

PROPUESTA PLAN DE GESTIÓN

SECRETARIO GENERAL DEL CONSEJO

DE LA MAGISTRATURA

PROVINCIA DEL CHACO

*“Decano de los Consejos de la Magistratura de la República
Argentina”*

LLAMADO A CONCURSO CONVOCATORIA
PÚBLICA DISPUESTO POR ACUERDO N° 1007/18

Dr. EDUARDO GERMÁN PÉRTILE

D.N.I. N° 20.193.156



SUMARIO

- I. Introducción.
- II. Bases cuantitativas y cualitativas del CONSEJO DE LA MAGISTRATURA de la Provincia del Chaco a marzo 2018.
- III. Cargo a desempeñar (que ocupo actualmente).
 - a) Visión del cargo
 - b) Misión del cargo
- IV. Visión del modelo de gestión de las relaciones humanas en el ámbito laboral y las herramientas para su eficaz administración. Propuesta.
- V. Conclusión.
- VI. Fuentes utilizadas.

I.- Introducción.

Elaborar un plan de gestión significa pensar estrategias de acción para mejorar el rendimiento eficaz y eficiente de una Institución, y para ello, en primer lugar, es clave conocer cuáles son las bases cuantitativas y cualitativas. En palabras coloquiales: saber dónde estamos parados, toda vez que estar al tanto del capital humano y de los recursos materiales es fundamental al momento de marcar un horizonte, que son las metas y objetivos realizables, persiguiendo el norte, que es el fin último de la entidad.

En particular, al referirnos al Consejo de la Magistratura, ese norte es la perspectiva de acceso a la justicia de todos los seres humanos, como derecho humano fundamental para el ejercicio efectivo de los demás derechos.

La esencia de esta Institución de naturaleza eminentemente democrática es lograr que la sociedad toda cuente con un Poder Judicial idóneo, transparente, enérgico y sensible a la condición humana, capaz de ejercer la jurisdicción de manera responsable, máxime hacia los grupos más vulnerables, en tanto el Consejo de la Magistratura es un organismo destinatario de las Cien Reglas de Brasilia.¹

Pues si la Justicia no soluciona la problemática social, hoy no cumple su función. Esta Institución requiere de personas, claramente idóneas en la especialidad jurídica y judicial, pero también perceptivas de la cotidianeidad que permitan acortar la distancia existente entre la sociedad y el Estado.

Nuestro Poder Judicial hoy debe hacer frente a nuevas realidades, y ese es el desvelo del Consejo de la Magistratura del Chaco, cuyo cargo de Secretario ostento y me presento a rendir en concurso público y abierto.

En “Ética de los jueces. Análisis pragmático”, Aída Kemelmajer repasa los valores específicos del juez, y citando a Vincenzo Chieppa afirma que: *“los principios morales que informan toda actividad profesional y, de manera específica las profesiones de aquellos que operan en el ámbito del derecho -magistrados, docentes universitarios, abogados- se reducen a algunas ideas fundamentales comunes a todas: la ciencia (capacidad técnica), la diligencia, la fidelidad, la probidad, la dignidad, la caridad.”*²

Vigo también se refiere al Saber de los juristas en su libro “Interpretación constitucional”, y entiende que el magistrado tiene como tarea definida e irremplazable

¹ “Capítulo I - Sección 3ª.- Destinatarios: actores del sistema de justicia (REGLA 24). Serán destinatarios del contenido de las presentes Reglas: a) Los responsables del diseño, implementación y evaluación de políticas públicas dentro del sistema judicial; b) Los Jueces, Fiscales, Defensores Públicos, Procuradores y demás servidores que laboren en el sistema de Administración de Justicia de conformidad con la legislación interna de cada país; c) Los Abogados y otros profesionales del Derecho, así como los Colegios y Agrupaciones de Abogados; d) Las personas que desempeñan sus funciones en las instituciones de Ombudsman. e) Policías y servicios penitenciarios. f) Y, con carácter general, todos los operadores del sistema judicial y quienes intervienen de una u otra forma en su funcionamiento.”

² Publicado en: Academia Nacional de Derecho 2005, 07/07/2005, 1, LL.-

“decir el derecho” *-iuris dictio-*, “...por eso son *iuris prudentes*, y consecuentemente cabe reconocerles una *tarea inventora, creadora...*”³

Y es constante mi referencia al Poder Judicial, en tanto y en cuanto el Consejo de la Magistratura de la Provincia del Chaco tiene la función de nombrar a operadores judiciales y operadores del sistema de justicia sólidamente virtuosos, imparciales, dotados de incoercibles valores éticos y morales, competentes para garantizar la plena vigencia de los derechos humanos, y el respeto a las libertades fundamentales, mediante una correcta administración de justicia; a la vez que debe procesar disciplinariamente, a aquellos que habiendo sido nombrados, desmerezcan su probidad, idoneidad e independencia.

Por ello, en este Plan de Gestión, resulta indispensable recurrir a los métodos de gobernanza a los que exhortan las Naciones Unidas. En este sentido, es dable destacar que, de conformidad a lo señalado por el máximo organismo internacional de protección de los derechos humanos, “...*la buena gobernanza promueve la equidad, la participación, el pluralismo, la transparencia, la responsabilidad y el estado de derecho, de modo que sea efectivo, eficiente y duradero. Llevando estos principios a la práctica, somos testigos de elecciones frecuentes, libres y limpias, parlamentos representativos que redactan leyes y proporcionan una visión de conjunto, y un sistema jurídico independiente para interpretar dichas leyes...*”⁴

El Estado Social de Derecho tiene sus bases en los ideales de libertad e igualdad, que solamente se materializan en virtud de la Justicia, como valor y como órgano: en el Consejo de la Magistratura gravita la responsabilidad de construir una administración de justicia independiente y legítima, en la que la ciudadanía pueda depositar su confianza. He aquí la virtud democrática de esta Institución.



³ VIGO, Rodolfo, Interpretación Constitucional, 2da. Ed, Bs. As., Ed. Lexis Nexis Abeledo Perrot, 2004, pág. 23.

⁴ <http://www.un.org/es/globalissues/governance/>

II. Bases cuantitativas y cualitativas del CONSEJO DE LA MAGISTRATURA de la Provincia del Chaco a marzo 2018.

Ut supra he descripto la necesidad de precisar fehacientemente el contexto vigente en el que se desarrolla la Institución -material y humano-, a los fines de advertir fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (análisis FODA), que nos permitirán diseñar las nuevas perspectivas y prever las potenciales contingencias.

De esta manera, se detallan a continuación datos referenciales de interés, a partir del análisis SWOT⁵ (conocido en español como FODA), a partir de la estructura que antecede, es dable advertir:

Fortalezas

Sin dudas, el hecho de que la Cámara de Diputados apruebe el presupuesto requerido para gestión anual, es una gran fortaleza, en tanto ello nos permite llevar a cabo las actividades previstas, planificadas de manera ordenada sin grandes sobresaltos.

El equipamiento y el inmueble en el que se desarrolla el Consejo de la Magistratura se encuentran en excelente estado, lo que genera un clima inicial propicio para el desarrollo de un buen ambiente laboral.

El recurso humano es motivado, en tanto después de largas jornadas se les permite la posibilidad de tomarse un día de “franco”, derecho establecido de modo consuetudinario, el que ha arrojado excelentes resultados.

Bajo ese lineamiento, los empleados también cuentan con la posibilidad de efectuar las reservas de sus licencias ordinarias y extraordinarias de manera amplia, con muy pocas limitaciones.

Asimismo, se los motiva mediante asistencia a capacitaciones técnicas en el área en que desenvuelven sus actividades, y tanto ellos como los aspirantes a rendir, cuentan con otros espacios de vinculación académica, a partir de convenios que efectúa este Consejo, por ejemplo, con Universidades de la Región.

Las condiciones laborales en las trabajan resultan óptimas: se les permite el desayuno en la Unidad de Trabajo, cada uno cuenta con una computadora, con acceso a Internet, que en ocasiones, permite mejorar la calidad del trabajo, impresora muebles apropiados para la función, etc. Se controla el cumplimiento efectivo del servicio en el libro de asistencias, y cuando el personal administrativo llega a su oficina, ésta ya se encuentra limpia, con los ordenadores prendidos, y el servicio de chat interno “*Spark*” habilitado, en

⁵ “El análisis SWOT, también llamado “análisis de alcance”, es una herramienta muy utilizada. Identifica las fuerzas, debilidades, oportunidades y amenazas relacionadas con una situación, un contexto, un programa o una campaña determinados. En tanto que las “fuerzas” y “debilidades” tienden a centrarse en cuestiones internas y la experiencia adquirida, el análisis de las “oportunidades” y “amenazas” se ocupa de aspectos externos y está orientado hacia el futuro. Los análisis SWOT deben realizarse al comienzo del proceso de planificación estratégica para obtener una primera aproximación a las opciones posibles. En una etapa posterior del proceso puede utilizarse para verificar la viabilidad de la estrategia formulada y la necesidad de realizar ajustes.” Disponible en la web, en el siguiente link: <http://www.endvavnow.org/es/articles/1180-analisis-swot.html?next=1181>

el que siempre encuentran las órdenes específicas a ejecutar en el transcurso de la jornada.



Comunicación Interna Electrónica (Spark)



Sitio Web Institucional

La política que se sigue es “puertas y cajones siempre abiertos”, lo que nos da la posibilidad de la máxima divulgación y conocimiento de los documentos y elementos de trabajo, salvo los que, excepcionalmente se encuentran bajo llave a cargo del suscripto.

Esta cuestión también se extiende a la posibilidad de todos y cada uno de los ciudadanos, sin distinción alguna, de acercarse a mi despacho a efectuar consultas o sugerencias, sin necesidad de solicitar audiencias previamente, ya que este es un organismo que enarbola las banderas de la “res” pública, y por lo tanto, lo que sucede de las puertas para adentro del Consejo de la Magistratura, es asunto de todos. De esta manera, se promueve la participación ciudadana y la transparencia en la gestión pública.

Por otro lado, se ha organizado un Protocolo bajo la premisa que todos estos bienes corresponden al Estado, y constriñe al personal a cuidar y preservar los bienes materiales y muebles de trabajo en todo momento y lugar. Bajo estas pautas, prescribe que los aires acondicionados funcionen en 24º, como así también, que de ser prendidos, se verifique el correcto cerramiento de puertas y ventanas. En el mismo se insta a corroborar el funcionamiento de la lumínica, ascensor, extintores de fuego, vehículos

oficiales y la preservación de todo el inmueble, incluidos el jardín, con sus arreglos florales.

Esta política de austeridad también se traslada al uso de los vales de combustible - con control del recorrido de los choferes-, y de los papeles de oficina, en tanto aquellos que han sido impresos de una sola carilla y deben ser desechados, son reciclados para efectuar anotaciones. Es una práctica conteste con preservar el cuidado de los recursos estatales y al mismo tiempo, del medio ambiente, que debería ser política pública implementada en todo el aparato gubernamental.

Una cuestión a destacar son las reuniones periódicas que llevan a cabo tanto con las Jefaturas, como con el plantel completo del personal, a fin de que tengan un espacio en donde poder comentar sus necesidades, como así también, las ideas e iniciativas que tienen acerca del mejoramiento del servicio que presta la Institución, ya que el personal al estar avocado cotidianamente a esas tareas, es el que sabe cómo podrá resolver las situaciones conflictivas que se les presentan.

Al mismo tiempo, es conveniente enfatizar en la fluida comunicación con informes que se llevan a cabo de manera permanente con los Consejeros, respecto del flujo de trabajo que se realiza, fundado en la necesidad de que estén siempre al tanto de la temática cotidiana, para el análisis de las posibles contingencias. Estas comunicaciones se manifiestan vía telefónica, como así también utilizando las herramientas que la tecnología hoy nos permite, como ser: Mensajes de WhatsApp (en un grupo creado a tal fin) o mediante correos electrónicos, y claro también a través de los medios tradicionales, como son los informes en formato papel.

Por ello, el diálogo asertivo y la escucha activa son preponderantes, lo que contribuye a la democratización del organismo, y a la búsqueda de soluciones benéficas para todos.

Otra ventaja es la posibilidad de trabajar con herramientas informáticas, compartiendo las carpetas de Word, bajo la premisa que todos pueden acceder a todos los documentos, y que no existe en ese sentido, la privacidad de la información, salvo las regladas excepcionalmente, que siempre están a cargo del suscripto.

En ese sentido, es que todos los empleados manejan -junto al suscripto- un solo correo oficial, que nos permite estar a todos al tanto de las notificaciones virtuales.

Se destaca la presencia del Organismo en redes sociales, como así también la existencia de una “Ventanilla Pública” de la página web, en la que cualquier persona, grupos de personas, asociaciones civiles y otras instituciones estatales, pueden llevar a cabo sus consultas, reclamos y propuestas, que son respondidas inmediatamente, como así también informarse de los acontecimientos y palpitaciones que diariamente vive el cuerpo ingresando a los “Estados de concursos” y “Nóminas de Cargos Provisorios o Suplentes”, en los mismos encontrarán el proceso de todos los concursos activos como así también las provisoriedades o suplencias existentes en los distintos cargos en la que el consejo de la magistratura interviene legalmente. Por otra parte en la referida página

electrónica podrán ingresar a todas las Memorias que se publican al finalizar las integraciones de los consejeros del organismo.

La misma ha sido pensada y desarrollada para permitir y asegurar la participación ciudadana en la discusión, formulación y monitoreo de políticas estatales, lo que otorga transparencia al organismo, y se nutre de la visión social que toda entidad gubernamental requiere en la formulación de sus objetivos.⁶



Otro aporte de gran valor es la participación plena del Consejo de la Magistratura del Chaco en el Foro Federal de Consejos de la Magistratura y Jurados de Enjuiciamientos de la República Argentina (Fo.Fe.C.M.A.), institución ésta que fue creada en la Provincia del Chaco, en el marco de las Jornadas Chaqueñas de Consejos de la Magistraturas del país en oportunidad de cumplir dicho organismo constitucional sus cincuenta años de funcionamiento. Actualmente el referido foro federal posee domicilio legal en la sede del Consejo de la Magistratura del Chaco por cuanto que la Personería Jurídica obtenida se encuentra en nuestra provincia. Cabe destacar que las primeras presidencias de ese foro

⁶ En los links que se detallan a continuación, se puede advertir la transparencia en la gestión y el permanente trabajo de este Organismo, ya que es de público conocimiento el estado en el que se encuentran los concursos de oposición y antecedentes, como así también se advierte el porcentaje de suplencias y cargos provisorios en Defensorías, Asesorías, Juzgados, Fiscalías y otros órganos de administración de Justicia, que solo ascienden al 5% en la actualidad. Es un dato a destacar en comparación a las demás provincias del país en general, y de la región, en particular.
<http://www.conmagchaco.gov.ar/sitio/estadoconc/LisCargSupOProv02-03-18.pdf>
<http://www.conmagchaco.gov.ar/sitio/estadoconc/02-03-18.pdf>

fueron consejeros chaqueños. Del mismo modo, en el trasuntar del tiempo obtuvieron las secretarías, vocalías, etc. Actualmente el Consejo de la Magistratura del Chaco tiene a su cargo la Tesorería del foro con la existencia de una cuenta corriente que se halla en el “Nuevo Banco del Chaco” y asistido por un profesional contable de la ciudad de Resistencia como así también su apoderado para los trámites correspondientes, recae en que elabora el presente proyecto, ello en virtud de su condición de “Miembro Honorario” de dicho foro, siendo el primer secretario de un consejo distinguido con tan honorable distinción.



Jornadas Nacionales del Fo.Fe.C.Ma en Usuhia – Año 2014



Reunión del Comité Ejecutivo del Fo.Fe.C.Ma

Debilidades

Que el Consejo de la Magistratura sea un organismo autárquico, y que aun así, se encuentre ligado al Régimen escalafonario del Poder Judicial, es un debilidad de autonomía, en tanto la estructura de este organismo tiene otro carácter y otra naturaleza, y sin embargo, por ejemplo, cuento con personal que tiene cargo de Secretario de 1ª Instancia, y sus funciones son totalmente diferentes.

Considero que de sincerar estas circunstancias fácticas a nivel normativo, permitirá también otorgar mejor distribución de tareas, siempre acorde a su salario, que no tiene

necesariamente que seguir la estructura del Poder Judicial, en tanto organismo autárquico, ostenta la facultad de crear nuestro propio régimen escalafonario, salarial y de ascenso.

No obstante ser aplicado por costumbre, ese escalafón quedó vetusto, para ser traspolado a esta Institución, en tanto se advierte que, para las tareas que desarrollan los empleados, cuentan con salarios bajos, siempre en relación con los deberes y la carga horaria efectiva de servicio.

Por otro lado, si bien contamos con algunos equipamientos anticuados, todos están muy bien conservados, aunque al no contar con un área de mantenimiento, la realidad es que si se descompone, por ejemplo, como ha sucedido, un aire acondicionado, es habitual que intente solucionarlo la persona que está a cargo de informática, que nada tiene que ver con electricidad; no obstante lo cual, presta su buena voluntad y predisposición para la reparación del mismo. Esta no es una cuestión menor, ya que debemos tener en cuenta la responsabilidad en la que incurriría nuestro organismo si llegaran a suceder fatalidades inesperadas como consecuencia de estos usos y costumbres.

En este sentido, se advierte el capital de trabajo mal utilizado, ya que en general, los pocos empleados de este organismo tienen iniciativa para resolver conflictos ajenos a la naturaleza de su especialidad, lo que nos permite sortear obstáculos, aunque muchas veces en contra de las normas de higiene y seguridad laboral.

Por ello, como debilidades del organismo, se advierte que el Reglamento Interno no ha sido actualizado desde que ha sido suscripto y entrado en vigencia. En este sentido, es un desafío renovar el organigrama del personal, toda vez que la cantidad de personal con que cuenta es prácticamente la misma que en sus inicios; y no responde equitativamente a la creciente labor que ha tenido en estos últimos años en paralelo a la estructura del Poder Judicial.

El esquema organizacional de este organismo responde más a una dependencia del Poder Judicial, como sería un Juzgado, y no a un organismo autárquico, que debe contar con Direcciones, Jefaturas y Áreas especializadas que propendan al desarrollo de los objetivos y metas, y en la que también adolece de sistema de subrogancias en algunas de ellas, debido al escaso personal con que cuenta en la actualidad, es decir que en el caso de un empleado no asista al trabajo, no hay posibilidad alguna de ser reemplazado.

Ello responde indudablemente, a la historia propia de creación y funcionamiento del Consejo de la Magistratura, que alguna vez fue parte del Poder Judicial, y que sin embargo hoy cuenta con autarquía y autonomía, características que le permiten lograr la mentada independencia en sus acciones y decisiones, que acuna el derecho de acceso a la justicia, en una de sus vertientes.

Adviértase tal circunstancia a continuación, en donde se detallan los cargos y las funciones que fueran distribuidas y ordenadas, de la totalidad de los empleados que actualmente prestan servicio en el Consejo de la Magistratura.

Secretario del Consejo de la Magistratura (Vacante)

- Secretario de Acta.
- Responsable de licencias al Personal, bienes del organismo, trámite de expedientes, etc.

Secretario del Jurado de Enjuiciamiento (Vacante)

- Secretario de Acta.
- Responsable de trámite de expedientes y Jurys de Enjuiciamiento.

Secretario Administrativo

- Coordinación de tareas entre las distintas áreas del Organismo.
- Colaboración en Concursos.

Secretaria Provisoria (cargo vacante)

- Coordinación en los trámites de instrumentación de los Concursos
- Ingreso, control y distribución de documental referente a Concursos
- Substanciación de Concursos
- Control del personal (empleados) en tareas de Concursos
- Control y actualización de la base de datos
- Operadora telefónica (Opcional)
- Atención al público (en aquellos casos que así lo amerite)

Secretaria de Primera Instancia

- Colaboración en el Jurado de Enjuiciamiento
- Ingreso, control y clasificación de documental del Jury
- Control del personal (empleados) en tareas del Jurado
- Atención al público (en aquellos casos que así lo amerite)

Jefe de Departamento

- Prosecretario
- Control de Legajos del Personal del Consejo de la Magistratura
- Control del personal (empleados) en tareas de autorización de permisos de salidas y visación de licencias a excepción de los secretarios
- Confección del Proyecto de Temario
- Elaboración del Acta del Consejo de la Magistratura
- Ingreso, control y clasificación de documental
- Distribución de tareas del personal y cumplimentación de instrumentación en lo que refiera al Acta del Consejo de la Magistratura
- Atención al público (en aquellos casos que así lo amerite)

Oficial Auxiliar

- Substanciación de Concursos
- Colaboración en Legajos del Personal del Consejo de la Magistratura
- Colaboración en el Foro Federal de Consejos de la Magistratura (Fo.Fe.C.Ma.)
- Encargado de la Biblioteca del Consejo de la Magistratura
- Atención al público

Oficial Auxiliar

- A cargo del Área de Prensa
- Substanciación de Concursos
- Atención al público

Oficial Auxiliar

- Substanciación de Concursos
- Encargado de la parte de útiles
- Encargada del correo postal
- Atención al público

Oficial Auxiliar

- Encargado de Informática y Electricidad (página web oficial, armado y mantenimiento de PC., impresoras, fotocopiadoras, servidores, etc.)
- Colaborador técnico informático en los concursos
- Atención al público

Auxiliar Superior

- Mayordomo (Maestranza)
- Encargado del mantenimiento edilicio y de los bienes que lo componen siguiendo las pautas dispuestas en Protocolo laboral

Auxiliar de Primera

- Maestranza
- Chofer

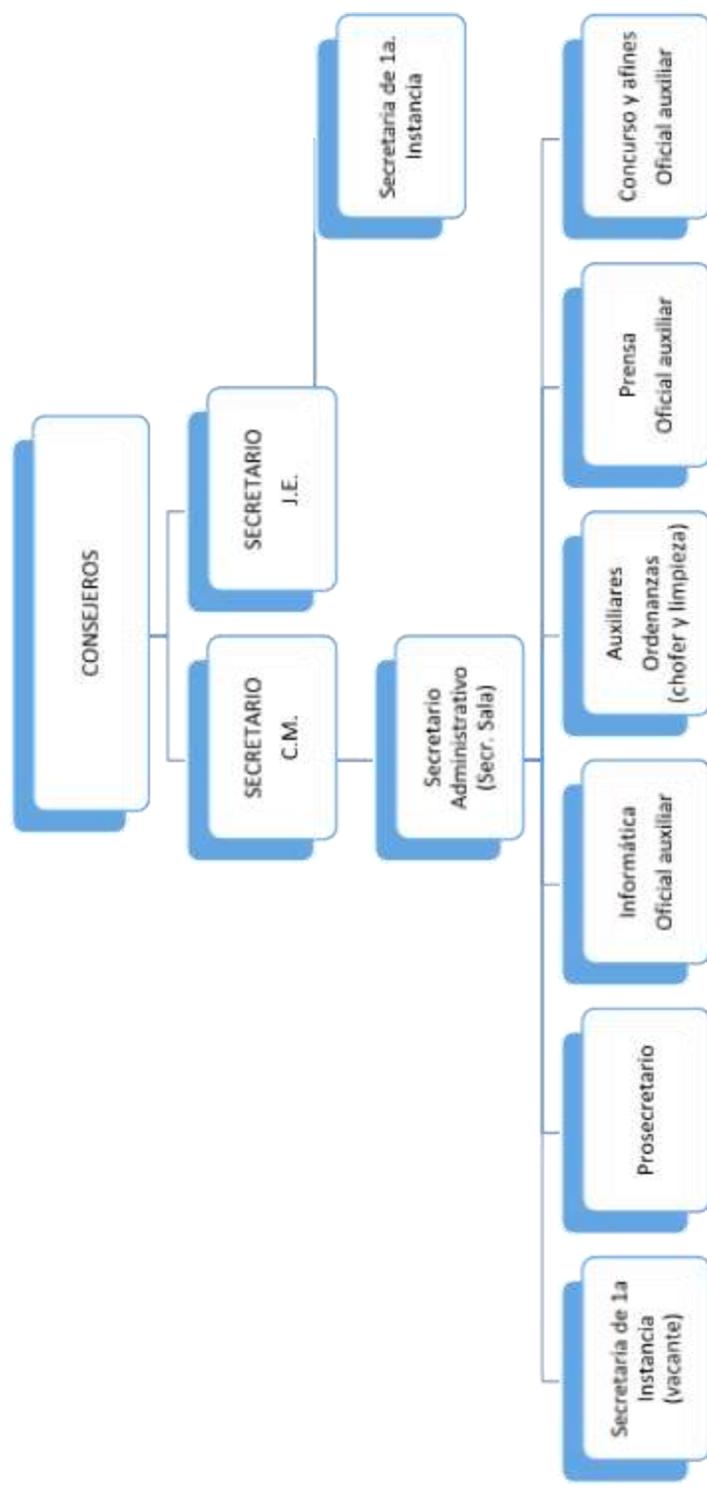
Auxiliar Ayudante

- Maestranza
- Chofer

ADSCRIPTOS⁷

Auxiliar de Segunda (dos personas adscriptas)

⁷ Una preocupación permanente es la referida a la situación actual de la Sra. NORMA BEATRIZ ESQUIVEL, que se encuentra en carácter de ADSCRIPTA en el Poder Judicial, conforme Resolutorio del S.T.J. Nº 1004 del 07-12-89, por lo que aprovecho esta oportunidad para solicitar urgente colaboración a los Consejeros, a fin de ajustar a derecho la circunstancia fáctica-jurídica brevemente descripta.





ORGANIGRAMA DEL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA ACTUAL: se asimila a la estructura jerárquica de un Juzgado y no de un órgano autárquico.

Punto aparte corresponde enfatizar en que si bien contamos con una Biblioteca Jurídica cerrada (exclusiva para el personal y postulantes que se encuentran rindiendo examen), que funciona en el Salón de examen, no está completa ni actualizada, como así tampoco cuenta con varios ejemplares de un mismo autor, ni una distribución y rotulación efectuada por personal capacitado (bibliotecario). Al respecto, sería ideal poder abrir sus puertas a interesados en la temática, estudiantes, abogados y aspirantes a concursar los cargos de Jueces, Fiscales, Defensores y demás operadores judiciales.

Una cuestión a tener en cuenta, tiene que ver con que el espacio para llevar a cabo los concursos está quedando pequeño en el edificio en que se desarrolla actualmente, a tal punto que no resulta factible llevar a cabo más de un concurso en el transcurso de horarios matutinos o vespertinos, circunstancia que contradice terriblemente el principio de celeridad.

Bajo esta perspectiva, también cabe destacar que en la misma sala en la que son celebrados los acuerdos del Consejo de la Magistratura, se deben llevar a cabo los Actos protocolares y los Debates Orales y Públicos de los Juicios de Enjuiciamiento.

Repárese en la característica de éstos últimos, pueden ser presenciados por los medios de comunicación, en virtud del derecho de acceso a la información pública, derivado de la libertad de expresión, consagrado en los instrumentos internacionales de derechos humanos, y en reiterada jurisprudencia del Tribunal de San José de Costa Rica, que exhorta a los Estados parte de la Convención Americana de Derechos Humanos, a cumplir con la premisa de “máxima divulgación”; espacio para el que no contamos, amén del trabajoso accionar de armar y desarmar muebles a tal fin.

Oportunidades

Las oportunidades serán desarrolladas en el numeral IV: PROPUESTA.

Amenazas

En relación a los recursos humanos, éste es un punto álgido de análisis y valoración, en primer lugar, porque el personal del Consejo de la Magistratura no se ha acrecentado de manera proporcional a la estructura del Poder Judicial, sin posibilidad en algunos casos de ausencias, de ser reemplazados por otros compañeros; y en segundo lugar, porque aún este organismo autárquico que garantiza la independencia del Poder Judicial, no cuenta con una distribución clara de tareas y determinación de las obligaciones de los empleados, al no existir un Manual de Misiones y Funciones o Estatuto aprobado de conformidad a la normativa vigente; lo que genera disparidad y discordia, que afecta a la cotidiana actividad; no obstante lo cual, destaco mi capacidad de organización, virtud que permite sortear obstáculos de esta naturaleza.

Ver: organigrama actual del Consejo de la Magistratura de la Provincia.

Sí contamos con datos que propenden al desarrollo de estos fines, y precisamente, tiene que ver con la disponibilidad de partidas presupuestarias: del presupuesto aprobado por ley para el año 2017, solamente se ejecutó un 43%, en atención a la falta de depósito o transferencia total del mismo, lo que generó, evidentemente un déficit, por cuanto este Organismo se ha endeudado superlativamente.

Esta cuestión ha sido planteada ante la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados, y el presupuesto 2018 ha sido aprobado por Ley Nº 2734 F.

III. Cargo a desempeñar (que ocupó actualmente).

Teniendo en cuenta los esquemas descriptos, considero oportuno señalar que las Funciones determinadas por el Reglamento Interno del Consejo de la Magistratura y Jurado de Enjuiciamiento aprobado por Acuerdo Nº 183/91, para el cargo que desempeño y que me presento a rendir son: *“a) Dar cumplimiento a los Acuerdos que celebre el Cuerpo, como así también a las resoluciones tomadas por Presidencia; b) Verificar los requisitos constitucionales y antecedentes de las personas propuestas, debiendo producir un informe en un plazo no mayor de dos (2) días.”* (DECIMO PRIMERO).

Asimismo, en el artículo anterior, se establece acerca de la organización administrativa que: *“El Consejo de la Magistratura llevará obligatoriamente los siguientes libros: a) Libro de Actas en las que se consignarán los Acuerdos celebrados por el Cuerpo; b) Libro de Juramento de los miembros titulares y suplentes del Consejo y de su personal; c) Libro de gastos de inversiones que será llevado por la persona que con el cargo de habilitado sea*

determinado; d) Los libros menores que a los efectos administrativos y de control sean necesarios.”, sin detalle de quién es la persona encargada de hacerlo, por lo que, entiendo, en principio, le debe hacer el Secretario General.



Examen Escrito - Concurso de Oposición

Visión del cargo.

Al ser Secretario de un órgano establecido constitucionalmente, que cuenta con un alto grado de confianza social, en virtud a la transparencia de sus actividades tendientes a consolidar las instituciones jurisdiccionales y con ello, el fortalecimiento del sistema democrático, insisto en la necesidad de que el mismo sea desempeñado por una persona con formación jurídica de base, de alta autoridad moral y que cuente con herramientas y habilidades comunicacionales como la escucha activa y el diálogo asertivo.

No se pueden dejar de advertir otras cualidades y virtudes que debería tener el Secretario, como por ejemplo, cumplir con la palabra empeñada, contar con un alto grado de responsabilidad, tener capacidad de liderazgo, facilidad para resolver conflictos, apego a la moral, ética y buenas costumbres, organizado, austero, contracción al trabajo, con habilidades para mediar y consensuar en situaciones límites, por lo que necesariamente debe ser una persona dúctil, serena y ecuánime, como así también, al ser fedatario de las Actuaciones, una persona prolija y cautelosa, con conocimiento general de todas las áreas que forman parte del Consejo, y por supuesto con *training* en liderar grupos humanos, en trabajar arduamente y destreza en las relaciones sociales.

Misión del cargo.

La misión que tiene el Secretario General del Consejo de la Magistratura es evaluar los mecanismos necesarios a fin de otorgar mayor transparencia a la elección de jueces, fiscales, defensores, etc., permitiendo el acceso a la información pública y fortalecer los espacios de participación ciudadana con la intención de consolidar una administración de

justicia adecuada a los estándares internacionales de los derechos humanos, mediante el uso adecuado de las tecnologías de información y la comunicación (TICs).

IV. Visión del modelo de gestión de las relaciones humanas en el ámbito laboral y las herramientas para su eficaz administración. Propuesta.

En primer lugar, cabe destacar que la gestión del capital humano es una herramienta que permite relacionar a un colectivo de personas con un campo cultural de valores y tareas. (Gárciga y Cuesta, 2005).

En este sentido, considero elemental la selección del personal no solamente por su capacidad intelectual y su currículum altamente calificado, sino también por sus aptitudes de trabajo en equipo y contracción al trabajo, al mismo tiempo que resulta menester el análisis psicológico que avale el estado de buena salud mental.

Acerca de la responsabilidad social con la que cuenta este Consejo de la Magistratura, también se debe añadir valor al compromiso internacional al que se ha sometido nuestro país, al ratificar y elevar a rango constitucional, entre otros, a la Convención sobre Personas con Discapacidad⁸, por lo que la inclusión social, también es una meta en esta gestión, estando dispuestos a efectuar medidas de acciones positivas -previstas en el art. 75 inc. 23 CN- proponiendo la incorporación de personal perteneciente a grupos más vulnerables.

Teniendo en cuenta que las personas humanas son el capital más importante en todo tipo de organización, deviene menester la gestión e implementación de un modelo organizacional que les otorgue un valor esencial, es decir, que permita a cada uno desplegar sus aptitudes para que pueda sentir que el servicio que presta es ineludible, relevante y elemental para el organismo, y que al mismo tiempo, efectivamente resulte benéfico.

Es decir que la relevancia de la participación del factor humano rescata el protagonismo del individuo que delimita, decide y ejecuta la actividad, en tanto, si bien el conocimiento objetivo resulta significativo, no menos cierto es que es la capacidad creativa lo que nos conduce a no soslayar a la ética y a los valores morales.

Necesariamente esta gestión de las relaciones humanas en el ámbito laboral, debe implementarse a partir del desarrollo cimentado en el conocimiento técnico, económico, organizacional, con perspectiva sistémica, participativa, proactiva, integral y multidisciplinaria.

⁸ Provincia del Chaco adherida mediante Ley N° 2761-G.

En palabras de Gismera (2002): “La Gestión de Recursos Humanos busca garantizar la selección de empleados de gran calidad, desarrollarlos, organizar adecuadamente su actividad y mantenerlos, buscando la flexibilidad financiera, funcional y numérica”⁹

En este sentido, no podemos dejar de advertir que el conflicto es de la esencia de las relaciones humanas; y que el problema no es el conflicto en sí mismo, sino los caminos que tomamos para lograr un acuerdo, que estimo, debe ser pacífico en todo momento, empatizando con el otro, ya que “...*hay siempre una razón por la cual alguien hace lo que hace.*”¹⁰

Por ello, resulta indispensable el establecimiento de reglas claras y concretas, y pautas de conducta que le permita al capital humano conocer sus derechos y deberes, como punto de partida de una buena relación laboral.

Desde estas consideraciones se advierte que los empleados del Consejo de la Magistratura, se hallan sujetos al régimen del Poder Judicial, de conformidad a lo normado en el Acuerdo N° 170/90. Aunque de separar el escalafón salarial del mismo, también debería hacerlo de dicho reglamento interno del personal, siendo competente exclusivamente el Consejo para llevar a cabo una modificación integral en ambos aspectos, lo que le permitirá lograr la autonomía e independencia que el organismo requiere para el cumplimiento efectivo de su misión.

Por otro lado, la cuestión de las herramientas para su eficaz administración tiene primordialmente que ver con las condiciones laborales que ofrece este órgano público.

Por otro lado, sería interesante la incorporación de las charlas TED y los encuentros de coaching, que permiten a los empleados mejorar las relaciones entre ellos, y de ese modo optimizar el modo de trabajo; razón por la cual, dos veces al año se podrían implementar estos cursos de habilidades comunicacionales.

Desde el punto de vista financiero, se destaca la existencia de la Jurisdicción N° 40, lo que nos permitirá proponer se revoque el Punto II, y crear la propia Dirección de Administración, en el seno del Consejo, y dejar de depender del Poder Judicial, ello atendiendo a las cifras y estadísticas que dan cuenta que el Consejo de la Magistratura no ha tenido un crecimiento de personal acorde al del Poder Judicial, cuando la razón de ser de este organismo es, precisamente, la existencia de la administración de justicia.

El Consejo de la Magistratura tiene una gran oportunidad de crecimiento, al formar parte del Foro Federal, cuyo domicilio legal se halla en este Organismo (ver página 7).

Considero oportuno destacar que este Consejo de la Magistratura propondrá la posibilidad que se llame a concurso a la brevedad posible para cubrir el cargo de Jurado de Enjuiciamiento, y que éste pueda tener un lugar físico en esta repartición o en la órbita de otro poder pero su análisis escapa del presente trabajo por lo que no voy a referirme al mismo “in extensum”.

⁹ <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>

¹⁰ GHIRARDI, Olsen A, “Lógica del proceso judicial”, Ed. Lerner, Córdoba, 1987, pág. 84.

Pero la verdad es que cabría la posibilidad de debatirse en serios análisis para la modificación de la Ley 33-A (ex-Ley N° 188), disponiendo la garantía del doble conforme, y analizar la posibilidad que los Consejeros que decidan como órgano del Consejo de la Magistratura sean diferentes a los que enjuicien, en los casos en que los primeros hayan intervenido en su elección, y de ese modo, garantizar la imparcialidad del organismo referido.

Otra propuesta es habilitar un libro o registro de circulares (electrónico, firma digital), como comunicación interna entre el Secretario y los empleados, a fin de deslindar responsabilidades en el ejercicio de las funciones, para lo cual, necesariamente se deberá elaborar un Manual de Misiones y Funciones, cuyo organigrama oportunamente deberá ser aprobado por ley.

Asimismo, no deja de ser una preocupación constante personal, que el Consejo de la Magistratura como órgano provincial, aún no cuente con una sede en el interior de la provincia, lo que va en desmedro de la federalización, como así también del acceso a la justicia, cuestión que al mismo tiempo, invisibiliza la labor de este organismo en otras localidades.

Por ello, también es parte de mi propuesta la creación de una oficina de este organismo en la ciudad de Presidencia Roque Sáenz Peña, no solamente por ser la Segunda Circunscripción Judicial, sino también por la ubicación estratégica de conexión con las demás Circunscripciones y localidades. Para empezar, por ejemplo, se podría designar a una persona que asista a la Oficina que podría ser solicitada en préstamo al Poder Ejecutivo Provincial, para llevar a cabo esta tarea de visibilizar las funciones del Consejo de la Magistratura y acercar la posibilidad de presentar consultas, y por qué no, denuncias a los sectores más vulnerables, que muchas veces no conocen sus derechos o de hacerlo, no pueden ejercerlo.

Teniendo en cuenta el crecimiento exponencial del Poder Judicial de la Provincia y su falta de proporcionalidad en este Consejo, es que considero menester la creación de despachos particulares para los Consejeros con sede en el edificio de este organismo, con la posibilidad de que cada uno nombre a sus asesores y secretarios, y que podrían cumplir funciones particulares cotidianas, y de esa manera articular una relación frecuente entre el Secretario y los Consejeros, ya que ellos serán nombrados por los Consejeros y responderán a sus intereses y necesidades, durante el periodo que determine su mandato, sin que ello genere relación de dependencia con la provincia.

Bajo estas pautas, también es una inquietud introspectiva, la posibilidad de requerir al Poder Ejecutivo presupueste los fondos necesarios a fin de que los Consejeros cuenten no solamente con viáticos, sino con emolumentos correspondientes al cargo que ostentan y sus respectivos seguros, en tanto la labor que llevan a cabo merece un reconocimiento honorífico, y que puede ser traducido en estipendios y gastos de representación.

No obstante esta cuestión pueda contrariar a más de uno, resulta menester que alguien se haga cargo del debate, y decido tomar la posta, y responder por poner la temática en la mesa de discusión, para hacer efectivo el principio constitucional de igual remuneración por igual tarea, ya que los Consejeros le restan significativo tiempo a sus familias y demás actividades de sus vidas privadas, para llevar adelante esta honrada tarea, de la que no obtienen compensaciones retributivas.

Por otro lado, si bien se cuenta con servicio en la página web del Consejo, para hacer este tipo de consultas, la realidad es que existen localidades en las que todavía no tienen internet de modo fluido, como así también, que muchas personas mayores y no tanto, son analfabetos digitales. Esta posibilidad acercaría la brecha existente entre la sociedad y el Estado, y garantizaría el efectivo acceso a la justicia de sectores vulnerables, de conformidad a las Reglas de Brasilia.

Y siguiendo con el lineamiento de acceso a la información, sería conveniente proponer, como parte del Plan de Gestión, que la página web del Consejo se reformule y renueve, introduciendo en ella los Acuerdos Públicos, su trayectoria, Resoluciones, Cvs con fotos de sus integrantes, lo que permitirá visibilizar la existencia e importancia de este organismo inherente al sistema democrático.

Asimismo, podrán incorporarse secciones como "Historia" del consejo, los "exconsejeros", las visitas que realizan los estudiantes de escuelas secundarias, y las visitas que realizan los Consejeros a distintas reparticiones, publicitando el organigrama y los videos institucionales, para dar a conocer a la ciudadanía los datos que resulten de su interés.

Por otro lado, resulta menester reactivar el Proyecto de Ley N° 2649 de Creación de una Escuela Judicial, de carácter interdisciplinaria, ya que a esta altura del siglo no es posible señalar que los operadores judiciales solamente deben conocer de derecho, con el objetivo que se establezcan métodos teóricos, prácticos de preparación, motivación y perfeccionamiento para el acceso y el ejercicio de las funciones judiciales, tomando como prototipo a la Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura de la Provincia de Buenos Aires.

Se pueden tomar las propuestas de modificaciones respecto del directorio efectuadas por el exConsejero Oscar Olivieri, -que no superpone funciones con el Centro de Estudios Judiciales del Poder Judicial-, ya que la idea central es preparar en clases presenciales y virtuales a todos aquellos que aspiren a concursar un cargo como Juez o Fiscal, y de esa manera modificar la manera en que se toman los concursos: para rendir ese examen final (el que ya se rinde), previamente deberán haber aprobados exámenes parciales del curso, sin los cuales no podrían acceder a la última instancia de evaluación teórica, siempre con la participación de catedráticos de renombre y del equipo interdisciplinario.

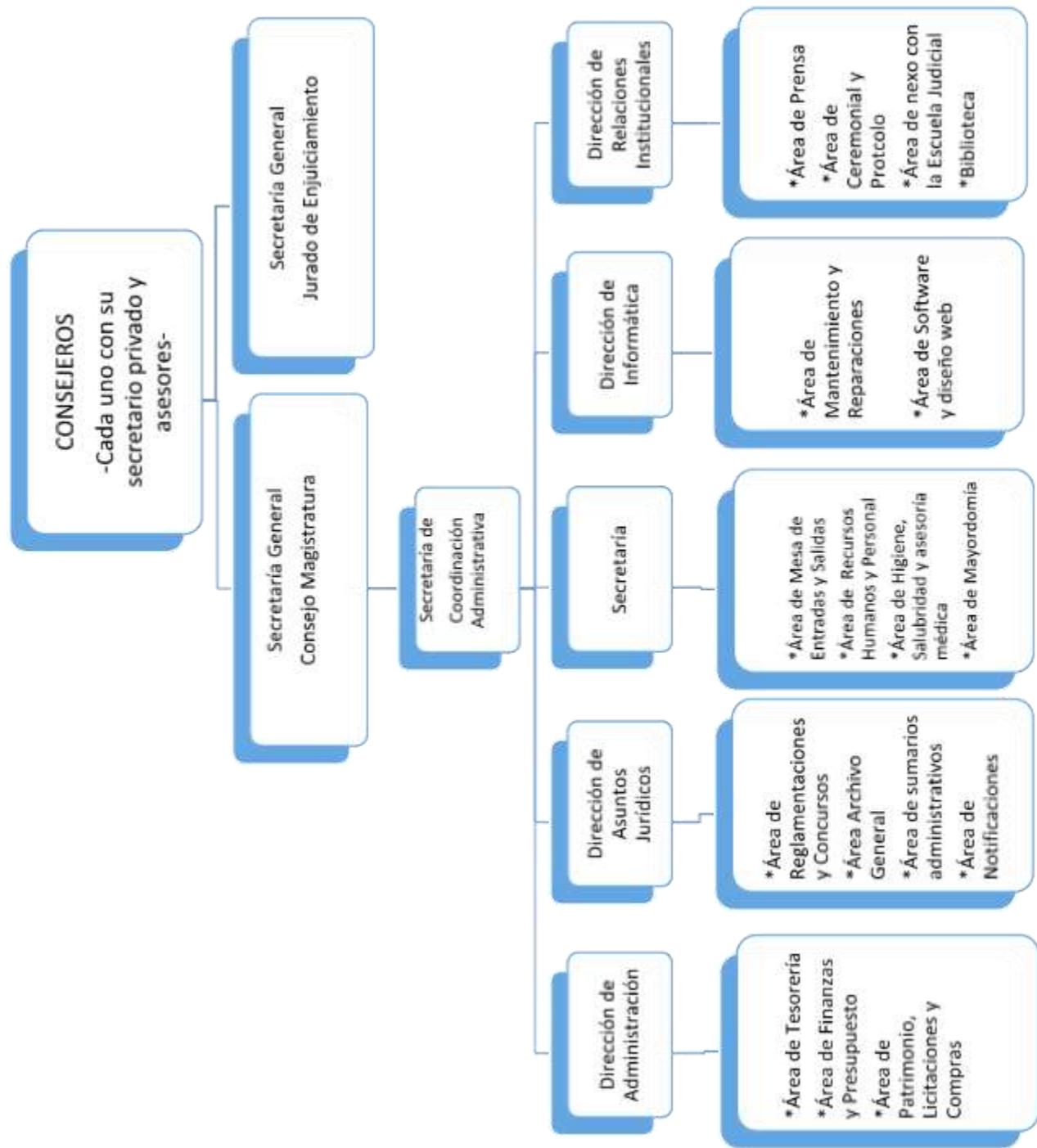
Asimismo, sería conveniente acordar que si una persona se presenta a rendir un cargo determinado, y alcanza el nivel de excelencia, dicho examen continúe vigente por el

término de dos años, y pueda pasar directamente a la etapa de la entrevista, siempre que exista vacante para el mismo fuero e instancia, independientemente de la jurisdicción. Ello propende a limitar gastos innecesarios en efectuar concursos permanentes, que ya podrían ser cubiertos, con la salvedad que el Consejo lo considere desierto.

En ese sentido, también ha quedado vetusta la Ley 1133-A (Anteriormente Ley 4885), por lo que propongo proyectar la posibilidad de introducir las herramientas informáticas para la inscripción en los concursos, como así también para las notificaciones, con implementación de firma digital y los institutos de recusación, excusación y recursos.

Finalmente, mi propuesta concreta para mejorar las herramientas en la gestión de las relaciones humanas, y que es tarea pendiente, es reordenar y renovar el organigrama del presente, siempre y cuando las posibilidades presupuestarias lo permitan, como así también, que se concrete la puesta en funcionamiento del área de Administración Contable, sugerido oportunamente por Acuerdo N° 854 del día 21 de abril de 2014.

Por esas razones, me parece formidable esta oportunidad para presentar un Proyecto de Organigrama del Consejo de la Magistratura de la Provincia del Chaco, con una estructura propia de **un órgano autárquico.**



V. Conclusión.

En este tiempo social de la justicia, de los derechos humanos y de la participación ciudadana, no puedo dejar de advertir la imperiosa necesidad de adoptar los estándares convencionales en todo el aparato estatal, incluido, por supuesto, el Consejo de la Magistratura.

Es necesario que el Poder Judicial recupere su legitimidad, es decir, la confianza y credibilidad de la ciudadanía, a quien le debe el servicio de justicia. Para ello, es objetivo claro del Consejo de la Magistratura contar con administradores de justicia sensibles a la necesidad humana, para lograr una Justicia más abierta, democrática y participativa.

Para ello, contamos con garantías de su Independencia, entre las que se destacan la intangibilidad de haberes, la garantía de inamovilidad, y claramente, el sistema de designación y juzgamiento, en donde el Consejo de la Magistratura tiene un rol primordial.

A partir de la planificación estratégica y sus ulteriores evaluaciones, con una correcta gestión de los recursos humanos y del material disponible, será posible mejorar la calidad del servicio público que presta esta Institución, máxime si cuenta con el acompañamiento presupuestario necesario.

Por ello, continuar con la implementación de estas actividades y propuestas permitirá perseverar en el trabajo en pos de un Poder Judicial idóneo, sensible, abierto y transparente que permita recobrar en lo cotidiano la vigencia efectiva de los derechos humanos.



Visita Institucional de Establecimiento Educativo Secundario

VI. Fuentes utilizadas.

- Ley 24A (Anteriormente Ley 138): Funcionamiento del Consejo de la Magistratura y Jurado de Enjuiciamiento.
- Ley 33A (Anteriormente Ley 188): Enjuiciamiento de Magistrados y Funcionarios Judiciales.
- Ley 1133A (Anteriormente Ley 4885): Sistema de selección para designación de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial
- Reglamento de Ley 4885: Reglamento del Sistema de selección para designación de Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial.
- Reglamento de Ley 4885: Reglamento de concurso correspondiente al Anonimato y Jueces de Paz de Segunda y Tercera categoría.
- Ley 2082A (Anteriormente Ley 7157): Sistema de selección para la designación de Jueces del Superior Tribunal de Justicia y Procurador General.
- Ley 1128A (Anteriormente Ley 4865): Ley del Régimen de Incompatibilidad.
- Ley 1027A (Anteriormente Ley 4654): Ley Provincial de Audiencia Pública.
- Ley 1083A (Anteriormente Ley 4767): Crea en la Provincia Registro de Deudores Alimentarios Morosos (RE.D.A.M.)
- Ley 2761-G – Adhiere a la Ley Nacional que ratifica la Convención sobre Personas con Discapacidad.
- Constitución de la Provincia del Chaco.
- 100 Reglas de Brasilia.
- GHIRARDI, Olsen A, “Lógica del proceso judicial”, Ed. Lerner, Córdoba, 1987, pág. 84.
- KEMELMAJER DE CARLUCCI, Aída, “Ética de los jueces. Análisis pragmático” en Academia Nacional de Derecho 2005, 07/07/2005, 1, LL.-
- VIGO, Rodolfo, Interpretación Constitucional, 2da. Ed, Bs. As., Ed. Lexis Nexis Abeledo Perrot, 2004, pág. 23.
- <http://www.endvawnow.org/es/articles/1180-analisis-swot.html?next=1181>
- <http://www.un.org/es/globalissues/governance/>
- <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>