proceso de arbitraje con la nota de la editorial respectiva. Se concederán hasta nueve (9) puntos.

Artículo 43. Dictamen del Tribunal. Plazo. Fundamentación

Luego del informe sobre los antecedentes confeccionado por la Secretaría de Concursos, y en un plazo que no supere los quince (15) días, el Tribunal emitirá el

dictamen final que establecerá el orden de mérito que resulte de las calificaciones obtenidas en las pruebas de oposición y en la evaluación de cada concursante.

El dictamen final estará debidamente fundado y deberá especificar los criterios de evaluación aplicados en la corrección.

En el supuesto de paridad en el orden de mérito de dos o más concursantes, el Tribunal dará prioridad a quien haya obtenido mejor puntuación en las pruebas de oposición. En el caso de persistir la paridad en la puntuación, se dará prioridad a la concursante mujer.

Artículo 46. Acreditación de aptitud psicofísica

Una vez resueltas las impugnaciones, las personas que conforme el dictamen final del Tribunal integrarían las ternas correspondientes y las listas complementarias, deberán acreditar su aptitud psicofísica para ocupar el cargo al que aspiran, mediante certificación expedida por el Departamento de Medicina Preventiva y Laboral del Poder Judicial de la Nación o por los servicios especializados de universidades nacionales u hospitales públicos de las distintas regiones del país con los que se haya celebrado convenio.

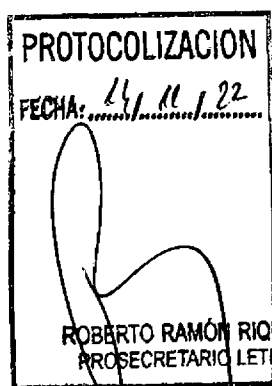
Las evaluaciones psicológicas deberán tener en cuenta las pautas establecidas por la PGN para los exámenes psicofísicos, y abordar en todo momento la perspectiva de género que debe poseer el perfil de un/a magistrado/a con independencia del ámbito en que se desenvuelva.

El informe médico revestirá carácter confidencial.

Las impugnaciones deberán efectuarse por escrito, adjuntando u ofreciendo la prueba que se estime corresponda, dentro del plazo de cinco (5) días de notificado el resultado, y serán resueltas por una Junta interdisciplinaria, designada por la/el P.G.N., compuesta por tres (3) profesionales del campo de la salud especialistas en la temática, uno/a (1) de los/as cuales deberá ser a propuesta de la/el interesada/o y costado por ella/él.

El certificado de aptitud psicofísica expedido en los términos de este reglamento, tendrá una vigencia de dos (2) años y será el Tribunal de cada concurso la autoridad que en cada caso deberá disponer su aplicación al trámite en el que interviene.

Quien sin causa justificada no concurriera, dentro del plazo que se establezca, a realizar los exámenes médicos que correspondan, quedará automáticamente excluido/a del concurso.



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

ANEXO VII

**REGLAMENTO PARA EL INGRESO DEMOCRÁTICO E IGUALITARIO
AL MINISTERIO PÚBLICO FISCAL DE LA NACIÓN**

(aprobado por Res. PGN 507/14)

Artículo 16. Inscripción

La persona que se postule para ingresar al Ministerio Público Fiscal deberá generar un usuario en el sistema que se habilite en el sitio institucional. Una vez registrada, deberá completar por vía informática un formulario uniforme de inscripción, cuyo contenido tendrá carácter de declaración jurada, que incluirá, entre otra, la siguiente información:

a) Sus datos personales, tales como el nombre y el apellido completos, el domicilio real, número de documento, lugar y fecha de nacimiento, nacionalidad, identidad de género, estado civil, entre otros.

b) Si tiene vínculos familiares dentro del Ministerio Público Fiscal de la Nación o Poder Judicial de la Nación, en cuyo caso deberá detallar su nombre completo, grado de parentesco, cargo y dependencia donde se desempeña, entre otros.

c) Sus antecedentes laborales, profesionales y académicos, que se tendrán en cuenta para determinar la adecuación con los eventuales perfiles del/de la postulante.

Además, deberá declarar:

a) Ciudad y, cuando correspondiere, fuero o área de especialización para la cual se postula.

b) Que conoce quiénes integran el órgano evaluador y si se encuentra comprendido/a en alguna de las causales previstas en el artículo 23 de este Reglamento.

c) Que conoce y acepta los términos del presente Reglamento y que no se encuentra alcanzado/a por ninguno de los impedimentos establecidos en el artículo 13.

d) Si está interesado/a en participar en procesos de selección de vacantes permanentes, no permanentes o ambas. Tal declaración podrá ser modificada durante toda la vigencia del concurso.

En el formulario de inscripción se exigirá también la carga digital de la siguiente documentación:

a) Copia del documento nacional de identidad.

b) Copia legalizada del título obtenido o certificación de estudios concluidos.

c) Constancias de los antecedentes laborales, profesionales y académicos que se declaren, cuando el concurso contemple puntajes por antecedentes.

d) Un *curriculum vitae* completo.

En cualquier etapa del concurso el/la postulante podrá darse de baja, lo que será entendido como renuncia indeclinable al mismo.

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 22431 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 22. Composición

Los miembros del CPE serán designados/as por el/la Procurador/a General entre cualquiera de los/as magistrados/as y/o funcionarios/as del organismo con jerarquía igual o superior a la de secretario/a de fiscalía de primera instancia o cargo equivalente, quienes durarán en funciones por el plazo que se establezca en su designación o hasta tanto sean remplazados/as. La composición del CPE deberá garantizar una representación equitativa de género.

Artículo 26. Tribunal Evaluador

Para la realización de cada concurso, en función de las excusaciones o recusaciones que en cada caso se presenten, y de acuerdo con las particularidades del acto concursal, el/la Procurador/a General seleccionará entre los miembros del CPE, un Tribunal Evaluador compuesto por tres (3) miembros titulares y tres (3) suplentes. La composición del Tribunal Evaluador deberá garantizar una representación equitativa de género. La integración del Tribunal Evaluador se comunicará junto con la publicación de la lista definitiva de personas inscriptas, y no dará lugar a planteo alguno.

PROTOCOLIZACION
FECHA: 14 / 11 / 22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación



Artículo 44. Prueba de conocimientos teóricos

El examen teórico incluirá conceptos básicos sobre historia de la República Argentina y Latinoamérica, el sistema constitucional, Derechos Humanos, ordenamiento institucional y jurídico del Ministerio Público Fiscal de la Nación y conocimientos relacionados con los institutos y disposiciones del sistema de enjuiciamiento acusatorio contemplados en el Código Procesal Penal Federal –Ley 27150 y su modificatoria Ley 27482–. Deberá contener preguntas que permitan evaluar la perspectiva de género de las personas concursantes.

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.

Artículo 57. Prueba escrita de oposición

El examen consistirá en el análisis y la resolución de aspectos procesales o sustanciales de acuerdo a la intervención del Ministerio Público Fiscal de la Nación y podrá incluir preguntas teóricas. El contenido se ajustará a la competencia material de las jurisdicciones convocadas y contendrá, además, consignas que permitan evaluar la

perspectiva de género de las personas concursantes. Asimismo, se evaluarán aspectos de ortografía, gramática y redacción de textos.

Las pruebas serán confeccionadas por la autoridad de aplicación. Para cada concurso se garantizarán al menos tres temas, que se sortearán el día del examen conforme la afluencia de postulantes.

La autoridad de aplicación implementará un mecanismo que asegure mantener el anonimato para la corrección por parte del Tribunal Evaluador. En caso de que se produzca una develación de identidad por parte de un/a postulante el Tribunal Evaluador designado para ese concurso deberá excluirlo/a de la evaluación.

Los/as concursantes dispondrán de un plazo que se fijará previamente, no inferior a una (1) hora ni superior a tres (3). Podrán consultar material normativo, bibliográfico y jurisprudencial que trajeren consigo de manera impresa. No podrán ingresar a la sala donde tendrá lugar el examen con teléfonos celulares ni con cualquier otro dispositivo que permita la transmisión digital de datos.

Artículo 59. Evaluación de los antecedentes

Una vez corregidas las pruebas de oposición, el Tribunal Evaluador procederá a la evaluación de los antecedentes profesionales y académicos de quienes las hayan aprobado.

Los antecedentes serán evaluados conforme a las siguientes pautas:

a) Hasta diez (10) puntos por los antecedentes profesionales vinculados con la especialidad de la función que se concursa, desempeñados en el Ministerio Público o en el Poder Judicial nacional, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en funciones públicas, en organismos no gubernamentales o instituciones privadas relacionadas al sistema judicial o ejercicio privado de la profesión. Se tendrán en cuenta el o los cargos desempeñados, los períodos de actuación, la naturaleza de las designaciones, las características de las actividades desarrolladas, las sanciones disciplinarias recibidas y –en su caso– los motivos del cese, entre otros criterios.

b) Hasta cinco (5) puntos por la obtención de títulos de posgrado (doctorado, maestría, especialización o diplomatura). Se tendrá en cuenta la materia abordada en relación con la competencia material del concurso que se trate. Serán ponderados en todos los casos aquellos estudios realizados sobre Derecho Constitucional, Derechos Humanos, perspectiva de género, como así también, aquellos que hacen a la gestión de recursos humanos.

PROTOCOLIZACION
FECHA: 17 / 11 / 22
ROBERTO RAMÓN RIQUELME
PROSECRETARIO LETRADO



Ministerio Público
Procuración General de la Nación

c) Hasta tres (3) puntos por la aprobación de cursos de actualización o de posgrado y por la participación y asistencia a congresos, jornadas y seminarios. Se computarán aquellos cursos en los que se acredite que la/el postulante ha sido evaluado, así como la participación en carácter de disertante o panelista, siempre que los estudios se relacionen con la especialidad de la función que se concurra o versen sobre Derecho Constitucional, Derechos Humanos o perspectiva de género.

d) Hasta siete (7) puntos por el ejercicio de la docencia, investigación universitaria o equivalente y otros cargos académicos no computados en incisos anteriores. Se tendrán en cuenta la institución donde se desarrollaron las tareas, las materias o cursos dictados y su relación con la especialidad de la función que se concurra, los cargos desempeñados en grados o en posgrados, la naturaleza de las designaciones y las fechas de su ejercicio. También se computarán becas y premios obtenidos, entre otros criterios.

e) Hasta tres (3) puntos por las publicaciones científico-jurídicas. Se admitirán trabajos pendientes de publicación o bajo proceso de arbitraje con la correspondiente nota de la editorial. Se evaluará especialmente la calidad, extensión y originalidad de cada trabajo; y la relación de su contenido con la especialidad de la función que se concurra, o bien sobre Derecho Constitucional, Derechos Humanos, perspectiva de género y gestión de recursos humanos.

f) Hasta dos (2) puntos por todos aquellos antecedentes considerados relevantes por el Tribunal Evaluador que no hayan sido incluidos en los rubros anteriores.