



## Situación del Sector Informática

Noviembre 2021

Este documento presenta una sistematización de la información sobre los principales problemas referidos a las condiciones de trabajo del sector informática, tomando como base lo expresado por las y los trabajadores en diversas reuniones y en el relevamiento sectorial que se llevó adelante como resultado de su organización. A esto se agregarán algunos datos producidos por el Centro de Investigación y Formación de la Asociación Judicial Bonaerense para complementar ciertos aspectos.

Dado que el relevamiento presentó carácter confidencial no se hará mención explícita a las delegaciones sino que, en los casos en los que sea necesario precisar diferencias, se referirá a casos numerados.

### **1. Carrera: desigualdad entre organismos, arbitrariedad en los ascensos y designaciones, desfasajes entre niveles de responsabilidad exigidos y categorías salariales**

La ausencia de carrera para este sector es una situación que la AJB viene denunciando hace años puesto que produce, por una parte, un desfasaje entre niveles de calificación requeridos y remuneración salarial acorde y, por el otro, situaciones de desigualdad al interior del Poder Judicial por las cuales quienes realizan la misma tarea perciben diferente remuneración debido a la diferente categorización.

#### **1.1 Calificación y formación requeridas**

El avance tecnológico y del proceso de digitalización en el Poder Judicial requiere que sus trabajadores y trabajadoras tengan que actualizarse permanentemente para el trabajo y que el personal que se incorpora cuente con saberes técnicos y profesionales especializados para llevar adelante las tareas requeridas.

En relación con la **matriculación**, la mayoría de quienes trabajan en las delegaciones del Ministerio Público y participaron del relevamiento poseen matrícula. Esto es expresión de una especialización pero además constituye un gasto para quienes trabajan. En el caso de las delegaciones de Corte, las plantas son más numerosas y una parte cuenta con matriculación y otra no. Esa proporción es variable: en algunos casos no hay ninguna persona matriculada, en otros representa o supera el 50% y en otros cuentan solamente con una persona matriculada en toda la planta. De acuerdo con lo que establece la ley 13.016<sup>1</sup>, todos los y las profesionales que trabajen en organismos públicos

---

<sup>1</sup> La Ley provincial N° 13.016 puede consultarse en <http://www.cpciba.org.ar/ley13016>

tienen la obligación de estar matriculados en el Colegio Profesional de Ciencias Informáticas de la Provincia de Buenos Aires (CPCIBA).

Se menciona también que quienes desempeñan tareas como **oficiales de registro** debieron capacitarse y aprobar un examen para obtener la habilitación, aunque esta mayor funcionalidad y responsabilidad no tiene ningún reconocimiento en la remuneración.

Por último, es importante destacar que la capacitación, perfeccionamiento, especialización y cursos a queda cargo de cada trabajador o trabajadora.

## 1.2 Ingreso y carrera actual

En el caso de Administración de Justicia los ingresos se realizan actualmente en el nivel 8 (Aux. 3°) pero parte de las plantas actuales hicieron su ingreso en el nivel 6 (Aux. 5°), por lo que su posición relativa al inicio y la cantidad de niveles que tuvieron que ascender para lograr el nivel actual, fueron mayores. Por otro lado, se mencionó que con anterioridad al año 2010/2011 los ingresos al sector tenían como cargo mínimo el de nivel 14 (Of. 2°), pero que esto dejó de ocurrir en la práctica. En el relevamiento se identificaron algunas situaciones de trabajadores con más de 20 años de antigüedad con cargos correspondientes al nivel 12 (Of. 4°) o al nivel 17 bis (Of. 1°) o de nivel 15 (Of. de servicios generales) y 34 años de antigüedad.

En cuanto a la composición de la planta, el hecho de que los ingresos se realicen con el cargo de Auxiliar 3° dificulta la tarea de encontrar profesionales idóneos que son los que está requiriendo el sector. Esta situación hace que se contrate personal sin título ni experiencia.

**Tabla 1. Trabajadores/as del sector informática por nivel y categoría salarial y organismo empleador**

Nivel salarial		Min. Público		Adm. Justicia	
8	Aux. 3° (ingresante)	0	0%	0	0%
9	Aux. 3° (recategoriado)	0	0%	6	2%
10	Aux. 1°	1	1%	28	10%
12	Oficial 4°	3	2%	50	18%
14	Oficial 2°	3	2%	19	7%
15	Oficial de Servicios Generales	0	0%	18	6%
17B	Of. 1° en AJ y Peritos IV y V en MP	6	4%	37	13%
17	Perito III	24	17%	32	11%
18	Perito II	48	34%	15	5%
18.5	Perito I o Jefe de Despacho	26	18%	37	13%
19	Delegados/as	27	19%	23	8%
19.22		0	0%	4	1%
19.5		2	1%	1	0%
20		3	2%	1	0%
0	No asignado	0	0%	9	3%
		<b>143</b>		<b>280</b>	

**Fuente:** ClyF-AJB sobre base de datos de personal al 10/08/2021.



En Ministerio Público, prácticamente no existe posibilidad de ascenso ni de carrera profesional, dado que el ingreso se realiza para quienes son profesionales en el nivel 17 (perito III). No obstante, con el paso de los años se produce un aumento de las responsabilidades, conocimientos y funciones, sin que esta situación tenga un correlato en la categorización. De este modo, hay casos de trabajadores que tuvieron su último ascenso hace 10 o inclusive hasta 20 años atrás.

Por este motivo y por el hecho de que no exista un reconocimiento salarial acorde con el nivel de profesionalización demandado, varios trabajadores y trabajadoras adoptan como estrategia individual de incremento de ingresos, estudiar la carrera de Abogacía para obtener el bloqueo de título. Sin embargo, este conocimiento que además representa un gasto para quienes realizan estos estudios no aporta de manera directa al desarrollo del sector.

Entre las desigualdades que se producen es posible destacar situaciones en las que, por ejemplo, un trabajador o una trabajadora que cuenta con título profesional y matriculación y una antigüedad de entre 8 y 10 años en el Poder Judicial que trabaja en Administración de Justicia tiene categoría de oficial 4° (nivel 12), mientras que una persona con igual calificación que recién ingresa a trabajar al Ministerio Público lo hace como perito III (nivel 17). La diferencia en el básico entre el nivel 14 y el nivel 17 es de un 22,2%.

En lo relativo a este aspecto, podrían proponerse las siguientes acciones:

- Elaborar un proyecto de carrera para el sector informático del Poder Judicial que contemple el nivel de profesionalización existente, jerarquice la función y elimine las inequidades entre quienes realizan la misma tarea.
- Eliminar las brechas de desigualdad, recategorizando a los trabajadores y trabajadoras en relación con la calificación y sus funciones reales.
- Analizar la posibilidad de incluir bloqueo de título u otros componentes salariales que reconozcan y valoren la profesionalización (reconocimiento de título, por ejemplo).
- Que el Poder Judicial brinde acceso a la formación vinculada al trabajo, de manera gratuita y en horario de trabajo.

## **2. Extensión, intensificación y flexibilización de la jornada de trabajo**

Durante la pandemia, y como consecuencia de la implementación del trabajo remoto, la demanda se incrementó notablemente. Esto tuvo diversos impactos en la jornada de trabajo que llevaron a su extensión, a una mayor intensidad en los ritmos y a una mayor disponibilidad, flexibilizando días y horarios.

**Más horas.** Respecto del aumento en la cantidad de horas trabajadas, en algunos casos se expresó que es habitual trabajar 7 u 8 horas diarias, o entre 35 y 40 horas semanales; es decir, 1 o 2 horas más por día sobre lo establecido para la jornada normal y habitual (6 horas diarias, 30 semanales). Si bien no es habitual cabe destacar que en algunos casos, hay grupos de trabajadoras y trabajadores que en ejercicio de su derecho a la jornada limitada se niegan a atender llamados por fuera del horario normal y de la jornada convenida.

**Guardias.** En el 100% de los casos relevados, tanto en Ministerio Público como en Administración de Justicia, se expresó que las guardias realizadas no tienen compensación horaria. En cuanto a su modalidad y organización, es diversa: en algunos casos es fija, en otros variable y en otros, ambas. Por lo general, quienes tienen función de delegado o delegada parecieran encontrarse de “guardia permanente”, no respetándose el derecho al descanso y la jornada limitada de trabajo. En algunos casos, el teléfono de guardia se turna quincenalmente entre delegado/a y subdelegado/a bajo las condiciones mencionadas anteriormente.

**Viajes a juzgados de paz o dependencias descentralizadas.** El tiempo de viaje extiende la jornada de hecho. Dependiendo de las distancias a recorrer puede llegar hasta a duplicarla, produciendo un desgaste adicional. La necesidad de pernoctar, que será retomada más adelante, se vincula con las largas distancias y con el reconocimiento de la necesidad de descanso.

**Más trabajo, nuevas tareas.** En cuanto a la intensidad, la información relevada permite dar cuenta de la diversidad de tareas que se realizan en las delegaciones y que en algunos casos un mismo trabajador/a puede realizar cualquiera de ellas o si se especializa en algún área o tarea a veces no tiene posibilidad de recambio. El contexto de pandemia también implicó más trabajo por la implementación y puesta en marcha de modo acelerado de, por ejemplo, la creación de usuarios remotos y la asistencia para el trabajo remoto a quienes nunca antes habían ingresado con este sistema, así como de la mesa virtual. Se mencionó también que con el tiempo las delegaciones de tecnología informática fueron tomando algunas tareas que antes correspondían a otras áreas como arquitectura o mantenimiento.

**En cualquier día y horario.** La mayor disponibilidad tiene relación directa con las formas que adoptó la organización del trabajo en el contexto de pandemia. Si bien el Convenio N° 426 sobre teletrabajo celebrado entre la AJB y la Suprema Corte (aprobado por Resolución N° 478/20) hace referencia al carácter voluntario y que el horario de trabajo debe ser el mismo que de manera presencial, en la práctica esto no fue así por diversas razones. Sea debido a pedidos de titulares de las dependencias para resolver un determinado trabajo, la diferente disponibilidad de recursos y medios para conectarse, las dificultades en el acceso a la conexión remota llevó a que durante las 24 hs. hubiera trabajadores y trabajadoras conectados a las computadoras de sus oficinas. En algunos casos se expresó que se reciben y atienden consultas las 24 hs., los fines de semana y los feriados: *“durante la pandemia por el trabajo remoto atendemos gente las 24 hs. y los sábados, domingos y feriados sin ningún tipo de compensación ni reconocimiento, ni aumento de personal”*.



Según el relevamiento realizado todas las delegaciones de Ministerio Público afirman que parte de la planta trabaja periódicamente después del horario judicial y que esta situación es previa a la pandemia, pero que a partir de ella empeoró. En el caso de Administración de Justicia, la cantidad que realiza trabajos fuera del horario judicial de forma habitual pareciera ser menor. No obstante, el trabajo fuera de horario en pandemia afecta a gran parte de la planta (más de la mitad en algunos casos, en otros toda la planta).

La presencialidad también es alta: en dos delegaciones es del 100%, en otras tres está entre el 75 y el 90% y solo en un caso es de la mitad. Esta alta presencialidad se realiza con rotación y no excluye la modalidad remota, por lo que el trabajo continúa al irse de la oficina.

En lo relativo a la jornada de trabajo, podrían identificarse las siguientes necesidades y demandas:

- Que se respete el derecho a la jornada limitada de trabajo y al descanso necesario.
- Que se prevean mecanismos de compensación horaria por las guardias realizadas.
- Que las comunicaciones se realicen exclusivamente a los celulares u otros medios de la delegación y no a los personales.
- Que se analice la incorporación de más personal en función de la demanda existente y de las necesidades de cobertura horaria.

### 3. Tareas y asignación del trabajo

La identificación y descripción de tareas que se realizan fue necesaria para comenzar a reconocer y hacer visible todo el trabajo que se hace. En las delegaciones dependientes de la Subsecretaría Tecnología Informática de la Suprema Corte se identificaron cinco áreas: Capacitación, Redes, Comunicaciones y Técnica; a las que se sumaron tareas de tipo administrativas, mesa de ayuda y viajes a dependencias descentralizadas. En el caso del Ministerio Público el trabajo de las delegaciones se dividió en: Asistencia Técnica y Mesa de Ayuda, Capacitación; Administración y mantenimiento de recursos informáticos, Redes y Comunicaciones, Tareas Administrativas y Firma Digital.

De la participación en los relevamientos se verificó que existe diversidad, principalmente, en dos sentidos: la organización de las áreas y las tareas que se realizan no son las mismas en todas las delegaciones ni tampoco lo es la composición de los equipos y la distribución del trabajo.

Sobre el primer aspecto cada delegación sumó, eliminó o reorganizó tareas y áreas según su realidad. Sobre el segundo aspecto se observó que donde las plantas son pequeñas, quienes las

integran realizan todos o casi todos los trabajos necesarios (casos 4 y 7 en AJ y 3, 4, 5 y 6 en MP). En otros casos, se observa una división del trabajo y cierta especialización de algunos trabajadores/as en determinadas áreas. Se puede suponer que en aquellas áreas o tareas donde los porcentajes son muy bajos, la sobrecarga es mayor dado que caería en una o a lo sumo dos personas la responsabilidad de la tarea o área. Esto impacta en la posibilidad de recambio y se agrava en aquellas áreas que requieren que se actúe en el momento como, por ejemplo, en el caso de redes. En los siguientes cuadros se indican estas situaciones en las celdas color naranja.

% de personal por tipo de Área/Tarea AJ	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Caso 6	Caso 7
Administrativa	42,86%	27,27%	33,33%	40,00%	30,00%	20,00%	100,00%
Comunicaciones	71,43%	9,09%	83,33%	100,00%	30,00%	40,00%	100,00%
Redes	28,57%	9,09%	66,67%	100,00%	20,00%	40,00%	100,00%
Capacitación	42,86%	36,36%	16,67%	100,00%	40,00%	40,00%	100,00%
Técnica	71,43%	36,36%	66,67%	100,00%	80,00%	80,00%	100,00%
Mesa de Ayuda	100,00%	90,91%	33,33%	0,00%	100,00%	80,00%	100,00%
Viajes descentralizados	28,57%	72,73%	66,67%	100,00%	30,00%	80,00%	100,00%

En Ministerio Público la división del trabajo muestra que los equipos tienen una mayor homogeneidad, con una tendencia a que todas las personas hacen todas las tareas o la mayor parte de ellas.

% de personal por Área/Tarea MP	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Caso 6
Administrativa	100,00%	50,00%	33,33%	100,00%	10,00%	100,00%
Comunicaciones	85,71%	75,00%	100,00%	0,00%	100,00%	75,00%
Redes	85,71%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	75,00%
Capacitación	71,43%	75,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Firma digital	28,57%	50,00%	100,00%	100,00%	40,00%	50,00%
Técnica	85,71%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Mesa de Ayuda	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Viajes descentralizados	71,43%	100,00%	100,00%	100,00%	30,00%	75,00%

A estas tareas, se le debe sumar la **permanente asistencia a organismos externos** como son el Banco de la Provincia de Buenos Aires (BAPRO), los Colegios de Abogados, las municipalidades, el fisco y otros colegios profesionales. La implementación del expediente electrónico y otras herramientas abiertas al público implican una mayor carga de trabajo, que es difícil de medir porque involucra a usuarios externos.



En relación con las tareas y asignación del trabajo, podrían mencionarse las siguientes acciones:

- Delimitar con claridad áreas, tareas y funciones, los recursos y la cantidad de personal necesario para poder realizarlo, los conocimientos requeridos y la disponibilidad horaria.
- Hacer una revisión de áreas en las que se observe poco personal para evaluar la sobrecarga y la necesidad de incorporar más personal con estos conocimientos específicos a la planta.

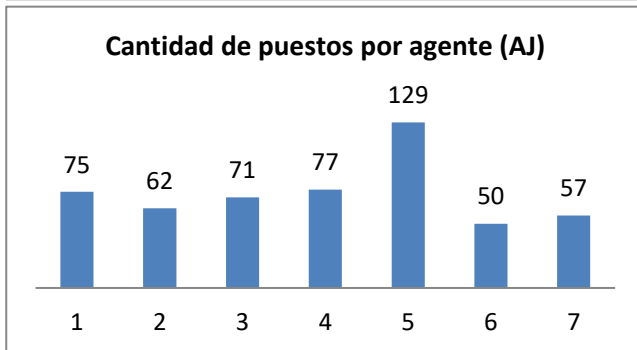
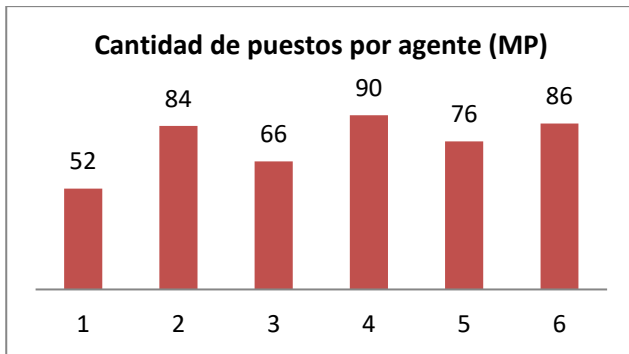
#### **4. Carga laboral**

Para medir la carga laboral que tiene el sector se construyeron una serie de indicadores que tomaron como base la cantidad de puestos de trabajo, usuarios de sistemas de gestión, dispositivos de hardware, redes y servicios a los que se asiste y su relación con la cantidad de trabajadores y trabajadoras que realizan ese trabajo. Este apartado busca aportar información que permita especificar necesidades y demandas a partir de las realidades de los lugares de trabajo y construir mínimos y máximos con criterios diferentes a los existentes.

##### **4.1 Puestos de trabajo asistidos por agente**

Un primer indicador refiere a la cantidad de puestos de trabajo asistidos por agente y se calcula dividiendo la cantidad de puestos de trabajo de los distintos fueros o sectores por la cantidad de trabajadoras y trabajadores de las plantas de cada delegación. Es importante saber que estos valores expresan el promedio existente pero no dan cuenta del trabajo total contenido en ellas ni tampoco los trabajos concretos que contiene. No obstante, un número muy superior está indicando que en ese lugar la planta es proporcionalmente más chica en relación con la cantidad de puestos que debe asistir. Determinar la cantidad razonable de puestos de trabajo a asistir es una tarea colectiva a definir por quienes trabajan en el sector.

Como se puede apreciar en los gráficos siguientes, vemos una cierta cantidad promedio y luego algunos casos en los que esta se incrementa. En el caso de Ministerio Público los casos relevados varían entre 52 y 90 puestos de trabajo por trabajador/a informático, y en Administración de Justicia esos valores se ubican entre 50 y 129. En cuanto a los promedios son de 73 y 70, respectivamente.



#### 4.2 Usuarios de sistemas de gestión por informático

Un segundo indicador refiere a la cantidad de usuarios de sistemas de gestión por cada trabajador/a informático, que se calcula dividiendo la cantidad de usuarios por cada sistema por la cantidad de informáticos capaces de brindar soporte. Para cada uno de los sistemas de gestión se indicaron con colores los valores mínimos (verdes) y los máximos (naranja) y al final se incluyó un promedio.

En Ministerio Público se registraron 17 sistemas de gestión diferentes, aunque no todos parecen utilizarse en todas las delegaciones. A fin de tener una aproximación, se hizo un recorte que incluye los 6 sistemas más utilizados. Mientras que el caso 3 muestra estar en el promedio, en el caso 1 pareciera que hay pocas personas que manejan algunos sistemas de gestión en relación con la cantidad de usuarios a los que deben asistir.

Sistemas de gestión MP	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Promedio
SIMP penal	102	60	62	70	58	70
SIMP civil	11	13	13	4	7	10
SIMP PROCEDIMIENTOS	84	0	75	70	38	53
SIMP GESTION	84	63	82	70	64	73
GUACAMOLE	69	63	69	70	71	68
FIRMA DIGITAL	117	53	74	120	95	92

En el caso de Administración de Justicia, la cantidad de sistemas de gestión es menor. En algunos casos se pudieron cuantificar usuarios y en otros se indicó que estos son variables y difíciles de estimar. En algunos casos se indicó la cantidad de personal que realiza ese trabajo de asistencia y en otros no se brindó el dato. En este caso, se observaron grandes diferencias entre mínimos y



máximos. Por ejemplo, para el Sistema Augusta (entre 300 y 89) y para el Guacamole (entre 262 y 44). Además, al igual que sucedió en el caso de Ministerio Público se ve que en casos como el 4 la cantidad de personas que pueden brindar este tipo de soporte son menos que el promedio.

Sistemas de gestión AJ	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Promedio
AUGUSTA	134	-	127	300	89	163
SIMP	7	32	39	90	24	38
PORTALES WEB	175	-	-	0	32	69
TEAMS	13	-	15	59	11	25
GUACAMOLE	57	262	70	102	44	107
FIRMA DIGITAL	67	-	17	63	55	50

#### 4.3 Dispositivos de hardware por técnico/a

Este indicador refiere a la relación entre la cantidad de dispositivos a los que el área de informática brinda soporte técnico (computadoras, impresoras, scanners, consolas de sonido, teléfonos, centrales telefónicas y teléfonos IP) y la cantidad de personas que realizan ese trabajo efectivamente. Su actividad se encuentra dentro de las tareas que realiza el área Técnica, que incluye la entrega, recambio, mantenimiento e instalación de los diferentes dispositivos, la realización de cableados, la supervisión del funcionamiento de las cámaras de seguridad y el control del stock, entre otros. A continuación, estableceremos mínimos, máximos y promedios para cada tipo de dispositivo a partir de la información aportada en el relevamiento.

En los siguientes cuadros puede verse que en algunos casos hay grandes diferencias entre mínimos y máximos. Por ejemplo, en AJ vemos que puede haber entre 67 y 228 PCs por técnico/a y en MP entre 23 y 133 impresoras. Sobre este aspecto habría que analizar qué cantidad sería razonable y ver cómo incide la dispersión territorial, ya que es un trabajo que requiere del traslado de personas y/o de los dispositivos. Además, hay que considerar que además del trabajo de conocimiento técnico se realizar la carga y descarga del equipamiento.

Administración de Justicia	Mínimo	Máximo	Promedio
PC	67	228	128
IMPRESORAS	44	202	80
SCANNERS	1	97	32
CONSOLAS DE SONIDO	2	5	3,5
TELEFONOS	102	304	175
CENTRALES TELEFÓNICAS	3	15	9

Ministerio Público	Mínimo	Máximo	Promedio
PC	33	93	71
IMPRESORAS	23	133	60
SCANNERS	8	33	19
TELEFONOS IP	1	27	7

#### 4.4 Redes, servidores y servicios por informático/a

En relación con la cantidad de redes a las que se debe realizar el mantenimiento observamos que no todas las delegaciones brindan asistencia para todos los tipos de redes y que en algunos casos la cantidad de informáticos/as que pueden realizar este trabajo es muy poca (casos 2 y 3 de AJ). Es importante considerar que las tareas de mantenimiento de redes, servidores y servicios deben realizarse en su gran mayoría fuera del horario judicial y que la caída de los equipos en cualquier día y horario requiere de asistencia inmediata.

Las tareas del área implican ampliar redes existentes, implementar nuevas redes en caso de mudanzas o la creación de organismos, mantener y monitorear los enlaces de internet de las dependencias y brindar seguridad en la red a bajo nivel (copias de seguridad y back up). Se pueden mencionar como ejemplo la conectividad de videoconferencias (cuya cantidad creció en el marco de la pandemia), internet, la asistencia cuando hay subrogancia de un juez de paz de una localidad a otro Juzgado, entre otras.

Los datos relevados indicaron que cada informático de una delegación determinada tiene a su cargo, para seguir el Caso 1: 3 redes wan, 9 SW, 7 LAN, 4 Redes Metropolitanas y 4 ISP. Al igual que se viene observando existen algunas diferencias notables entre los distintos casos. Para leer máximos y mínimos debemos seguir la lectura por tipo de red. Así, por ejemplo encontramos que en relación con las Redes SW hay delegaciones cuyos técnicos tienen 45 a cargo y en otras 9 o en el caso de las Redes LAN hay casos de 2 y hasta 83.

Redes por informático	AJ			MP		
	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Caso 6
REDES WAN	3	11	6	4	2	-
REDES SW	9	45	16	7	12	10
REDES LAN	7	30	83	7	2	3
REDES METROPOLITANAS	4	6	-	-	6	2
ISP (Prov. de internet)	4	14	5	-	-	3

En cuanto a los servidores, servicios y bases de datos encontramos nuevamente disparidad en cuanto a la información consignada y a las variaciones. Nuevamente, se indican en verde los valores mínimos y en naranja los máximos.

Servidores y servicios por Informático/a (MP)	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5
SERVIDORES	2	1	3	6	3
TOKENS	117	53	74	120	95

Servidores y servicios por Informático/a (AJ)	Caso 1	Caso 2	Caso 3	Caso 4	Caso 5	Caso 6
SERVIDORES	7	19	5	-	-	4
BASES DE DATOS	9	22	-	-	-	-
TOKENS	100	-	57	210	55	17
JUICIOS ORALES AL AÑO	2	12	-	-	-	-

Se indicó que los token tienen una duración de 2 años y que tras su vencimiento deben ser renovadas.

**Cada vez más servicios.** Una de las delegaciones señala:

*“Es innegable el crecimiento de la tecnología informática a nivel mundial. Nuestra Departamental no es la excepción. Nuestro trabajo crece día a día, no reflejándose este crecimiento en la cantidad de agentes que brindan asistencia técnica. Se han sumado servicios que antes pertenecían al área de Arquitectura, como Telefonía Fija, Telefonía Móvil y Cámaras de Seguridad, han sido trasladados al Departamento de Informática, sumando aún más tareas (AC. 3775/15).*

*Dado que **Todas las Nuevas Tecnologías** corresponden al Departamento de Informática (Ac. 2249/88 Art.3. Inc d y Ac. 3775/15) y viendo la expansión de nuevas áreas técnicas, donde todos los servicios de todos los organismo dependen y/o utilizan servicios informáticos. Sumado a todos los puntos antes expuestos, son solo algunas razones por las cuales estaríamos imposibilitados de contar con otra fuente laboral, obligándonos a la **dedicación exclusiva** de dichas tareas”.*

#### **5. Falta de recursos y problemas de infraestructura: financiamiento a cargo de quienes trabajan**

La falta de mobiliario adecuado para desarrollar la tarea fue un problema identificado en más de la mitad de las delegaciones relevadas, tanto en Administración de Justicia como en Ministerio Público. El espacio reducido de trabajo, el hacinamiento y el mal estado de los equipos fue mencionado como relevante por la mitad de las delegaciones de MP.

La falta de insumos y los problemas de ventilación fueron mencionados en mayor proporción en AJ que en MP. En una de ellas se mencionó que la calefacción es insuficiente y en otra que se necesita de un automotor nuevo.

<b>RECURSOS E INFRAESTRUCTURA</b>	<b>AJ</b>	<b>MP</b>
Espacio reducido de trabajo y hacinamiento	14,29%	50,00%
Falta de insumos para realizar la tarea (routers, antenas, cables de red, cámaras, micrófonos, auriculares, etc.)	42,86%	16,67%
Falta de mobiliario adecuado (sillas ergonómicas, etc.)	57,14%	66,67%
Mal estado de equipos (son viejos, se rompen con frecuencia, etc.)	0,00%	50,00%
Falta de ventilación	42,86%	33,33%
Mala o inadecuada iluminación para la tarea (reflejos en monitores, poca luz, etc.)	14,29%	33,33%

Durante la pandemia, los trabajadores y trabajadoras pusieron a disposición sus computadoras personales para realizar teletrabajo y soporte remoto. Cada informático/a debió proveerse su propio equipo y con ello dar soporte técnico a todos los usuarios del departamento judicial en el que trabaja.

En cuanto a quienes realizan las obras de red y cableado, se mencionó que la ropa de trabajo se la provee cada trabajador. Habría que ver también qué ocurre con las condiciones de seguridad y con la provisión y estado de los materiales y herramientas que se utilizan.

## **6. Problemas de salud**

Los dolores musculares y contracturas y los afecciones en la vista fueron los problemas de salud que más se mencionaron, estando presente en al menos el 70% de las delegaciones que participaron del relevamiento. Este tipo de problemas están asociados a una ergometría inadecuada del mobiliario para el desarrollo de las tareas y a los problemas de iluminación. También hay situaciones de estrés diagnosticado, dolores de cabeza y problemas auditivos (esto último surgió en mayor medida en Ministerio Público) y en menor medida se indicaron problemas en el túnel carpiano e infartos.

## **7. Movilidad y viáticos**

En la mayoría de los departamentos judiciales se asiste a juzgados de paz o a oficinas descentralizadas, con distancias máximas que llegan hasta 280 km. de la cabecera. La mayoría realiza el viaje dentro del mismo día, con excepción de un caso donde se mencionó la necesidad de pernoctar. Según la delegación, varía la cantidad de personas que cuentan con permiso de manejo y que se trasladan a otras localidades.

En un caso se señaló que solo se pagan viáticos si hay que ir fuera de la ciudad y si el regreso es después de las 15 hs. y que en el caso de los Juicios por Jurado -que pueden durar hasta altas horas de la noche, fines de semana-, no están contemplados los viáticos.



Sobre este aspecto es necesario:

- Establecer un criterio para el pago de movilidad y viáticos que esté acorde con la cantidad de juzgados u organismos descentralizados a los que se debe asistir y sus distancias máximas, considerando la jornada laboral y la necesidad de descanso de quienes realizan esta tarea. Para esto podrían tomarse las experiencias de otros sectores que se trasladan dentro del Poder Judicial como mandamientos y notificaciones o curadurías o peritos.
- Reconocimiento del gasto en el caso de los juicios por jurados y de mecanismos horarios compensatorios en relación con el tiempo dedicado.