

Buenos Aires, de Diciembre de 2016.

**AL PRESIDENTE A CARGO DEL
CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA NACIÓN
DR. MIGUEL PIEDECASAS
SU DESPACHO**

MANIFIESTAN. FORMULAN DENUNCIA. SOLICITAN.

JULIO JUAN PIUMATO y **NORMA CALDARA**, en carácter de Secretario General y Secretaria de Organización -en esa secuencia- de la **UNIÓN DE EMPLEADOS DE LA JUSTICIA DE LA NACIÓN**, constituyendo domicilio conjuntamente con su Letrado Patrocinante, Dr. Francisco Javier Abajo Olivares (Tº 61 Fº 581 CPACF) en la calle Venezuela 1875/77 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, tiene el honor de dirigirse a V.S. y MANIFIESTAN:

Que por intermedio de la presente venimos a **FORMULAR DENUNCIA** contra el **Dr. MARIO EUGENIO GARZÓN**, titular del **Juzgado Federal de San Francisco (Córdoba)**, como consecuencia del desarrollo, desde que asumiera el cargo (a comienzos del mes de noviembre de 2011), de actitudes y comportamientos directamente vinculados, por un lado, con el **abuso de autoridad** y configurativos -en sus diversas realidades fácticas- de conductas que la doctrina especializada considera **violencia y/o maltrato laboral** en sus distintas formas (pudiendo encuadrar, en algún caso específico, en la variante de **“mobbing” o acoso laboral**), y de los que resultaran víctimas directas no solo diferentes agentes judiciales de dicho órgano jurisdiccional, sino incluso miembros del Ministerio Público Fiscal y el Ministerio Público de la Defensa.

Por otro, queremos hacer llegar nuestra inquietud y honda preocupación por lo que podrían constituir **severas y graves falencias desde lo funcional** y que podrían resultar -por sí solas- constitutivas de **mal desempeño**.

Que el objeto de la presente es poder acercar al Consejo de la Magistratura de la Nación algunas cuestiones puntuales que habrán de servir para dar marco a lo que constituye una primera denuncia -que en su caso, y de resultar necesario, habrá de ser ampliada en detalle, relatos y ofrecimiento de pruebas-

generada en los relatos que hicieran llegar a esta Organización Gremial diferentes empleados y funcionarios en relación con los comportamientos y actitudes llevadas a cabo por parte del magistrado denunciado **Dr. Mario Eugenio Garzón** desde que llegara al Juzgado Federal a su cargo y que, siquiera brevemente, intentaremos reflejar a continuación.

Que -como señaláramos precedentemente- dichas actitudes y comportamientos se encontrarían, por un lado, directamente vinculados con el abuso de autoridad y el maltrato cotidiano y resultarían configurativos -en sus diversas realidades fácticas- de conductas que la doctrina especializada considera violencia y/o maltrato laboral en sus distintas formas. Ello -de confirmarse- constituiría sin dudas una clara vulneración de derechos humanos fundamentales expresamente reconocidos y tutelados por nuestra Carta Magna (tanto en su artículo 14 bis como en el denominado *bloque federal de constitucionalidad*) que exige la inmediata intervención por parte del Consejo de la Magistratura de la Nación, y la adopción de aquellas medidas urgentes que tiendan a proteger a víctimas y testigos, y garantizar el respeto de sus derechos fundamentales, poniendo coto -en forma inmediata- a su vulneración, que ya habría afectado negativamente la salud psicofísica de varios agentes judiciales bajo su dirección. Por otro lado, cuestiones funcionales y jurisdiccionales aparecen con una inusitada gravedad que -entendemos- amerita la intervención (siquiera fuera en forma de veedor y/o auditor) de ese Consejo.

1.- EL RELATO FÁCTICO. ALGUNOS DE LOS HECHOS DENUNCIADOS.

De acuerdo a los relatos recibidos, **el clima** que se habría vivido diariamente **bajo la órbita jerárquica y/o funcional del magistrado denunciado, Dr Mario Eugenio Garzón**, habría estado signado por el **ejercicio claramente caprichoso**, por parte de éste, **de su autoridad** -tanto en lo jerárquico como en lo funcional-, así como por el **maltrato cotidiano** (a menudo en forma de **destrato** -en el que habría llegado incluso a **arrojar papeles a la cara de una empleada** por no estar aparentemente éstos redactados de acuerdo con las pautas indicadas-, ninguneo o indicaciones caprichosas, **descalificaciones, veladas amenazas de represalias** -entre otras manifestaciones-) al que, de una u otra forma, fueran sometidos los empleados y funcionarios y que -frecuentemente- se extendiera incluso a agentes y funcionarios del MPF y el MPD.

El ahora denunciado habría manejado el ámbito del Juzgado Federal de San Francisco, Córdoba, cuyo funcionamiento -con los límites que le marcan reglamentos- es responsable, como si fuese su dueño (y pretendiendo ejercer una suerte de poder absoluto en forma arbitraria y caprichosa, claramente ajena a la figura de un adecuado liderazgo, llegando -por ejemplo- a **ordenar la irregular habilitación al personal de la Secretaría Civil a prestar servicios en horario vespertino sin cumplir las pautas que a tal fin reiteradamente ha expresado la CSJN**). En estas condiciones y esta realidad, la concurrencia diaria a trabajar ha generado un **deterioro tanto físico como psíquico y social de varios agentes judiciales**, convirtiendo el Juzgado Federal en un **ámbito laboral hostil** para quienes deben diariamente concurrir allí a prestar servicios.

Esta lamentable realidad -de público conocimiento-, a menudo ha sido silenciada sin embargo por temor. No obstante ello, se ha visto reflejada incluso en actuaciones desarrolladas por ante la **Excma Cámara Federal de Córdoba**. Así se desprende -por ejemplo- en autos "**N.N. sobre robo**" (Expte.: **FCB 20410/2014/CA1**), tramitados por ante la **Sala B de dicha Cámara Federal**, y en los que, con fecha 24/02/2015, en ocasión de celebrarse la audiencia oral prevista por el art. 454 CPPN, el Sr Fiscal General, Dr Lozada expresara: "[...] **Previo a examinar las constancias de la causa y su análisis jurídico, pone de manifiesto que esta causa es un eslabón de una cadena de hechos que demuestran la complicada relación del señor Juez de San Francisco con los integrantes del Ministerio Público Fiscal y de la Defensa, así como con sus propios funcionarios y empleados** [...]".

En lo que se confirma así como un perfil de **liderazgo caprichoso y perverso** por parte de la magistrada ahora denunciada, en lo que se torna un **desprecio sistemático a las legítimas expectativas laborales de los empleados** que forman parte de la estructura del Juzgado.

ALGUNAS CUESTIONES FUNCIONALES Y JURISDICCIONALES.

Más allá de la evidente relación conflictiva que el Dr Garzón mantiene con su entorno laboral, hemos tomado conocimiento de diferentes cuestiones vinculadas con su actuación jurisdiccional que, entendemos, ameritarían un profundo y detenido análisis por parte de ese Consejo. Por nuestra parte, consideramos deseable algún tipo de intervención directa mediante una auditoría o veeduría.

1. El enfrentamiento con el Ministerio Público Fiscal

Uno de los primeros aspectos que merecen ser destacados vendría determinado por el **manifiesto enfrentamiento que mantendría el Dr. Garzón -Juez Federal- con el Fiscal Federal, Dr. Luis María Viaut**, que habría llevado al primero a efectuar una serie de presentaciones en contra del segundo.

Entre estas presentaciones cabría señalar una **denuncia penal que el Dr Garzón formulara contra el Dr. Viaut** respecto de la cual el Juez Federal interviniente, Dr. Roque Ramón REBAK habría manifestado: "[...] la conducta denunciada no resulta encuadrable en ningún tipo penal de competencia federal, esto es, que pueda considerarse delito [...] *son todas circunstancias que a criterio del suscripto no resultan ser hechos y/o conductas encuadrables en algún tipo penal de competencia federal, ni tan siquiera, representan ser inicio de ejecución de ninguno de ellos [...] son cuestiones que atañen a las relaciones humanas o funcionales [...] que de ningún modo llegarían a configurar delito alguno*"

Especial importancia tendría -de acuerdo a los elementos que han llegado a conocimiento de esta entidad gremial- el **Expte M 905/2015 de la PGN**, caratulado "Garzón, Mario Eugenio -Juez Federal San Francisco, Córdoba S/ Informa del desempeño del Dr. Luis María Viaut [...]", relacionado con dos causas iniciadas por una posible infracción a la Ley 26.364 y reducción a la servidumbre, **y su acumulado M 1292/2015**.

Como resultado de este público enfrentamiento, el Fiscal Federal, Dr. Viaut, habría elevado una nota al Sr Presidente de la Cámara Federal de Apelaciones de Córdoba "[...] *a fin de expresar ante la Cámara Federal que preside mi más profunda preocupación por el perjudicial accionar del juez Mario Eugenio GARZON, titular del Juzgado Federal de San Francisco, tanto con relación a mi persona como respecto de la Administración de Justicia, en general, y el rol del Ministerio Público Fiscal de la Nación, en particular, y solicitar que tenga a bien instrumentar lo necesario para poner freno a dicho accionar y, de considerarlo pertinente, sancione al mentado magistrado. Ello así dada la mendacidad manifiesta de sus dichos, la voluntaria tergiversación de la realidad, el ocultamiento malicioso de prueba y la manipulación de las mismas con el fin de inducir a errores de valoración [...]*".

2.- De las "víctimas colaterales" del enfrentamiento.

Enmarcado en esta conflictiva situación, no podemos dejar de lado un episodio que afectara a la Sra. María Corral, Jefa de Despacho de la Fiscalía Federal (donde ingresara a prestar servicios en 2009), y que resulta ser esposa de quien fuera designado (en 2011) Defensor Público Oficial, Dr. Esteban Lozada.

Con fecha 24/08/2012, el magistrado ahora denunciado, Dr Garzón, habría dirigido una nota al Sr Fiscal Federal, Dr Viaut, *"a los fines de expresarle mi preocupación por la situación derivada de la situación jerárquica en el ámbito de la Fiscalía a su cargo, de la señora esposa del Defensor Público Oficial, María Corral de Lozada"*, dado que *"dicha situación -el vínculo conyugal mencionado- puede afectar el debido proceso legal y el cumplimiento de los roles específicos del Poder Judicial de la Nación y el Ministerio Público Fiscal y de la Defensa"*, aunque *-señala- "debo expresar que en modo alguno la situación expuesta, significa poner en tela de juicio la honorabilidad de nadie [...]"*.

Por su parte, el Sr. Fiscal Federal dio respuesta a dicha nota manifestando su sorpresa e indicándole que, si bien le agradecía su preocupación, no solo no consideraba que debiera brindarle explicación alguna acerca de los nombramientos efectuados en el ámbito de la Fiscalía Federal, sino que *-además-* no advertía ninguna situación que afectase el debido proceso legal y el cumplimiento de los roles respectivos, salvo que *-claro está-* el Juez advirtiese algún ilícito en el accionar de los Ministerios que actuaban frente al Juzgado.

Sin duda esta respuesta no hizo más que enardecer al Dr Garzón, quien en el marco de las actuaciones "LOPEZ Guillermo Sebastián y FUGILANDO Pablo Ignacio p.ss.aa Infracción Ley 23.737" (Expte 298/2012), dispuso con fecha 16/11/2012 *"el cese de la participación acordada al señor Defensor Oficial, Dr. Esteban Lozada, en razón de la inescindible conexión entre el vínculo conyugal y de convivencia entre la señora Jefe de Despacho de la Fiscalía Fedral, María del Corral, respecto del conocimiento de las medidas de carácter reservadas que son constatadas por el trato diario y directo de la nombrada [...]"*.

Con fecha 20/11/2012, el Dr Garzón habría remitido al Fiscal General ante la Cámara Federal de Apelaciones de Córdoba, Dr Alberto Gabriel **Lozada**, superior jerárquico del Dr. Viaut, una nota informando de tal circunstancia.

Como era de esperar, tal presentación (cuyo objetivo final cabe presumir) dio lugar al pedido de explicaciones correspondientes, que fueron oportunamente brindadas.

Este incidente fue finalmente zanjado en fecha 06/08/2013 por la Cámara Federal de Apelaciones de Córdoba, en el marco del "INCIDENTE DE APELACIÓN en autos "LOPEZ Guillermo Sebastián y FUGILANDO Pablo Ignacio p.ss.aa Infracción Ley 23.737" (Expte 298/2012), originado a partir del recurso de apelación interpuesto por el Sr Defensor Público Oficial, Dr Esteban Lozada. Así, tras señalar que "[...] *resulta esencial también señalar que la razón apuntada por el Juez Federal a fin de apartar al Defensor Oficial, relativa al vínculo conyugal y convivencia entre una funcionaria del Ministerio Fiscal y el defensor en cuestión, situación que lo haría sospechar de una suerte de inconducta funcional respecto a actuaciones en principio reservadas, se manifiesta como una mera suposición personal sin sustento probatorio alguno, lo que de por sí también implica la violación del art. 123 del CPPN*", resolviera por unanimidad no solo la **declaración de nulidad del decreto dictado por el Dr. Garzón**, sino que le **recomienda** a éste "[...] *para que en el futuro no se repitan situaciones análogas a la presente, por el debido respeto al derecho y ejercicio de la defensa* [...]", y ordena "*remitir copia certificada de la presente resolución a los efectos que correspondan, a la Secretaría de Superintendencia de este Tribunal a los fines de su incorporación a las actuaciones allí radicadas*".

3.- Algunas otras cuestiones funcionales y jurisdiccionales.

Fruto del enfrentamiento que el Juez Federal ahora denunciado mantendría con el Fiscal Federal, Dr. Viaut, aquél **habría llevado adelante la instrucción de diversos expedientes sin haber dado participación alguna al representante del Ministerio Público Fiscal que, en algunos casos ni siquiera habría sido informado de su existencia**. En algunos de ellos -autos "REDOLFI, Omar Mario - BANDACCARI, José Ignacio - VIOTTI, Edgardo - SALVAGNO, Luis Alberto sobre infracción Ley 24.769" (Expte N° FCB 2030/2013/CA1)-, la propia **Cámara Federal de Apelaciones de Córdoba - Sala B, habría declarado la nulidad de todo lo actuado por el Juez Federal de San Francisco "por haber violado el debido proceso legal"**, resolviendo -además- llamar la atención al Dr. Garzón "*a los fines de que no se repita la situación planteada*".

En otro orden de cosas, cabría destacar una serie de causas en las que, con posterioridad a haber delegado la instrucción (art 196 CPPN),

el Juez Federal habría dispuesto (de manera claramente irregular y en lo que - claramente- constituye un marcado desprecio hacia el rol del Ministerio Público Fiscal) medidas de prueba. Así, y a título de ejemplo, podrían señalarse las causas FCB 37379/2013 "NN sobre falsedad ideológica"; FCB 67000061/2012 "Rodríguez, Diego Oscar [...] sobre infracción agravada de los funcionarios públicos" FN 13957/2012; FCB 34035/2015, "Valverde, Marcelo Leonardo sobre encubrimiento de contrabando, artículo 874 ins.1 ap D) - Código Aduanero" FN 83315/2015.

En el marco de ese profundo enfrentamiento del Juez Federal con el Ministerio Público Fiscal, también podrían mencionarse algunas causas en las cuales, habiendo solicitado el MPF un archivo, el Juez Federal decretó la nulidad y, frente a la interposición por parte del primero del recurso de reposición y apelación en subsidio (y, claramente, ante la perspectiva de que su comportamiento procesal pueda ser analizado por el superior) habría dejado sin efecto su resolución de nulidad, procediendo a su archivo. Así, por ejemplo, FCB 20956/2013 "N.N. sobre infracción Ley 23.737"; o incluso otras (FCB 67000349/2013 ""N.N. s/ infracción ley 23.737"" Fiscalnet 12653/2013) en las que, pese a haber revocado la Cámara Federal de Apelaciones de Córdoba lo resuelto por el Juez Federal Dr Garzón, ordenando pasar a archivo las actuaciones (conforme fuera solicitado por el MPF), éste siguió dictando medidas de diferente cariz y oficiando a la PROCUNAR.

Independientemente de ello, este tipo de conductas (o, más bien, inconductas) procesales vendrían siendo moneda corriente en el ejercicio jurisdiccional del magistrado ahora denunciado. Sirva a título de ejemplo lo acaecido en el marco de la causa FCB 14703/2015 "MONTENEGRO Daniel Javier [...] sobre Asociación Ilícita - Infracción Ley 23.737 (art 10)"; Fiscalnet 39488/2015. A pesar de que con fecha 15/12/2015 la Sala A de la Cámara Federal de Apelaciones de Córdoba resolvieron -entre otras cosas- disponer el apartamiento del Dr. Garzón de continuar conociendo en dicha causa, de conformidad a lo dispuesto por el art 173 CPPN, designando con fecha 17/02/2016 para entender en dichos autos al Juez Federal de Villa María, Dr Roque Ramón REBAK, aquél volvió a intervenir en la causa mediante decretos de fs 2199 (11/10/16), 2202 (19/10/16) y -principalmente- 2255 (19/10/16). Ante los planteos de nulidad formulados por el Sr Fiscal Federal y la coincidencia expresada por el Defensor Público Oficial, finalmente el Dr Garzón "consideró prudente" apartarse de entender de dichas actuaciones.

Este tipo de *caprichos* procesales resultarían moneda común en el actuar del Juez Federal de San Francisco. En tal sentido, FCB 14703/2015/1/CA1 "GONZALEZ Ramón Pascual por infracción ley 23.737", en cuyo Legajo de Apelación, la Sala A de la Cámara Federal de Apelaciones de Córdoba resolviera -entre otras cuestiones- "**declarar la nulidad de la resolución dictada con fecha 11 de febrero de 2015 por el Juez Federal de San Francisco [...]**" y "**disponer el apartamiento del señor Juez Federal de San Francisco de continuar conociendo en la presente causa [...]**".

2.- EL MALTRATO Y LA VIOLENCIA LABORAL. LA GENERACIÓN DE UN CLIMA LABORAL HOSTIL. LA TUTELA JURÍDICA.

De confirmarse -a partir de las declaraciones testimoniales- las conductas y comportamientos del Dr. GARZON para con el personal que, por una u otra razón, ha estado bajo su dependencia jerárquica y funcional, éstas podrían encuadrarse -consideramos- dentro de los parámetros propios del *maltrato* o la *violencia laboral* y, sin duda estaríamos ante la generación, desarrollo y mantenimiento de lo que la más reciente doctrina y jurisprudencia laboral (precisamente la que -al menos en teoría- debería haber honrado la magistrada denunciada) definen como un ***medio ambiente laboral hostil***.

Cuando hablamos de violencia en el ámbito laboral no nos referimos, la mayoría de las veces, a la violencia física, visible, externa y evidente que vemos a diario a nuestro alrededor. Se trata de una violencia oculta, silenciosa y a menudo invisible incluso para aquél que la sufre, hasta que es demasiado tarde. Pero no por ello es menos dañina.

Así, y como complemento de los principios establecidos en el **artículo 14 bis de la Constitución Nacional**, al establecer -como derecho fundamental- el de desarrollar el trabajo en un marco de **condiciones dignas y equitativas de labor** (situación que -claramente- no se habría venido dando en el ámbito del que es responsable el magistrado denunciado), podemos acudir -entre otros- a la **Declaración Universal de Derechos Humanos** (especialmente sus arts. 3, 5 y 23), la **Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre** (destacando su art. XIV), el **Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales** (en sus

arts. 7 y 12), la **Convención Americana de Derechos Humanos** (art.5), e incluso las pautas y postulados de la **Declaración Sociolaboral del Mercosur**.

Por otro lado, también habremos de traer aquí lo establecido *-mutatis mutandis-* por los **artículos 3 y 4 de la Ley 7232 de la Provincia de Tucumán**; los **artículos 3 y 5 de la Ley 5349 de Jujuy**; los **artículos 1, 2, 3 y 5 de la Ley 1225/04 de la CABA**; los **artículos 4 y 5 de la Ley 13.168 de la Provincia de Buenos Aires**; o sus equivalentes de la **Ley 12.434 de la Provincia de Santa Fe**, la **Ley 9671 de la Provincia de Entre Ríos**, la **Ley 7939 de la Provincia de San Juan**, la **Ley I-0678-2009 de la Provincia de San Luis** o la **Ley 7009 de la Provincia de Chaco**, todas ellas dirigidas a la *Prevención y Erradicación de la Violencia Laboral* en los ámbitos laborales de sus respectivas administraciones públicas provinciales.

Finalmente, no podemos dejar de lado –dado que buena parte de las víctimas de estos hechos habrían sido mujeres- lo establecido al respecto por la **Ley 26.485, de protección integral a las mujeres**, y el **decreto 1011/10**.

Toda violencia social es repudiable –y la violencia laboral en cualquiera de sus manifestaciones, lo es-. Aún más cuando esa violencia es perpetrada por aquellos que, como sostiene Carlos Sluzky *“tienen la responsabilidad social y legal de cuidar a los ciudadanos, de mantener el orden en su mundo, de preservar la estabilidad y predictibilidad de sus vidas: el Estado, a través de sus agentes...”*

En virtud de lo anterior, solicitamos al Consejo de la Magistratura de la Nación arbitre los medios necesarios a fin de salvaguardar los elementales derechos laborales de los trabajadores, lo cuales habrían venido siendo vulnerados por el comportamiento del Dr. GARZON, el cual debe ser –a nuestro juicio- impedido y debidamente -y ejemplarmente- sancionado.

Pero es que –como indicábamos-, aunque finalmente no se encuadrara la situación vivida por funcionarios y empleados a su cargo en la figura del acoso laboral, sí se dan -indiscutiblemente- las características necesarias como para hablar de un más genérico –pero no por eso menos dañino- **“maltrato laboral”** y, sin duda alguna, de la generación de un **ámbito laboral hostil** –concepto jurisprudencialmente receptado por el Fuero Laboral y que, si bien puede no resultar directamente aplicable al caso que nos ocupa, sí habrá de servir sin duda para avanzar

en la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores. El hecho de ser los afectados por el comportamiento del Dr GARZON empleados públicos, no debería suponer un desmedro en tal sentido.

3.- LA CAUSAL DE MAL DESEMPEÑO.-

Los hechos denunciados (tanto los vinculados con un maltrato laboral diario -que habrá de surgir de las declaraciones testimoniales- como los relacionados con aspectos funcionales y jurisdiccionales) tornan inaceptable -a nuestro juicio- la conducta del denunciado; estaríamos claramente ante un **abuso y mal ejercicio del poder** demostrado al extralimitarse -patentemente- en sus facultades y funciones; frente a un claro desprecio manifestado para con el personal a su cargo (funcionarios y empleados) e incluso para los representantes del Ministerio Público Fiscal y de la Defensa; Todo ello -de confirmarse- constituiría, a nuestro criterio, un abanico suficiente de elementos como para ser seriamente considerada la causal de *mal desempeño* y *grave negligencia*.

El concepto de mal desempeño, en tal sentido, no se refiere únicamente a la falta de capacidad intelectual, al desempeño profesional o al conocimiento del derecho, sino también -y muy especialmente- a la **capacidad moral y funcional**, que abarca toda circunstancia que afecte gravemente el ejercicio de la función cualquiera sea su característica, tal como la capacidad de gestión para estar a cargo de una dependencia, para organizar la labor a través del trato debido de sus empleados y su conducta personal hacia ellos.

En tal sentido, y a los efectos de determinar qué ha de entenderse como mal desempeño, recordamos cómo la Corte Suprema de Justicia de la Nación “ha sostenido que ‘la calificación del mal desempeño es amplia (...) abarcativa no sólo de casos comprobados de mala conducta, sino también de diversas situaciones de indignidad e incapacidad en el desempeño de la función pública’ (caso Martín Anzoátegui, Fallos 305-1: 113). Resulta claro que la indignidad merituada por la Corte no se refiere solamente al mal desempeño jurisdiccional, sino a toda aquella conducta que desacredite la función judicial como consecuencia del escándalo público que la misma produzca. ...sostiene la Corte que el mal desempeño está constituido por actos que pueden ‘deshonrar al país o a la investidura pública’ (Fallos 316:2940)”.

“El Poder Judicial es uno de los poderes del Estado que, dentro del sistema republicano democrático de derecho de nuestra Constitución, debe contar con un sustento suficiente de credibilidad por parte de la sociedad: la democracia no solamente vale por el origen legítimo constitucional de las designaciones, sino también por su ejercicio, legitimado por el consenso social de los órganos que integran los poderes públicos: también de los jueces.

Vale decir que la buena conducta importa no solamente en la medida que la misma haya sido comprobada con pruebas suficientes, en términos de indignidad personal, sino en la medida que la conducta reprochada de los jueces haya generado escándalo social, lo cual viene a deslegitimar la permanencia del magistrado en el cargo, y hacerse merecedor, por dicha razón, del juicio político. Esta idea central que estamos desarrollando, es la que pivotea la línea argumental de Hamilton, citada por la Comisión en su dictamen acusatorio, cuando manifiesta que “la regla que hace de la buena conducta la condición para que la magistratura judicial continúe en sus puestos, representa uno de los más valiosos progresos modernos en la práctica gubernamental...” porque “...los hombres prudentes de todas las condiciones (vale decir de la sociedad toda medida en términos de prudencia), deben apreciar en su verdadero valor todo lo que tienda a inspirar y fortalecer ese temple -la buena conducta- en los tribunales, ya que (de lo contrario) nadie tiene la seguridad de no ser víctima de móviles injustos no obstante que hoy se beneficie con ellos (El Federalista)”.

En sentido riguroso, la remoción no persigue una sanción al magistrado sino preservar la función jurisdiccional y cumplir con el deber estatal de proveer el servicio de justicia mediante la actuación de jueces sabios y probos. Tiene por objeto resguardar incólume la función jurisdiccional de quienes, investidos del cargo, lo desnaturalizan por el modo en que lo desempeñan o la manera en que actúan en la función, en la relación social y aún en la vida privada, con acciones y omisiones que la trascienden (Gelli, María Angélica “¿Constituye la mala conducta una causal autónoma de remoción de magistrados judiciales?” LA LEY 2001-B, 1380)

Si bien los párrafos anteriores han sido extraídos del **procedimiento de remoción** que en su oportunidad se siguió por ante el Consejo de la Magistratura de la Nación **contra el doctor Juan José Mahdjoubian**, titular del Juzgado de Instrucción nº 29, por mal desempeño de sus funciones, entendemos que la filosofía y conceptos allí contenidos bien pueden ser aplicados, *mutatis mutandis*, a la persona del Dr GARZON y a la problemática planteada.

Más puntualmente, es de destacarse cómo es necesario adentrarse en el análisis del segundo de los cargos contra el Juez Mahdjoubian, a saber, permitir el maltrato a que el Secretario Dr. Daniel Mauro sometía a los empleados. Destacamos los siguientes párrafos:

[...] Que ante la Excma. Cámara en lo Criminal y Correccional se instruyó el sumario nº 3043 contra el secretario del juzgado n.º 29, doctor Daniel Mauro, en el que se denunciaron y se estimaron probados una serie de hechos que evidenciaban un trato indecoroso, arbitrario e inadecuado de ese funcionario respecto de los empleados. La Cámara decidió la exoneración del actuario y, por advertir que las situaciones ventiladas no podrían haber ocurrido sin que el Titular de la dependencia tuviera conocimiento de ello, comunicó su decisión al Consejo de la Magistratura.

El comportamiento del doctor Daniel Mauro fue considerado como *“un trato descomedido y humillante hacia el personal”*. Tal accionar se concretaba como muestra de desaprobación ante tareas cumplidas por los empleados en forma defectuosa o equivocada [...] un funcionario que tenía un comportamiento claramente abusivo, grosero, humillante y degradante hacia sus empleados, intolerable si se piensa en términos de dignidad y respeto por la persona.

[...] Pero también existen dentro de la competencia de un juez las funciones administrativas, como la asistencia, horarios, licencias, conducta, observación de los reglamentos, disciplina y la propia ética y decoro de la función pública. En este segundo aspecto se observa el fracaso del juez y el incumplimiento manifiesto de sus funciones. [...]

Tal criterio es mantenido también cuando el **Consejo de la Magistratura de la Nación** procedió a **enjuiciar** el desempeño del Dr. Eduardo Luis María Fariz, Juez titular del Juzgado Federal de Primera Instancia de Reconquista, Provincia de Santa Fe, en virtud de la pérdida de idoneidad para el ejercicio de la judicatura.

Así, queremos destacar algunos párrafos del informe de la Comisión de Acusación, al señalar:

“[...] Lo expresado se sustenta en un cuadro de conductas, [...] encargado de prestar un servicio público, y no, como en el caso, cristalizando una enfermiza relación laboral.

Ello perjudica, la labor del Estado al impedir una eficiente prestación del servicio de justicia; actividad esencial que, a su vez, constituye uno de los valores morales que el conjunto social reclama para restaurar la convivencia y la credibilidad de las instituciones, como es la reivindicación de justicia. A ello debe sumarse, como consecuencia directa, el perjuicio que significa para los justiciables.

La modalidad de conducción del Dr. Fariz, más allá de parecer una forma de vinculación viciada -o mal recepcionada por los demás integrantes del juzgado-, demuestra el ejercicio de una profunda violencia moral en aquellos que deben compartir la actividad laboral con el magistrado aquí cuestionado [...]"

Continúa el desarrollo conceptual de la resolución indicando:

[...] 11) Que al efectuar un análisis de conjunto, sobre la modalidad relacional y conductiva hacia agentes del personal del juzgado, emergen conductas hostiles y persecutorias que además de lesionar subjetivamente al personal, enervan su productividad, afectando el servicio de prestación de justicia que le ha sido confiado.

Esta serie de situaciones e inconductas referidas: clima laboral de tensión, miedo a represalias, [...], desprecios o burlas al personal, encomendar tareas no correspondientes al cargo, asignar exceso de tareas, responsabilidades o tiempo de trabajo, [...], etc., [...]; si son analizadas en conjunción a los efectos lesivos que provocan, que también han sido testificados en esta causa, tales como: fatiga, desprestigio personal o laboral, renunciadas, humillación, ofensa, crisis psicológica, inseguridad, depresión, etc., definen, en suma un comportamiento abusivo que conforma una violencia silenciosa conocida en el ámbito laboral como "mobbing" o acoso laboral.

[...] incurriendo el juez que ejecute acciones que conforman el modus operandi del acoso laboral, en una falta de conducta que afecta a la administración de justicia y constituye una causal ligada al mal desempeño. Sin soslayar las 45 conductas originales señaladas por el psiquiatra alemán Heinz Leymann, reconocido como quién definió el acoso laboral, o las adaptaciones y modificaciones introducidas por José González de Rivera, recientemente Francisco J. Abajo Olivares en un trabajo específico "*La venda de Astrea. Violencia laboral en la administración de justicia*"¹ destaca conductas de acoso en el ámbito judicial, entre las que se hallan contenidas las actitudes o modos perpetrados por el Sr. Juez Fariz en relación a algunos integrantes del personal que se desempeña en el juzgado a su cargo.

En el caso que nos ocupa se acreditan los extremos y la requisitoria señalada del acoso laboral conforme la prueba rendida, son contestes numerosos testimonios receptados en la Comisión de Acusación que advierten un clima laboral de constante miedo y tensión, señalando su origen en el Sr. Juez Fariz.

¹ Abajo Olivares, Francisco Javier. "*La Venda de Astrea. Violencia laboral en la administración de justicia*". Jurisprudencia Argentina. 27/04/05. JA 2005-II, fascículo n.4. Número especial coordinado por la Dra. Patricia B. Barbado. Puede encontrarse en la obra del mismo autor "*Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*". Ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires, 4ª edición ampliada. 2016.

Más adelante, la Comisión de Acusación señala:

[...] 26) Que este Consejo de la Magistratura, al dictar una de las primeras resoluciones acusatorias -Expediente 148/99 seguido a la Dra. Raquel Morris Dloogatz-, ha dicho que *"la garantía constitucional de inamovilidad que ampara a los magistrados de la Nación, a diferencia de la periodicidad a la que se encuentran sujetos los integrantes de los otros poderes del Estado, tiende a asegurar a los habitantes de la Nación –y no a los jueces como comúnmente se sostiene- la imparcialidad y la independencia de criterio con la que serán juzgados. Pero esa garantía de estabilidad para el cumplimiento de tan elevada función republicana encuentra su límite en la propia conducta del magistrado. Cuando ésta se torna objetable, la garantía cae, desaparece, porque deja de existir el basamento que la sustenta"* (Resolución Nº 196, del 2 de setiembre de 1999, Considerando 7º).

La doctrina precedentemente citada resulta aplicable a la conducta del juez cuestionado. Es esta última la que se ha tornado objetable para la comunidad en la que ejerce su magistratura. Cuando ello ocurre, el juez deja de ser juez en su jurisdicción aunque siga detentando el cargo. Y deja de serlo porque perdió el consenso, la confiabilidad y el respeto de los potenciales justiciables. Enrique Hidalgo, en su obra [...] sostiene que *"la opinión pública en general en la mayoría de los países del área valora de modo negativo, en grados diversos de desaprobación, tanto el resultado de la labor de los jueces como el de la rama judicial"* y, refiriéndose a los motivos de ese descrédito, destaca que sobresalen como propios -entre otros- *"escándalos sonados en los que los propios jueces son partícipes y actos de corrupción y prevaricato siquiera aislados, impunidad en los procesos penales..."*, siendo sus consecuencias el *"creciente desprestigio social de la judicatura, que abarca a todos los operadores, jueces y abogados, tanto como una generalizada desconfianza en el sistema de justicia"*, señalando *"algunas propuestas para revertir aquella situación tan dolorosa"* entre las que reivindica a la selección de los magistrados y los controles disciplinarios (páginas 50/53).

Finalmente, y al analizar la causal de mal desempeño, la Comisión de Acusación indica:

[...] V.- De la causal de mal desempeño invocada

30) Que, según lo establece el art. 115 de la Constitución Nacional, el juicio político no posee otra finalidad que no sea remover al magistrado del cargo, para preservar la función jurisdiccional y cumplir con el deber estatal de proveer el servicio de justicia mediante la actuación de jueces sabios y probos (conf. JEMN, causa Nº 15).

Hamilton ha dicho que *"los temas de su jurisdicción son aquellas ofensas que proceden de la mala conducta del hombre público o, en otras palabras, del abuso*

o violación de alguna confianza pública. Ellos son de una naturaleza que puede con peculiar propiedad ser denominada política, en tanto se relaciona a perjuicios cometidos inmediatamente contra la sociedad misma" (Hamilton Alexander, 'El Federalista', 1961).

La causal de mal desempeño, incorporada por reforma constitucional de 1860, no puede admitir desarrollos infraconstitucionales, por lo que la ley 24.937 ha evitado describir conductas que puedan configurar dicha causal. Ello, *autoridad integral es lo esencial; ante ella cede toda consideración personal*" (Rafael Bielsa, "Derecho Constitucional", ed. Depalma, Buenos Aires, 1954, págs. 483/4).

"El mal desempeño es el conjunto de circunstancias que rodean la actuación del funcionario y que contribuye a formar la conciencia plena del juzgador. Por encima de cualquier otra consideración prevalece el interés público comprometido por una específica falta de idoneidad, que puede ser no sólo profesional o técnica ..., pero que daña a la función y a la magistratura y aleja del supremo bien de la justicia" (JEMN, conclusiones del Fallo Causa Nº 12).

Joaquín V. González dice sobre el mal desempeño que "pueden los actos de un funcionario no ajustarse al vocabulario de las leyes penales vigentes, no ser delitos o crímenes calificados por la ley común, pero sí constituir mal desempeño, porque perjudica al servicio público, deshonran al país o la investidura pública, impidan el ejercicio de los derechos y las garantías de la Constitución y entonces son el resorte del juicio político."(González, Joaquín V., Manual de la Constitución Argentina, 25ª. Ed, 1983, p. 504).

El constituyente contempló dos causales, para preservar el interés público, cuya presencia habilita la remoción del magistrado, como es la comisión de delito, ya sea [...] incumplimiento de los deberes de sus integrantes. De otro modo, solamente una voluntad teñida de subjetivismo sería la que manipulara la inamovilidad asegurada por la norma fundamental (cfr. JEMN, "Dr. Ricardo Bustos Fierro s/ pedido de enjuiciamiento", considerando 9^o del voto de la mayoría).

La imputación de "acoso laboral", sin dudar, manifiesta cabalmente mal desempeño. No se refiere a la capacidad intelectual del magistrado, o a su obligación de emitir actos fundados en la ley y razonadamente, o a su conocimiento del derecho. La imputación de "acoso laboral" se dirige a su capacidad técnica específica y a su aptitud moral, como hombre de bien, orientado por principios de mesura y equilibrio espiritual, que se materializan en los vínculos de socialización establecidos dentro de su grupo de trabajo, y del cual tiene la obligación de dirigir y encauzar honradamente. Su comportamiento instaló una enmarañada, antifuncional y dañosa red de vínculos personales, que afecta tanto a la integridad psíquica de los integrantes del juzgado a su cargo, como a la actividad funcional. No es simplemente una situación patológica, involuntaria; la táctica establecida por el Dr. Fariz implica una voluntaria decisión

de manipulación, a través del desprestigio, como de una eliminación de la confianza necesaria en las personas de manera individual como colectiva que inhibe su propia actividad. [...] comportamientos apartados de principios legales establecidos, en función de los criterios de eficiencia e idoneidad; tal, el caso de las postergaciones en los ascensos y las calificaciones arbitrarias que efectuara el Dr. Fariz al evaluar a su personal.

La idoneidad exigible a un magistrado de la Nación, se manifiesta a través de sus conocimientos técnicos, aptitud funcional y su vocación democrática (artículo 13 de la ley 24.937), cualidades éstas que deben "medirse en la disposición positiva y permanente de la persona para llevar a cabo las tareas jurisdiccionales; el esfuerzo cotidiano dirigido prioritariamente a cumplir del mejor modo posible con las funciones que le son propias, en un marco de eficiencia y diligencia (cf. Código de Ética del Poder Judicial de la Provincia de Santa Fe, arts. 3.8 y 6.5) (cfr. JEMN, causa Nº 13, Considerando 1º).

La exigencia deriva del principio de idoneidad que, como requisito constitucional para la admisibilidad del empleo público (art. 16, C.N.) y el nombramiento de los jueces de tribunales inferiores (art. 99, inc. 4, 2º párr. C.N.), comprende la aptitud del sujeto para concretar mediante su trabajo personal la capacitación profesional o intelectual que acreditó. Ese funcionario capacitado debe ser, en el ejercicio de la función, el vehículo eficaz para satisfacer el fin [...] y su sentido de organización funcional de acuerdo a las exigencias del momento ..." (JEMN, Narizzano Considerando 1º).

La función administrativa y de gestión, que conforma el plexo de funciones a cargo de un juez se ve afectada por la falta de predisposición del magistrado a la función judicial y una falta de vocación para el desempeño específico de sus tareas, lo que "importa una falta de idoneidad para cumplir con ellas, no sólo profesional o técnica, sino también moral, lo que produce un daño evidente a la función pública, es decir a la gestión de los intereses generales de la Nación" (JEMN, Narizzano, Considerando 15º).

La conducta del juez acusado evidencia que no ha resguardado debidamente los intereses públicos y privados confiados a su custodia y el prestigio de la institución que integra, vulnerados por abuso o incumplimiento de los deberes a su cargo como funcionario público.

Tal yerro de conducta, en un juez de la Nación, es lo suficientemente grave como para configurar la causal constitucional del mal desempeño. (artículo 53 de la Constitución Nacional), "dado que implica un serio desmedro de su idoneidad para continuar en la magistratura, en tanto evidencia designios ajenos al recto ejercicio de la función jurisdiccional que le ha sido encomendada" (de las conclusiones del señor miembro doctor Manuel Justo Baladrón JEMN, sentencias de destitución".

En este requerimiento de remoción, consideramos que el comportamiento del Dr. Fariz no cumplimenta con el aspecto cualitativo estudiado en párrafos anteriores. Su gestión administrativa es deficiente. Si bien jurisdiccionalmente, no se encuentran estadísticamente contemplado- un número relevante de sentencias (interlocutorias o definitivas) que fueran revocadas o atacadas de nulidad por los órganos judiciales encargados de dicha función, esto no es óbice para observar el desorden administrativo y la falta de lineamientos claros, especialmente en la Secretaría Penal, para el trámite de causas complejas.

Estas causas, además de las dificultades propias que se pueden reconocer como existentes, desde la política de prevención hasta la capacidad de las instituciones de seguridad auxiliares de la persecución del delito, cuestiones que desde ya son ajenas en principio- a los magistrados, demuestran un alto grado de improvisación. Este aspecto, que implica un dispendio de la actividad judicial, trasciende del ámbito interno y es valorado por el conjunto de los actores sociales, como un comportamiento tendiente a satisfacer a intereses personales contrarios al interés general. [...] se alcanza el grado de convicción necesario para formular acusación contra el Dr. Eduardo L. M. Fariz por la causal de mal desempeño y pérdida de idoneidad para mantener el cargo.

La convicción a la que se arriba es la que, precisamente, justifica el presente pedido de remoción (artículos 53 y 110 de la Constitución Nacional).

Más próximo en el tiempo, cabe recordar lo señalado en los considerandos de la Resolución nº 105/09 del Consejo de la Magistratura, en Expediente N° 113/06 caratulado "*Piumato, Julio y Caldara, Norma (U.E.J.N.) c/ Dra. Ana María Pérez Catón (Juzg. Civil Nº 81)*"².

[...] 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.

[...]

² ABAJO OLIVARES Francisco Javier. *Mobbing. Acoso psicológico en el ámbito laboral*. Ed. Abeledo Perrot. 4ª edición. Buenos Aires, 2016. Págs. 514.

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, del cual es responsable el titular del tribunal, [...].

Habremos de recordar en este punto también lo expresado por la **Resolución M P Nro. 103 / 11**, en el marco del expediente interno M 9784/2007 caratulado "*OTERO Vanina R. con el patrocinio letrado del Dr. Abajo Olivares de la U.E.J.N. s/ formula denuncia*", del registro de la Mesa General de Entradas y Salidas de la **Procuración General de la Nación**, contra Alfredo Francisco Jesús Dellagiustina, quien fuera titular de la Fiscalía Nacional en lo Correccional Nro. 5. Allí se expresa: "[...] *sobrevuela todas estas consideraciones una forma de concebir el*

liderazgo de un grupo humano totalmente autoritaria, antidemocrática y totalmente superada y desprestigiada desde el punto de vista de los más importantes estudios sobre pedagogía, conducción y liderazgo de grupos humanos. Esa concepción consiste en creer que la autoridad significa mandar y ser obedecido. Tan vacío es este concepto que se transforma en una tautología donde cada orden se justifica a sí misma como necesidad de reafirmar la autoridad. Es decir, el jefe es obedecido porque manda y manda para ser obedecido. Y el concepto es hueco porque la autoridad no la da un sello o un decreto de nombramiento sino el contenido que se pone en los vínculos personales, en las directivas, en la palabra y el consejo sabio, en la consideración hacia el empleado que se equivoca o tiene un problema, en la administración justa y equitativa de las sanciones y admoniciones. Todas esas formas de proceder y muchas otras estudiadas por los especialistas son las que conforman a un líder poderoso, cuyo poder sobre el personal se transforma así en algo virtuoso, y no en la autosatisfacción del propio ego."

En virtud de la gravedad que, a nuestro juicio, reviste la conducta desarrollada por el Dr GARZON es que solicitamos expresamente que la misma sea severamente sancionada. A tales efectos, entendemos que los hechos denunciados (y su tratamiento) encuadraría en los términos de los artículos 53 y 110 de la Constitución Nacional, artículos 25 y concordantes de la Ley 24937, nos lleva a **solicitar expresamente** la **suspensión inmediata** del magistrado denunciado, conforme se solicitará más adelante.

4.- OFRECIMIENTO DE PRUEBA.

4.1.- PRUEBA TESTIMONIAL-

Sin perjuicio de la reserva de ampliar oportunamente la presente denuncia, así como la prueba ofrecida, **venimos a solicitar se reciba declaración testimonial a la totalidad del personal que presta servicios** (como empleados y/o como funcionarios) y, especialmente, **aquel que los prestó en el pasado próximo**, desde la llegada del Dr Mario Eugenio GARZÓN al Juzgado Federal de San Francisco - Córdoba.

Junto a ellos, venimos a solicitar se reciba declaración testimonial al **Dr. Luis María VIAUT**, Fiscal Federal de San Francisco; al **Dr Esteban LOZADA**, Defensor Oficial y al **Dr. Alberto Gabriel LOZADA** Fiscal General ante la Cámara Federal de Apelaciones de Córdoba, sin perjuicio de aquellos otros testimonios que pudiéramos solicitar más adelante.

4.2.- PRUEBA DOCUMENTAL-

Sin perjuicio de la reserva de ampliar oportunamente la presente denuncia, así como la prueba ofrecida, venimos a ofrecer como **prueba documental** la **totalidad de los antecedentes, denuncias o informes que obren en poder de la Excma Cámara Federal de Apelaciones de Córdoba relativos o vinculados** (directa o indirectamente) **a la actuación del magistrado ahora denunciado, así como la totalidad de los expedientes judiciales mencionados en el presente.** Igualmente, ofrecemos como prueba los **expedientes M 905/2015 y M 1292/2015** en trámite por ante la **Procuración General de la Nación.**

5.- SOLICITAN EXPRESAMENTE LA APLICACIÓN DE LA LEY 26485 DE PROTECCION INTEGRAL A LA MUJER Y SU DECRETO REGLAMENTARIO 1011/2010

Que los hechos relatados a esta Entidad Gremial –sin perjuicio de la ampliación que de los mismos pueda derivarse a raíz de las declaraciones de denunciantes y testigos, que desde ya expresamente solicitamos– constituirían en sí mismos una grave vulneración de derechos expresamente tutelados por la **Ley 26485, de Protección Integral a las Mujeres**, y su **decreto reglamentario 1011/2010**, habida cuenta de que, dentro del personal afectado, hay un elevado número de personal femenino.

Nos detendremos en este aspecto, siquiera brevemente, a los efectos de **solicitar expresamente la aplicación, a las actuaciones administrativas desarrolladas a partir y/o como consecuencia de la denuncia oportunamente presentada, de las pautas, principios y garantías previstos en la Ley 26485, de Protección Integral a las Mujeres, y su decreto reglamentario 1011/2010.**

Y es que, efectivamente, la **Ley 26.485, de protección integral a las mujeres**, cuyo **artículo 1º** le confiere **carácter de orden público**, señala en el punto b) de su **artículo 2º**, como objeto de la misma, promover y garantizar *“el derecho de las mujeres a vivir una vida sin violencia”*.

Define el **artículo 4º** de la Ley 26.485 como violencia contra las mujeres *“toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual,*

económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. ...[...]

Más adelante, y tras reconocer expresamente como derechos protegidos por la norma los referidos a la *“integridad física, psicológica [...]”* y a que *“se respete su dignidad”* (apartados c) y d) del **artículo 3º**), incorpora en su **artículo 5º**, como **modalidad de violencia contra las mujeres** en los distintos ámbitos (ya sean públicos o privados, incluyendo –art. 4º- las perpetradas por el estado o sus agentes) **la violencia laboral (apartado c)**.

Por su parte, es dable señalar también cómo el **artículo 16º** de la Ley 26.485, –y su ulterior reglamentación-, establece una serie de **derechos y garantías** específicos que serán **de aplicación obligatoria en cualquier procedimiento tanto judicial como de índole administrativa**. Entre ellos destaca, en su **apartado b)** al señalar el derecho y garantía *“a obtener una **respuesta oportuna y efectiva**”*, entendiendo por su parte el decreto 1011/10 que *“La respuesta que den los organismos del Estado Nacional será considerada oportuna cuando implique la sustanciación del proceso más breve, o la adecuación de los procesos existentes para que la resolución de los mismos no sea tardía; y efectiva cuando dicha respuesta prevenga la reiteración de hechos de violencia y repare a la víctima en sus derechos, teniendo en consideración las características de la denuncia”*.

Importancia especial tiene –a nuestro juicio- el **punto d) del mismo artículo 16º**, recogiendo el derecho *“A que **su opinión sea tenida en cuenta** al momento de arribar a una decisión que la afecte”*. Ponemos así expresamente a consideración del Consejo de la Magistratura de la Nación lo establecido por la norma en este sentido, a los efectos de su efectivo cumplimiento en el momento oportuno, en virtud de la decisión que –dentro de la posible aplicación de sanciones, de resultar confirmados los hechos denunciados- finalmente se adopte.

Otro aspecto que queremos destacar en este punto es el expreso reconocimiento que el **apartado g) del artículo 16º** hace del derecho de la víctima *“A **participar en el procedimiento** recibiendo información sobre el estado de la causa”*. Es por ello que, muy especialmente, venimos a **solicitar expresamente ser puntualmente informados, por escrito, del estado actual y posible desarrollo futuro de las actuaciones administrativas, y a solicitar se nos faciliten fotocopias completas y actualizadas de las mismas**.

Finalmente, **solicitamos expresamente el mantenimiento de la reserva de identidad de las eventuales afectadas, conforme establece el artículo 21º de la Ley 26485.**

Y ello, enmarcando la intervención de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación en la figura prevista por el **artículo 25º** de la propia Ley 26485 al admitir la presencia de un/a acompañante como **ayuda protectora de las víctimas, al objeto de preservar la salud física y psicológica de las mismas.**

6.- SOLICITAN MEDIDAS URGENTES. SOLICITAN SUSPENSIÓN PREVENTIVA DEL DENUNCIADO.

Sin duda, la gravedad de todo lo hasta ahora planteado amerita la intervención directa e inmediata por parte del Consejo de la Magistratura de la Nación. De no hacerlo –en la medida de sus posibilidades- estaría abriendo la puerta a que continúen el maltrato, los abusos, los excesos, etc. –y con ellos, los perniciosos efectos a nivel operativo y funcional-.

Recurrimos al Consejo de la Magistratura de la Nación en defensa de la dignidad tanto de los empleados y funcionarios que dependen del magistrado denunciado como de la funcionalidad del servicio de administración de Justicia en el marco del Juzgado Federal de San Francisco, Córdoba, y de la imagen y buen funcionamiento de la administración de justicia en su conjunto.

Por tanto, y en atención a los graves hechos denunciados, ponemos en manos del Consejo de la Magistratura de la Nación la adopción de cuantas medidas urgentes considere necesarias a fin de tutelar de manera eficaz no solo los más básicos derechos humanos fundamentales de los empleados bajo la dependencia funcional y jerárquica del denunciado, sino los derechos de los justiciables cuyos expedientes giran en la órbita funcional del denunciado. Ello incluye -necesariamente- la solicitud de **suspender preventivamente al magistrado denunciado**, que expresamente venimos a formular.

En este mismo sentido, debemos hacer referencia a lo establecido por los **artículos 1710 y ss. del Código Civil y Comercial de la Nación**, en lo que respecta a la *función preventiva* y el "*deber de prevención del daño*".

7.- FORMULAN RESERVA DE AMPLIAR.-

Que, en virtud de lo indicado en los párrafos anteriores, expresamente venimos a formular reserva de ampliar nuestra presentación, así como un eventual ofrecimiento de prueba.

Saludamos a Ud. muy atentamente,