

Consejo de la Magistratura

RESOLUCION N° 105/09

En Buenos Aires, a los 16 días del mes de abril del año dos mil nueve, sesionando en la Sala de Plenario del Consejo de la Magistratura del Poder Judicial de la Nación "Dr. Lino E. Palacio", con la Presidencia del Dr. Luis María Bunge Campos, los señores consejeros presentes, y

VISTO:

El expediente 113/2006, caratulado "Piumato, Julio y Caldara, Norma (U.E.J.N.) c/ Dra. Ana María Pérez Catón (Juzg. Civil N° 81)", del que

RESULTA:

I. La presentación del Secretario General de la Unión de Empleados Judiciales de la Nación, Julio Piumato, y la Secretaria General de la Comisión Interna del Fuero Civil de dicho gremio, Norma Caldara (fs.1/28), en la que denuncian "la insostenible situación laboral que se viene repitiendo en el Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 81, como consecuencia (...) de comportamientos manifiestamente impropios por parte de quien ejerce (...) [el cargo] de Prosecretaria 'Ad Hoc', Dra. Graciela Lombi, (...) configurativos (...) de diferentes conductas que la doctrina especializada considera violencia laboral, (...) en su variante de 'maltrato laboral' o en la de 'mobbing' o acoso laboral, en diferentes niveles de gravedad y de los que han venido siendo víctimas diferentes agentes o empleados (...) de dicha dependencia", muchos de los cuales se encuentran en la actualidad con licencia médica como consecuencia de diferentes patologías motivadas por su entorno laboral y en especial por el trato de la funcionaria antes nombrada (fs. 1).

Sostienen que tales conductas han sido permitidas, fomentadas y justificadas por la Juez titular de dicho juzgado, la Dra. Ana María Pérez Catón. Agregan que esta

situación fue puesta de manifiesto en reiteradas ocasiones ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, sin que hasta el momento de generarse los graves incidentes del 10 de abril del año 2006, se hubieran tomado medidas algunas al respecto.

Señalan que el inadecuado comportamiento de la Dra. Lombi llegó a su punto crítico el día 10 de abril de 2006, con el aparente intento de suicidio -en horario laboral y en el ámbito del Juzgado- por parte del oficial Sr. Roberto Vattuone.

Expresan que el trato descomedido de la Dra. Lombi, sus continuas faltas de respeto, los gritos, los insultos, las asignaciones arbitrarias y antirreglamentarias de tareas, el maltrato diario -llegando en algunos casos a extremos persecutorios contaron con la anuencia y permisividad de la responsable del Juzgado, la Dra. Pérez Catón, y del Secretario, Dr. Daniel Pittalá.

Reiteran los denunciantes que, de la totalidad del personal que conforma la plantilla del Juzgado Civil N° 81, una gran parte de empleados y agentes se encuentra o se ha encontrado en situaciones de largas licencias médicas -muchas de ellas por problemas de índole psicosocial-, y que el número de "pases" o solicitudes de "pases" a otro juzgado denotan la existencia de un ámbito laboral manifiestamente insalubre.

Posteriormente, detallan una lista de funcionarios y empleados cuyo testimonio solicitan en las presentes actuaciones.

Realizan una exhaustiva explicación de lo que se conoce como "mobbing" o acoso psicológico en el ámbito laboral, con citas doctrinarias de autores, aclarando que en el caso de marras, estas conductas contaron o bien con la aquiescencia y beneplácito, o bien con el silencio cómplice de la magistrada Pérez Catón.

Describen en forma detallada, cuáles son las consecuencias psicofísicas para las víctimas del proceso de acoso u hostigamiento en el ámbito laboral. Se

Consejo de la Magistratura

refieren mas adelante al concepto de salud laboral y la protección de la salud psicofísica como derecho fundamental, citando disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Informe sobre seguridad en el Trabajo del mes de julio de 2003. Citan el artículo 14 bis de la Constitución Nacional, en cuanto se refiere a las condiciones dignas y equitativas de labor, y otros instrumentos internacionales, como la Declaración Universal de Derechos Humanos arts. 1,3, 5, 7, 8 y 23; la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, arts. I, V y XIV; el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, arts. 7 y 12; la Convención Americana de Derechos Humanos, art. 5º; la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, art. 17. También, en cuanto al marco jurídico de protección contra estas conductas, los denunciantes citan la Ley 1225/04 de la Ciudad autónoma de Buenos Aires, la Ley 13.168 de la provincia de Buenos Aires contra la violencia laboral, la ley 7232 de la Provincia de Tucumán, sobre prevención, control, sanción y erradicación de la violencia laboral; la ley 5349 de la provincia de Jujuy, la ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe; la ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos.

En el mismo sentido, se mencionan algunos proyectos de ley, destacándose el Nº S-2635 presentado por el Senador y ex Consejero Dr. Miguel Ángel Pichetto.

Detallan luego los denunciantes las conductas de la jueza Pérez Catón que, a su juicio, serían configurativas de mal desempeño, por resultar conocedora de la situación y hasta posiblemente potenciadora de la misma. Invocan como precedente el proceso de enjuiciamiento seguido contra el Dr. Juan Mahdjoubian, en el cual uno de los cargos formulados al magistrado fue, precisamente, su silencio y complicidad frente al maltrato que el entonces Secretario de ese Juzgado, Dr. Mauro, infligía a sus empleados.

Solicitan los denunciantes como medida urgente la intervención de este Consejo de la Magistratura, la

suspensión y/o traslado de la Prosecretaria Dra. Graciela Lombi, de la Dra. Pérez Catón, y del Secretario Dr. Pittalá. Sostienen que han tomado conocimiento que el Juzgado en cuestión, formaba parte del proyecto de gestión para la calidad de la Justicia que encabezaba el ex Consejero, Dr. Quiroga Lavié, por lo que solicitan que se informe si en el marco de dicho proyecto, se han detectado signos o indicios de la problemática apuntada. Ofrecen como prueba la testimonial de los funcionarios y empleados antes nombrados, se solicite a la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil la totalidad de los legajos del personal que ha prestado servicios en el Juzgado Nacional de Primera Instancia N° 81, y la solicitud antes mencionada respecto del proyecto dirigido por el Dr. Quiroga Lavié.

II. Respecto a las actuaciones de Superintendencia promovidas por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, se destacan las siguientes constancias, cuyas copias obran en el expediente de este Consejo:

- A fs. 37 obra la carátula del Expediente de Superintendencia N° 117/06, iniciado por ante la Cámara de Apelaciones en lo Civil por la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación, contra la Dra. Pérez Catón, en el marco del Expediente de Superintendencia N° 92/06, también iniciado por denuncia de la U.E.J.N., cuya carátula obra a fs. 38.

- A fs. 39/65 obra la denuncia del gremio en el expediente de Superintendencia N° 92/06, de similar tenor al presentado por ante este Consejo.

- A fs. 66 los vocales de la Cámara a cargo de la instrucción, Dres. Degiorgis y Brilla de Serrat, requieren previo a todo trámite al equipo de trabajo que dirige el Dr. Quiroga Lavié, informe sobre el resultado del proyecto de gestión para la calidad de la justicia realizado en el Juzgado Civil N° 81.

- A fs. 67 obra constancia expedida por el Dr. Roberto Julio Basualdo, Secretario General de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, en la cual se detalla el

Consejo de la Magistratura

incidente ocurrido el día 10 de abril del 2006, en dependencias del Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 81, cuando el Oficial del Juzgado Roberto Omar Vattuone, asomó la totalidad de su cuerpo a la ventana de una de las oficinas, profiriendo gritos y amenazando con arrojarse al vacío, por lo que tuvo que intervenir personal policial y del cuartel N° 1 de Bomberos, logrando finalmente retirarlo de ese lugar, y trasladarlo al Hospital Ramos Mejía para su atención. En ese momento se constituyeron en el lugar la Presidenta de la Cámara Dr. Brilla de Serrat y la titular del Juzgado Dra. Pérez Catón, quien se encontraba presidiendo una audiencia. La Dra. Brilla de Serrat dialogó con el Secretario del Juzgado sobre el suceso, procediendo luego a retirarse del lugar.

- A fs. 69/69 vta., la Dra. Pérez Catón efectúa su presentación ante la Presidenta de la Cámara, poniendo en su conocimiento los hechos sucedidos el día 10 de abril del 2006 respecto del agente Roberto Vattuone, aclarando que mientras sucedían los hechos estuvo interrumpida la atención al público, y una vez terminado el incidente se informó al personal del juzgado que si lo deseaban podían retirarse, continuando la magistrada con las audiencias que tenía previstas en el día así como la atención al público en el juzgado.

- A raíz de los acontecimientos descriptos, y dada la problemática diaria tratada en el Juzgado (violencia familiar, insanías, inhabilitaciones) de alta conflictividad, propone que no sería conveniente para la salud del señor Roberto Vattuone continuar ejerciendo funciones en un juzgado de familia.

- A fs. 72/72 vta. los vocales de la Cámara Dres. Delfina Borda y Carlos Raúl Ponce, informan a la Presidencia sobre la entrevista mantenida con la titular del Juzgado a raíz del incidente ocurrido con el agente Vattuone.

- A fs. 74 el Dr. Quiroga Lavié informa a la Presidencia de la Cámara respecto de la aplicación del Programa de Gestión de Calidad de la Justicia -cuyo grupo de trabajo

dirigía el ex consejero- en el ámbito del Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 81. Al respecto informa que, dada la confidencialidad de la documentación respaldatoria de dichos trabajos, no corresponde que la misma sea enviada a la Cámara, no obstante puede manifestar que del diagnóstico se desprende la existencia de una situación conflictiva y tensional en el grupo de trabajo.

- A fs. 81/82 la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, actuando como Tribunal de Superintendencia, en el marco del art. 206 del Reglamento para la Justicia Nacional en lo Civil, resuelve el pase de los agentes Herrero Chego, Kneeteman, Leis, Iluminatti, a dependencias de otros tribunales por el término de seis meses y con carácter cautelar, y una vez vencido el término de las licencias oportunamente concedidas. Asimismo, dispone también con carácter cautelar y por el término de seis meses, la permuta de la Sra. Graciela Lombi con la Sra. Jefe de Despacho del Juzgado N° 83 Silvia Beatriz Tabuyo. También deja sin efecto el pase respecto del Oficial Gonzalo Imas, quien pasa a prestar servicio al Juzgado Civil N° 85, con carácter cautelar y por el término de seis meses, y en su reemplazo pasa a desempeñarse en el Juzgado N° 81 la oficial de aquel juzgado Sra. Silvia Ullian, y en cuanto al pase de la Sra. Marta D'Onofrio, regirá por igual plazo.

Asimismo y en atención a lo oportunamente dictaminado por el Departamento de Medicina Preventiva y Laboral se hace saber a la mencionada dependencia que se ha dispuesto el cambio de lugar de trabajo de los agentes mencionados en el primer apartado que fueran examinados por ese cuerpo, a sus efectos.

- A fs. 85/87 la Jueza a cargo del Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 106 plantea recurso de reconsideración y medida de no innovar contra lo resuelto a fs. 81/82, en cuanto dispone la permuta de la Prosecretaria Sra. Alcira Leis, lo que es desestimado a fs. 88 por el Tribunal.

Consejo de la Magistratura

- A fs. 89/90 la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación plantea recurso de reconsideración contra la referida resolución, respecto de la permuta resuelta entre la Sra. Graciela Lombi y la Sra. Silvia Beatriz Tabuyo, por considerar que lo que se reclamaba en la denuncia era la separación funcional de la Sra. Lombi. La petición es rechazada por el Tribunal a fs. 91.

- A fs. 92/93 la Dra. Patricia Zabolinsky, a cargo interinamente del Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 83, interpone recurso de reconsideración y medida de no innovar contra lo resuelto a fs. 81/82 respecto de la permuta entre la Sra. Lombi y la Sra. Tabuyo. La petición es rechazada a fs. 95.

- A fs. 96 y por auto de fecha 3 de mayo de 2006, la Cámara resuelve instruir el correspondiente sumario administrativo, designando instructora a la Sra. Secretaria General, Dra. Estela Fernández. Sin perjuicio de lo dispuesto y encontrándose denunciada la Jueza Dra. Ana María Pérez Catón, se dispone extraer fotocopias certificadas de lo actuado, a fin de formar expediente por separado de conformidad con lo dispuesto por el entonces Reglamento de Informaciones Sumarias y Sumarios Administrativos para el Juzgamiento de Faltas Disciplinarias de los Magistrados del Poder Judicial de la Nación, ordenándose comunicar a este Consejo de la Magistratura la radicación de la denuncia (art. 12 inc. A del Reglamento citado, aplicable otrora) y solicitar a la titular del Juzgado Civil N° 81 que en el plazo de cinco días tenga a bien informar sobre los hechos denunciados.

III. El 14 de julio del 2006, la Presidenta de la Cámara de Apelaciones en lo Civil, Dra. Brilla de Serrat, remite copia certificada del expediente de Superintendencia N° 117/06, caratulado "Unión de Empleados de la Justicia de la Nación s/ Denuncia contra la Sra. Juez Titular del Juzgado Civil N° 81 en Expte. Sup. n° 92/06", junto con fotocopia certificada de los Libros de Asistencia remitidos por el Juzgado Civil N° 81, en los términos del art. 12 inc. d) del entonces

Reglamento de Informaciones Sumarias y Sumarios Administrativos para el Juzgamiento de las Faltas Disciplinarias de los Magistrados del Poder Judicial de la Nación.

Respecto del referido expediente de superintendencia, además de las constancias que ya fueron detalladas en el punto anterior, merecen destacarse las siguientes:

a) A fs. 79 obra una nota remitida en forma anónima a la Dra. Brilla de Serrat, Presidenta de la Cámara, de fecha 19 de abril de 2006, por quien se presenta como "agente del Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 81".

Relata en su misiva el episodio vivido el día 10 de abril del 2006 con relación al intento de suicidio del Sr. Roberto Vattuone. Expresa que "[t]odos los que aún trabajamos y los que han trabajado en el Juzgado Civil N° 81 hemos padecido en algún momento el clima patológico que allí reina desde hace muchos años, mas precisamente desde que la Sra. juez Ana María Pérez Catón se encuentra a cargo del tribunal" (fs. 79).

Continúa diciendo que "[l]o que viene ocurriendo desde hace mucho tiempo es que quienes no logran irse del juzgado con un pase, deben adaptarse al clima reinante; algunos comienzan a enfermarse, otros terminan por convertirse en instrumentos funcionales al sistema de violencia, tensión y caos propio del Juzgado Civil N° 81. Son algunos de estos últimos quienes posiblemente nunca podrán reconocer lo que allí ocurre, ya que el hacerlo sería reconocerse a sí mismos como instrumentos de tanta injusticia".

Agrega: "Resulta sumamente llamativo como nunca se haya pensado que probablemente sea la mismísima juez a cargo del Juzgado Civil N° 81, la Sra. Ana María Pérez Catón, la principal causante y responsable de lo que viene ocurriendo en el juzgado a su cargo" (fs. 79).

Adjunta un listado de funcionarios y empleados que partieron del Juzgado Civil N° 81 por renunciaciones, pases,

Consejo de la Magistratura

licencias por enfermedad o que se encuentran anotados en el libro de pases durante la gestión de la Dra. Ana María Pérez Catón. Dicho listado totaliza 16 personas entre funcionarios y empleados.

b) A fs. 155/156 los denunciantes solicitan pronto despacho de su escrito de denuncia, y la adopción de medidas inmediatas en relación con la situación en el Juzgado Civil N° 81.

c) A fs. 176/183, la Dra. Pérez Catón contesta la vista que le fuera conferida en el Expediente N° 117/06, evacuando el correspondiente informe.

En primer lugar niega en forma categórica que en el Juzgado a su cargo haya existido o exista una situación laboral insostenible, violencia laboral, "mobbing" o acoso laboral, según lo denunciado. Niega asimismo que, tanto la suscripta como el Secretario del Juzgado Dr. Pittala, hayan permitido tales conductas por parte de la Prosecretaria *ad hoc* y luego Prosecretaria subrogante Dra. Graciela Lombi.

Relata que lo cierto y concreto que se dio en el Juzgado a su cargo y que fuera comunicado en varias oportunidades a la Cámara, al entonces Presidente de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, Dr. Petracchi, al Administrador General de la Corte Dr. Reyes, y al entonces Presidente de la Comisión de Administración y Financiera del Consejo de la Magistratura, Dr. Abel Cornejo, es que por motivos inesperados e involuntarios, que escapan a todos, el plantel del Juzgado a su cargo se ha visto reducido drásticamente por pedidos de licencia por enfermedad solicitadas por sus empleados, la cual detalla.

En primer lugar fue el ordenanza Paz, quien sufriera un accidente cerebro vascular el 23 de abril de 2002 y en diciembre de 2005 obtuviera su jubilación por invalidez; luego el oficial mayor Doria, con licencia por enfermedad y depresión desde el 8 de febrero de 2005 al 1° de febrero de 2006, luego trabajó dos días y volvió a pedir licencia por enfermedad; luego el Secretario privado

Urrutia, con licencia para realizarse una intervención quirúrgica (padece cáncer de pulmón) desde el 12 de septiembre de 2005 a la fecha; con posterioridad el auxiliar escribiente Stagnaro, con licencia por enfermedad para ser operada por cálculo de riñón, desde el 23 de septiembre de 2005, y luego el 3 de abril de 2006 por 72 horas; posteriormente la Prosecretaria Kneetemen, con licencia por enfermedad por cuadro depresivo, la solicitaba por días, luego retornaba y luego la volvía a pedir, esto lo hacía en forma permanente, según certificados médicos y un informe de la Cámara en donde consta que tuvo licencia en el año 2003, luego el 15 de septiembre de 2005 por 48 horas, finalmente se fue de licencia el 28 de noviembre de 2005, hasta que la Cámara le informa que le fue prorrogada la licencia hasta el 23 de abril del 2006; luego el ordenanza Vazquez, que se ausenta en forma permanente, al menos una vez por semana, y presenta certificados médicos expedidos por VITAL (empresa de emergencias médicas); luego el oficial D'Onofrio, que falta siempre por 48 o 72 horas; el Escribiente auxiliar Pellegrino y el Oficial Vattuone, ambos con el mismo comportamiento que D'Onofrio.

Señala la magistrada que, todas estas inasistencia se iban repitiendo en forma constante, lo que ella atribuye a la sobrecarga de tareas motivadas por las constantes inasistencias diarias, sumado a las licencias permanentes por enfermedad de 4 empleados, como consecuencia de ello había días en que en el juzgado había 7 empleados menos.

Sostiene la magistrada que por la temática que se debate en un juzgado de familia, todas las resoluciones deben tomarse en forma urgente, por lo que el grupo humano soporta una gran presión, y que la sobrecarga de tareas y las constantes inasistencias generan malestar, celos, e intolerancia entre ellos.

Consejo de la Magistratura

Agrega que en los Juzgados de Familia no puede dejar de hacerse una notificación o practicarse una diligencia, ya que de ello depende la vida de una persona.

Explica luego que tuvo que reasignarle funciones a la Prosecretaria Kneeteman, ya que ésta no manejaba correctamente la mesa de entradas, no imponía orden, no agregaba las cédulas, no obstante lo cual siempre le informaba al Secretario que todo estaba en orden, y éste así lo hacía con la magistrada. Por ello, atento el desorden imperante y las quejas de los letrados, así como por falta de acatamiento de los empleados a sus órdenes, decidió colocar como Prosecretaria en lugar de Kneeteman a la Dra. Graciela Lombi.

A partir de entonces la situación se fue normalizando en el Juzgado a su cargo. Que las quejas que recibía de los empleados era porque les exigían mucho trabajo por las razones antes expuestas, y frente a ello la magistrada trataba de mediar en la situación.

La magistrada hace referencia al incidente ocurrido con el agente Vattuone el 10 de abril del 2006, cuando éste intentó suicidarse arrojándose por la ventana, mientras la Jueza se encontraba tomando una audiencia. En ese momento refiere la magistrada que salió de la audiencia y fue junto al empleado, tratando de conversar con él y disuadirlo de su actitud, hasta que legaron los médicos del SAME.

Señala que tuvo que continuar con la audiencia y que el juzgado continuó funcionando ya que los letrados comenzaron a reclamar su atención. Aclara esto atento que en la denuncia se dijo que su actitud fue como si nada hubiera pasado, lo que no es verdad.

Formula a continuación observaciones respecto a los empleados ofrecidos como testigos por los denunciantes, ya que en algunos casos se caracterizan por sus reiteradas inasistencias o su escasa contracción al trabajo.

Con relación al informe de los encargados de la aplicación del programa de gestión de calidad, expresa

que coincide con el diagnóstico, aunque aclara que éstos sólo fueron un par de veces al juzgado. En cuanto a la nota enviada en forma anónima, desestima la misma por entender que en estos casos siempre existe un interés avieso, artero y cobarde.

Luego de efectuadas otras consideraciones respecto a la situación planteada por un meritorio (señor Spelluzzi, que publicara una carta de lectores en el diario "La Nación", cuya copia obra a fojas 34), concluye su informe señalando que la situación planteada en su juzgado no se produjo por un maltrato o acoso, sino que se fue gestando por todo lo relatado, principalmente por las reiteradas ausencias, que generó la pérdida de compañerismo y solidaridad entre los empleados. Reitera que efectuó numerosos reclamos por esta situación a la Cámara solicitando la adjudicación de personal ya que un juzgado de familia no puede funcionar con un plantel de 5 o 6 personas.

d) A fs. 194/vta., la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil informa respecto de las licencias otorgadas a funcionarios y empleados del Juzgado Civil N° 81, lo cual guarda relación con lo manifestado sobre el particular por la magistrada en el informe citado precedentemente.

e) A fs. 198 obra el interrogatorio a tenor del cual depondrán los testigos citados oportunamente.

f) A fs. 199/vta. presta declaración la escribiente auxiliar del Juzgado N° 81 Verónica Pellegrino. Luego de destacar el buen trato proporcionado a los empleados por el Secretario del Juzgado Dr. Pittalá, señala que al ingresar al Juzgado tuvo una discusión laboral con la Dra. Lombi, de lo que puso en conocimiento a la Jueza Dra. Pérez Catón, y de allí en más no tuvo inconvenientes con el trato de la Dra. Lombi hacia ella.

Respecto al trato de la Dra. Lombi para con los demás empleados, relata que la Dra. Pérez Catón nunca estuvo presente cuando se producían las agresiones verbales de dicha funcionaria, no obstante sabe que los

Consejo de la Magistratura

demás empleados le comentaron tal circunstancia a la magistrada, y desconoce si ésta hizo algo, pero la situación continuó igual.

Respecto al incidente que llevó al agente Roberto Vattuone a intentar suicidarse, señala que el viernes anterior al hecho (ocurrido un lunes) Vattuone había tenido una discusión muy fuerte con la Dra. Lombi, y a última hora el Secretario le comunicó que tenía que pedir el pase a otro Juzgado, y que la orden había emanado de la Jueza.

g) A fs. 200/201 declara la Escribiente del Juzgado, Marcela Claudia Stagnaro. Señala que el trato con el Secretario Dr. Pittalá fue y es muy bueno. Que en un principio la Dra. Lombi se desempeñaba como Prosecretaria interina, pero luego, ante desacuerdos de la Juez con el manejo que tenía la Prosecretaria Administrativa Dra. Kneeteman, decidió que el cargo lo ocupara la Dra. Lombi, encargándose de la mesa de entradas y del personal. Relata la testigo que el trato de la Dra. Lombi para con ella era a veces normal y a veces de mucha agresión. Que la Dra. Lombi, y la agente Raquel González tuvieron una discusión muy fuerte el año ante pasado, lo que motivó la intervención de la magistrada, que luego de una reunión mantenida con el Secretario y las personas antes señaladas, resolvió que de ahí en mas se dirigieran al Secretario y que la Dra. Lombi se encargara de la mesa de entradas.

Que la Dra. Lombi también tuvo maltrato con Roberto Vattuone, las asistentes sociales Caccaibue y Liut, con la ordenanza Liliana Vazquez, con el Dr. José Doria, y con Cristina Kneeteman.

Agrega que la Dra. Pérez Catón no presencié directamente las actitudes de la Dra. Lombi, pero estaba al tanto de las mismas por los reclamos del personal, y que las justificaciones de la magistrada eran el exceso de trabajo, la falta de personal y las presiones que ella ejercía sobre la Dra. Lombi.

Con respecto al incidente de la Dra. Lombi con el Sr. Vattuone -que derivó en el intento de suicidio-, la testigo relata hechos similares a los expresados en la testimonial anterior, aclarando que el día del incidente la Jueza invitó a Vattuone a bajarse de la ventana para hablar, y éste le preguntó si la magistrada avalaba el pedido de pase solicitado por el Secretario, a lo que ésta dijo respondió afirmativamente.

h) A fs. 202/203 presta declaración el Jefe de Despacho Dr. José Adolfo Doria. Sostiene que el trato del Secretario Dr. Pittalá era en exceso exigente, perturbando la necesaria concentración que debe tener el análisis de cada causa, y que ese nivel de exigencia era impuesto por la Dra. Pérez Catón, señalando que la magistrada maneja a todos los subalternos con una presión insostenible y que el Dr. Pittalá es un instrumento temeroso del accionar intempestivo e imprevisto de la señora Jueza.

Expresa el testigo que tanto la Prosecretaria Administrativa Cristina Kneeteman como el Secretario Privado Gonzalo Urrutia, fueron desplazados de sus categorías y responsabilidades por la titular del Juzgado, a raíz de la llegada de la Dra. Lombi. Destaca el trato despectivo de la Dra. Lombi para con el personal, los insultos, malos tratos, hostigamiento laboral, lo que provocó el intento de suicidio del agente Vattuone.

Refiere que, si bien los malos tratos eran presenciados por el Secretario -que no adoptaba ninguna actitud e beneficio de los afectados-, éstos no eran presenciados en la mayoría de los casos por la Dra. Perez Catón.

i) A fs. 204/205 declara la oficial Martha D'Onofrio. Respecto del Secretario, señala que el trato para con ella es bueno, no obstante cuando los empelados le planteaban los problemas que existían debido a los malos tratos de la Dra. Lombi, éste no aportaba ninguna solución. Aclara al respecto que la Dra. Lombi ejerció el cargo de Prosecretaria Administrativa en dos

Consejo de la Magistratura

oportunidades, aproximadamente en 1993 o 1994, y en 2005 o 2006. En ambas ocasiones, señala que el trato para con los empleados era malo, por los gritos e insultos que la misma propinaba a sus empleados.

Sostiene que, durante la primera etapa de las indicadas, la relación de la Dra. Lombi con el Secretario y con la Juez era muy mala, a pesar de ello, la Dra. Lombi fue designada nuevamente en el cargo de Prosecretaria Administrativa, lo que provocó un malestar general en el personal.

Refiere que en alguna ocasión la Dra. Pérez Catón presencié los malos tratos de la Dra. Lombi y en otras oportunidades se enteró de los mismos por los constantes reclamos que le hacían los empleados. Ante ello la Juez respondía que la Dra. Lombi se comportaba así porque estaba muy presionada por ella.

j) A fs. 206/207 presta declaración la Sra. Liliana Ángela Vázquez, empleada del Juzgado. Ratifica los malos tratos de la Dra. Lombi, y señala al respecto que cuando el personal le reclamaba por esta circunstancia a la Dra. Pérez Catón, ésta prometía hablar con la funcionaria, pero luego todo continuaba igual.

k) A fs. 208/210 presta su testimonio la Dra. Cristina Kneeteman, que se desempeñara como prosecretaria administrativa en el Juzgado Civil N° 81. Refiere que conoce a la Dra. Lombi desde que ésta ingresó al Poder Judicial, que mientras la testigo se desempeño como Prosecretaria, la Dra. Lombi -que se encontraba en un cargo inferior- dispensaba un trato lamentable a los empleados.

Sostiene que en el mes de enero o febrero de 2005, la Dra. Pérez Catón, en una reunión que mantuvo en su despacho y frente a todo el personal, dijo que a partir de ese momento la Dra. Lombi iba a ser la que dirigiera y ordenara la mesa de entradas, y que a partir de entonces era a ella a quien debían hacerle caso.

Agrega que no recuerda que la Dra. Pérez Catón haya presenciado las peleas, insultos y gritos que eran

diarios y constantes, pero que los empleados iban a hablar con la magistrada y ésta les decía que ésa era la forma de tratar de la Dra. Lombi y debían tolerarlo porque tenían todo el apoyo de ella.

l) A fs. 211/212 comparece la Dra. Raquel Noemí González, quien se desempeñara como empleada del Juzgado Civil N° 81.

Señala que en los años 1993/1994 esto es, en la primera ocasión en que la Dra. Lombi se desempeñara como prosecretaria administrativa interina, uno de los oficiales, Gustavo Agustín Echevarría, puso en conocimiento de la Dra. Pérez Catón el trato que dispensaba Lombi al personal de mesa de entradas. Ante ello, la Jueza llamó al personal y trató de conciliar la situación, y luego desplazó a la Dra. Lombi de su cargo.

Luego se refiere la testigo a un incidente protagonizado con la Dra. Lombi, en el cual se produjo un intercambio de palabras a los gritos y luego ésta en forma intempestiva le cortó una comunicación telefónica que la testigo estaba manteniendo, insultándola. Al intentar nuevamente comunicarse, la Dra. Lombi vuelve a cortarle la comunicación, y ante la situación de gritos que se había tornado violenta, intervino la Dra. Pérez Catón que se encontraba tomando una audiencia, y le pide explicaciones a ambas. A raíz de este incidente la testigo comunica a la magistrada que estaba buscando un pase a otro juzgado.

m) A fs. 213/214 declara el Dr. Julio César Iluminatti, quien se desempeñara como Secretario en el Juzgado Civil N° 81 y actualmente reviste el cargo de Prosecretario Jefe de la Sala J.

Reitera los conceptos en cuanto a los malos tratos dispensados por la Dra. Lombi a su personal, señalando que en el primer período en que ésta se desempeñó como prosecretaria *ad hoc*, esta situación llevó a pedirle en una oportunidad a la Dra. Pérez Catón que le pidiera el pase, a lo que la magistrada le respondió que trataran de conciliar porque la Dra. Lombi era una persona muy

Consejo de la Magistratura

impulsiva, y que en una oportunidad ya había tenido problemas con ella que derivaron en un sumario por el cual se le había aplicado una sanción a la Dra. Lombi.

IV. En función de las medidas preliminares, se solicitó a la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil de la Capital Federal lo resuelto en el sumario dispuesto en el punto I de la resolución de fecha 3 de mayo de 2006 (expediente de superintendencia N° 92/06). En fecha 22 de noviembre del año 2007, la Cámara informa que respecto a la Dres. Graciela Lombi y otro, se les confirió vista para alegar en los términos del art. 214 del Reglamento para la Justicia Nacional en lo Civil.

V. Posteriormente la Comisión de Disciplina y Acusación propone al Plenario del Consejo de la Magistratura la desestimación de la denuncia presentada (Dictamen 68/08), fundado en líneas generales en que, de la prueba colectada, no se ha logrado acreditar que la actuación de la magistrado haya tenido incidencia en la situación de hostigamiento laboral planteada dentro del ámbito del Juzgado a su cargo.

A fs. 395/405 se presenta nuevamente la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación solicitando la mayor severidad en el tratamiento de los hechos denunciados, de lo contrario, permanecer indiferentes a la problemática reseñada convertirá en normales y habituales situaciones inadmisibles para el conjunto de la sociedad que mirará atónita cómo se soslayan los derechos de los ciudadanos, sin que se castigue la inconducta de los magistrados que desprestigian con su accionar el cargo con el cual fueron honrados.

Manifiestan los presentantes que, de todas las pruebas recolectadas queda demostrado la grave situación que al momento del incidente crítico (abril de 2006) reinaba en el Juzgado Civil N° 81 a cargo de la Dra. Pérez Caton, inmerso en una crisis institucional de larga duración, la cual perjudicó severamente la salud psicofísica de los trabajadores que por allí pasaron.

De este modo, surge del informe de fojas 74 suscripto por el Dr. Quiroga Lavie - a pesar de la confidencialidad en la aplicación del programa de gestión de Calidad en la Justicia- "manifiesta que del diagnóstico se desprende la existencia de una situación conflictiva y tensional para el grupo de trabajo".

Resaltan los presentantes la cantidad de licencias otorgadas a distintos agentes por razones de salud provocadas por la insostenible situación generada en el Juzgado.

Asimismo señalan que de las declaraciones de Verónica Pellegrino (fs. 88), de Marcela Stagnaro (fs. 89/90), de José Doria (fs. 91/92), de Martha D'onofrio (fs. 93/94), Liliana Vázquez (fs. 95/96), Cristina Kneetman (fs. 97/99), Dr. Iluminatti (fs. 102/103), todas prácticamente uniformes y unánimes- demuestran los malos tratos reiterados propinados por parte de la Dra. Lombi a todo el personal, traducido esto en insultos, gritos y frases despectivas, los que configuran una situación de acoso u hostigamiento laboral que ha derivado en serios incidentes.

Por otra parte, si bien la Dra. Pérez Catón no se encontraba presente cuando se producían las agresiones o ataques, estaba perfectamente informada de la situación por parte de los propios empleados. Esto surge de las testimoniales de Verónica Pellegrino (fs. 88), de Marcela Stagnaro (fs. 89/90), de José Doria (fs. 91/92), de Martha D'onofrio (fs. 93/94), Liliana Vazquez (fs. 95/96), Cristina Kneetman (fs. 97/99).

Los representantes gremiales concluyen que no queda dudas acerca de que, si bien la magistrado no se encontraba presente en los casos de maltrato, conocía perfectamente la situación. Sin embargo, sistemáticamente intentó justificar a la Dra. Lombi y su comportamiento, llegando incluso a afirmar que el mismo era consecuencia directa de las presiones a las que la propia magistrado sometía a esta prosecretaria.

Consejo de la Magistratura

Manifiestan que la juez debió adoptar medidas drásticas y frontales, para tutelar la salud psicofísica de los agentes judiciales, bajo su dirección jerárquica y funcional, lo que no hizo frente a los múltiples reclamos en tal sentido.

En la reunión Plenaria del día 27-03-08, se consideró la presentación de la UEJN y se resolvió la vuelta a Comisión de las actuaciones.

La Comisión de Disciplina y Acusación resolvió, por unanimidad de sus miembros presentes, profundizar la investigación de los hechos denunciados.

En tal sentido libró oficio a la Cámara Nacional en lo Civil a fin de informar si el Dr. Daniel Pittallá se encuentra prestando funciones en dicho tribunal, y en su caso indique los motivos por los cuales debió ser adscripto al mismo, quién lo reemplaza en el Juzgado Civil N° 81 y cual es el vínculo de prestación de servicios de su reemplazante. Asimismo, informe los motivos por los cuales las agentes Verónica Pellegrino, Marcela Stagnaro y María Kneetmen fueron trasladadas a otras dependencias dentro del fuero, luego de los hechos denunciados por la entidad gremial que dieran inicio a las presentes actuaciones. Al mismo tiempo especifique si la Dra. Ana María Pérez Catón tiene asignada custodia policial fija, en su caso informe los motivos por los cuales se concedió la misma. Por otra parte, también remita el informe realizado por la propia Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil., a través de su equipo interdisciplinario, respecto de la situación del Juzgado en lo Civil N° 81 luego del intento de suicidio del agente Vatuone.

Al mismo tiempo, citó a prestar declaración testimonial Dr. Eduardo Parodi y al Licenciado Fernando Bulcourf, profesionales actuantes dentro del Programa Gestión de Calidad, programa impulsado y afrontado presupuestariamente por el propio Consejo de la Magistratura, el que debió ser suspendido

VI. DECLARACIONES TESTIMONIALES PRESTADAS ANTE LA COMISION DE DISCIPLINA Y ACUSACION

El día 24-07-08 comparecieron a prestar declaración testimonial el Licenciado Fernando Bulcourf y el Dr. Eduardo Parody, a la audiencia a la que fueron convocados, cuya versión estenográfica obra agregada a las presentes actuaciones.

El Lic. Bulcourf explicó en qué consistía el Programa de Gestión de Calidad y sobre su desempeño en el mismo. Refirió que desde la vocalía del entonces consejero Dr. Quiroga Lavié "se tomó la decisión de implementar... facilitar las mejoras en la gestión cotidiana de los juzgados que quisieran participar en ese programa. Estas mejoras se refieren a la mejora de la gestión de los procesos a la agilización de los procesos, al logro de más y mejores sentencias, pero también a la calidad de vida laboral de las personas que trabajan en los distintos organismos. Así es que, básicamente mi rol... digamos, yo fuí puesto a cargo... coordinar - digamos- lo que eran los aspectos psicosociales de la gestión."... "en cualquier grupo humano se pueden presentar conflictos o puede haber distintas modalidades de encarar la gestión y uno trataba de fortalecer o favorecer la mejor comunicación y disolver aquellos conflictos que pudieran afectar la mejor gestión. Básicamente."

Respecto de la implementación del Programa precedentemente citado en el Juzgado Civil N° 81, el testigo expresó que "nosotros interveníamos... o - digamos- en todo caso el doctor Quiroga Lavié y ese programa se ponía en movimiento a partir del pedido de los mismos magistrados. Es decir, era una intervención voluntaria se puede decir. De hecho, para poder participar... o sea, para poder implementarlo, previamente se establecían ciertas condiciones. Por ejemplo, que también todos los integrantes de ese Tribunal quisieran participar o por lo menos que haya una votación interna para que acompañen ese proceso de cambio. Porque nosotros no consideramos que esto podía funcionar si se lo imponía, como tantas otras prácticas procesales. Es decir, el cambio tiene que resultar positivo para todos o la mayoría de las personas que integran un organismo para poder hacerlo con dedicación, para que sea también parte de la motivación para trabajar mejor.

Así es que bueno, una vez que se cumplieron estos pasos, que el Juzgado nos llamó a facilitar ese cambio de gestión, nosotros implementamos lo que ya teníamos como procedimiento estándar. Esto es, enviamos a una asistente social que, de acuerdo a un cuestionario que preparamos previamente, estándar también, entrevista uno por uno a cada uno de los integrantes de ese Tribunal, exceptuando al juez. Y bueno, entonces, hicimos esto, yo tenía que supervisar estos relevamientos así breves, porque lo que

Consejo de la Magistratura

relevamos en todo caso... ¿qué clase de personas están ahí? ¿Cuánto tiempo hace que trabajan? ¿Con qué grado de satisfacción trabajan? ¿Qué mejoras proponen? Es decir, todo esto lo relevamos para poder trabajar mejor con ese grupo.

Bueno, entonces, yo superviso toda información que se releva a los juzgados y me llega la alerta, se puede decir, de la persona que estaba destinada a hacer este trabajo y me informa que no le resultó nada fácil justamente reunirse con el personal de este juzgado porque estas personas tenían bastantes - digamos- dificultades para manifestarse, dificultades para contarle a otra persona, una persona extraña al Tribunal, cómo era su circunstancia cotidiana, cómo se trabajaba. Es decir, todo lo que para nosotros era una pregunta normal, cotidiana, ellos tenían dificultades para responder y encontraba que había conflictos, básicamente. En esos casos, entonces, yo intervenía directamente en el Tribunal.

Bueno, es así que me comunico con el Tribunal y hago una cita para yo presentarme e interiorizarme un poquito más de la situación. Bueno, hasta ahora es un procedimiento relativamente normal -digamos- de lo que era nuestra facilitación. Me entrevisto con la doctora Pérez Catón y concordamos hacer una reunión con una cantidad de empleados del Tribunal... Lo que sí puedo recordar es que ella me indicó, o por lo menos intentó indicarme, que entrevistara particularmente a algunos empleados del Tribunal porque ella tenía dificultades y como que no respondían a sus indicaciones, supongo que me dijo en ese entonces. Bueno, yo le expliqué que nosotros trabajábamos con todo el Tribunal. No trabajábamos ni interveníamos con un grupo en particular, sino que necesitamos la colaboración de todos porque... digamos, la particularidad, creo yo muy interesante de este proceso de cambio es que es bastante democrático, se requiere que todos participen, aporten, desde el ordenanza hasta el juez, sus inquietudes, su opinión y su manera de hacer las cosas porque se confeccionan manuales sobre cada tipo de proceso o cada particular estado del proceso en el Tribunal. Manuales propios, es decir, que no son impuestos por nadie e incluso ni copiados por otro juzgado, sino que cada Tribunal tiene su propio manual de trabajo. Desarrolla su propio manual con el protagonismo de todos. Después le sirve a ellos mismos para instalar un procedimiento eficaz y mejorar sus estándares de trabajo, digamos, y enseñar a las nuevas personas que van acercándose a cada tribunal a trabajar. Es decir, hacen sus propios manuales de trabajo.

Obviamente que yo estaba ahí para facilitar y le dije: bueno, vamos a entrevistar a estas personas. Y efectivamente, después de hablar con el secretario... que también me quise yo entrevistar con el secretario para ver cuál era la situación, le pedí que por favor que me anunciara y que me presentaran a estas personas y bueno, me fuí entrevistando con varios de los integrantes de este Juzgado.... Bueno, lo que yo hice fue entrevistar a varias personas del Tribunal y emitir un informe; emitir

un informe interno en base a esas entrevistas. Informe que evidentemente sirvió para que luego se tomara una decisión con respecto a esta actividad y a esta facilitación. Es decir, la decisión de no seguir con la facilitación. Esa fue la decisión."

Preguntado sobre las causas por las cuales debieron suspender el proceso para el cual fueron convocados por la propia magistrado, el testigo expresó que "para que sea eficaz, positivo, útil este procedimiento necesitamos la participación de todos... no importa la jerarquía o la función o el rol dentro del Tribunal. De las entrevistas, yo lo que pude advertir es que estas personas estaban ... muy mal. Son personas que estaban en un estado -la mayoría de los que entrevisté- de angustia y que francamente cualquier actividad, aunque sea la de ayuda que uno le venía a proponer, no la tomaban de buen grado o no tenían la disposición personal para hacer absolutamente nada que no fuera más que dejar de trabajar en ese Tribunal, básicamente. Es decir, de las personas que yo entrevisté no hubo una sola que no quisiera irse de ese Tribunal. Entonces, mal yo le podía proponer mejorar los procedimientos de trabajo y mejorar el estándar de trabajo si lo único que querían era irse. De hecho, algunas personas que entrevisté se estaban por ir o acababan de irse... a algunas las tuve que llamar para que vengan de otro organismo porque estaba por irse dentro de unos días y vino simplemente para colaborar con esa entrevista. Es decir, se hizo imposible -digamos- proponer cambios y mejoras más allá de las humanas -digamos- que yo les proponía: bueno, ustedes tienen que hablar, ustedes tienen que protegerse, etcétera. Simplemente, por una cuestión de dignidad del trabajador judicial. Y aparte por una ética profesional de mi parte yo no podía dejar pasar lo que estaba viendo."

Preguntado el testigo sobre si en algún otro juzgado se dio esta circunstancia de tener que suspender el programa que se implementaba a pedido del propio magistrado, refiere que "No. Sí tuvimos alguna dificultad o -como yo le digo- tuve que intervenir para facilitar o mejorar. De hecho, hay algunos juzgados en una situación compleja, difícil, que aún subsiste incluso. Pero en este juzgado, lo que por lo menos yo pude encontrar en mi experiencia, era delicado... Me sorprendí. Francamente, me sorprendí. Es más, después me sorprendí mucho más, porque en el ínterin de este proceso se produjo esta circunstancia así terrible... bueno, esta amenaza o intento de suicidio de uno de los empleados que justamente es uno de los que pude entrevistar."

Requerido el declarante a los efectos de brindar precisiones respecto del hecho que relataba, el testigo manifestó que "lo que puedo decirle es lo que es público, porque yo no estaba presente, ni tampoco pude ver después a esta persona. Sí la conocía y sí la vi en el Juzgado mientras yo hacía las entrevistas. Lo que sí puedo comentarle, que es un hecho bastante... que a mí me llamó la atención, es que varias veces esta persona, como otros compañeros en el Tribunal, intentaban hablar conmigo. Es

decir, yo tenía entrevistas personales y ellos intentaban que yo los entrevistara o querían comentar o querían aportar o agregar... Fue difícil mantener una entrevista normal, en el sentido de a puertas cerradas y tratando de hablar con alguien, porque todos estaban muy interesados en ser escuchados básicamente, cosa que es bastante... El grado de esto era inusual.

Lo que ocurrió con esta persona después para nosotros fue una confirmación de la intensidad o de la urgencia que requería alguna intervención en ese Tribunal, porque la verdad que no es bastante usual que una persona intente arrojarse por la ventana de un juzgado... un empleado".

Respecto a si pudieron advertir situaciones especiales durante las entrevistas a los agentes judiciales el testigo expresó que "Sí. Muchas cosas. Por supuesto, la intensidad, cierta urgencia -digamos- del reclamo de la gente con la que yo pude hablar. Qué sé yo, le puedo agregar algunas cosas más. Para mí fue inusual, más allá de lo que es el temor reverencial que lamentablemente no es un... existe todavía en tribunales pero que no ayuda mucho a los cambios ni a las mejoras o a la comunicación o incluso a la eficacia o eficiencia. Acá había algo más que eso, había miedo y había cierto estado de sometimiento personal, que para mí era llamativo. La verdad que sí."

Teniendo en cuenta que el testigo ha interrumpido su actuación con respecto a este programa y en ese juzgado, preguntado si conoce si la planta de personal del mismo ha variado, el deponente manifiesta que "Sí. Por lo que conozco, ha cambiado casi en un 90 por ciento. Es decir, imagínese usted que fruto de lo que ocurrió con este empleado que, obviamente, estaba en una situación particular pero que tuvo una crisis muy importante, la Cámara Civil ha ido, de alguna manera, intentando menguar el nivel de conflicto de este tribunal cambiando al personal casi en su totalidad. Incluyendo al secretario."

Sobre si el testigo ha tenido oportunidad de tomar contacto con alguno de los empleados o funcionarios que han sido trasladados a otras áreas, responde que "Sí. Con algunos sí. Justamente, en ocasión de este mismo proceso en otros tribunales... lo que sí le puedo decir es que varias de las personas... varios de los que vi estaban más aliviados, concretamente. El caso más llamativo por ahí puede ser el de una de esas personas que podría decirse que tenía un cambio notable. Notable en cuanto a su manera de vincularse con los compañeros. En el nuevo tribunal tenía una conducta mucho más pacífica se puede decir."

Preguntado desde el punto de vista de su profesión respecto de si le llamó la atención este episodio del señor Vattuone o le pareció una consecuencia de lo que había percibido, el testigo expresa que "le puedo decir es que no es habitual que una persona llegue a una crisis semejante en un tribunal y que pertenezca a la planta del Tribunal. Por ahí puede pasar con alguien que está sometido a proceso de alguna manera o que tenga una

crisis por un tema de familia, pero que sea del propio personal, yo no conocí ningún caso. Así que en ese sentido sí me sorprendió y a cualquiera le puede sorprender. Ahora, con respecto a que él sea emergente de una situación en el tribunal, no me sorprendió tanto. Lo que yo podría agregar es que evidentemente Roberto Vattuone tiene particularidades personales que lo hacían por ahí víctima privilegiada de algún tipo de presión. Es lo único que le puedo decir. Y que era una persona a la que había que proteger más aún. Al contrario. Es decir, una persona que merecía un trato... ser tratado con delicadeza, como cualquier persona que tiene alguna dificultad. Así que aparte de lamentarlo y de sorprenderme por la intensidad del conflicto..."

Sobre si el testigo puede manifestar cuál es su evaluación o su opinión con respecto al origen de ese malestar que se detectó con la mayoría del personal del Juzgado, contestó que "En el tipo de trabajo que yo hacía y hago, en tema de recursos humanos y facilitación del proceso de cambio, de mejora de la gestión, ¿cómo decirlo? Es un proceso positivo. Es decir, es un proceso que uno alienta y facilita el trabajo y la mejora. Efectivamente, cualquier obstáculo, cualquier obstrucción es justamente el grado de conflicto que no está del todo elaborado, desarrollado o conocido y que nos dificulta precisamente los cambios y que genera resistencia a la mejora; a lo que uno viene a ofrecer. En el caso de este juzgado, nos encontramos con que a la gente le resultaba casi imposible colaborar: por temores, por inhibiciones, por no tener posibilidad de participar, por no saber hacerlo, por no tener la capacitación para ello, por un montón de razones. Es decir, evidentemente, había un clima laboral, un clima de trabajo en ese lugar que dificultaba cualquier tipo de cambio hasta hacerlo imposible.

Las razones de esto son múltiples. Obviamente, que desde ya la gente misma que participa en ese clima laboral está totalmente implicada en ese clima. Es decir, la manera de las personas de ubicarse en un conflicto es la de cada cual, pero también hay fenómenos grupales. En el caso de este grupo de trabajo... digamos, lo que nos encontramos es que en realidad no lo era tal, había mucho fraccionamiento, mucha... una comunicación muy dificultosa entre todos los integrantes de ese Tribunal, y sobre todo lo que había era temor. Así es que, obviamente, yo tengo que pensar que la forma de participar de las autoridades de ese tribunal en ese grupo no era muy positiva, ni muy auspiciosa, ni muy motivante, ni muy estimulante. Es decir, tengo que yo... venía a aportar algo positivo al grupo. No a resolver los conflictos. Es decir, nuestra participación era acotada. Yo no iba como consultor de recursos humanos a trabajar sobre un problema del grupo sino a facilitar su tarea diaria y a mejorar los estándares de trabajo. ¿Se entiende? Entonces, yo no podía trabajar o meterme con cosas para las cuales no había sido convocado, pero sí podía de alguna manera diagnosticar esas dificultades y

proponer o recomendar lo que ellos pudieran hacer para mejorarlas. ¿Se entiende? Entonces, yo no puedo decir: este hacía esto o este otro dejaba de hacer lo otro, pero sí puedo decir que evidentemente la relación entre empleados y autoridades en ese tribunal era muy negativa. Es decir, no había ni buena comunicación, todo lo contrario, ni estímulo ni motivación, porque un agente estimulado, motivado, no tiene miedo, ni está tan inhibido a participar que habla en voz tan baja que ni yo mismo lo podía escuchar adelante, con la puerta cerrada. En donde me costó muchísimo trabajo simplemente que pudieran hablar conmigo. Entonces, yo tengo que deducir de esto el tipo de clima y las responsabilidades que pudieran haber. No puedo decirlo directamente. Yo nunca vi ni al secretario, ni al prosecretario, ni a la jueza en ninguna interacción con ningún empleado. Lo que sí vi es gente que estaba muy mal."

Preguntado para que diga si tuvo la misma percepción respecto del secretario, y el prosecretario, el testigo depuso que "Bueno, la percepción general por supuesto que la tuve, porque es una cuestión profesional, del oficio y de la experiencia del trabajo en tribunales. ...Quiero decir que por mi experiencia profesional y mi trabajo en tribunales enseguida cuando uno entra a un juzgado se da cuenta del clima de trabajo que hay. Basta hablar con las personas de la mesa o con cualquier persona de un tribunal para darse cuenta si la gente está contenta o no, si están trabajando bien o no. Sin ver ningún índice de productividad en particular o de sentencia, sino cómo hablan las personas, cómo lo tratan a usted y cómo se tratan entre ellos. Una cosa elemental, pero elemental... que es un signo para el trabajo que tengo yo".

Preguntado el testigo si entre los entrevistados también incorporan al prosecretario, al secretario y al juez, el declarante respondió que "Por supuesto, es parte del personal."

Respeto al tipo de relaciones que el testigo vio en ese grupo de trabajo, si eran relaciones de poder de tipo horizontal o relaciones de poder verticalizadas, contestó que "evidentemente, las relaciones eran absolutamente verticales. Por eso no era posible nuestra intervención porque veníamos a horizontalizar lo suficiente sin violentar ninguna responsabilidad, al contrario. A horizontalizar lo suficiente para poder trabajar de una manera más eficaz. Más eficiente".

Respecto a si dentro de esas relaciones verticales de poder, el secretario estaba visto como autoridad, el testigo declaró que "hay muchos tipos de autoridad y de liderazgo. Hay liderazgos de tipo autoritario o por la autoridad o por lo afectivo o a partir de lo técnico, es decir, la gente puede liderar o ser tomado como líder desde distintos lugares o por distintas capacidades o facultades. En el caso del secretario, y yo no quiero ahondar mucho porque no me corresponde, este secretario era una persona que era muy apreciada por los empleados, pero básicamente por su ánimo colaborador y su predisposición para capacitar y enseñar a los empleados".

Preguntado el testigo para que diga hacia quién los agentes judiciales sentían temor, expuso que "al resto de las autoridades".

Repreguntado sobre lo anterior para que aclare, por cuanto una persona puede tener un liderazgo aunque no sea quien se desempeñe en el cargo institucional más importante, sobre quién ejercía el liderazgo, la autoridad, hacia donde se dirigían estos temores, el testigo expuso que "podría decir que en ese juzgado no había liderazgo, pero sí había autoridad... Y por eso hice la aclaración previa, que una persona puede tener mucha autoridad, pero no ser el líder. Y una persona puede ejercer su autoridad -digamos- su potestad -se podría decir-, pero no representar la autoridad que implicaría ascendente sobre sus subordinados. Es decir, que no estaban demasiado reunidas una cosa y la otra en estos casos. Es decir, las personas se movían por el temor. Eso es lo que yo pude advertir en las dos o tres entrevistas que tuve".

Respecto de los temores del personal hacia quién se dirigían, el testigo refirió que "no era al secretario, así que supongo que eran al prosecretario y al juez, que eran las otras autoridades que tenía ese tribunal."

Preguntado sobre la tarea que el testigo realiza actualmente en el área de recursos humanos de la Cámara Civil, respondió que "Las típicas de un área de recursos humanos, sólo que no son tan típicas, lamentablemente, en el Poder Judicial. Es decir, relevamos el clima de trabajo, elevamos si hubiera algún tipo de conflicto interpersonal..."

Sobre si existe algún tipo de atención de parte de este grupo al juzgado Civil 81 en la actualidad, el testigo manifestó que "La cámara tiene... este Juzgado... ¿cómo decirlo? Es un caso testigo, ¿me entiendo, doctor? Entonces, es como si uno le dijera: bueno, ¿cómo anda el 81? Es decir, se sabe que ahí... Le voy a explicar. En este momento hay un secretario que la Cámara ubicó en ese tribunal como para tener la situación más o menos en conocimiento y controlada. ¿Me entiende? Porque existen temores. No todos los días alguien se quiere tirar por la ventana de un tribunal. Entonces, está relevado ese juzgado. Posteriormente a ese caso, antes de que yo participe, se relevó al tribunal, tanto a las personas que estaban antes como a las que vinieron después"... "Testigo de lo que puede ser un conflicto en un tribunal".

Respecto de los cambios que han existido dentro del tribunal aparte de la designación de un secretario, el testigo expresó que "Por lo que yo tengo entendido... casi todo el Tribunal, salvo creo que un empleado y la jueza, fue cambiado".

Sobre si han existido nuevos planteos sobre el funcionamiento del Tribunal por parte del personal "desde que yo estoy esto no ha ocurrido, pero sí sé que ha tenido un tratamiento en particular por parte de la Cámara. Es decir que... No quiero excederme en mis funciones y en mi cargo, pero quiero decirle que en la

Consejo de la Magistratura

relación con los empleados, de alguna manera, no está en manos no del juez. Quiero decir que aparentemente hay recomendaciones muy fuertes para que en la marcha cotidiana del Tribunal los empleados reciban instrucciones no directamente del magistrado”.

Preguntado sobre quién efectúa esas recomendaciones, el deponente expresó que “de los tribunales de superintendencia o de la Cámara en sí. De los que manejan las problemáticas de los juzgados”.

En relación a si la juez tenía pleno conocimiento de las situaciones incómodas que se vivían en el Tribunal y si el testigo puede hacer una reflexión profesional respecto a si esta mediación de la jueza alcanzó a neutralizar las conductas agresivas, o concretamente fue una mera observadora de la cuestión, declaró que “Yo, francamente, desconozco si hubo o hubiera habido alguna mediación en lo que usted se refiere entre la jueza y la doctora Lombi que en ese momento era creo la prosecretaria *ad hoc*. Yo sí sabía que la prosecretaria del Juzgado estaba de licencia...incluso algún tipo de evaluación psiquiátrica... La que tenía el cargo en la estructura y que estaba siendo reemplazada por la doctora Lombi. ...Sí puedo decirle que me cuesta creer, no me consta, pero me cuesta creer... más allá de la responsabilidad funcional que tenga como juez, me cuesta creer que humanamente la jueza desconociera una situación o las situaciones que motivaran que las personas se sintieran así como se sentían. Es decir, no era que estaban molestos o enojados, eran personas que se sentían muy mal y después pasó esto de Roberto Vattuone, un oficial del Juzgado...El clima, no sólo por lo físico que ya es bastante detestable sino por lo humano era obviamente intolerable. Eso creo que es detectable por cualquier persona que está más o menos en sus cabales. ¿Se entiende? O sea que a mí me cuesta creer personalmente. Profesionalmente, ni hablar. Es decir, era evidente.

Preguntado sobre las razones objetivos por las cuales no pudieron continuar con la implementación del Programa en dicho Juzgado, el testigo expresó que “La primera es que las personas no estaban en condiciones de hacer un trabajo grupal o en equipo mínimo suficiente para hacer un cambio que mejorara el proceso habitual del Juzgado... ...Porque la gente tenía tal nivel de angustia y de temor que se hacía imposible cualquier trabajo a satisfacción: contenta, con motivación, con un estímulo para mejor. Si la persona no está motivada, y en este caso está muy motivada en contra, uno no le puede pedir que mejore lo suyo si... Ah, usted no estaba... Le quería contar, cuando yo hablé... con todas la personas que hablé lo que querían era irse. Yo no les podía pedir mejorar el Juzgado, aún cuando yo les decía con este procedimiento vos vas a sentirte mejor, van a trabajar más tranquilos, el juzgado va a trabajar mejor y ustedes se van a sentir mejor... Bueno, eso no lo podían admitir. Querían irse de ese tribunal y hacían todo lo posible para irse del Tribunal. De hecho, como yo conté al

principio, hay algunas personas que tuve que esperar para entrevistarlas porque estaban hablando en otro juzgado para poder hacer el cambio".

Sobre si el testigo se comentó con la juez la situación de malestar relevada, respondió que "tuve una charla posterior donde -digamos- institucionalmente resolvimos hacer una devolución de lo que nosotros habíamos podido leer y entender a todo el tribunal. Mi propuesta fue hacer una reunión más o menos como esta, hicimos una reunión grupal que nunca se había hecho en este Juzgado, es decir, estaban desde el ordenanza hasta el juez en el despacho de la jueza y simplemente les informamos de lo que nosotros habíamos relevado. Es decir, de una circunstancia por supuesto dicho de una manera técnica y positiva de que nosotros le sugeríamos que tenían que hacer algo con su grupo porque no encontramos las condiciones para poder trabajar, que los veíamos mal y angustiado, así. Esto. Mi propuesta fue la de hacer la reunión grupal justamente para impulsar y alentar a la gente a verse las caras y a decirse frente a frente cómo estaban viviendo en ese Tribunal, simplemente. Era parte de la intervención, era como una despedida para favorecer una mejor vida cotidiana de esta gente.

¿Qué me encontré yo después de eso? Nada. O sea, la doctora Pérez Catón, y me remito a lo que ocurrió, me preguntó: "Bueno, ¿pero cómo podemos hacer para mejorar esto?" Y yo le dije: "Primero, reconociendo la situación y, segundo, pidiendo ayuda, una ayuda profesional, etcétera, etcétera" Y cesamos la intervención, simplemente".

Preguntado el testigo sobre a qué sentía temor el personal, expresó que "No podría entrar en detalles pero sí le podría decir que en tribunales tradicionalmente hay temor. ...en general los jueces tradicionalmente han sido vistos como figuras alejadas del piso -digamos-, en una frecuencia distinta a la que tiene un ser mortal habitual. Para bien o para mal. En este caso, esto estaba asentado de un modo muy notable. Es decir, había temor de hablar, de salir, de entrar. Es decir, una cosa inusual. Eso es lo que yo le puedo decir."

En el mismo día prestó declaración testimonial el Dr. Eduardo Parody, quién comenzó por comentar en general en qué consistía el Programa de Gestión de Calidad y cuál era su rol o en qué consistían sus tareas. Expresó que "era un programa que había elaborado el doctor Quiroga Lavié y a mí me llevó para llevarlo adelante en los juzgados que libremente querían hacerlo... mejorar la gestión administrativa de los juzgados y lograr en su caso certificaciones en norma ISO de calidad 9001 y bueno, ese trabajo fue hasta que terminó la vocalía del doctor Quiroga Lavié. Se trabajaba en dos roles... en dos momentos esenciales: primero, en un trabajo de mejora de calidad administrativa del Juzgado y también implicaba para nosotros esencialmente la mejora de calidad de vida tanto de la gente que trabajaba en el Juzgado y la gente

Consejo de la Magistratura

que era atendida diariamente: el justiciable, el ciudadano en general. Esa era la idea de nuestro trabajo. Se basaba en un marco de confidencialidad respecto de lo que se hacía. Le planteábamos eso tanto a los jueces como a los empleados y se comenzaba con una entrevista personal a cada uno preguntándole: ¿cómo se sentían en el ámbito laboral? ¿Cuáles eran sus necesidades?, etcétera. Y a partir de eso hacíamos una devolución al grupo y después trabajábamos, si el grupo veíamos que tenía alguna cuestión que excedía a la parte técnico-administrativa, teníamos el apoyo de un psicólogo y las entrevistas las hacían asistentes sociales con una devolución. Y después yo me encargaba, más que nada con un pequeño grupo, en lo que era la mejora administrativa y en hacer todo lo que tiene que ver con instructivos, manuales, políticas de calidad, etcétera.

Eso esencialmente se trabajó en juzgados penales, civiles, de familia, en la Cámara Criminal Correccional, en algún Tribunal Oral, en algunos juzgados del interior hasta que terminó el programa porque terminó la vocalía del doctor Quiroga Lavié."

Respecto de la experiencia vivida por el testigo al implementar el programa en el Juzgado Civil N° 81, respondió que "Volviendo a repetir que era voluntario, nos llama la doctora Pérez Catón... me llama a mí personalmente y me pide tener una reunión para que le cuente de qué se trata esta tarea que venimos realizando, le comento y le explico que lo hacíamos siempre y cuando estuviese de acuerdo todo el grupo, y que para nosotros que estuviese de acuerdo todo el grupo era una votación que por lo menos lo hicieran en forma secreta por algún tipo que no hubiese presiones o alguna cuestión que el juez quisiera y la mayoría de los empleados no quisiera. A partir de eso, le comento de qué se trataba. Es un Juzgado Civil pero no es patrimonial, sino de familia, y lo que veíamos -yo ya estaba trabajando en dos juzgados de familia- y veíamos que tenían una problemática distinta al resto de los juzgados por el tipo de tarea que realizaban y había una conflictividad mayor por la atención al público y por lo que implica todo lo que es familia. A partir de eso, se hizo una reunión con todos los empleados, nosotros no queríamos que eligieran adelante nuestro, sino que le contábamos de qué se trataba y que después ellos eligieran. Así que le explicamos a toda la gente de qué se trataba el programa y al tiempo nos llamaron... que querían hacer el trabajo con nosotros.

El trabajo se desarrolló, yo no fuí mucho, fuí tres o cuatro veces, en esas tres o cuatro veces... mi trabajo no es el aspecto psicológico social del grupo o los problemas de conflictividad del grupo que sí habían surgido a partir de las entrevistas que había realizado la trabajadora social y nos pidieron la intervención de un psicólogo que teníamos en el equipo. Eso se dio hasta que fue el incidente este... Nos estábamos yendo hasta que se produjo el incidente de este señor, que me enteré que se quiso suicidar... No sé, un intento de esos. La

Cámara Civil nos llamó y le pidió al doctor Quiroga Lavié que hiciera un informe de la situación y que suspendiéramos, mientras tanto, la tarea que veníamos realizando".

Preguntado sobre las causas por las cuales debieron suspender el trabajo que venían desarrollando dentro del Juzgado, expresó que "Sí, básicamente, nos pidieron un informe de la situación del Juzgado y, en base a eso, la doctora que creo que era en su momento presidente de la Cámara Civil, Brilla de Serrat, pidió que se suspendiera la implementación del Programa este que se desarrollaba. Fue esa la incidencia que detonó la suspensión".

Respecto de si había pasado esta circunstancia en algún otro juzgado por la que tuvieran que suspender el desarrollo del Programa, el testigo expresó que "No, donde trabajábamos no. Nunca. Fue la primera situación que se dio así difícil para nosotros o extraña. No había pasado nunca. Sí había problemáticas, o sea, conflictos grupales había..."

Sobre si el testigo pudo conocer la opinión de la juez Dra. Pérez Catón sobre la situación crítica que vivía el personal a su cargo, el testigo refirió que "tuvimos reuniones con ella y después entendimos que era necesario ir a explicarle por qué se suspendía el Programa y recuerdo que ella nos dijo por qué no seguíamos, que a ella le parecía que teníamos que seguir. Nosotros entendíamos que la Cámara nos había dado esa instrucción. El doctor Quiroga Lavié había resuelto no seguir y realmente a mí siempre no me quedó, personalmente, si tendríamos que haber seguido o no, pero era una decisión de la Cámara que era la superiora de... el tribunal superior de ella... Que me parecía justamente que este Programa lo que tendía era a mejorar o intentar mejorar algún tipo de vínculos y bueno, pero quizás lo que pasó en ese Juzgado excedía el marco este de gestión que queríamos implementar".

Respecto de si el testigo tomo conocimiento si la planta de personal del juzgado se mantuvo o sufrió modificaciones, expuso que "La Cámara del Fuero Civil resolvió como distribuir o redistribuir al personal del Juzgado. Recuerdo específicamente una doctora, que yo estaba trabajando en el Juzgado de Familia de la doctora Zabolinsky, y fue a trabajar ahí el prosecretario. Creo que se llamaba Lombi; doctora Lombi."

Respecto del hecho que el testigo tuvo oportunidad de tomar contacto con alguno de los empleados o de verlos trabajando en algún otro juzgado declaró que "Lo que sí puedo evaluar era el doctor... el rol de la doctora Lombi en el Juzgado de la doctora Pérez Catón que me parecía un rol mucho más protagónico que en el otro juzgado donde yo fui. O sea, había una actitud distinta, pero esto no abre juicio de la doctora Lombi, sino en el sentido de que la ubicaban los jueces en dos roles que eran distintos en el grupo. Laboralmente, hablando. Eso lo vi. Lo vi porque la doctora Pérez Catón en las reuniones que teníamos o que tuvimos, las pocas reuniones que tuvimos, estaba presente en general la doctora Lombi."

Consejo de la Magistratura

En el del otro juzgado no. Era un empleado sí de rango, funcionario, pero me parecía que no tenía el rol tan importante como en el de la doctora Pérez Catón".

Repreguntado el testigo sobre si la Dra. Lombi tenía un rol muy relevante o muy importante y que estaba siempre presente cuando mantenían reuniones con la jueza, decalró que "Sí. Estaba casi... Sí, sí. Estaba ella".

Sobre el episodio del señor Vattuone, sus circunstancias, el testigo refirió que "me enteré por la televisión. O sea, me enteré... Y en ese Juzgado estamos yendo nosotros."

Respecto a las tareas que desarrolla el testigo depuso que "Actualmente me acaba de convocar la Corte para seguir trabajando en este plan. No en los términos que planteaba el doctor Quiroga Lavié, sino un plan... acompañando a la Comisión Nacional de Gestión que preside el doctor Lorenzetti."

Luego el testigo quiso agregar que "Hay un hecho que me parece que sí lo quiero comentar y que me parece que se da mucho en todos los grupos que es que no hay espejo. O sea que los jueces o los jefes que estamos en algún momento ponemos todo... aparentemente la culpa siempre es de los otros y es muy difícil aceptar nuestros propios errores en el trabajo cotidiano y en el manejo de un grupo. Y bueno, esto sí me parece importante decirlo porque hace treinta años que trabajo en tribunales y me parece que a veces hay demasiado poder por parte de los jueces y es muy difícil que el empleado pueda, en algunos casos, poner límites a eso. Y me parece que eso es una de las culturas que hay que cambiar o que modificar en todos. O sea, no es... A veces hay una obediencia demasiado debida y me parece que eso termina generando *mobbing* o situaciones psicológicas por la experiencia de haber trabajado en cuarenta y dos juzgados en este proyecto, me da la impresión de que genera situaciones difíciles y me parece que eso es lo que habría que modificar y me parece que este fue un juzgado emergente o la punta del *iceberg* de algo que está muy latente en general en la Justicia. En algunos casos, no digo en todos".

Respecto de esta característica a corregir dentro de los juzgados, en el Juzgado Civil 81 se acentuaba, el testigo manifestó que "lo que vi es que había una delegación muy fuerte en una persona y que eso -vuelvo a decir- que no había un espejo o que no había una idea de ver en lo que yo me podía equivocar. Sin perjuicio de que tengo que ser sincero en esto: la jueza, cuando se nos pidió suspender, la jueza nos planteó pero... y eso siempre me quedó en la cabeza dando vueltas, dice: "Pero si ustedes están para hacer -como decía el doctor Quiroga Lavié, 'bomberos de situaciones extremas' ¿por qué no seguimos?" Eso es lo que tengo que decir. No es ni a favor, ni en contra de la doctora. No la juzgo, porque tampoco la conozco tanto como para abrir juicio. Pero sí sé que eso lo dijo y quiero ser sincero de que lo dijo... tenía un rol más protagónico la prosecretaria que el

secretario. De hecho, creo que estaban en pisos distintos."

Preguntado el testigo a los fines de desentrañar si efectivamente había una causal de esta situación de conflicto o era algo que estaba en el ambiente, el testigo respondió que "Era un Juzgado que tenía complicaciones me parece un poco más de lo común, bastante más que lo común en las relaciones, pero -le insisto- en los juzgados de familia, y este era un juzgado de familia, se ve eso. Y me parece a mí que como está hoy organizada la justicia, el juez también tiene que pautar maneras de trabajo y me parece que no sé si eran bien claras las cuestiones y generaban situaciones que la gente no se la veía bien. Por la experiencia. Le doy un ejemplo. Usted entra a un juzgado y sabe el clima del juzgado por si se corta... Vio cuando dice uno entra... acá se corta con un cuchillo el aire. O sea, si usted viera un clima relajado y de trabajo, es una cosa. O sea, yo creo que las cosas se pueden lograr de manera relajada y no significa: no trabajo. Pero cuando se generan con presión constante sobre el empleado o sobre el funcionario, me parece que eso termina desarrollando un sistema que termina siendo enfermo. O sea, acá la cuestión es esta. Yo creo que se pueden lograr objetivos en la justicia de una manera y no me parece que se pueden lograr a veces con una presión constante sobre el empleado o mandar a una persona... O sea, me parecía que siempre hay un rol de bueno y malo. O sea, el bueno y el malo y a veces se turnan en los juzgados cuando es un secretario y un juez y están esos dos roles o se intercambian. Y bueno, me parece que ahí algo no funcionaba; algo no funcionaba".

Preguntado el testigo sobre quién sería el responsable de no haber logrado esa división de roles en este juzgado, respondió que "me parece que hay una falla esencial que es la siguiente. A un juez, a un secretario no se los prepara en ningún lado, hasta hoy, para ser jueces o secretarios en el sentido de manejo de grupo. Un juez o un secretario se los sigue eligiendo por la cantidad de cursos que haga, por las cátedras que tenga o por cómo resuelve algo. Y un juez y un secretario tiene una función, por lo menos como está organizado hoy el Poder Judicial que tiene que ver con el manejo constante de personal; y me di cuenta que uno comete un montón de injusticias en todo eso y me parece que eso es lo que uno tiene que evaluar, más allá de este caso específico. Entonces, lo que me parece a mí es que como está hoy el sistema de un juzgado, donde es un sistema yo diría medio feudal, en el sentido de que se maneja fíjese una cabeza y todo para abajo, que me parece bien en cuanto a la decisión pero sí lo que queremos ver en cuanto a la estructura piramidal donde... Acá pasa lo siguiente. Si el juez es macanudo, el juzgado anda... O sea, faltan elementos a veces de defensa respecto de actitudes que pueden llegar a rozar situaciones de lo que se llama hoy "acoso laboral o *mobbing*" y donde... Y lo estoy hablando y sé que acá hay un juez, entonces, está muy metido la

obediencia debida en la Justicia. Y a mí me cuesta mucho, a mí como persona, y sabiendo... me cuesta también a veces hablar porque pasa eso. Hay un sistema que es así y a veces hay reglas de juego, aparentemente, no escritas pero que a veces hay que aceptar."

Respecto de si la juez, Dra. Pérez Catón, era consciente de la situación que se vivía en su juzgado, el testigo manifestó que "La doctora nos comentaba que veía inconvenientes o problemas... En general, los jueces llaman más por cuestiones administrativas que por conflictividad o por relaciones que se dan dentro del grupo. O sea, cuesta más a veces aceptar que se llama a alguien para solucionar el problema dentro del grupo que llamar por una cuestión de decir: "Bueno, mire, yo quiero mejorar, tener un instructivo, quiero hacer esto..." En general, nos llamaban más para eso... ..me parece que a la doctora le faltaba como tomar un conocimiento más profundo de la gravedad que se estaba dando en el grupo."

VII. INFORME DE LA CAMARA NACIONAL EN LO CIVIL

a)- Contestación al oficio librado por la Comisión de Disciplina y Acusación.

a) "el **Dr. Daniel Pítala** se encuentra prestando funciones en la Sala "D" en carácter de adscrito, situación que estará vigente mientras se mantenga la contratación del **Dr. Víctor Palleiro Duarte** como secretario del Juzgado Civil N° 81 (conf. res. N° 1699/07). Ello fue dispuesto en uso de las facultades de Superintendencia que son propias del Tribunal, por razones de mejor servicio (conf. res. 1626/06), en el marco de las circunstancias que sirvieron de escenario para los hechos que motivaron el expediente N° 92/06 de Superintendencia y de los elementos brindados por la Lic. Patricia Dubra del Departamento de Medicina Preventiva y Laboral, en la reunión mantenida con la Dra. Marta Gargiulo y el Tribunal de Superintendencia.

b) 1) la escribiente auxiliar del Juzgado Civil N° 81, **Verónica Pellegrino** se desempeña como escribiente interina en la Sala "K", en virtud de la licencia gremial concedida por res. N° 522/06 del C.M. al jefe de despacho de la Sala "A", Julio Piumato, hasta el 26/7/2010, (conf. res. 716/08). Se destaca que al término de su interinato la nombrada

permanecerá en calidad de adscripta en esa Sala, por disposición del Tribunal de Superintendencia, (conf. res. 1099/07); 2) La escribiente **Marcela Claudia Stagnaro** pasó a prestar servicio en carácter de adscripta al Juzgado Civil N° 86 el 12/11/2007, por razones de mejor servicio, (conf. res. 1636/07); estas últimas, solicitaron en reiteradas oportunidades, según lo reportado por el área de recursos humanos, ser trasladadas de su lugar de trabajo por la situación de estrés laboral que percibían en el ámbito del Juzgado mencionado; 3) la prosecretaria administrativa **María Cristina Kneeteman**, pasó a prestar servicio en igual cargo al Juzgado Civil N° 102 el 21/3/2007, por razones de oportunidad, mérito y conveniencia. Ello, en virtud de la redistribución del personal dispuesta por el Tribunal de Superintendencia, en uso de las facultades conferidas por el art. 118, inc. b) del Reglamento para la Justicia Nacional y normas concordantes, (res. 321/07) en el marco de la situación planteada en el Juzgado Civil N° 81 por razones que son de público conocimiento, acontecidas el 10/4/06.

- c) En cuanto a lo requerido en el punto c) de la nota del Sr. Vicepresidente de la Comisión de Disciplina y Acusación del Consejo de la Magistratura, se deja constancia que, si bien no existe en el ámbito de esta Secretaría N° 2, constancia alguna de notificación formal a la Cámara, acerca de la presencia de un custodio policial fijo asignado a la Dra. Ana María Pérez Catón, se ha tomado conocimiento por vías informales, en la oportunidad de efectuarse un relevamiento de espacios en el edificio sito en Talcahuano 490, de esta ciudad, que ese Tribunal tendría destinado un lugar en la Secretaría Privada para la permanencia de personal policial, no pudiendo precisar los motivos que la justificarían.

d) Se adjunta copia del informe producido por la Lic. Liliana Calado del Área de Recursos Humanos de esta Cámara, con motivo del relevamiento practicado en el Juzgado Civil N° 81, del informe remitido por la Dra. Marta Gargiulo del 8/11/06 y de las resoluciones N° 1626/06, 200/07, 321/07, 1099/07, 1636/07, 1699/07, 716/08."

b)- Informe de Lic. en Psicología Liliana Calado sobre Clima Interno del Juzgado de Primera Instancia en lo Civil N° 81.

A continuación, y en atención a la relevancia de los sucesos, se transcribirá el informe realizado por la Lic. en Psicología Liliana Calado respecto del relevamiento de las condiciones del clima interno del Juzgado Civil N° 81 anteriores al episodio acaecido en el mes de abril de 2006 y desde ese momento hasta la actualidad, informe que fuera solicitado por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil en virtud del cual tomó la decisión de reestructurar la planta del juzgado y continuar observando la evolución de los conflictos suscitados.

"Informe de Clima Interno del Juzgado de Primera Instancia en los Civil N° 81.

Objetivo: Relevar información a fin de identificar y conceptualizar las condiciones del clima interno del Juzgado N° 81, en la etapa anterior al episodio acaecido en el mes de Abril de 2006 y desde ese momento hasta la actualidad.

Asimismo, presentar las propuestas y recomendaciones pertinentes en función del cuidado del clima laboral en dicho Juzgado.

Concepto de Clima Interno:

Se utilizó para organizar la información relevada el concepto de Clima Interno, ya que el mismo permite identificar como es experimentado el contexto laboral y el entorno humano de un área u organización por los

integrantes de la misma; de acuerdo a lo que cada uno observa e informa de lo que ocurre en ese ámbito.

El relevamiento de clima incluye la percepción de los empleados en términos de: prácticas de trabajo, espacio físico, procedimientos, relaciones humanas, distribución de tareas, comunicación, relación con las autoridades, recompensas y motivación.

Lógicamente, estas percepciones tienen un sesgo subjetivo, en tanto se trata de apreciaciones valorativas compuestas por: opiniones, juicios, expectativas y sensaciones de conformidad - inconformidad o bienestar - malestar en sus diferentes grados.

La consideración y cuidado del clima laboral, es función del Responsable de cada área de trabajo y conviene recordar que la mayoría de los especialistas en RR. HH. coinciden en la influencia de éste sobre el comportamiento individual y grupal en términos de: eficiencia, motivación hacia el trabajo, compromiso con el área y con la institución en su conjunto, calidad de la tarea, rotación de personal (renuncias, pases) ausentismo, estrés en sus diferentes manifestaciones y hasta seguridad laboral (accidentes).

Metodología de relevamiento:

A efectos de obtener la información necesaria para describir el clima interno, se utilizaron los siguientes recursos:

Relevamiento por entrevistas:

Se utilizó la técnica de entrevista individual, que incluyó tanto a los empleados que prestan servicio en el Juzgado, como a quienes trabajaron en el mismo hasta Abril de 2006 y solicitaron o fueron afectados a pases.

En las entrevistas se indagó la trayectoria laboral dentro del Poder Judicial y específicamente la experiencia de trabajo en el Juzgado N° 81. Al respecto, se formularon preguntas neutras y abiertas para no influir, condicionar o limitar las respuestas y permitir que la persona se explye (Ejemplos: ¿Cómo fueron las

Consejo de la Magistratura

relaciones con el grupo humano?, ¿Cómo fueron sus relaciones con sus Superiores en el Juzgado?, ¿Cómo percibe el clima humano y de trabajo actualmente?).

En lo posible, solamente se interrumpió a la persona de resultar necesaria alguna aclaración o especificación.

En otro momento de la entrevista, se formularon preguntas centradas en conocer a la persona más allá de su rol de trabajo: su grupo familiar, proyectos, situaciones críticas personales pasadas o vigentes, etc.

Relevamiento en terreno:

También se realizaron varias visitas cortas al Juzgado para apreciar el lugar de trabajo y las características de la actividad de sus integrantes.

Listado de personas entrevistadas:

1. Dr. José Doria
2. Dr. Julio Illuminati
3. Dra. Silvia Tabuyo
4. Sra. Cristina Kneeteman
5. Dra. Graciela Lombi
6. Sr. Gonzalo Imas
7. Dra. Verónica Pellegrino
8. Dra. Marcela Stagnaro
9. Dra. Gabriela Liut
10. Lic. Susana Cacciabue
11. Sra. María Marta Donofrio
12. Dra. Silvia Ullian
13. Sra. Liliana Vázquez
14. Dr. Daniel Pítala
15. Dra. Andrea Mulet
16. Dra. Nelly Saavedra Sánchez
17. Dra. María Inés Italiani

Organización de la información:

La información obtenida a través de las preguntas sobre el clima laboral y la aportada espontáneamente por la mayoría de los entrevistados, fue organizada según los siguientes ítems a fin de sistematizar su lectura:

- Apreciación del clima interno anterior a Abril de 1006

- Relaciones interpersonales en el grupo de trabajo
- Relaciones con los Superiores del Juzgado
- Personas especialmente afectadas por conductas de menoscabo
- "Puertas" del Juzgado
- Episodio Vattuone
- Apreciación del clima posterior a Abril de 2006
- Apreciaciones sobre la posibilidad de retornar al Juzgado N° 81 (personas que actualmente están en situación de pase cautelar).
- Conclusiones Diagnósticas
- Recomendaciones.

Categorización:

La información aportada fue categorizada a efectos de estimar su relevancia según el grado de consenso del grupo entrevistado respecto de los temas, de la siguiente forma:

- Apreciaciones de la totalidad del grupo
- De la mayoría del grupo
- De la mitad del grupo
- De algunos pocos
- De un solo integrante

Apreciación del Clima Interno anterior a Abril de 1006

La mayoría de los entrevistados que se desempeñaron en el Juzgado en la etapa anterior al episodio Vattuone, concuerda que el clima era altamente insatisfactorio, tenso, desmotivante y que experimentaron un fuerte malestar; describiendo la situación con diferentes apreciaciones y calificativos.

Algunas de estas descripciones fueron:

"Había mal ambiente, disputas internas, gritos, algunos estaban protegidos y otros eran castigados y aislados del grupo. ¡Mucho maltrato!"

"Desde un inicio estuve incómodo con el lugar, todos apiñados y con una distribución de trabajo que era pésima y lo más importante la constante desvalorización que nos desanimaba a todos."

Consejo de la Magistratura

"Al principio todo fue bien y de pronto empeoró, desvalorizaciones, gritos, insultos, aún cuando había abogados externos que escuchaban... cambios de humor sin fundamento, de un día para otro te cambiaban de tarea sin explicación, te aislaban o te ignoraban y no te dirigían la palabra."

"Había mucho grito y maltrato, en especial a algunas compañeras a las que se las insultaba delante de todos."

"Mucha crítica, malos modos y desvalorización, te quitaban las ganas y uno volvía a su casa irritado o deprimido, sin ganas de volver al juzgado."

"había mucho trabajo y si no te podías quedar después de hora, al día siguiente te castigaban por ejemplo hacer el recorrido del ordenanza."

"La organización era un desastre y los cambios de humor de la Jefa que un día estaba bárbara y cuatro alterada y agresiva... fue muy desgastante y no te repones rápido."

"Los últimos dos años el clima era caótico, sobretodo por una persona desagradable y maltratadota la gente se enfermaba, hacia picos de presión, se deprimía y los que quedamos teníamos que hacer el trabajo de todos y encima aguantar agresiones."

"Todos los días alguien lloraba."

"Mucho malestar por parte del personal, había muchos caciques y muy pocos indios."

"Desde que Graciela Lombi fue Jefe de Despacho tuvimos problemas por su mal humor, daba ordenes pero no nos enseñaba... cuando pasó como Secretaria y C. Kneeteman a despachar fue el acabose, nos gritaba, insultaba en la Mesa misma -que no sabíamos trabajar que teníamos que ir a limpiar baños, algunos reaccionaban, yo me deprimía y lloraba..."

"Al principio había chisporroteos, había dos bandos un grupo protegido por la Juez, sus hijitas y otro que sufría maltrato o destrato, no se como decir... Graciela Lombi se fue inflando y de chisporroteos se pasó a llamas, los preferidos dejaron de serlo, la gente se

enfermaba, había huecos por todos lados y todo empezó a desmoronarse."

Como se aprecia la mayoría, coincide en enfatizar:

- Su propia sensación de malestar y la de otros empleados, como vivencia persistente y casi cotidiana
- La causa de ese clima de alto malestar es referida a varios motivos, pero a efectos de organizarlos se desprende que:
 - o La mayor parte del grupo refiere ese clima en primer término a gritos, descalificaciones y maltratos por cambios de humor de la Jefatura.
 - o Secundariamente a desorganización, mala distribución de tareas, sobrecarga de trabajo y sobre-exigencia, acompañados de malos modos.
 - o Dos personas refieren el clima a disputas internas y competencia por el poder (entre los empleados de la Mesa de Entradas y la Jefa de ese sector).
- En cuanto al inicio de tal clima, la mayoría reconoce que el modo de trato "no siempre fue así", pero les cuesta definir una fecha precisa de cambio. Algunos consideran que el cambio ocurrió dos años atrás y otros hablan de los últimos cinco años; pero la mayoría identifica el agravamiento del clima con la última etapa de la gestión de la Dra. Graciela Lombi.
- También hay coincidencia de la mayoría respecto de personas que fueron especialmente maltratadas, por lo cual este tema se tratará por separado debido a su relevancia.
- Además, hay acuerdo en que el grupo se fue haciendo cada vez más "vulnerable", debido al desgaste que provocó el malestar, la enfermedad de varios de sus integrantes y la consiguiente sobrecarga de trabajo para el resto.

Relaciones interpersonales en el grupo de trabajo

Consejo de la Magistratura

Respecto a las características de los vínculos dentro del grupo de trabajo, más de la mitad de los entrevistados se refiere de una u otra forma a la falta de cohesión el mismo.

Tempos de apreciaciones sobre este aspecto:

"A veces parecía una guerra entre compañeros porque la organización era un desastre, no se ponía la energía en el trabajo, sino en mirar si el otro tenía más o menos tarea y decirle -vos no haces nada-cuando en realidad todos estábamos tapados. Mucho individualismo y poca sinceridad."

"Había una gran diferencia en el trato de parte de la Juez que perjudicó a las personas que estaban desde antes, a uno que tuvo una licencia psiquiátrica cuando se reintegró le dieron tareas elementales de ensobrar, a otra se la confinó sola a un lugar pequeño. Estas diferencias producían malestar y broncas internas, también por la cantidad de trabajo, a veces parecía un -sálvese quién pueda-. No había un frente común para defender a los castigados, más bien falta de compañerismo y de sinceridad."

"Todo era tapujos, amores y odios, no se reconocen mutuamente como grupo... Nada se comunicaba formalmente y todo lo que ocurría circulaba por comentarios de pasillo."

"Los últimos años, desde 2004 hubo muchos compañeros enfermos y los que quedaban tenían que hacer todo el trabajo. Estábamos muy cansados e irritables entre nosotros mismos."

"No hay compañerismo, colaborar, juntarse, ser compinches, en este Juzgado no se da eso. Es un grupo muy atomizado, sin autocrítica siempre la culpa la tiene el otro."

"Las diferencias en el grupo se daban por el hecho que había protegidos y desprotegidos, a veces la solidaridad se escondía... a eso se suma el desorden en la mesa de entradas que irritaba porque perjudicaba a todos."

"No se logra una buena comunicación sobre los temas de trabajo, hay una tensión que subyace, nunca está claro de quién es la responsabilidad de un expediente; ahora está pasando menos."

Las apreciaciones y otras similares, aportadas por la mayoría, denotan que:

- Los empleados del Juzgado no alcanzaron a consolidarse como un grupo integrado, predominando el individualismo y algún subgrupo. Por lo tanto, los vínculos y recursos grupales no estuvieron suficientemente desarrollados como para generar tácticas de contención, protección y afrontamiento de las agresiones. Hasta que finalmente la percepción de compañeros que enfermaban y el aumento de la tarea acrecentó la actitud individualista. En este sentido la frase textual que mejor releja el estado de cosas en la última etapa es la de "sálvese quién pueda".
- Las características descritas precedentemente tampoco le posibilitaron al grupo, organizarse para trabajar con sentido de equipo, ofrecerse ayuda mutua de un modo sistemático y lograr mayor eficiencia.
- Asimismo, la falta de integración no posibilitó la emergencia de un líder grupal que los cohesionara y facilitara el sentimiento de protección.
- Por otra parte, los mensajes y conductas de las autoridades del Juzgado propiciaron las diferencias dentro del grupo, definiendo lo que el personal denominó "protegidos y castigados", con lo cual la dificultad para integrarse se agudizó.

Relaciones de los empleados con las autoridades del Juzgado

- Relaciones de trabajo con la Dra. Graciela Lombi:

La mayoría del grupo que convivió laboralmente con la Dra. Lombi coincide en atribuirle un trato agresivo predominante, a través de comportamientos verbales -

Consejo de la Magistratura

gritos, insultos, exabruptos- y de actitudes impulsivas, despectivas y autoritarias.

Solamente tres personas del grupo entrevistado suavizaron este aspecto en las entrevistas, dos de ellas refiriendo que "el grupo la sacaba y la hacía reaccionar" y la tercera comentó que trabajaba aislada atendiendo a la Juez y que no observó nada fuera de las tensiones lógicas por el tipo de trabajo":

El resto del grupo enfatiza su carácter agresivo y sus conductas de menoscabo.

Ejemplo de algunas apreciaciones textuales:

"Hasta los abogados externos le temían y no querían entrar."

"Todos los días alguien lloraba por los gritos e insultos de ella y hasta dos meritorios se fueron por eso."

"Tenía días, a veces estaba bárbara pero la mayor parte del tiempo muy alterada y agresiva. Con la única persona con la que no era así era con Gabriel y supongo que con la Dra. Pérez Catón, aunque al principio estuvieron años sin dirigirse la palabra."

"Te insultaba delante de todos y los gritos los escuchaba la gente que esperaba en la puerta del Juzgado... no le importaba nada, pero a mi me daba mucha vergüenza ser maltratada así y en público que maltrate a mis compañeros."

"Si te retirabas en tu horario, al día siguiente te tenía de punto o te aumentaba el trabajo al doble."

"Desde que fue Jefa de Despacho demostró malhumor, nunca estaba disponible para una consulta había que insistirle y contestaba mal o de daba una excusa aunque no estaba ocupada. Después cuando pasó a la Secretaría los insultos eran diarios, siempre alguna lloraba, siempre además amenazaba con un sumario... Hablábamos con la Juez de a una y nos decía que nos quedemos tranquilas que era la presión de trabajo pero todo seguía igual. La Dra. nos escuchaba pero no sabemos si le paraba la mano."

Estas opiniones y otras semejantes, se pueden sintetizar en:

- Apreciaciones que describen características claras de menoscabo y de agresividad, más o menos constante al personal por parte de la Dra. Graciela Lombi; salvo en los momentos en que describen un cambio de humor favorable, que según los entrevistados resultaban escasos y cortos.
- La Dra. Lombi misma en la entrevista mantenida en esta Secretaría, si bien no se atribuyó maltrato refiere que "Quizás me equivoqué, pero proyecté el rigor y la exigencia que tengo conmigo hacia los demás, lo hice para cumplir con el trabajo y con el rigor que me pedían. Con lo que se esperaba de mí."
- También varios de los entrevistados manifestaron observar cambios notorios de humor en la Dra. Lombi, acompañados de conductas impulsivas, mayormente gritos e insultos. (*)

(*) Nota: Considerando el párrafo precedentes, habría que averiguar según el estudio psicotécnico realizado por Medicina Preventiva y Laboral a la Dra. G. Lombi, si se detectaron signos de bipolaridad o indicadores relevantes de impulsividad en su personalidad.

También, como observación de la Entrevistadora resulta llamativo que la Dra. Lombi no haya sido acotada respecto de conductas expresivas como gritos e insultos, las cuales difícilmente podían pasara desapercibidas para las demás autoridades del Juzgado. Sobretudo, por tratarse de actitudes reñidas con la conducta de respeto laboral y desfavorable como imagen del Juzgado ante el público.

La característica espacial del Juzgado, sus dimensiones reducidas y una Mesa de Entradas en la que habitualmente se acumula mucho público y cercana a las oficinas; no se prestan a que ese tipo de conductas pase inadvertida.

- Relaciones de trabajo con el Dr. Daniel S. Pítala

Consejo de la Magistratura

El grupo de trabajo en su mayoría percibió respecto de la gestión del Dr. Pítala que contaron con un Secretario dispuesto de contenerlos.

Algunas de las apreciaciones son:

"Era la pieza fundamental de la estructura del Juzgado, pero se desgastó sobretodo por sus discusiones con Graciela Lombi que competía con él."

"Sentía que podía contar con él en cuanto al apoyo técnico, pero a menudo estaba desbordado por la cantidad de trabajo que le asignaba la Juez, que era mayor que en otros juzgados."

"Era el que contenía a Graciela Lombi, dentro de todo podíamos contar con él."

"Podíamos ir a hablar con él, nos escuchaba y nos orientaba en lo técnico, pero fue perdiendo terreno a medida que Graciela (Lombi) avanzaba."

"No queríamos que se vaya, era muy buena persona y excelente funcionario, sabe muchísimo, siempre nos respondía enseguida y si era necesario se ponía a trabajar a la par."

De estas apreciaciones y otras de similar significado, se infiere que:

- DE las autoridades del Juzgado, el Dr. D. Pítala fue el más respetado y valorizado por el personal del mismo.
- Estos sentimientos se relacionan tanto con su rol de referente técnico, como por el que ejerció escuchando al personal y conteniéndolo. Su retiro del Juzgado fue sentido como una pérdida por el grupo.

Relaciones del grupo de trabajo con la Dra. Pérez Catón

La mayoría de los entrevistados refiere que, en general el trato de la Dra. Pérez Catón hacia ellos era adecuado. Aspecto que expresan con diferentes calificativos - "bueno", "suave y agradable", "tenía actitudes amables". Pero, también destacan otro aspecto, que les generaba cierto grado de confusión y que a la mayor parte le cuesta conceptualizar;

"En general era amable, pero a la vez tenía actitudes contradictorias."

"Es educada y atenta, pero a veces tiene algo raro, vuelcos raros, no se me cuesta definir pero algo raro."

"Conmigo no tuvo ninguna situación desagradable, pero yo percibía que no era sincera."

"Parece un encanto, pero de pronto se ataca con alguien sin causa aparente y lo persigue, lo aísla o le saca la puerta."

"Cuando tiene una persona en la mira, la ignora, la separa del resto o le pone expedientes vencidos entre los papeles."

"Siempre trata de hacer notar que todo está bien, que no hay ningún problema y cuando pasa algo fuerte aparece con mucha comida... golosinas para todos, facturas, masitas todo en grandes cantidades."

"Tiene buenas formas, pero no tiene claro el manejo de un Jugado, no diferencia eficiencia de ineficiencia y todo sigue desordenado."

"Si uno le lleva un problema enseguida lo desactiva, -tranquila, no es nada, ya va a pasar-, trata de aplacarnos, pero no soluciona nada. Muchas veces después de un problema se aparece con dulces o facturas."

"Lo que más me confunde es que cuando Roberto estaba colgado de la ventana, ella siguió tranquila tomando audiencias, con una indiferencia total. No pareció humana."

"Cuando Graciela gritaba, ella ni se asomaba."

"Se enfrasca en su habitáculo, cierra la puerta y no sale."

"Siempre parece interesarse en las personas, pero cuando una compañera tuvo un desmayo por pico de presión y estaba tirada en el piso con los ojos en blanco, la Juez dijo que era un show y que mejor la levantemos enseguida. Después el SAME la llevó al Británico porque tenía la presión altísima."

"Una tal Bárbaro escondía los escritos para agregar a los expedientes, cuando se descubrió el tema le inicie un

Consejo de la Magistratura

sumario de acuerdo con la Juez, pero todo terminó en un reto tipo "no lo vuelvas a hacer" y el sumario quedó cajoneado, con el agravante que después volvió a pasar. Yo quedé en el lugar del monstruo y a Bárbara la Juez le dio un mes de licencia con goce de sueldo para que se busque un pase. El tema es que la Juez no impone autoridad dando el ejemplo y si toma alguna acción no la comunica o manda a otro a comunicarla."

"No hace tanto que estoy... la Juez tiene un buen trato, yo no tuve problemas en pedirle los tiempos para lactancia, para eso es de puertas abiertas... pero no comunica cosas claras por parte de las autoridades, yo podía haber optado a presentarme como Oficial pues estoy muy bien posicionada en el escalafón, pero nadie me comunicó y vino alguien de afuera, cuando en general se privilegia al interno."

Los aspectos más relevantes que se desprenden de estas apreciaciones son:

- La confusión que se produce en los empleados, que por un lado perciben un trato educado y amable de parte del Magistrado, mientras que por otro captan cierta "inautenticidad" o "actitudes poco coherentes con el trato amable", sobretodo cuando registran conductas contradictorias que, según expresan, en los casos límite mostraron ausencia de interés por el cuidado de las personas.
- La falta de confianza del grupo respecto de la máxima autoridad del Juzgado, por percibir falta de una actitud de real interés y dificultad para encarar los problemas que los empleados le transmiten. Esta actitud se podría conceptualizar como utilización de mecanismo fallidos de afrontamiento de los problemas, tales como:
 - o Desestimación de los problemas: minimizando la relevancia de las situaciones de conflicto en el juzgado o si gravedad (desde una pelea hasta un empleado desmayado).

- o Aislamiento en su oficina: con la consecuente dificultad para registrar o intervenir en las situaciones tensas o agresivas (por ejemplo, episodios frecuentes de gritos e insultos).
- o Negación de los problemas: siguiendo normalmente con las rutinas aún ante situaciones críticas, por ejemplo en el caso Vattuone.
- o Derivación: Utilización de emisarios para evitar situaciones ríspidas o para transmitir medidas que podrías ocasionar reacciones frontales de los destinatarios (por ejemplo, personas que fueron aisladas espacialmente del grupo o a quines retiró responsabilidades).

Percepción del grupo de situaciones especiales de menoscabo

Este punto se incluyó pues la mayoría de las personas entrevistadas hicieron referencia a personas que sufrieron situaciones especiales de desvalorización, indiferencia notoria y/o aislamiento.

Algunas de las referencias a estas situaciones son:

"Siempre había alguien que era blanco de la descalificación de la Juez: a Gonzalo que estaba enfermo de cáncer le fueron sacado trabajo para dárselo a la Secretaria y después le sacaron hasta el escritorio. A otra compañera que es bastante buenaza y sumisa la saturaron de trabajo y la apartaron, la mandaron a un lugar donde no se podía ni mover por falta de espacio."

"Me sacó de mi lugar y me mandó a un lugar que era un cajón, donde ni siquiera podía entrar la gente para las audiencias y después de lo de Vattuone sacaron la puerta para observarme."

"El trato de la Juez con las personas que estaban desde antes, era desigual respecto de los nuevos: al Jefe de Despacho que había estado con licencia, lo puso a hacer una tarea elemental como es ensobrar. A Marcela la mandaron confinada a un lugar pequeño y después le sacaron la puerta para controlarla. Yo tuve más afinidad

Consejo de la Magistratura

y acercamiento a la gente maltratada, por un simple sentimiento de justicia."

"A mi me aisló del resto del personal y me puso al lado de su Secretaria, no veía bien que yo hable con la gente. Me lo banqué tratando de concentrarme en el trabajo, pero me sentí muy mal."

"AL principio la Juez era un amor, pero después cambió nunca supe porque; no me hablaba, no me miraba y después me dijeron que había cosas que ya no podía firmar. Me sacaron tareas y después me mandaron a un box mínimo, me sentía muy mal y en esta etapa vivía Alplax para poder soportarlo. Pero, un día me mandó decir por el Secretario, que no salga de ese lugar y que no hable con nadie, eso fue lo que me produjo el pisco de presión por el cual me internaron."

Estas apreciaciones se refieren a:

- La percepción de actitudes de menoscabo de la Juez respecto de algunas personas, a través de situaciones de indiferencia (retiro de la mirada y de la palabra), aislamiento de la persona respecto de su grupo de trabajo, ubicación de las mismas en lugares incómodos y también retiro de responsabilidades habituales en su tarea.
- Estos cambios según las opiniones de los entrevistados, no fueron fundamentados a las personas afectadas, provocando confusión en las mismas y en el grupo. La mayoría de los casos fueron vivenciados como castigos. Estas personas experimentaron, según refieren, sufrimiento moral, sensación de impotencia y se sintieron afectadas en su autoestima.

Puertas del Juzgado

Este ítem se incluyó debido a la importancia que la mayoría de los entrevistados le otorgó espontáneamente durante la entrevista a la medida de sacar casi todas las puertas internas del Juzgado (salvo la de los despachos de la Juez y del Secretario).

Algunas de las apreciaciones en ese sentido son:

"La medida no cayó bien, ni se explicó el motivo... se parece al panóptico de las cárceles para observar a todos. Sentirse así controlado produce una impresión muy fea."

"Después de lo de Roberto la Juez hizo sacar las puertas para poder observarnos."

"No me pareció bien perder toda privacidad, hay que comer frente al público prácticamente y se escucha el barullo de la mesa de entrada que no te deja concentrarte."

"Me dio lástima pues un grupo había juntado plata de ellos para comprar un aire acondicionado y al quedarse sin puerta perdieron el aire de la oficina y la privacidad."

"No hay privacidad ni siquiera para tomar las audiencias... se escucha todo."

"Evidentemente fue para espiarnos a todos, no hay otro motivo para sacar todas las puertas."

- Esta medida fue percibida en forma casi unánime como un mecanismo de control, que atribuyeron a la Autoridad del Juzgado y que afectó a la mayoría sin discriminación, con el consecuente enojo y agudización del cuestionamiento de la misma.
- Además de los motivos de disconformidad que expresan, se podría inferir que las puertas también funcionaban como protectores en los momentos en que el clima estaba enrarecido en el juzgado, pues posibilitaban una relativa distancia.

Episodio Vattuone

Se observó una dificultad en el grupo para referirse espontáneamente en forma puntual al episodio protagonizado por el Sr. Vattuone. Solamente cuando se les preguntó sobre lo acaecido, relataron las circunstancias mayormente atribuyéndolas a la discusión del Sr. Vattuone con la Dra. Graciela Lombi el día anterior y a la personalidad de éste, con algunos antecedentes depresivos.

Algunas manifestaciones al respecto fueron:

Consejo de la Magistratura

"No quería pasar a ese Juzgado pues todos sabíamos lo de Vattuone y lo consideraba un lugar complicado, lo hice por obediencia."

"Lo de Roberto fue muy fuerte y yo estaba ahí cuando ocurrió. Entendí que nadie es imprescindible y que si se tiraba lo reemplazarían por otro, que callarse no es bueno y hoy trato de cambiar ese aspecto."

"Todos estábamos tensos, no se toleraba más y algo tenía que pasar, era una bomba de tiempo... ya cuando llegabas si veías una ambulancia frente al edificio te decías, alguien se descompuso en el Juzgado."

"No sabemos si hay un antes y un después de lo que ocurrió porque cambiaron a los empleados pero la Juez no cambió y eso no se si permite un cambio."

"Se sabía que estaban ocurriendo cosas en el juzgado, pero no se hacía nada hasta que Roberto se colgó de la ventana y desde afuera tuvieron que prestar atención a lo que pasaba."

"Lo de Vattuone fue fruto de malos manejos y malas decisiones, no debió haber ocurrido él era colaborador pero había que saberlo llevar, no presionarlo, gritarle, insultarlo y después perderle el pase. Eso fue el viernes y el lunes pasó lo que pasó."

"Yo es día me incorporaba al Juzgado y no podía creer que eso pase con un empleado, me puse a rezar... lo que más me impactó es que gritaba -somos hombres no gusanos- y también me llamó la atención que la autoridad no se brinde más ante esa situación límite."

"Podes tener problemas personales o psicológicos pero si encima te gritan, te amenazan con un sumario y te piden el pase ¡explotas!"

Estas apreciaciones manifiestan que el episodio adquirió un valor de referencia o de indicador, en diferentes sentidos:

- Por un lado, parece ser considerado como un fuerte indicador del malestar y la tensión que parecían todos y que se fue expresando a través de enfermedades, licencias y en este caso, por la

eclosión de una conducta de mayor peligro y exposición pública.

- También como un punto de referencia que podría marcar un antes y un después, debido a la fuerza del episodio en sí y a la cantidad de pases que se determinaron desde ese momento. Aunque al respecto, aparecen diferentes comentarios respecto a la responsabilidad de un cambio realmente significativo en el Juzgado debido a la permanencia del magistrado del mismo. En este sentido hay diferentes grados de confianza - desconfianza de los empleados respecto del alcance y profundidad posible de un cambio.
- Por otro lado el episodio, parece haber marcado al Juzgado como un lugar problemático y poco atractivo, como para atraer voluntades de pase.

Apreciaciones sobre la posibilidad de retornar al juzgado (personas que actualmente están en situación de pase cautelar en otros juzgados)

La totalidad de las personas afectadas por pases que salieron del Juzgado expresó su negativa ante la posibilidad -planteada teóricamente durante la entrevista- de volver al mismo o a lo sumo lo habría de no estar en el mismo la Juez.

"Solo volvería de no estar la juez, ella me quitó las ganas de seguir la carrera."

"Yo tengo miedo que me hagan volver al juzgado, me aterra mientras esté la Juez, aunque extrañó a mis compañeros y me da pena que sigan ahí."

"Estuve poco tiempo, pero no volvería a un lugar donde el Juez siguió tomando audiencias como si nada pasase mientras un compañero quería tirarse por la ventana. Ese es un tema de valores determinante para mí."

"No volvería aunque represente una promoción, prefiero ganar menos y tardar más en ascender que volver a ese lugar."

"No volvería a un lugar donde pasaron hechos opuestos a la justicia."

Consejo de la Magistratura

Como se aprecia, estos comentarios y otros similares, reflejan un rechazo claro y explícito de los entrevistados respecto de esa posibilidad.

Aunque la mayoría de ellos sabe que se efectuaron cambios en la dotación, en la Secretaría y en la Jefatura de Despacho; identifican la permanencia del Magistrado, como un factor determinante en su negativa e indirectamente muestran su desconfianza de cambios profundos en el Juzgado.

Apreciaciones del Clima Interno Actual

La mayoría de los entrevistados que hoy trabaja en dicho Juzgado, reconoce un cambio, si bien no se atreve a apostar a la trascendencia y permanencia del mismo en el tiempo.

"El clima parece mejor, hay muchos nuevos... antes había mucha disputa con la gente que despachaba, hoy parece más tranquilo, no se, veremos."

"Yo lo veo mejor, los nuevos son más callados y vienen a trabajar, pero todavía estamos en transición."

"Yo estaba fastidiada por el pase abrupto, pero me recibieron bien, con educación y respeto, pero todavía hay mucho atraso, desorden y hay que contenerlos pues la gente se desestabiliza por cualquier cosa, todo esto es bastante agotador pero me siento útil."

"El nuevo Secretario es serio, amable y parece que sabe, me trata muy bien, pero todavía falta sanear lo principal."

"No me siento tan perseguida como antes al Secretario le interesa que salgan las cosas y si alguien quiere aprender no se opone. Se está más tranquilo que antes."

"Después de tantos cambios, sumarios e incidentes, quedó muy desgastada mi relación con su Señoría. Pase muy malos momento y me cuesta reponerme."

"El Dr. Palleiro Duarte parece muy organizado, flexible y de buen trato hasta ahora con todos."

"Yo soy relativamente nueva, hay personas con las que establecí más comunicación pero en general se percibe una tensión subyacente. Falta orden en la mesa y eso es

estresante... no le resto credibilidad a las cosas que pasaron y que cuentan del juzgado pero lo cierto es que no viví esa etapa y hay que mirar hacia adelante."

- Como se infiere, estas apreciaciones en su mayor parte indican la percepción de un cambio que hasta hoy está resultando favorable, si bien todavía persiste incertidumbre respecto de la continuidad y consolidación del mismo.
- Además, están cautos, prudentes, a la expectativa y también reponiéndose del malestar padecido. Los que continúan en el Juzgado a causa de lo padecido y los que pasaron recientemente pues en gran medida lo hicieron por obediencia y perciben que la estabilidad del grupo y del orden administrativo no está aún lograda.

Conclusiones Diagnósticas:

Es indudable que la percepción de las personas entrevistadas manifiesta la definida experiencia de un clima interno adverso, agresivo y estresante; en la etapa anterior a Abril de 2006.

Asimismo, si bien actualmente aprecian una mejora, se siente todavía en una etapa de transición, sin experimentar aún seguridad o confianza en el afianzamiento de un clima favorable.

La mayoría de los trabajaron en el Juzgado hasta Abril de 2006 y los que continuaron sin ser afectados a pases, considera haber sufrido maltrato y haber sido objeto de descalificaciones reiteradas, como así también identifican a algunas personas que padecieron un fuerte menoscabo moral, con conductas de coartación de la comunicación con el resto del grupo, actitud de rechazo por parte de la autoridad (retiro del contacto visual y verbal), aislamiento físico y democión respecto de sus responsabilidades y tareas.

Básicamente, se trata de un grupo humano que perdió la sensación básica de confianza en la Autoridad del Juzgado y en alguna medida en la Institución misma. Los que pertenecían y siguen trabajando en el mismo debido a las

distintas formas de malestar padecido y los nuevos porque fueron transferidos a un Juzgado con imagen negativa, mayormente pasaron por obediencia y ya en funciones perciben resabios de inestabilidad en el grupo.

El sentimiento de confianza laboral y organizacional se encuentra deteriorado en el grupo y este tema merece especial atención pues determina la relación de un empleado con el área en la que se desempeña: su compromiso con la misma, su involucración en su tarea específica, sus deseos de desarrollarse y de acrecentar sus méritos (opuestos al desgaste o a las dudas de un cambio efectivo que algunos refieren).

En especial, en muchos de ellos se expresa una ruptura de la confianza en la máxima autoridad del Juzgado.

La recuperación de la confianza hacia el Juzgado, dependerá en gran medida de la gestión presente y a futuro de las autoridades del mismo respecto de sus integrantes y del énfasis que empeñen en el cuidado del clima interno.

Conviene repetir que la confianza y el clima tienen una relación directa con: el compromiso, el rendimiento y eficacia en el trabajo, los deseos de participación, la sensación de satisfacción laboral y la disminución del ausentismo."

c)- Resolución de la Cámara Nacional en lo Civil de fecha 16-07-08 dictada en el Expte. 92/06 caratulado "Unión de Empleados de la Justicia de la Nación s/Denuncia situación laboral en el Juzgado Civil Nº 81 s/sumario administrativo".

En atención a los términos de la denuncia formulada, la Cámara Nacional en lo Civil resolvió instruir sumario administrativo de conformidad con el RJN, y respecto de la actuación de la magistrada, se extrajeron copias certificadas y se remitieron al Consejo de la Magistratura, las que se agregaron al Expediente 113-06.

Luego de concluido dicho procedimiento disciplinario(cuyas copias obran como Anexo de las

presentes actuaciones) y analizado todo el material probatorio, la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil resolvió sancionar a la Jefe de Despacho Dra. Graciela Lombi a efectos de que en el futuro evite comportamientos inadecuados en el trato y manejo de personal, y respecto del Secretario, Dr. Daniel Pittala, si bien lo absuelve llama su atención para que en el futuro agote las vías para impedir que se consagren situaciones que conspiren contra el buen funcionamiento del servicio de justicia.

Para decidir en este sentido, se valoraron las declaraciones testimoniales de los agentes Verónica Pellegrino, Marcela Stagnaro, José Doria, María Martha D'Onofrio, Liliana Vázquez, María Cristina Kneetman, Raquel González, Julio César Iluminati, Mariana Fadrique, Martín Prospero, Susana Cacaibue, María Gabriela Liut. *"Todos fueron contestes en destacar el trato descortés, despectivo y agresivo de la denunciada Lombi, quien profería gritos e insultos al personal, con expresiones tales como "inútiles", "idiotas", "no saben trabajar", "por que no se van a lavar baños a Retiro o a Constitución".*

También coincidieron *"en un incidente en el marco del cual la sumariada cortó la comunicación telefónica a una empleada, en oportunidad que se encontraba hablando con otro juzgado por un expediente".*

Asimismo los testigos coincidieron en sus declaraciones que *"lo mismo ocurrió con el trato desconsiderado que la funcionaria tuvo con Vattuone, el viernes anterior al intento de suicidio del nombrado."*

Respecto del secretario Dr. Pittalá, los testigos *"si bien han coincidido en cuanto al trato correcto que dispensaba al personal, también han dado cuenta de que el funcionario no desconocía la situación, en algunas ocasiones por haber presenciado las discusiones y en otras, por haberlas escuchado en forma personal o a través de las quejas que sobre el particular recibía de los empleados"*

Consejo de la Magistratura

La Dra. Pérez Catón informó que no contaba con nómina de meritorios y que las personas que prestaban servicios en esa condición eran Julia O'Connor, Martín Prósperi y Mabel González.(fs. 99)

A fs. 104/115 la magistrado efectúa su descargo, en cuya oportunidad negó los hechos denunciados y atribuyó la situación por la que atravesaba el juzgado a la reducción del personal, debido a los pedidos de licencia por enfermedad. Desconoció la situación laboral de violencia, maltrato, mobbing o acoso, como también que tanto ella como el secretario hubieran permitido tales conductas de parte de la prosecretaria "ad hoc" y luego subrogante, Graciela Lombi.

Detalló los pedidos de licencia por enfermedad de los empleados y los circunscribió al año 2005 para demostrar la situación que se vivía a diario.

Indicó que las ausencias se vivían constantemente y encontró su explicación en la sobrecarga de tareas que ello traía aparejado, sumado a las licencias permanentes por enfermedad de 4 empleados, por lo que había días que se registraban hasta 7 faltas.

Así el trabajo se repartía entre los presentes y esa situación desde dos años atrás ponía en serio riesgo la prestación del servicio en forma adecuada. Lombi se desempeñó como prosecretaria ad hoc y luego subrogante, porque la prosecretaria Kneetman -según sus dichos- no pudo o no supo cumplir con las tareas que le asignaban las normas reglamentarias tanto de la Justicia Nacional como de la Justicia Nacional en lo Civil. En esas condiciones se vio obligada a reasignarle funciones.

En cuanto al desafortunado episodio en el que Vattuone intentó suicidarse, manifestó que al sentir gritos salió de la audiencia que estaba tomando e intentó disuadirlo, hasta que personal especializado le indicó que se encargaría de la situación.

Agregó que, no obstante el asombro que le produjo el suceso, los letrados y las partes exigieron que se los atendiera, por lo que decidió continuar con la audiencia.

Señaló que no tenía el poder necesario para cerrar el juzgado, aunque autorizó a los empleados que quisieran retirarse así lo hicieran.

Añadió que la enfermedad que los agentes sufrieron, no tuvieron origen en el maltrato sino en patologías médicas que ya detentaban, para lo cual sólo basta con consultar las historias clínicas de sus legajos.

Reiteró que la situación planteada en la dependencia a su cargo no se originó por el maltrato o acoso, sino que se fueron gestando en un malestar general producto de las inasistencias que produjo un recargo de tareas en los presentes.

A fs. 131 la Secretaría General N° 2 informó que de un planta de 17 personas se encontraban anotadas en el Libro de pases de esa dependencia 6 personas, es decir más del 35% del personal se encontraba inscripto para dejar la dependencia.

Luego a fs. 182/83 fueron citados los agentes sumariados Dr. Pittalá y la Dra. Lombí en los términos previstos en el art. 211 del RJN.

El Secretario, Dr. Pittalá calificó el trato que tuvo con los empleados como muy bueno y desconoció haber recibido quejas puntuales de los empleados acerca de violencia laboral por parte de Lombí aunque reconoció la existencia de conflictos interpersonales de larga data, algunos anteriores a que el asumiera el cargo. *"Agregó que la titular de la dependencia conocía los conflictos que existían en el Juzgado", "... el cambio de funciones entre Kneetman y Lombi fue una decisión de S.S. siendo ella quién asignaba las tareas en el tribunal".*

También *"sostuvo que la titular, Dra. Pérez Catón, fue quién designó prosecretaria a Lombi, conocía los conflictos existentes entre el personal, algunos de los cuales, con el correr del tiempo se exhibieron como irreconciliables. Agregó que la juez describió a fs. 104/111 la reducción del plantel por varios motivos y reconoció la directa intervención en el nombramiento de*

Consejo de la Magistratura

empleados, así como las peculiaridades de su trato con alguno de ellos."

Indicó el Dr. Pittala que "como subordinado jerárquico de la titular de la dependencia, ha extremado sus esfuerzos, dentro de sus posibilidades, tal como lo han relatado varios testigos, para mediar y conciliar posturas enfrentadas. Pero advirtió que se encontraba limitado, tanto por la necesidad de atender su trabajo, así como por su obligación de respetar las órdenes impartidas por su superior con relación a las decisiones relativas al personal."

La Dra. Lombí declaró en los términos del art. 211 del RJNC que el trato laboral y personal mantenido cada uno de los empleados que integraban el plantel del Juzgado Civil N° 81, mientras cumplía funciones de prosecretaria administrativa interina, fue siempre correcto. Desconoció la utilización de términos peyorativos aunque reconoció que con relación a la expresión " no saben trabajar", seguramente la ha utilizado.

Explicó lo ocurrido el viernes anterior al intento de suicidio del señor Vattuone. Aclaró que le había indicado al agente que bajara la pila de trabajo que tenía, dado la cantidad de expedientes que se encontraban a despacho, y al requerirle aquel que le asignara otra persona para ayudarlo, ella le contestó que no, debido a que en ese momento contaba con la mitad del personal por licencias por enfermedad psiquiátricas. Vattuone se habría dirigido detrás de ella gritándole frente a la mesa de entradas repleta de gente. Ella le pidió que se retirara de su escritorio, cosa que hizo. El secretario y la Juez, en conocimiento de ese episodio, llamaron a Vattuone y le indicaron que la declarante - Dra. Lombi- era la que transmitía la organización del trabajo y como funcionaria le debía respeto. De no ser así debía buscarse un pase a otro lugar.

Por otra parte, también reconoció que al agente Doria le fueron asignadas tareas de menor jerarquía, pero

que ella sólo le alcanzó el instrumento que le indicaba el trabajo para su firma, en presencia de la Juez y por disposición de aquella, que la orden la recibió en forma verbal de la magistrado.

Señaló que las "órdenes en el trato con que se debía manejar con el personal las recibía siempre de S.S. y sin intermediarios".

Indicó que en el mes de febrero o marzo de 2005, ostentando un cargo inferior, le observó a la prosecretaria Kneetman ciertas irregularidades que aquella desconoció (falta de agregación de oficios en expés de insanias). En esa oportunidad la funcionaria le gritó y le indicó que no volviera a inmiscuirse en ese tema porque por alguna razón ella estaba en el cargo que ocupa y la declarante no.

En cuanto al episodio con González, señaló que encontrándose ambas en presencia de la Juez y ante una requisitoria que le hizo, la empleada le contestó "yo con vos, que sos una loca de mierda no voy a hablar". Ante esa situación se retiró del lugar y la Juez consideró que era mejor que no se dirigiera a González, y que lo hiciera el Secretario.

Admite también que ese mismo día acusó a González, Stagnaro y D'Onofrio de mantener "un juzgado paralelo" ya que eso era lo que ocurría, se resistían a la organización que había impartido la Juez. Que este hecho ocurrió en presencia de la magistrada, quien solicitó que el secretario se ocupara de esas personas a fin de evitar cualquier forma de atropello hacia la declarante, según sostuvo.

Agregó que pasó a cumplir tareas de prosecretaria administrativa sin estar designada, por decisión de la Juez, y a partir de que llegó a su conocimiento que se habían encontrado escondidos gran cantidad de sobres con documentación, por lo que se inició un sumario interno.

En esa oportunidad recibió expresas instrucciones de ordenar el trabajo y al personal a raíz de innumerables quejas de profesionales en forma persona a la titular de

la dependencia. "Que a esa circunstancia se le sumó la dificultad de comunicación entre la Juez y el Secretario, lo cual dejaba un vacío institucional sobredimensionando su actividad."

También observó el testimonio brindado por González ya que esa persona fue quien la insultó en presencia de la Juez y formaba parte del grupo de tres empleados que resultaban más agresivos.

"Mientras la Juez le pedía que pusiera orden y esto las incluía, aquellas lograban lo que querían cuando acudían a la magistrado. Mientras la Dra. Pérez catón le pedía mano dura con las agentes (por ej. Solicitar justificación de faltas), sin que ella se enterara, le concedía prolongadas licencias."

Como orden metodológico la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil analizó las pruebas de descargo producidas por la sumariada. Todos los testimonios han sido contestes y coinciden en cuanto a su maltrato, comportamiento agresivo o despectivo y se han expedido acerca del carácter fuerte de Lombi, que no ayuda a apaciguar el conflicto.

Prueba del malestar del personal de la dependencia ha quedado evidenciado con las palabras proferidas por Vattuone el viernes anterior a su intento de suicidio, cuando le gritó - conforme lo reconoció Lombi- que "se iba a quedar sola, que la gente no iba a responder más". Italiani dio cuenta de que mientras Vattuone se encontraba colgado de la ventana expresaba "somos hombres, no gusanos" mientras que otros agentes solicitaban que Lombi se disculpara por el trato que le había brindado el viernes anterior.

Asimismo, del informe de la Secretaría General N° 2 (fs. 131) surge que la mayoría de las anotaciones en el Libro de Pases de esa dependencia se produjeron a fines del año 2005 o comienzos del 2006, período en el cual Lombi ejercía como Prosecretaria.

Concluye la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil que *"estas son circunstancias que no se pueden soslayar, porque a través de ellas se evidencia el trato inadecuado de la funcionaria en el manejo del personal, función que le fue delegada por la magistrado, quien la colocó en el cargo sin estar designada y ante la separación en el puesto de la prosecretaria titular."*

Así con la prueba reunida, se tiene por acreditado un ambiente de trabajo agresivo y hostil que pudo ser consecuencia de inadecuados estilos de conducción. La ausencia de un liderazgo natural que indujo a cumplir o ejecutar con exceso las órdenes impartidas por el superior, con la intención tal vez, de buscar el buen funcionamiento de la dependencia."

Sobre el particular habrá de señalarse, que más allá de la capacidad o no que posea un empleado para cumplir la tarea para la cual ha sido nombrado no es la vía del manejo inadecuado lo que ayudará a sortear la situación, cuando existe un procedimiento reglamentario que autoriza a solicitar las sanciones administrativas correspondientes frente al incumplimiento o faltas de disciplina.

No obstante, la Cámara "al evaluar la conducta de la agente (Dra. Lombi) sostuvo **"que ella actuaba bajo las directivas de la magistrado, quien le delegó el manejo del personal, aunque esa circunstancia no la autorizaba a dirigirse en forma incorrecta con aquel."**

Respecto del Dr. Pítala con la prueba reunida ha quedado demostrado que el funcionario tenía conocimiento del trato con que Lombi se dirigía al personal, pese a que la incorrecta modalidad impuesta no le permitiera dar solución a los numerosos problemas vividos en el ámbito de la oficina a su cargo.

En efecto los testimonios recibidos en el expediente dieron cuenta que frente a las quejas que se le transmitía daba como respuestas: que debían cumplir las órdenes que habían recibido; que él no podía inmiscuirse; que debían dirigirse a V.S. También señalaron que el

funcionario no tenía ingerencia en esta situación, que era la Juez quien trataba de escuchar y armonizar los planteos que se le realizaban. Asimismo indicaron que era orden de S.S. que todo pasara por la prosecretaria y que el secretario se encontraba al margen, por lo que no podía arbitrar solución alguna.

Resulta elocuente el testimonio de Fadrique (fs. 136) quien respondió que "viendo las situaciones descriptas desde otro punto de vista ya que no se desempeña en el tribunal, lo que percibe que los empleados no tenían, en aquel momento por lo menos, un referente de autoridad a quien acudir frente a los problemas que se generaban diariamente. Esas situaciones se planteaban con la Dra. Lombi, prosecretaria en funciones por licencia de su titular y en otras porque así lo dispuso la juez, sin participación del Dr. Pítala, quine no tenia ingerencia, ya que no se la daban, y S.S. al tomar conocimiento de lo que sucedía no tomaba ninguna medida."

No obstante la Cámara considera que dada la situación planteada en el Juzgado el funcionario debió aventar actitudes desconsideradas, recurriendo al superior y en caso de injusta denegación dirigirse a ese Tribunal.

VIII. CITACION DE LA MAGISTRADA (ART. 20 DEL REGLAMENTO DE LA COMISION DE DISCIPLINA Y ACUSACION)

En atención a que de las probanzas colectadas por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil y de las reunidas por esta Comisión, surgen coincidencias respecto de la crítica situación vivenciada en el Juzgado Civil N° 81, producto de una fuerte delegación por parte de la magistrado en cabeza de una funcionaria -Dra. Lombi- que intentaba imponer su autoridad propinando a los agentes del Juzgado un trato hostil, irrespetuoso y agresivo recibido, encontrándose en pleno conocimiento de la situación, la Dra. Pérez Catón no adoptó ninguna medida para hacer cesar los mismos.

Habiéndose verificado en la especie conductas que podrían constituir faltas de carácter disciplinario en los términos del artículo 14, apartado A) de la Ley 24.937 y modificatorias, se citó a prestar declaración a la Dra. Ana María Pérez Catón, en los términos previstos en el artículo 20 del Reglamento de esta Comisión, a efectos de constestar los cargos endilgados.

IX. DESCARGO DE LA MAGISTRADA

En oportunidad de la audiencia establecida para el día 1 de abril de 2009, se presenta la Dra. Ana María Pérez Catón, por escrito, a efectos de realizar su descargo.

Con carácter previo plantea la nulidad de la resolución adoptada por el Plenario del Consejo de la Magistratura, en su reunión de fecha 27-03-08, por la cual se resolvió que vuelva a la Comisión de Disciplina y Acusación el Dictamen 68/08.

Sostiene que esta decisión implica revisar su conducta dos veces y por los mismos hechos en violación a su derecho de defensa en juicio, igualdad ante la ley y debido proceso legal -'ne bis in idem'- toda vez que mediante el Dictamen 68/08 la denuncia presentada fue desestimada y el proceso tuvo su conclusión.

Expresa que la remisión efectuada por el Pleno a una etapa anterior del proceso importa una severa mortificación procesal en tanto implica una violación del principio de progresividad y preclusión.

Sostiene la magistrado la existencia de un "bache procesal" entre la decisión del Plenario ordenando la vuelta a comisión y la resolución de la Comisión de Disciplina y Acusación (fs. 409) de "prorrogar por el plazo de seis meses la investigación preliminar del expediente de referencia...en el entendimiento de que dicha prórroga resulta necesaria a fin de efectuar un acabado análisis de la denuncia objeto de autos...".

Alega en su escrito la inexistencia de un marco regulatorio - legal o reglamentario- de la vía habilitada

por el Plenario, la que se concretó sin la debida fundamentación.

Continúa la Dra. Pérez Catón señalando que, frente al dictámen desestimatorio de la Comisión, el Plenario sólo tenía la posibilidad de votar "por sí o por no", pero no se haya previsto la posibilidad de ningún reenvío, en consecuencia se trata de un procedimiento innovador.

Asimismo, la magistrado plantea que la Comisión se encuentra vedada de disponer una nueva prórroga de la investigación preliminar toda vez que el plazo previsto en el artículo 18 del reglamento aplicable se encuentra vencido. Sostiene que se trata de un plazo perentorio "pues es evidente que el legislador lo puso para proteger al magistrado y de asegurar al magistrado que este se encuentre bajo la lupa de los investigadores por un plazo razonable".

También plantea la nulidad de las declaraciones testimoniales recepcionadas por la Comisión.

Prosigue su relato, comentando la señora juez cómo es un día en un juzgado de familia y señala como desencadenantes de la crisis acaecida en el tribunal a su cargo, la reducción de personal en razón de los pedidos de licencia por enfermedad, la consecuente recarga de tareas, lo que provocó el deterioro del grupo humano, sumado a la temática que se debate en un juzgado que atiende la materia referida.

Sin embargo, en dicho contexto, expresa la magistrado que siempre intentó mediar con ánimo de procurar calmar el clima, intentando escuchar todas las voces y aspirando a transmitir tolerancia, paciencia, comprensión.

Reconoce la Dra. Pérez Catón que los empleados le transmitían sus quejas respecto de la sobre exigencia de trabajo derivado de la falta de personal. Expresa que el Tribunal de Superintendencia dictó el 25-04-06 en forma provisional y con carácter cautelar medidas de rotación de personal. Sin embargo, con el correr de los días estos

empleados habrían comenzado a sentir la falta de personal y el excesivo trabajo pendiente.

Respecto de la designación de la Dra. Lombi expresa la magistrado que primero se desempeñó como prosecretaria ad hoc y luego como prosecretaria subrogante en reemplazo de la Dra. Kneeteman, quién ocupaba dicho puesto, pero debido a motivos de salud, fue mermando en su rendimiento y eficacia, tal como lo sostuvo al momento de efectuar su descargo en los términos del artículo 11 del reglamento.

Al momento en que decidió el reemplazo de la Dra. Kneeteman, menciona la señora juez que contaba con dos jefes de despacho: uno era José Adolfo Doria - de quien detalla licencias gozadas desde el año 1999 al 2006-, y el otro era la Dra. Lombí.

Resalta que como juez se encuentra habilitada para encomendar tareas al personal a su cargo dentro de las funciones que la ley asigna a los empleados judiciales, por lo que niega cualquier imputación que pretenda atribuir a su conducta carácter arbitrario, abusivo o desconocedor del texto legal o reglamentario.

Asimismo, rechaza la tesitura respecto de que delegó por motu proprio las funciones del manejo del personal en la Dra. Lombi a sabiendas de los malos tratos que esta impartía a sus empleados.

Sobre la situación actual del juzgado expresa la Dra. Pérez Catón que, a pesar que el año 2006 fue un año muy duro, durante el 2006/2007 la situación se fue normalizando y el plantel se fue completando paulatinamente por distintas razones: el señor Paz se jubiló, el señor Urrutia falleció, el señor Doria superó sus problemas de salud, la Dra. Kneeteman fue rotada por el señor Herrero Ciego, quien luego de retornar a sus tareas volvió a enfermarse por lo que la Cámara lo envió a otro juzgado. A medidas de noviembre de 2006 la Cámara envió otra persona que si bien no ocupa el cargo de prosecretario administrativo colabora para completar el plantel del Juzgado.

Consejo de la Magistratura

Concluye la magistrado que al tener el plantel completo y al haberse renovado el personal, el ambiente es otro: hay más armonía y menguaron los roces interpersonales, se respeta la división de tareas y se puede planificar de un modo más eficiente.

Luego transcribe todas las comunicaciones mantenidas con la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil desde setiembre de 2005 a junio de 2006 mediante las cuales puso en su conocimiento las dificultades por las que atravesaba, manifestando que los denunciantes "armaron hacia atrás el mentiroso acoso y persecución laboral". Sin embargo, sostiene que la intervención de la Cámara recién se produjo cuando se dio rienda suelta a la embestida de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación.

Relata caso por caso las licencias médicas concedidas al personal a su cargo resaltando la inexistencia de causalidad entre la situación de stress laboral y las patologías psicofísicas que ellos exteriorizaban.

Desea aclarar la Dra. Pérez Catón que fue ella quien solicitó la intervención del grupo Gestión de Calidad para la aplicación del programa que impulsaba en ese entonces el Consejo de la Magistratura, por lo que no resulta razonable el cargo de que permitió ejecutar a la Dra. Lombi actos desconsiderados contra el personal a su cargo.

Prosigue la magistrado resaltando, según sus términos, el fracaso del Licenciado Bulcourf, descalificando su testimonio en razón de las respuestas ambiguas y contradictorias.

Respecto de la declaración del Dr. Parody señala la necesidad de protagonismo (del Dr. Parody) y su "confesada animadversión hacia la autoridad del magistrado".

En referencia al informe suscripto por la Licenciada Liliana Calado expresa la señora juez que el mismo no puede ser ponderado en contra de su situación procesal,

toda vez que se toman situaciones aisladas, no probadas ni reconocidas para después enlistar conclusiones carentes de asidero científico, probatorio y fáctico.

Sobre la resolución que adoptara la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil en el Expediente 92/06 caratulado "Unión de Empleados de la Justicia de la Nación sobre denuncia situación laboral en el Juzgado Civil N° 81 s/sumario administrativo", considera la Dra. Pérez Catón que pareciera sostenerse dogmáticamente que bajo sus directivas se instaba a la Dra. Lombi a maltratar al personal. Recuerda que son los artículos 132 y 133 del RJN las normas que establecen las funciones de los prosecretarios administrativos, no fue ella quien delegó el manejo del personal sino que esa tarea le corresponde al prosecretario administrativo.

Manifiesta la Dra. Pérez Catón que la Cámara Nacional en lo Civil, en el sumario dispuesto, resolvió aplicar a la dra. Lombi la sanción de apercibimiento y hacerle un severo llamado de atención a fin de que en el futuro evite comportamientos inadecuados en el trato y el manejo del personal, bajo apercibimiento de aplicar una sanción más severa; por otro lado absolvió al Dr. Daniel Pitala, aunque se le llamó la atención para que en el futuro se agoten las vías para impedir que se consagren situaciones que conspiran contra el buen funcionamiento del servicio de justicia.

Sostiene la magistrado que al analizar la conducta del Dr. Pitala han considerado que con la prueba reunida quedó demostrado que el funcionario tenía conocimiento del modo en que Lombi se dirigía al personal, pese a que la correcta modalidad impuesta no le permitía dar solución a los numerosos problemas vividos en el ámbito de la oficina a su cargo.

Independientemente de ello - prosigue la señora juez- la Cámara consideró que dada la situación planteada en el juzgado a su cargo, éste funcionario debió aventar actitudes desconsideradas, obrando de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 19 inciso c del

Consejo de la Magistratura

RJN, recurriendo al superior, y en caso de injusta denegación dirigirse a la Cámara.

Considera la magistrado emplazada que se pretende ante este Consejo de la Magistratura derivar responsabilidad en ella a partir de la referida decisión de la Cámara.

Expresa que el dictamen de la Comisión, con base en la prueba indebidamente colectada, dice que a la fecha existe grave crisis institucional, lo que resulta falso pues la tarea en el tribunal a su cargo se desarrolla con normalidad y con absoluta regularidad. Con base en circunstancias reales se monta un teatro de situaciones de maltrato y conducta denigrantes que, cuesta creer que se hayan desplegado.

Respecto del episodio del agente Roberto Vattuone, observa que las constancias médicas revelan que su situación ha sido aprovechada para crear la persecución contra la prosecretaria Lombi, el secretario Pitala y de paso contra la magistrado. Recuerda no sólo los diagnósticos médicos sino la ausencia de una causa criminal que se expidiera sobre la "tentativa de suicidio".

Expresa la Dra. Pérez Catón que al tiempo en que pudo verificar algún malestar entre el personal convocó de inmediato al organismo que - según sus integrantes- podían enderezar o reconducir determinados circuitos personales y laborales damnificados o deficitarios.

El episodio Vattuone fue posterior a la intervención del Equipo de Gestión de Calidad y estrechamente relacionado a su problemática personal y psíquica. Resulta arbitrario enlazar una cosa con otra y más aún el grupo de trabajo confesó su fracaso rotundo.

Manifiesta la magistrado que sostener la "acreditación del mal trato propinado por Lombi al personal, consistente en insultos, gritos y frases despectivas, configurando una situación de acoso u hostigamiento laboral, lo que derivó en serios incidentes, como el intento de suicidio de uno de sus

agentes, entre otros" son afirmaciones que no responden a la verdad: ni se acreditaron conductas acosadoras u hostigantes por parte de Lombi ni que ello derivó en un intento de suicidio.

Se pretende -dice la juez emplazada- confundir creando sinónimos de acoso con eventuales tratos descomedidos o groseros.

Sostiene la magistrado que los consejeros se hacen eco de ciertas expresiones de los Juzgadores en el ámbito administrativo, en referencia a la resolución de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil que resolviera el sumario tramitado bajo el Expediente 92/06.

Concluye expresando que no hay evidencias de que haya estimulado, insinuado u ordenado a la Dra. Lombi a la ejecución de conductas abusivas u hostigantes. Los testimonios recogidos en el sumario jamás la ubican en el medio del eventual maltrato. Su conocimiento respecto de la existencia del malestar en el personal se refería al enfrentamiento del acuciante ritmo laboral y escasez de personal. De allí su conducta de avisar a sus superiores y reclamar la intervención del grupo Gestión de Calidad.

Reitera sus conceptos descalificantes respecto de las declaraciones testimoniales vertidas ante el Consejo por parte del lic. Bulcourf y del Dr. Parody, así como también sobre el informe elaborado por la Lic. Calado a pedido de la cámara nacional en lo Civil.

Por último señala la magistrado que el artículo 14 de la ley 24.397 señala en sus 8 incisos las faltas disciplinarias por cuestiones vinculadas a la eficaz prestación del servicio de justicia. Sostiene que arbitrariamente se impone que el maltrato laboral constituye una afectación grave del servicio de justicia. No existe evidencia alguna acerca de que en el Juzgado a su cargo se haya afectado el servicio de justicia ni que predicado mal trato laboral se relacione causalmente con su conducta. Conforme surge de la Constitución Nacional "todo lo que no es prohibido, está permitido".

Consejo de la Magistratura

Manifiesta que la conducta u omisión que se le enrostra no puede ser encapsulada por sanción alguna, en tanto no fue tipificada previamente por el legislador.

Y CONSIDERANDO:

Que con carácter previo debe analizarse el pedido de nulidad articulada por la magistrada respecto de la resolución adoptada por el Plenario del Consejo de la Magistratura, en su sesión de fecha 27-03-08, mediante el cual se dispuso, en oportunidad del tratamiento del Dictamen 68/08 de la Comisión de Disciplina y Acusación en el Expediente 113/06, su vuelta a Comisión.

1. En este sentido es preciso señalar que, tal como surge del propio texto de la Ley 24.937 y sus modificatorias, el Consejo de la Magistratura es un órgano permanente del Poder Judicial de la Nación, que ejerce la competencia prevista en el artículo 114 de la Constitución Nacional, y que actúa en sesiones plenarias públicas y periódicas, por la actividad de sus Comisiones y por medio de una Secretaría General y la Oficina de Administración Financiera.

Entre las atribuciones establecidas para el Plenario del Consejo de la Magistratura el artículo 7° de las normas precitadas consagra la de aplicar sanciones a los magistrados a *propuesta* de la Comisión de Disciplina y Acusación, cuya decisión deberá adoptarse con el voto de la mayoría absoluta de los miembros presentes.

Repárese que ningún asunto puede ser tratado por el Pleno sin el correspondiente despacho de Comisión, salvo resolución adoptada por las dos terceras partes de los miembros presentes. La naturaleza jurídica de este despacho de Comisión, precisamente, es la de ser un acto preparatorio de la decisión final y por ello, no es susceptible de recurso alguno.

Es decir, que la decisión final de un asunto incumbe al Pleno del Cuerpo, órgano que organiza el trabajo en

Comisiones y son éstas las encargadas de asesorarlo al efecto.

Con tal carácter, remitido un dictamen por la Comisión de Disciplina y Acusación para su inclusión en el orden del día de la sesión plenaria que fuere, el Cuerpo se encuentra facultado para aprobarlo, desecharlo, resolver la vuelta a Comisión a pedido de alguno de sus miembros, aplazar su tratamiento, o constituirse en el acto en Comisión, de conformidad con lo establecido en el Reglamento General del Consejo de la Magistratura.

En este sentido, cualquier consejero está facultado a proponer, frente al tratamiento de alguno de los temas incluidos en el orden del día, de viva voz y desde su sitio, como moción de orden, que un asunto se envíe o vuelva a comisión tal como reza el artículo 11 inciso 6° del Reglamento General.

En consecuencia, el Plenario en su sesión del 27-03-08 en uso de sus legítimas facultades resolvió la vuelta a Comisión del Expediente 113/06.

2. Frente a dicha circunstancia la Comisión de Disciplina y Acusación resolvió la profundización de la investigación, adoptando por unanimidad de sus miembros presentes las medidas probatorias que estimó oportunas, sobre las que posteriormente nos explayaremos.

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe resaltar que previo al Dictamen 68/08, la Comisión había ordenado como medida preliminar requerir a la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil de la Capital Federal informe lo resuelto en el sumario tramitado mediante el expediente de superintendencia N° 92/06. La requisitoria fue respondida informando que, a dicho momento, se había conferido la vista a los Dres. Lombi y Pitála con el objeto de presentar sus alegatos en los términos previstos en el artículo 214 del RJN en lo Civil. Es decir, que aún no se había adoptado resolución final en el procedimiento disciplinario iniciado.

En consecuencia, el Dictamen 68/08 resultó prematuro toda vez que la Comisión no tuvo oportunidad de conocer

acabadamente las pruebas reunidas y su mérito, como tampoco la decisión final adoptada por el Tribunal de Superintendencia, dentro de la esfera de su competencia, frente a los hechos acaecidos dentro del Juzgado Nacional en lo Civil N° 81. Es decir que se había ordenado en las actuaciones una medida de prueba, no desistida, cuya producción se encontraba pendiente de cumplimiento.

En virtud de lo expuesto no es posible que la señora jueza emplazada alegue violación a su derecho de defensa en juicio, igualdad ante la ley y debido proceso legal, sin incurrir en desconocimiento de los reglamentos aplicables.

3. Por otra parte, no resulta procedente invocar la violación al principio de preclusión dentro del procedimiento disciplinario, cuando precisamente por el carácter de acto preparatorio de la decisión final del Dictamen 68/08, este no se notifica al magistrado denunciado, sino que una vez adoptada la decisión del Pleno, posteriormente se notifica al interesado y es entonces cuando la Resolución adquiere eficacia, contando a partir de allí el plazo para interponer los recursos legales.

Antes de que se produzca la notificación de la resolución Plenaria, el Consejo de la Magistratura en cumplimiento de funciones materialmente administrativas, se encuentra facultado para revocar, modificar o sustituir un acto propio.

Sobre el particular, sostiene el Dr. Julio Comadira en "Derecho Administrativo, Acto Administrativo, Procedimiento Administrativo, Otros Estudios", Ed. Lexis Nexis, 2003, en el capítulo XI, que "la actividad cumplida por el Consejo de la Magistratura, es sin duda administrativa y queda sujeta, por ende, al derecho administrativo, porque si bien orgánicamente integra el Poder Judicial no ejerce la función propia de éste, esto es, la decisión de conflictos entre partes con intereses contrapuestos mediante los procedimientos establecidos."

Es preciso señalar, a la hora de invocar los principios del derecho procesal penal dentro del procedimiento disciplinario, que ellos tienen particularidades que surgen de la distinta naturaleza que poseen. Entre el proceso judicial y el procedimiento administrativo disciplinario existen semejanzas indudables, pero ciertamente no pueden dejar de reconocerse las diferencias a consecuencia de la diversa naturaleza de las partes y de la distinta posición y carácter de los órganos.

En este orden podemos sostener junto al Dr. Tomás Hutchinson (Régimen de Procedimientos Administrativos Ley 19.549, Ed. Astrea, 1992, pág. 15), que "el proceso es una pluralidad de actos característicamente coordinados, a través de su recíproca interdependencia. Esta interdependencia es la esencia del proceso, en que un órgano absolutamente neutral y carente de todo interés en el pleito, preside una contienda entre dos partes que ha de desenvolverse a través de un iter formal".

Mientras que, "el procedimiento administrativo, aunque también es un iter, no pretende garantizar la objetividad, neutralidad e independencia de la decisión, sino asegurar la realización de un fin público por la misma Administración con arreglo a las normas de economía, celeridad y eficacia y dentro del respeto debido a los derechos de los particulares."

Es decir que la potestad sancionadora del Consejo de la Magistratura es la atribución que le compete para imponer correcciones o sanciones disciplinarias a los magistrados inferiores de la Nación por actos cometidos en la prestación del servicio de justicia y que lo afecten, a éste o a sus actores, y las que sin afectarlo directamente pueden comprometer la dignidad de su cargo.

Para arribar a la decisión de imponer una sanción debe transitarse el camino, la vía que ha de seguir el Cuerpo de acuerdo con la legislación y los reglamentos dictados.

Consejo de la Magistratura

Pero todo este procedimiento se realiza en forma interna y por propio impulso dentro del Consejo, corriendo vista del magistrado en las instancias exigidas, en el caso, por el Reglamento de la Comisión de Disciplina y Acusación (art. 11 y 20) a los efectos de garantizar su derecho de defensa de la señora jueza.

Entonces se advierte con claridad que no puede sostenerse la preclusión de etapas procedimentales con anterioridad a que la resolución Plenaria adquiera eficacia.

4. Al mismo tiempo, incurre en un error la magistrado al expresar que su conducta está siendo revisada dos veces y por los mismos hechos, toda vez que en el Expediente 113-06 el Plenario del Consejo de la Magistratura no dictó resolución alguna respecto de la denuncia presentada por la Unión de Empleados de Justicia de la Nación, mas bien ordenó la vuelta a Comisión, con el único propósito posible de revisar lo actuado hasta entonces, no para que las actuaciones se paralicen hasta que vengan nuevos tiempos.

El Dictamen 68/08 de la Comisión de Disciplina y Acusación, reiteramos, no pone fin al procedimiento sancionatorio, sino que realiza una propuesta en un determinado sentido al Pleno de sus miembros, quienes no están obligados a ratificar el criterio expuesto.

En este orden, reiteramos, el Plenario del Consejo de la Magistratura no ha emitido resolución respecto de la denuncia presentada en contra de la Dra. Pérez Catón y por los hechos que allí se exponen. No ha existido decisión final en el presente procedimiento disciplinario, con lo cual no puede válidamente sostenerse que se está revisando nuevamente su conducta en violación del principio de preclusión y progresividad. Mucho menos puede sostenerse un quebrantamiento del 'ne bis in idem' ya que no se advierte un doble juzgamiento.

Tampoco puede sostenerse en un estado de derecho que el procedimiento disciplinario respecto de la conducta de los magistrados importe una severa mortificación

procesal, cuando se trata de un juicio de responsabilidad administrativa o política, por hechos, actos u omisiones en el desempeño de sus cargos, y que como funcionario públicos tienen el deber de rendir cuentas de su desempeño y el Consejo de la Magistratura es el órgano creado por el constituyente con competencia para poner en práctica el control de los mismos.

No viola el derecho de defensa de la magistrado la profundización de la investigación de los hechos denunciados, ya que en oportunidad de resolver su citación a la audiencia fijada en los términos previstos en el artículo 20 del reglamento de la Comisión, se le hizo saber los elementos cargosos que pesaban, y las pruebas colectadas a los efectos de presentarse ante los miembros de la Comisión a los fines de ejercitar su defensa. Previamente tuvo pleno acceso a las actuaciones y todos sus anexos. Por otra parte, como su letrado patrocinante no podía estar presente el día y hora señalado, se fijó nueva fecha a tales fines, sin embargo decidieron no concurrir a la convocatoria y presentaron la defensa por escrito.

La mencionada citación prevista en el artículo 20 del reglamento vigente no constituye una nueva revisión o -en términos de la jueza- no es un intento de juzgarla dos veces por las mismas razones que cuando se la convocara en oportunidad de la notificación realizada conforme lo dispone el artículo 11 del mismo cuerpo legal, por cuanto se trata de momentos distintos dentro del procedimiento disciplinario.

En efecto, esta notificación (art. 11) tiene como finalidad poner en conocimiento del magistrado, anoticiarlo, hacerle saber que ante la Comisión de Disciplina y Acusación tramita un expediente tendiente a investigar su actuación, y su derecho de tomar vista del mismo y efectuar el descargo que crea conveniente. Este paso no es una novedad del reglamento aprobado con motivo de la modificación operada por la Ley 26.080 sino que ya estaba previsto en el artículo 5 del reglamento anterior.

Consejo de la Magistratura

Sin embargo, es facultativo para el magistrado cuestionado presentarse en esta instancia por escrito. Si así no lo hiciera, vencido el plazo de 20 días, el trámite prosigue su curso sin que ello implique un menoscabo para el juez. Es decir, se adoptarán todas las medidas instructorias que la Comisión considere pertinentes y útiles a los efectos de aclarar los hechos denunciados, y una vez culminada la investigación preliminar, se decidirá si se desestima la denuncia o por el contrario, se citará al magistrado a una audiencia con la Comisión.

Reiteramos, la naturaleza del artículo 11 es anotar al magistrado la existencia de actuaciones llevadas a cabo ante este Cuerpo respecto de su desempeño, teniendo la posibilidad de presentarse y aclarar los hechos denunciados, si lo creyere oportuno, no realizándose a esta altura larval del procedimiento imputación alguna. Obsérvese que este traslado se realiza inmediatamente de admitida la denuncia, con lo cual el estado del proceso no permite realizar reproche o recriminación alguna, pues de lo contrario, se estaría prejuzgando o adelantando opinión respecto de la actuación del magistrado.

Distinta es la situación prevista en el artículo 20 del reglamento aplicable. Aquí, luego de concluida la investigación preliminar, si la Comisión decide que hay mérito suficiente como para formular reproche disciplinario, se notifica al magistrado que debe comparecer ante la misma a una audiencia, pudiéndolo hacer por escrito, a efectos de realizar su descargo.

Esta notificación debe contener indefectiblemente "una sintética relación de los hechos imputados, la calificación provisional de su conducta como falta disciplinaria o causal de remoción, y la exposición de las pruebas obrantes en el expediente que serán puestas a disposición del magistrado."

En consecuencia, la convocatoria a la Dra. Pérez Catón a la audiencia prevista por el artículo 20 del

reglamento vigente, convocada para el 31-03-09, luego postergada para el día 01-04-09, no implicó la violación del 'ne bis in idem', sino el estricto cumplimiento al procedimiento previsto por el reglamento aplicable.

En virtud de lo expuesto corresponde no hacer lugar a la nulidad planteada por la magistrado respecto de la resolución adoptada por el Plenario del Consejo en su sesión del 27-03-08 que dispuso la vuelta a Comisión del expediente 113-06.

5. Por otra parte, y a los fines de profundizar la investigación deviene necesario prorrogar el plazo de la investigación preliminar mediante resolución fundada. En este sentido cabe hacer la salvedad que el plazo establecido en el artículo 18 del Reglamento de la Comisión no posee naturaleza perentoria sino que se trata de un lapso ordenatorio, pues su incumplimiento no acarrea consecuencias para el procedimiento disciplinario o de remoción.

En este sentido, debemos destacar que el legislador no ha establecido ningún plazo para la realización de la investigación preliminar de los hechos denunciados, sino que este fue establecido en el Reglamento de la Comisión de Disciplina y Acusación dictado por Resolución N° 98/07 del Plenario del Consejo de la Magistratura, norma de rango inferior.

Asimismo, por la naturaleza del procedimiento disciplinario los plazos son en principio no perentorios, máxime cuando el legislador no lo ha estipulado, pero también porque son susceptibles de ser suspendidos o interrumpidos en el caso de ordenarse una medida probatoria que insuma la mayor parte del lapso previsto en el reglamento.

En virtud de lo expuesto, corresponde no hacer lugar a la nulidad planteada por la magistrado respecto de las sucesivas prórrogas dispuestas por la Comisión de Disciplina y Acusación.

6. Respecto del cuestionamiento a la imparcialidad de los testigos convocados por la Comisión, Lic. Fernando

Consejo de la Magistratura

Bulcourf y Dr. Eduardo Parody sobre los cuales, previo a deponer, se les hizo la salvedad que consta en el acta respectiva de que el oficialismo no arregla la liberación de ningún juez ni le garantiza indemnidad, sino que lo que se propone a la Comisión es el resultado de la investigación realizada, cabe rechazarse dicho argumento. Ello, porque con la mencionada expresión lejos se está de presionar al testigo o forzarlo en sus dichos, sino lo que se busca es tranquilizarlo para que pueda deponer con objetividad, sobre todo cuando se trata de agentes que pertenecen al propio Poder Judicial. .

Con dichas expresiones no se perjudicó de ninguna manera la posición de la magistrada pues los testigos pudieron declarar en perfectas condiciones, dentro de un ámbito abierto a la recepción de sus experiencias como miembros del grupo de trabajo Gestión de Calidad impulsado por el propio Consejo de la Magistratura y, que en esta oportunidad, uno de ellos pasó a prestar servicios en la Corte Suprema de Justicia, precisamente en la Oficina creada para atender situaciones de violencia - Bulcourf- y el testigo restante presta funciones en la Cámara Nacional en lo Civil.

Dichas audiencias fueron públicas, los testigos fueron preguntados y repreguntados por distintos consejeros, como representantes de los diversos estamentos, sin que asistiera la Dra. Pérez Catón o sus letrados.

En conclusión, por los argumentos expuestos en los párrafos precedentes corresponde se rechace el planteo de nulidad formulado por la magistrada respecto de la decisión del Plenario que dispuso la vuelta a Comisión del Expediente 113/06, del procedimiento realizado por la Comisión de Disciplina y Acusación, de la profundización de la investigación de los hechos denunciados y las medidas probatorias ordenadas.

Que rechazados los planteos de nulidad, corresponde adentrarnos en el análisis de las respuestas brindadas

por la magistrada en oportunidad de presentar su defensa por escrito.

Que a lo largo de toda su exposición escrita la magistrada reconoce la situación crítica vivenciada en el Juzgado a su cargo, sólo que argumenta estar motivada en la reducción de personal producto de pedidos de licencias por enfermedad y la consecuente sobrecarga de trabajo, hicieron que el grupo humano se deteriore, sumado a la temática propia que se debate en los juzgados de familia.

Asimismo, infiere la magistrada que la "gran presión que vive el grupo humano que forma parte de estos juzgados de familia, acentuada por la sobrecarga de tareas, por las constantes faltas de sus compañeros, trae como consecuencia malestar, celos e intolerancia ente ellos." Sin embargo sostiene haber procurado mediar con ánimos de lograr calmar el clima, intentando transmitir tolerancia, paciencia y comprensión.

No obstante lo afirmado, no surge de las actuaciones que el malestar entre los empleados se deba al cúmulo de trabajo producto de las inasistencias. No hay evidencias de que el desencadenante de la crisis sea el cúmulo de trabajo. Tampoco acredita la magistrada hechos o circunstancias que signifiquen realmente haber realizado mediación alguna con los agentes a su cargo, porque para ello es preciso reconocer previamente la existencia de un conflicto entre ellos, para luego analizar sus causas y proponer en consecuencia soluciones.

Esta mera afirmación dogmática se desdibuja si nos atenemos a que éste Juzgado no es el único tribunal que atiende la problemática de "familia", sin embargo este Cuerpo no ha tenido oportunidad de tratar hasta la fecha denuncias por mal trato u hostigamiento laboral, como la que por el presente nos ocupa, y que se hu8bieren producido en otros "Juzgados de familia".

También reconoce la Dra. Pérez Catón haber recibido de parte de los agentes del Juzgado a su cargo quejas, pero referidas a la sobre exigencia de trabajo.

Consejo de la Magistratura

Sobre el particular obran dos hechos puntuales no controvertidos por la magistrada, uno la situación crítica vivenciada del Juzgado Civil N° 81 y el otro, las quejas que los empleados trasladaban a su titular, circunstancias éstas sobre las que nos explayaremos luego.

Sin embargo, hay que destacar que la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil de la Capital Federal dispuso con carácter cautelar y provisoriamente rotación de algunos agentes el 25-04-06, luego de la denuncia formulada por la Unión de Empleados de Justicia de la Nación que diera origen al Expediente de Superintendencia 92/06. Con posterioridad, de estas medidas iniciales, la Cámara se vio obligada a continuar reestructurando el Juzgado Civil N° 81, tal como dan cuenta las Resoluciones N°1636/07, 321/07, 1099/07, 1699/07.

En este sentido, y de conformidad con lo informado por la Cámara Nacional en lo Civil, es oportuno dejar aclarado que quien se desempeñara como secretario en el Juzgado Civil N° 81, el Dr. Daniel Pítala, se encuentra actualmente prestando funciones en la Sala "D" de la Cámara en carácter de adscrito, situación que se mantendrá mientras se encuentre vigente la contratación del Dr. **Víctor Palleiro Duarte** como secretario del Juzgado Civil N° 81 (conf. res. N° 1699/07). Para decidir ello, la Cámara invocó el uso de las facultades de Superintendencia que son propias, razones de mejor servicio (conf. res. 1626/06), en el marco de lo actuado en el Expediente N° 92/06 de Superintendencia y de los elementos brindados por la Lic. Patricia Dubra del Departamento de Medicina Preventiva y Laboral, en la reunión mantenida con la Dra. Marta Gargiulo y el Tribunal de Superintendencia.

Es preciso advertir la circunstancia, fuera de lo común, que la Cámara debió contratar a otro agente para ocupar el cargo de Secretario del Juzgado Civil N° 81, designando a quien entonces prestaba funciones como prosecretario administrativo en el Juzgado Civil N° 8.

La escribiente auxiliar del Juzgado Civil N° 81, Verónica Pellegrino se desempeña como escribiente interina en la Sala "K", en virtud de la licencia gremial concedida por res. N° 522/06 del C.M. al jefe de despacho de la Sala "A", Julio Piumato, hasta el 26/7/2010, (conf. res. 716/08). Al término de su interinato la nombrada permanecerá en calidad de adscripta en esa Sala, por disposición del Tribunal de Superintendencia, (conf. res. 1099/07).

Respecto de la escribiente Marcela Claudia Stagnaro cabe mencionar que pasó a prestar servicios en carácter de adscripta al Juzgado Civil N° 86 el 12/11/2007, por razones de mejor servicio, (conf. res. 1636/07). Estas últimas agentes, solicitaron en reiteradas oportunidades, ser trasladadas de su lugar de trabajo por la situación de estrés laboral que percibían en el ámbito del Juzgado.

Sobre la situación de la prosecretaria administrativa María Cristina Kneeteman, se informa que pasó a prestar servicio en igual cargo al Juzgado Civil N° 102 el 21/3/2007, por razones de oportunidad, mérito y conveniencia. Ello, en virtud de la redistribución del personal dispuesta por el Tribunal de Superintendencia, en uso de las facultades conferidas por el art. 118, inc. b) del Reglamento para la Justicia Nacional y normas concordantes, (res. 321/07) en el marco de la situación planteada en el Juzgado Civil N° 81 por razones que son de público conocimiento, acontecidas el 10/4/06.

Que vale la pena señalar que la Dra. Pérez Catón omite en su descargo expresar que la reestructuración del plantel del Juzgado no obedeció a razones de sobre carga de tareas entre sus agentes, sino a la situación de hostigamiento o maltrato sufrida por los empleados y funcionarios, los que resultaron acreditados en el sumario administrativo labrado ante la Cámara.

Surge palmario que la señora jueza no dimensiona el tenor de los cambios de agentes ordenados por la Cámara, en su carácter de Tribunal de Superintendencia, al

Consejo de la Magistratura

sostener en su presentación que "sólo se trató de un cambio de empleados que no produjo ningún efecto."

Que llama poderosamente la atención la gran cantidad de licencias solicitadas por el personal del Juzgado Civil N° 81 por razones médicas, algunas de largo tratamiento referidas a dolencias físicas y/o psíquicas, pero también se registran ausencias por 48 y 72 horas.

En ningún momento este Consejo de la Magistratura sostuvo la existencia de una relación causal entre las afecciones de los agentes y la conducta de la magistrada. No se pretendió "cargar las condiciones psíquicas de los agentes sobre sus espaldas", sino que lógicamente, un clima de trabajo adverso y hostil permite que surjan a la luz o afloren alteraciones en la personalidad, estados anímicos o en la conducta de los agentes. En otros términos el clima laboral puede llegar a ser el detonante de las afecciones psíquicas de los agentes, no acreditándose en autos que éste sea su causa.

Las ausencias por 48 o 72 horas también denotan la poca o escasa motivación de los agentes para el desarrollo de sus tareas.

Asimismo, en ningún momento el Cuerpo mencionó respecto de lo sucedido con el agente Vattuone que la magistrada haya "instigado al suicidio" y que por tal motivo fuere menester el inicio de acciones penales al respecto. Todo lo contrario. Lo que resultó evidente de la prueba colectada es que el empleado en cuestión, por su problemática psíquica, resultaba más frágil que el resto del plantel, por lo que necesitaba un trato un poco más cortés y afable y no que se lo expusiera a las presiones, gritos e insultos de Lombi.

Asimismo, en plena crisis, de las declaraciones vertidas por el personal que estuvo presente al momento en que Vattuone intentara colgarse de una de las ventanas del tribunal -del otro lado existe un vacío- surge que éste le preguntara a la magistrado si era verdad lo afirmado por Lombi en el sentido que debía pedir el pase

a otra dependencia del Poder Judicial, y recibió como respuesta de la jueza que así debía proceder.

Que respecto de la designación de la Dra. Graciela Lombi en el cargo de prosecretaria administrativa cabe destacar que se trató de una elección propia de la magistrado, ya que al momento en que su titular solicitara licencia médica, ejerció la opción entre los dos agentes que poseían el cargo inmediato inferior, es decir entre José A. Doria y Graciela Lombi, ambos jefes de despacho.

Si bien esta decisión de la señora jueza se ajusta al escalafón judicial, no por cumplir con esta formalidad, no debe responder por las consecuencias de los actos del agente designado, quien a pesar del ascenso propiciado continúa vinculado al poder jerárquico del titular del juzgado.

Por otra parte la Dra. Pérez Catón contaba con un secretario, el Dr. Pittala, que como funcionario de mayor jerarquía podía asumir la conducción del grupo humano. No debe perderse de vista que, por encima de la Dra. Lombi se encontraba este funcionario, quien, si nos atenemos al artículo 132 del Reglamento para la Justicia Nacional en lo Civil de la Capital Federal, era el empleado jerárquicamente superior luego de su titular, y se encontraba facultado por dicho cuerpo reglamentario para controlar el cumplimiento del horario y la efectiva realización de las tareas por los empleados.

Como vimos, la elección de la Dra. Lombi no se trató de un mero encuadre escalafonario sino el ejercicio de una facultad legítima por parte de la jueza, pero del mismo modo, quien delega funciones no se desliga de sus responsabilidades, sino se llegaría a la desintegración del tribunal.

El Dr. Pittala, dentro del sumario labrado en el Expediente de Superintendencia 92-06 (fs. 182/83) al ser citado en los términos previstos en el art. 211 del RJN, reconoció que "... el cambio de funciones entre Kneetman y

Consejo de la Magistratura

Lombi fue una decisión de S.S. siendo ella quién asignaba las tareas en el tribunal". También "sostuvo que la titular, Dra. Pérez Catón, fue quién designó prosecretaria a Lombi, conocía los conflictos existentes entre el personal, algunos de los cuales, con el correr del tiempo se exhibieron como irreconciliables".

Que respecto del trato propinado por la Dra. Lombi a los agentes del Juzgado Civil N° 81 de conformidad con el sumario disciplinario labrado ante el Cámara en el que resultara la nombrada sancionada por dicho motivo, se valoraron las declaraciones testimoniales de los agentes Verónica Pellegrino, Marcela Stagnaro, José Doria, María Martha D'Onofrio, Liliana Vázquez, María Cristina Kneetman, Raquel González, Julio César Iluminati, Mariana Fadrique, Martín Prospero, Susana Cacaibue, María Gabriela Liut. *"Todos fueron contestes en destacar el trato descortés, despectivo y agresivo de la denunciada Lombi, quien profería gritos e insultos al personal, con expresiones tales como "inútiles", "idiotas", "no saben trabajar", "por que no se van a lavar baños a Retiro o a Constitución".*

También coincidieron los testigos *"en un incidente en el marco del cual la sumariada cortó la comunicación telefónica a una empleada, en oportunidad que se encontraba hablando con otro juzgado por un expediente".*

Asimismo los testigos coincidieron en sus declaraciones que *"lo mismo ocurrió con el trato desconsiderado que la funcionaria tuvo con Vattuone, el viernes anterior al intento de suicidio del nombrado."*

Asimismo reconoce la jueza en su contradictoria presentación que *"hoy por hoy el ambiente es otro, hay más armonía y menguaron los roces"*. Lo que no resalta es que la Dra. Lombí ya no presta funciones en dicho juzgado.

Por el contrario a los sostenido por la magistrado, sí existen evidencias, además de los malos tratos dispensados por la prosecretaria sancionada por la

Cámara, de que la Dra. Pérez Catón se encontraba en pleno conocimiento de los mismos, pues diversos agentes la pusieron al tanto. Esto surge de las declaraciones testimoniales aportadas al sumario tramitado en el Expediente 92-06.

En este orden, a fs. 199 presta declaración Verónica Pellegrino quien señala que al ingresar al Juzgado tuvo una discusión laboral con Lombí, y puso en conocimiento de la Juez lo sucedido. Respecto del trato para con los demás empleados, relata que la Dra. Pérez Catón nunca estuvo presente cuando se producían las agresiones verbales de dicha funcionaria, no obstante los empleados comentaron tales circunstancias a la juez. También manifestó respecto del incidente que llevó al agente Vattuone a intentar suicidarse, que el viernes anterior éste había tenido una discusión muy fuerte con Lombí, y a última hora el secretario le comunicó que tenía que pedir el pase a otro juzgado, y que la orden había emanado de la jueza.

A fs. 200/01 presta declaración Marcela Stagnaro quien señaló que la Dra. Pérez Catón no presenció directamente las agresiones de Lombi, pero estaba al tanto de las mismas por los reclamos del personal.

A fs. 202/203 el agente Doria testimonió que la Dra. Pérez Catón maneja a todos sus subalternos con una presión insostenible.

A fs. 204/205 prestó declaración Martha D'Onofrio señalando que en alguna ocasión la Dra. Pérez Catón presenció los malos tratos de Lombí y en otras oportunidades se enteró de los mismos por los constantes reclamos que le hacían los empleados.

A fs. 206/207 Liliana Vázquez declaró que cuando el personal le reclamaba por esta circunstancia a la Dra. Pérez Catón, ésta prometía hablar con la funcionaria, pero luego todo continuaba igual.

A fs. 208/210 Cristina Kneetman declaró que no recuerda que la magistrado haya presenciado las peleas, insultos y gritos que eran diarios y constantes, pero que

Consejo de la Magistratura

los empleados iban a hablar con la magistrado y ésta les decía que esa era la forma de tratar de Lombí y que debían tolerarlo porque tenía todo el apoyo de ella.

Que respecto de las distintas comunicaciones realizadas a la Cámara por parte de la Dra. Pérez Catón, cabe hacer la salvedad que, cuando el funcionario público se encuentra frente a una hipótesis de conflicto y tiene la voluntad real de propender a su solución, no basta con meras notas de carácter formal para cumplir o poner su responsabilidad a salvo.

En ninguna de las aludidas notas la señora jueza puso en conocimiento de sus superiores el trato que la Dra. Lombi propinaba a los empleados del Juzgado ni tampoco solicitó el reemplazo, por dichos motivos, de la prosecretaria. Nunca solicitó una entrevista con el tribunal para sincerar la situación vivida en el juzgado, sino que intentó "cubrirse" bajo el manto de las comunicaciones formales libradas.

Tampoco, cuando los empleados del Juzgado pusieron en conocimiento de la magistrada los incidentes y situaciones vivenciadas producto del trato descomedido brindado por Lombi, la jueza acotó en las funciones por ella encomendadas a esta funcionaria, ni le asignó otras tareas o responsabilidades distintas.

Reiteramos, se encuentra habilitada la magistrado para tal elección, lo que no resultaba tampoco la única opción posible y, sabiendo las limitaciones funcionales de la Dra. Lombi, debió cambiarle funciones.

Que sostiene la Dra. Pérez Catón que de haber querido maltratar al personal no habría convocado al grupo de trabajo conducido por el entonces consejero Dr. Humberto Quiroga Lavie, que implementaba el Programa Gestión de Calidad, impulsado por este Consejo de la Magistratura.

La gestión de calidad, tal como fue entendida por el Consejo de la Magistratura en su anterior composición,

implica el puntual y estricto cumplimiento de las reglas que la ingeniería organizacional ha denominado ISO 9002, reglas construidas con la necesaria intervención de todos los integrantes del grupo de trabajo judicial. Se trata de una experiencia práctica de **autoorganización** que tiene por finalidad prevaleciente lograr modificar las conductas habituales y rutinarias que realiza diariamente un tribunal judicial, prácticas que antes del control por la norma ISO han pasado desapercibidas por el grupo de trabajo, generándose así la clave de la rutina conocida como burocratización administrativa.

Es decir que la tradicional ineficiencia de las oficinas administrativas, en nuestro caso de las judiciales, es directa consecuencia del obrar de acuerdo a reglas, pero nunca de acuerdo a resultados.

El aporte que desde el Consejo se intentó brindar mediante el Programa en cuestión fue desburocratizar sin suprimir la oficina administrativa llamada burocracia. Se trató de lograr que todos aquellos que intervienen en la gestión judicial, líderes e integrantes del equipo de trabajo, es decir, jueces, funcionario y empleados, y además las partes que litigan y los abogados, todos ellos, se sientan en común construyendo una obra que es la resolución del conflicto, de modo tal de ir dejando conformes todos los días al grupo de trabajo judicial y a la sociedad involucrada.

El punto de partida para la implantación del Programa de Gestión de Calidad era que su cabeza, el juez, se encuentre compenetrado y convencido de su utilidad y que todo el personal se encuentre involucrado en el mismo. . Si ello no ocurre no habrá gestión de calidad.

Tal como lo sostiene el Dr. Humberto Quiroga Lavie en "Gestión de Calidad y Justicia", pág. 29, "la formación de un grupo de trabajo dirigido a instalar gestión de calidad en un tribunal de justicia, no es una cuestión que se produzca por generación espontánea, sin darle al personal la preparación y formación necesaria.

Las reuniones o talleres de formación deben funcionar a partir de técnicas apropiadas, con dinámicas de grupo que motiven a los participantes, capacitando para la negociación y la resolución de problemas, para el logro de los objetivos y la mejora continua: se trata de una capacitación para la reingeniería humana, donde el desarrollo de la inteligencia emocional juega un papel trascendente. **Lo dicho supone que no puede haber un mal clima laboral entre el personal, tanto en lo técnico como en lo relativo a las relaciones humanas.**", el resaltado nos pertenece.

Entonces, por las consideraciones expuestas no basta la mera convocatoria realizada por la Dra. Pérez Catón al grupo de trabajo Gestión de Calidad para sostener que intentó de su parte preservar la unidad del grupo, ni que el grupo interdisciplinario encargado de la tarea haya fracasado en "operar al grupo", según sus dichos. Los profesionales convocados no operan sobre el plantel del juzgado sino que se trata de una auto organización del propio grupo, para lo cual son asistidos por expertos en distintas disciplinas para el rediseño o transformación de los procedimientos tradicionales, mediante la mejor interacción humana.

Constituye un verdadero dislate, sostener que el Grupo Gestión de Calidad fracasó en el juzgado Civil N° 81, mas bien fracasó el Juzgado en la implementación del mismo, con motivo del malestar, la angustia y opresión de los empleados de la dependencia. Los agentes no deseaban la transformación de los procesos sino simplemente prestar servicios en otros juzgados, con lo cual no había Gestión de Calidad posible.

Con dichas expresiones demuestra no haber estado convencida y compenetrada con el mencionado programa, puesto que los profesionales encargados de su implementación, son meros facilitadores de la comunicación e interacción humana con el propósito de rediseñar los procesos que lentifican el servicio de

justicia. No concurren al tribunal para imponer un modelo de juzgado, sino que este surge del propio tribunal.

Que respecto de la custodia policial asignada a la magistrado, que según sus términos fue vista por los consejeros como disvaliosa, cabe destacar que si bien fue concedida por un Juzgado de Instrucción con motivo de una amenaza que sufriera la Dra. Pérez Catón, la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil no tenía conocimiento de su existencia hasta que con motivo de un relevamiento realizado en el edificio de Talcahuano 490 verificó la permanencia de personal policial.

No se trató de ninguna creación malintencionada del Consejo, lo cierto es que tiene asignada personal policial, sin que el Consejo de la Magistratura y la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil lo supieran.

Que también la magistrada embiste contra las expresiones vertidas por la Licenciada en Psicología, Liliana Calado, en su informe presentado ante la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil.

Si bien esta profesional realizó su trabajo de acuerdo con lo solicitado, en su informe no sostiene nada distinto a lo que el equipo Gestión de Calidad detectara en el ámbito de dicho juzgado, ni a lo declarado por los empleados del mismo.

La licenciada se limita a explicar cómo realizó su trabajo, sus objetivos, y los resultados obtenidos. Debemos considerar que la Cámara le pidió un relevamiento del clima interno del juzgado con anterioridad al 10-04-06 (episodio Vattuone) y el clima interno luego del desgraciado hecho. En ningún momento fue convocada la Licenciada Calado para practicar una pericia psicológica sobre los agentes, claramente el objeto del encargo fue otro.

En consecuencia, de ningún modo resulta necesario consignar el mencionado informe los nombres de los entrevistados, ni transcribir lo conversado durante las

Consejo de la Magistratura

mismas puesto que ello integra la esfera de la reserva profesional que la licenciada debe mantener.

Que como ya relatáramos la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil de la Capital Federal, dentro del ámbito de su competencia instruyó sumario disciplinario contra la Dra. Lombi y el Dr. Pitalla, procedimiento que culmina mediante la aplicación de una sanción a la funcionaria, con un severo llamado de atención para que en el futuro evite comportamientos inadecuados en el trato y manejo del personal, y al secretario, si bien fue absuelto, llamó su atención para que en el futuro agote las vías para impedir que se consagren situaciones que conspiran contra el buen funcionamiento del servicio de justicia, debiendo recurrir a la Cámara ante la negativa de su superior.

Sobre el particular, no se pretende derivar responsabilidad en la magistrada de la resolución mencionada en el párrafo precedente, sino que el Consejo de la Magistratura ejerce la competencia que la Constitución le asigna. Del trámite del Expediente 92/06 labrado ante la Cámara, agregado como anexo del presente, surge que la Dra. Pérez Catón delegó en la persona de la Dra. Lombi el manejo de personal, que el trato que esta funcionaria propinaba al personal era irrespetuoso, agravante, insultante, descomedido y que la jueza conocía plenamente el menoscabo sufrido por los agentes.

Sin embargo, la jueza resalta, cual conspiración en su contra, que de la resolución adoptada por la Cámara en el sumario mencionado, el Consejo de la Magistratura "se hace eco" de lo decidido por los camaristas. Simplemente se trata de que, en el ejercicio de su competencia, y por un principio de economía procesal, requerir como prueba documental el expediente disciplinario tramitado respecto de los funcionarios, en el que obran las declaraciones testimoniales aludidas.

El juez detenta el poder jerárquico frente a sus funcionarios y empleados, y por tal razón es quien dirige

el accionar de la estructura del juzgado. Reúna o no las características que por definición se otorgan al líder, siempre será la cabeza de la organización a su cargo.

El ejercicio de su potestad de conducir, orientar y fiscalizar a sus auxiliares, puede realizarlo verticalmente, discrecionalmente o fijando un objetivo aglutinante, ejerciendo él un rol de liderazgo mediante la acción conjunta de todos los integrantes, horizontalizando la decisión en la faz administrativa interna. En este sentido puede consultarse a Cecilia Yolanda Federico en "El liderazgo del Juez", la obra colectiva Gestión de Calidad en la Justicia, pág. 170.

Es decir, que no se intenta "meter por la ventana", en palabras de la jueza, un sumario instruído por la Cámara con la clara intención de perjudicarla, sino que cada órgano, ya sea la Cámara - respecto de los funcionarios- y el Consejo - respecto de la magistrada- analizaron la situación crítica del Juzgado Civil N° 81, no controvertida por otra parte por la emplazada.

Que a lo largo del descargo escrito presentado por la Dra. Pérez Catón se advierte que la magistrado lejos de dar respuesta a los cargos formulados por la Comisión se remite a consideraciones formales, de tipo reglamentarias, sin mostrar un verdadero compromiso con la gestión dentro del propio tribunal, a pesar de haber reconocido la situación crítica por la que atravesó la dependencia. Sólo menciona como causa del deterioro del grupo humano de trabajo el cúmulo de tareas, producto de las ausencias del personal por las licencias médicas concedidas.

Al mismo tiempo, es de observar que las pruebas aportadas no acreditan que el malestar de los empleados es producto de la sobre exigencia laboral. Sin embargo, en el sumario instruído por ante la Cámara resulta acreditado que el menoscabo del grupo de trabajo se debió principalmente al trato hostil y descomedido de la Dra. Lombí y que la magistrado, en conocimiento pleno de esta

Consejo de la Magistratura

situación no adoptó medida alguna para hacer cesar los agravios.

La señora jueza se coloca en una situación en la que todos se han conjurado contra ella o han conspirado en su contra. De este modo cuestiona lo actuado por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil y sus decisiones, ataca la decisión del Plenario que ordenó la vuelta a Comisión y las medidas dispuestas por la Comisión de Disciplina y Acusación, menosprecia las declaraciones de los profesionales que trabajaron en el Equipo Gestión de Calidad, y subestima el trabajo de la licenciada Liliana Calado, además de las consideraciones expuestas en torno de la entidad gremial.

Que el objeto central de las presentes actuaciones consistió en analizar la situación de grave crisis institucional por la que atravesó el Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 81, cuyo punto crítico lo constituye el episodio por el cual un agente del mismo - Roberto Vattuone- intentara suicidarse colgándose de una de las ventanas del tribunal.

Que luego que la Cámara nacional de Apelaciones en lo Civil cumpliera su cometido respecto de la responsabilidad de los funcionarios, la Comisión de Disciplina y Acusación, a instancias del Plenario del cuerpo, se propuso analizar la presunta participación de la titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 81, Dra. Ana María Pérez Catón, en la situación de hostigamiento laboral denunciada.

Que es menester señalar que los magistrados se encuentran ante diferentes tareas, entre las cuales se incluye también la de organizar laboralmente un grupo humano. Dicha labor exige una especial capacidad para armonizar las relaciones entre los dependientes, en tanto y en cuanto dentro de dicho grupo humano pueden existir circunstancias de conflicto, que de no ser tratadas a

tiempo, imprimiéndoles la importancia del caso y asumiendo las situaciones que se presenten, llevan a generar acontecimientos traumáticos.

Cabe tener presente que el servicio de justicia, como cualquier otro, requiere inexorablemente de la correcta gestión de sus recursos humanos, entendidos estos como comprensivos tanto de los empleados, funcionarios y magistrados.

Los magistrados se encuentran dotados de imperium para resolver los conflictos que los ciudadanos arriman al tribunal pero, no deben permanecer encerrados en sus despachos, en forma solitaria dentro de la estructura, sino que deben convertirse en partícipes activos de todo el engranaje a fin de dinamizar su función sin olvidarse de la imprescindible faz administrativa interna.

Es sabido que la convivencia en un clima de colaboración y de cordialidad en el ámbito laboral es imprescindible para el aprovechamiento de las capacidades individuales y la realización del trabajo en equipo, que finalmente redundan en beneficio tanto del justiciable como de los propios integrantes de este Poder Judicial.

Siendo responsabilidad de todos quienes desempeñan funciones en éste ámbito contribuir a la vigencia del respeto mutuo, la tolerancia y la cooperación que permita convivir en un ambiente de trabajo saludable y propicio para la realización personal y colectiva de todos quienes se ven a diario comprometidos con la eficaz prestación del mentado servicio de justicia.

No obstante, en lo que nos ocupa, referido a la responsabilidad de un Magistrado de la Nación por faltar a sus obligaciones al respecto, cabe decir que pesa sobre el mismo la responsabilidad del mando y del ejercicio de la autoridad en un ámbito que reconoce jerarquías.

Que de la apreciación de los hechos y de las probanzas colectadas surge que el maltrato laboral constituye una afectación grave del servicio de justicia,

Consejo de la Magistratura

del cual es responsable el titular del tribunal, Dra. Pérez Catón.

En este orden cabe reiterar que, resultaron acreditados fehacientemente los malos tratos propinados por la Dra. Lombi hacia el personal del Juzgado, consistentes en insultos, gritos y frases despectivas, configurando una situación de acoso u hostigamiento laboral, lo que derivó en serios incidentes, como el intento de suicidio de uno de sus agentes, entre otros.

Que asimismo, surge inequívoco, y así lo hace constar la Cámara en la resolución de fecha 16-07-08 recaída en el expediente 92/06, que el manejo del personal lo tenía asignado la Dra. Lombí, por delegación de la magistrada, quien la colocó en el cargo sin estar designada y ante la separación en el puesto de la prosecretaria administrativa titular.

La Cámara al evaluar la conducta de la funcionaria sostuvo que "ella actuaba bajo las directivas de la magistrado, quien le delegó el manejo del personal, aunque esa circunstancia no la autorizaba a dirigirse en forma incorrecta con aquel."

Asimismo, la propia Lombi reconoció dentro del sumario instruido que "las órdenes en el trato con que se debía manejar con el personal las recibía siempre de S.S. y sin intermediarios."

Surge del testimonio de Cristina Kneetman (fs. 208/210) que en una reunión mantenida en febrero de 2005 por la Dra. Pérez Catón y todo el personal, la juez anunció que a partir de ese momento la Dra. Lombi iba ser la que dirigiera y ordena la mesa de entradas y era a ella a quien debían hacerle caso.

Surge de la declaración testimonial del Dr. Eduardo Parody -ex integrante del grupo de trabajo del Programa Gestión de Calidad en la Justicia, llevado adelante por este Consejo de la Magistratura,- quien tuvo oportunidad de ver a la Dra. Lombi prestando funciones en el Juzgado Civil 81 y en el Juzgado Civil 83, que dicha funcionaria

tenía asignado por parte de la Dra. Pérez Catón un rol mucho más protagónico. En cambio en el Juzgado de la Dra. Zabolinsky la Dra. Lombí era un empleado más...

En otra parte de su declaración Parody manifiesta que había "una delegación muy fuerte en una persona y no había espejo, esto es la idea de poder aceptar los errores propios en el trabajo cotidiano y en el manejo de un grupo. A veces hay demasiado poder por parte de los jueces y es muy difícil que el empleado pueda poner límites a eso".

Que la Dra. Pérez Catón tenía pleno y acabado conocimiento de los conflictos existentes entre el personal del juzgado a su cargo y el trato propinado por la mencionada Lombí. Esta circunstancia surge acreditada de las declaraciones testimoniales aportadas al sumario labrado en el expediente 92/06.

En este orden, a fs. 199 presta declaración Verónica Pellegrino quien señala que al ingresar al Juzgado tuvo una discusión laboral con Lombí, y puso en conocimiento de la Juez lo sucedido. Respecto del trato para con los demás empleados, relata que la Dra. Pérez Catón nunca estuvo presente cuando se producían las agresiones verbales de dicha funcionaria, no obstante los empleados comentaron tales circunstancias a la juez. También manifestó respecto del incidente que llevó al agente Vattuone a intentar suicidarse, que el viernes anterior éste había tenido una discusión muy fuerte con Lombí, y a última hora el secretario le comunicó que tenía que pedir el pase a otro juzgado, y que la orden había emanado de la jueza.

A fs. 200/01 presta declaración Marcela Stagnaro quien señaló que la Dra. Pérez Catón no presencié directamente las agresiones de Lombi, pero estaba al tanto de las mismas por los reclamos del personal.

A fs. 202/203 el agente Doria testimonió que la Dra. Pérez Catón maneja a todos sus subalternos con una presión insostenible.

Consejo de la Magistratura

A fs. 204/205 prestó declaración Martha D'Onofrio señalando que en alguna ocasión la Dra. Pérez Catón presencié los malos tratos de Lombí y en otras oportunidades se enteró de los mismos por los constantes reclamos que le hacían los empleados.

A fs. 206/207 Liliana Vázquez declaró que cuando el personal le reclamaba por esta circunstancia a la Dra. Pérez Catón, ésta prometía hablar con la funcionaria, pero luego todo continuaba igual.

A fs. 208/210 Cristina Kneetman declaró que no recuerda que la magistrado haya presenciado las peleas, insultos y gritos que eran diarios y constantes, pero que los empleados iban a hablar con la magistrado y ésta les decía que esa era la forma de tratar de Lombí y que debían tolerarlo porque tenía todo el apoyo de ella.

Por otra parte estos testimonios concuerdan con la declaración del Lic. Boulcourf prestada ante la Comisión. En este sentido el testigo expresó que *"me cuesta creer, no me consta, pero me cuesta creer... más allá de la responsabilidad funcional que tenga como juez, me cuesta creer que humanamente la jueza desconociera una situación o las situaciones que motivaran que las personas se sintieran así como se sentían. Es decir, no era que estaban molestos o enojados, eran personas que se sentían muy mal y después pasó esto de Roberto Vattuone, un oficial del Juzgado...El clima, no sólo por lo físico que ya es bastante detestable sino por lo humano era obviamente intolerable. Eso creo que es detectable por cualquier persona que está más o menos en sus cabales... O sea que a mí me cuesta creer personalmente. Profesionalmente, ni hablar. Es decir, era evidente"*.

También el Dr. Parody declaró que *"La doctora nos comentaba que veía inconvenientes o problemas... En general, los jueces llaman más por cuestiones administrativas que por conflictividad o por relaciones que se dan dentro del grupo."*

Por su parte, del relevamiento realizado por la Lic. Liliana Calado (fs. 6/7) surge que dentro del plantel

había profundas diferencias en la manera en que eran tratados los agentes por parte de la Dra. Lombí y de la propia magistrado, coincidiendo la mayoría de los entrevistados en aludir a la circunstancia de que había "protegidos y castigados", y lo que es mas grave aún, la profesional resalta que los mensajes y conductas de las autoridades propiciaron las diferencias dentro del grupo.

Que no obstante que la magistrado tenía pleno conocimiento del maltrato que sufría a diario el personal, la magistrado siempre ensayó alguna especie de justificación al respecto. Esto surge de las declaraciones de Marcela Stagnaro quien manifestó respecto de las actitudes de la Dra. Lombí que las justificaciones de la magistrado eran el exceso de trabajo, la falta de personal y las presiones que ella ejercía sobre ésta.

Del testimonio de Martha D'Onofrio surge que la juez respondía que la Dra. Lombí se comportaba así porque estaba muy presionada por ella.

Del testimonio de Cristina Kneetman surge que la magistrado les decía a los empleados que esa era la forma de tratar de Lombí y que debían tolerarlo.

Que tampoco surge de lo actuado que, ante el conocimiento de la situación denunciada, la Dra. Pérez Catón haya adoptado temperamento alguno para disuadir la situación de conflicto, hacer cesar los comportamientos abusivos y los malos tratos dispensados por la funcionaria en cuestión, en pos de brindar un adecuado servicio de justicia.

Sobre el particular la Lic. en Psicología Liliana Calado plantea como observación (fs.8 del informe) que "resulta llamativo que la Dra. Lombí no haya sido acotada respecto de conductas expresivas como gritos o insultos, las cuales difícilmente podían pasar desapercibidas para las demás autoridades del Juzgado. Sobre todo, por tratarse de actitudes reñidas con la conducta de respeto

Consejo de la Magistratura

laboral y desfavorable como imagen del Juzgado ante el público".

Respecto de las relaciones del personal con la magistrado, del relevamiento y de las entrevistas desarrolladas por la profesional, surge "la falta de confianza del grupo respecto de la máxima autoridad del juzgado, por percibir la falta de una actitud de real interés y dificultad para encarar los problemas que los empleados le transmiten. Esta actitud se podría conceptualizar como utilización de mecanismos fallidos de afrontamiento de problemas, tales como: desestimación de los problemas minimizando las situaciones de conflicto en el juzgado o su gravedad (desde una pelea hasta un empleado desmayado); aislamiento en su oficina con la consecuente dificultad para registrar o intervenir en las situaciones tensas o agresivas; negación de los problemas siguiendo normalmente con las rutinas aún ante situaciones críticas, por ejemplo con el caso Vattuone; derivación: utilización de emisarios para evitar situaciones ríspidas o para transmitir medidas que podrían ocasionar reacciones frontales de los destinatarios (por ejemplo, personas que fueron aisladas espacialmente del grupo o a quienes les retiró responsabilidades)".

Que respecto del episodio en el que el señor Vattuone intentara suicidarse, colgándose de una de las ventanas del juzgado, la magistrado se hace presente en el lugar e invita al agente a bajarse para hablar, cuando éste le pregunta si ella avalaba la solicitud de pase a otro Juzgado realizada por el secretario. La Dra. Pérez Catón respondió afirmativamente y continuó con las actividades establecidas para ese día con normalidad a pesar de la situación crítica vivenciada. (fs. 199, 200/01)

El Lic. Boulcorf, preguntado desde el punto de vista profesional respecto de si le llamó la atención este episodio del señor Vattuone o le pareció una consecuencia

de lo que había percibido, el testigo declaró que *"le puedo decir es que no es habitual que una persona llegue a una crisis semejante en un tribunal y que pertenezca a la planta del Tribunal. Por ahí puede pasar con alguien que está sometido a proceso de alguna manera o que tenga una crisis por un tema de familia, pero que sea del propio personal, yo no conocí ningún caso. Así que en ese sentido sí me sorprendió y a cualquiera le puede sorprender. Ahora, con respecto a que él sea emergente de una situación en el tribunal, no me sorprendió tanto. Lo que yo podría agregar es que evidentemente Roberto Vattuone tiene particularidades personales que lo hacían por ahí víctima privilegiada de algún tipo de presión. Es lo único que le puedo decir. Y que era una persona a la que había que proteger más aún. Al contrario. Es decir, una persona que merecía un trato... ser tratado con delicadeza, como cualquier persona que tiene alguna dificultad"*.

Que respecto de la prueba ofrecida por la Dra. Pérez Catón deviene superflua e inútil, toda vez que no conduce a demostrar los hechos endilgados, con excepción de la documental agregada.

En este sentido, una inspección ocular de los consejeros al Juzgado no resulta procedente en atención a que no se encuentra en discusión las condiciones edilicias.

Sobre los testigos ofrecidos cabe hacer la salvedad que, el Dr. Palleiro Duarte es el actual secretario del tribunal y no prestó funciones dentro del Juzgado Civil N° 81 cuando sucedieron los hechos.

La licenciada Liliana Calado ya explicitó en su informe el modo de efectuar el relevamiento y los detalles de cómo llegó a las conclusiones.

Respecto de los camaristas Dres. Brilla de Serrat, Borda y Ponce, ofrecidos a fin de testimoniar si concurrieron al Juzgado Civil N° 81 el día del suceso de Vattuone, si entrevistaron a la magistrado y demás

Consejo de la Magistratura

propuestas efectuadas, obran en las presentas actuaciones prueba documental, por lo que deviene superflua su convocatoria.

Sobre la prueba pericial médica ofrecida para que el Cuerpo Médico Forense confirme o desmienta los diagnósticos de los agentes que solicitaron licencias médicas, también es superabundante, toda vez que los certificados no son cuestionados.

También deviene innecesaria la prueba informativa, por disponerse la agregación e la documental agregada.

Por las consideraciones expuestas corresponde rechazar el ofrecimiento probatorio.

Que de las probanzas colectadas, surge con meridiana claridad que la Dra. Pérez Catón no ha obrado con la diligencia con la que debe actuar un Juez de la Nación, afectando seriamente al grupo de trabajo que debe prestar a su lado un correcto servicio de justicia.

Al mismo tiempo desde la propia Constitución Nacional se garantiza a los trabajadores, tanto públicos como privados, condiciones dignas de labor (artículo 14 bis), con lo cual el destrato, la falta de decoro y de consideración, los insultos, el hostigamiento, la persecución sufrida por el plantel del Juzgado Civil N° 81, conocida por la magistrado, son conductas que encuadran en los incisos 1, 3, 4 y 7 del artículo 14, apartado A de la Ley 24.397.

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe dejar sentado que los tipos disciplinarios son abiertos y no requieren de una descripción típica como lo exigen las figuras penales puesto que no se trata de castigar delitos del derecho criminal, sino infracciones a la prestación de un adecuado servicio de justicia.

Que con fecha 15-04-09 se recibió en el Consejo de la Magistratura un escrito del abogado patrocinante de la Dra. Ana María Pérez Catón planteando el vencimiento del plazo establecido en el artículo 7 de la Ley 24.397 y

modificatorias y solicitando al Plenario del Consejo de la Magistratura el archivo de las actuaciones.

Al respecto cabe señalar que la norma precitada en su inciso 12 último párrafo establece que "la decisión de abrir un proceso disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de tres años contados a partir del momento en que se presente la denuncia contra el magistrado. Cumplido el plazo indicado sin haberse tratado el expediente por la Comisión, éste pasará al Plenario para su inmediata consideración."

En este sentido, del propio texto de la ley surge que al vencimiento del lapso previsto, el expediente pasará al Plenario **para su consideración**. Es decir que no permanezca en la Comisión de Disciplina y Acusación, sino que pase al Pleno y sea este quién brinde tratamiento a los hechos denunciados.

Entonces siguiendo con esta línea, en ningún momento el legislador fijó el sentido en que el Plenario debía considerar un asunto en estas condiciones. Cuál sería el argumento para sostener el archivo del expediente? Consagraría lisa y llanamente la impunidad de los magistrados denunciados.

Al momento de discutirse y luego sancionarse la Ley 26.080, modificatoria de la Ley 24.397, en la sesión del Honorable Senado de la Nación de los días 21 y 22 de diciembre de 2005, expresamente se dijo que *"si transcurridos tres años la Comisión de Disciplina y Acusación no trata la acusación contra un juez, no se opera la caducidad de instancia sino que pasa al Plenario para su tratamiento; de modo tal de impedir, bajo cualquier forma o componenda, lo que se denomina en la jerga abogadil el "cajoneo de las causas"...*

Asimismo, y a instancias de observaciones realizadas por distintas ONG (FORES; CELS) al proyecto de ley en tratamiento, los senadores las admitieron y sobre el plazo en tratamiento sostuvieron que *"más que operarse la caducidad de la instancia, la denuncia sea retornada al Plenario para que sea éste el que la trate."*

Consejo de la Magistratura

Transcribimos los debates por si no alcanzare el propio texto legal. De ellos surge clara la intención del legislador. No es precisamente proceder al archivo de las actuaciones al vencimiento de los tres años, sino quitarle el conocimiento del expediente a la Comisión de Disciplina y Acusación para que este sea retomado por el Plenario.

Por ello,

SE RESUELVE:

1º) Rechazar la solicitud de archivo de las actuaciones efectuada por el Dr. Oscar Luis Vignale, en su carácter de abogado patrocinante de la Dra. Ana María Pérez Catón, por las razones expuestas en los considerandos de la presente.

2º) Rechazar los planteos de nulidad efectuados por la Dra. Ana María Pérez Catón, titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 81, respecto de la resolución adoptada por este Cuerpo en su sesión del 27-03-08, del trámite realizado por la Comisión de Disciplina y Acusación y de las medidas de prueba adoptadas en el marco de la investigación realizada.

3º) Aplicar la sanción disciplinaria de multa a la magistrada, Dra. Ana María Pérez Catón, titular del Juzgado Nacional de Primera Instancia en lo Civil N° 81, equivalente al quince por ciento (15%) de sus haberes, por negligencia en el cumplimiento de sus deberes en los términos del artículo 14 inciso 1, 3, 4 y 7 de la Ley 24.937 y sus modificatorias.

4º) Dejar sin efecto del Dictamen 68/08 de la Comisión de Disciplina y Acusación de este Consejo de la Magistratura.,

5º) Notificar a la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, a la Administración General del Poder Judicial de la Nación, a la Magistrada denunciada y a la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación.

Regístrese.

Firmado por ante mí, que doy fe.

Fdo: Santiago Montaña - Marcelo Fuentes - Diana Beatriz
Conti - Luis Maria Cabral - Ernesto Sanz - Mariano
Candioti - Carlos M. Kunkel - Miguel Angel Galvez - Pablo
Mosca - Nicolas Fernandez - Marcela Miriam Losardo - Luis
Maria R. M. Bunge Campos - Hernán Luís Ordiales
(Secretario General).