

"DI PRINZIO VALSAGNA, ANDREA CARINA S/ JURADO DE ENJUICIAMIENTO", Expte N° 81-JE

ACTA N° 166/26 - Comisión Especial - Jurado de Enjuiciamiento.

En la ciudad de Neuquén, Capital de la Provincia del mismo nombre, República Argentina, a los 06 días del mes de julio de 2026, siendo las 12.00 hs. se reúne la Comisión Especial del Jurado de Enjuiciamiento prevista en el art 18 de la Ley 2698, presidida por el Sr. Presidente Subrogante de la Comisión Especial, Sr. Fiscal General, **Dr. José Ignacio Gerez**, e integrada por el Diputado **Dr. FRANCISCO LÉPORE** y la Dra. **CECILIA VANESA LÓPEZ**, con la intervención del señor Secretario de Actuación, Dr. **Manuel José Fuertes**.

Abierto el acto por el Sr. Presidente, se pone a consideración de la Comisión el siguiente expediente:

"DI PRINZIO VALSAGNA, ANDREA CARINA S/ JURADO DE ENJUICIAMIENTO", Expte N° 81-JE

Cumplido el proceso deliberativo, el orden de votación resulta ser el siguiente: Dr. José Ignacio Gerez, Diputado Dr. FRANCISCO LÉPORE y la Dra. CECILIA VANESA LÓPEZ.

Toma la palabra **el Sr. Presidente, Dr. José Ignacio Gerez**, dijo:

VISTO Y CONSIDERANDO: I.- Que la presente Comisión Especial fue conformada en cumplimiento de lo resuelto por el Jurado de Enjuiciamiento mediante Acta N° 359/26, por la cual se declaró la nulidad del dictamen emitido por la anterior integración de este órgano y se dispuso la conformación de una nueva Comisión Especial para dar cumplimiento a lo previsto por el artículo 18 de la Ley N° 1565, con las modificaciones de la Ley N° 2698.

Que recibidas las actuaciones, esta Comisión procedió al examen integral del expediente administrativo N° 12.954/2025, caratulado: *"JUZGADO DE FAMILIA DE JUNÍN DE*

LOS ANDES S/INFORMACIÓN SUMARIA", de los antecedentes acompañados, del dictamen fiscal emitido por el Sr. Fiscal General Subrogante Dr. Juan Agustín García y de la totalidad de la documentación incorporada.

II.- Que de las actuaciones surge que la investigación administrativa tuvo origen en la denuncia formulada por el Sindicato de Empleados Judiciales de Neuquén (SEJuN), mediante la cual se atribuyó a la Dra. Andrea Carina Di Prinzio Valsagna la realización de conductas reiteradas de maltrato y violencia laboral respecto del personal judicial que se desempeñaba en el Juzgado de Familia, Niñez y Adolescencia de Junín de los Andes.

Asimismo, se le atribuyó haber dispensado un trato hostil e intimidante hacia agentes, funcionarios, profesionales auxiliares, usuarios del servicio de justicia y abogados litigantes, generando un clima laboral adverso y afectando el normal funcionamiento del organismo.

III.- Que del análisis de la información reunida durante la investigación administrativa surge la recepción de numerosos testimonios de agentes, funcionarios, profesionales auxiliares, integrantes de las Oficinas de Violencia de Junín de los Andes y San Martín de los Andes, responsables de áreas técnicas, usuarios del servicio de justicia y abogados de la matrícula, cuyos relatos fueron videofilmados y oportunamente incorporados a las actuaciones instruidas en el referido expediente administrativo.

Que de dichos testimonios emerge, con un significativo grado de concordancia y persistencia, la descripción de un patrón de conductas atribuidas a la magistrada denunciada, caracterizado por la utilización reiterada de gritos, descalificaciones personales y profesionales, humillaciones públicas, expresiones intimidantes, comentarios denostativos, represalias frente a pedidos de traslado o

postulaciones a concursos, retiro del saludo y de la comunicación institucional como forma de sanción, cambios de ubicación física del personal con finalidad disciplinaria y otras modalidades de hostigamiento ejercidas de manera sostenida en el tiempo.

Que las declaraciones recibidas refieren que tales conductas habrían generado en el personal un estado permanente de alerta, temor e inestabilidad emocional, describiéndose un clima de trabajo caracterizado por la incertidumbre respecto de eventuales reacciones explosivas de la magistrada y por el temor a sufrir represalias o convertirse en el objeto de nuevos episodios de destrato.

Que, asimismo, las constancias incorporadas dan cuenta de situaciones de maltrato que habrían trascendido el ámbito interno del juzgado, alcanzando a funcionarios de las Oficinas de Violencia, abogados litigantes y usuarios del servicio de justicia, registrándose referencias a gritos y descalificaciones producidas durante audiencias o en dependencias de acceso público.

Que también se encuentran agregados informes provenientes del Departamento de Salud Ocupacional y de la Dirección de Gestión Humana, de los cuales surge la existencia de un prolongado malestar organizacional, la cronicidad de licencias psicológicas, numerosos pedidos de traslado y la activación del Protocolo de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la modalidad laboral, circunstancias que, *prima facie*, evidencian la existencia de consecuencias objetivas sobre la salud de los trabajadores y sobre el normal funcionamiento del servicio de justicia.

IV.- Que según consta en autos, la Dra. Andrea Di Prinzio Valsagna solicitó a esta Comisión Especial la oportunidad de ser oída respecto de las versiones alegadas públicamente sobre lo que constituiría su "mal desempeño".

Que, en oportunidad de la audiencia celebrada ante esta Comisión Especial el día 3 de julio de 2026, la Dra. Andrea Carina Di Prinzio Valsagna compareció asistida por letrado patrocinante, ejerciendo plenamente su derecho a ser oída y efectuando las manifestaciones que estimó pertinentes.

Que corresponde destacar que, sin perjuicio de haberse garantizado de manera irrestricta el ejercicio del derecho de defensa, la magistrada no formuló explicaciones concretas respecto de los hechos específicos que motivan las presentes actuaciones, ni controvirtió de manera circunstanciada las imputaciones que surgen de los testimonios e informes incorporados al expediente.

Que tampoco aportó elementos probatorios, documentales, testimoniales o de otra naturaleza que permitieran, siquiera prima facie, relativizar o poner en crisis la consistencia, convergencia y persistencia de los múltiples antecedentes reunidos durante la investigación administrativa.

Que, en consecuencia, las constancias incorporadas al expediente conservan íntegramente su aptitud para sustentar el juicio de verosimilitud propio de esta etapa preliminar, sin que las manifestaciones efectuadas por la magistrada en ejercicio de su derecho a ser oída hayan aportado elementos objetivos susceptibles de desvirtuar, en esta instancia, las conclusiones emergentes de la información sumaria.

V.- Que en esta instancia no corresponde a esta Comisión Especial efectuar un juicio definitivo acerca de la responsabilidad de la magistrada denunciada, ni realizar una valoración concluyente de la prueba producida, sino únicamente determinar si los antecedentes reunidos presentan entidad suficiente para habilitar la apertura del procedimiento constitucional previsto por las Leyes N° 1565, con las modificaciones de la Ley N° 2698.

Que el estándar de apreciación exigible en esta etapa preliminar no requiere la acreditación acabada de los hechos imputados ni la existencia de certeza sobre la configuración de las conductas denunciadas, sino únicamente la constatación de elementos objetivos, serios y verosímiles que permitan sustentar razonablemente la procedencia de la acusación y justifiquen la intervención del órgano constitucional competente.

Que, valoradas integralmente las constancias de autos, esta Comisión advierte que la multiplicidad de los testimonios producidos, su consistencia interna, la convergencia de los relatos provenientes de personas pertenecientes a distintas áreas y jerarquías del Poder Judicial, la prolongada extensión temporal de los hechos descriptos y la existencia de consecuencias verificables sobre la salud laboral del personal, exceden ampliamente el umbral mínimo de verosimilitud exigido para la apertura del procedimiento de enjuiciamiento.

Que, en particular, la prueba reunida permite inferir, con el grado de probabilidad propio de esta etapa, la posible existencia de un ejercicio sistemático de modalidades de violencia laboral y de prácticas de gestión incompatibles con los deberes funcionales inherentes al ejercicio de la magistratura, circunstancia que, por su gravedad institucional y por su eventual incidencia en la prestación del servicio de justicia y en la protección de la dignidad de quienes se desempeñan o acuden al organismo judicial, impone la necesidad de que los hechos sean objeto de un examen pleno y contradictorio por parte del Jurado de Enjuiciamiento. Por cuanto, es en aquél ámbito donde la Magistrada podrá ejercer su derecho de defensa con la amplitud propia de esa instancia.

Que, en efecto, a luz de los testimonios recabados -y que surgen de las actuaciones oportunamente remitidas al Jurado

de Enjuiciamiento por el Tribunal Superior de Justicia-, se atribuye a la Dra. Andrea Carina Di Prinzio Valsagna, en su carácter de titular del Juzgado de Familia, Niñez y Adolescencia de Junín de los Andes, haber incurrido, *prima facie*, en conductas susceptibles de configurar mal desempeño funcional, consistentes en los siguientes hechos, los que se enumeran a modo de "cargos":

1) Violencia y maltrato laboral sistemático hacia el personal del Juzgado de Familia.

Se atribuye a la Magistrada haber desplegado, desde aproximadamente el año 2015 y de manera reiterada, sostenida y sistemática, un patrón de violencia y maltrato laboral hacia agentes, funcionarios y demás integrantes del Juzgado de Familia, Niñez y Adolescencia de Junín de los Andes, caracterizado por un ejercicio autoritario de la función jurisdiccional, basado en prácticas de hostigamiento, intimidación y descalificación personal.

En particular, se le reprocha haberse dirigido habitualmente al personal mediante gritos, llamados a viva voz desde su despacho, expresiones despectivas, humillaciones públicas, reproches formulados en términos ofensivos y manifestaciones de descrédito respecto del desempeño laboral de los integrantes del organismo, utilizando expresiones tales como "*hacen todo mal*", "*no estás rindiendo lo que deberías rendir*" o "*estás trabajando muy lento*", entre otras de similar tenor.

Asimismo, se le atribuye haber instaurado una modalidad de conducción centrada en el señalamiento permanente de errores, la desvalorización del trabajo realizado y la exposición pública de agentes y funcionarios, generando un contexto laboral caracterizado por el temor, la incertidumbre y la afectación emocional del personal.

Del mismo modo, se le adjudica haber desarrollado una dinámica de hostigamiento rotativo, mediante la cual las

conductas de maltrato se dirigían sucesivamente hacia distintos integrantes del organismo, sin circunscribirse a una persona determinada, provocando que quienes prestaban funciones en el Juzgado concurrieran a desempeñar sus tareas en un estado permanente de alerta, tensión e inestabilidad emocional ante la posibilidad de convertirse en destinatarios de nuevos episodios de agresión verbal o descalificación.

Las conductas descriptas se desprenden de las conclusiones del Informe Final de la Fase Diagnóstica elaborado por el Equipo Técnico del Protocolo de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género, el cual concluyó que la modalidad de comunicación atribuida a la magistrada se caracterizaba por el uso habitual de un elevado tono de voz y expresiones percibidas como despectivas, generando en parte del personal un estado de hiperalerta, temor e incomodidad; que el estilo de liderazgo se encontraba centrado en el señalamiento de errores antes que en el acompañamiento del personal; y que ello había contribuido al deterioro del clima organizacional, identificándose estilos de liderazgo disfuncionales, pérdida de confianza institucional y un ejercicio de la autoridad apoyado más en el control que en la cooperación.

Que dichas conclusiones resultan contestes con los testimonios de los agentes Romina Mariela Viñuela, Gabriela Martínez y Carlos Gabriel Sesto, de las Dras. Fernanda Vivona Rosas, Casandra D'Oliveira y Melina Sofía Rodríguez González y declaraciones brindadas por los profesionales del Departamento de Salud Ocupacional - Dr. Lucas Malano y Lic. María Soledad Molina -, todo lo cual ha sido valorado por esta Comisión, y que permite prima facie, tener por configurado un patrón sostenido de conducta que denota un clima laboral nocivo, caracterizado por el temor permanente del personal frente a eventuales reacciones de la

magistrada y por una modalidad de hostigamiento que se desplazaba sucesivamente entre los distintos integrantes del equipo de trabajo.

2) Represalias frente a pedidos de traslado, concursos o planteos laborales.

Se reprocha a la Dra. Di Prinzio mantener una conducta reiterada de represalia respecto de agentes y funcionarias que solicitaban su traslado a otra dependencia, comunicaban su intención de participar en concursos para acceder a otros cargos o formulaban planteos vinculados con la organización y funcionamiento del organismo, generando un trato diferenciado y hostil hacia quienes exteriorizaban la voluntad de apartarse del Juzgado o desarrollar su carrera funcional.

En ese contexto, se le atribuye haber utilizado como mecanismos de represalia el retiro del saludo o de la palabra, el aislamiento personal, la intensificación de los malos tratos, la modificación de la ubicación física del personal como forma de castigo, el cuestionamiento permanente del desempeño laboral y la formulación de amenazas o expresiones intimidantes vinculadas con la estabilidad en el empleo, procurando desalentar o sancionar cualquier conducta que interpretara como una manifestación de disenso o falta de alineamiento con su autoridad.

En particular, se adjudica a la Magistrada haber increpado a la Dra. C.D.O. cuando ésta solicitó su pase a otra dependencia, manifestándole, en un contexto de gritos, golpes sobre el escritorio y evidente alteración, que podía *"echarla de patitas a la calle con su hija"*, para posteriormente retirarle el saludo y modificar el trato que mantenía con ella, conducta que, conforme surge de la prueba reunida, constituyó una forma de represalia frente a su decisión de solicitar el traslado.

Asimismo, se le atribuye haber adoptado conductas similares respecto de otros integrantes del organismo cuando solicitaban traslados, comunicaban su participación en concursos o cuestionaban aspectos de la organización interna, configurando un patrón de ejercicio del poder disciplinario informal orientado a desalentar tales iniciativas mediante mecanismos de hostigamiento y aislamiento.

El presente hecho se sustenta, entre otras constancias, en los testimonios de C.D.O. y las agentes G.M. y R.V., que resultan contestes en señalar que las solicitudes de traslado, las postulaciones a concursos o determinadas decisiones personales eran seguidas por un cambio significativo en el trato dispensado por la magistrada, consistente en el retiro del saludo, la intensificación de las descalificaciones, el aislamiento y otras conductas de hostigamiento.

3) Maltrato específico hacia la A.A.

También se endilga a la Magistrada haber ejercido conductas de maltrato, hostigamiento y descalificación hacia A.A, (...) con motivo de haber intentado plantear la necesidad de reorganizar el cronograma de turnos del teléfono de guardia, cuestión que, según surge de la prueba reunida en la información sumaria, venía generando dificultades operativas desde hacía tiempo.

Concretamente se le atribuye que, durante la reunión convocada para tratar dicha problemática, lejos de permitir el tratamiento del planteo formulado, junto con la Secretaria, (...) dirigió el encuentro hacia cuestionamientos personales y laborales respecto de la A.A., formulándole reproches en términos despectivos acerca del modo en que desempeñaba sus funciones, impidiéndole exponer el motivo de la reunión y provocando que ésta se retirara del lugar visiblemente afectada y llorando.

Asimismo, se le adjudica que, con posterioridad a dicho episodio, y luego de nuevos incidentes ocurridos entre la A.A. y D., convocó a diversas funcionarias y agentes a su despacho, donde, en presencia de terceros, increpó nuevamente a A.A., minimizando su estado emocional y manifestándole expresiones tales como: *"no me importa lo que vos sentís, te pido que el llanto te lo guardes para después de las 14 hs."*, agregando que era *"muy sensible"* y que convertía en un *"tremendo drama"* las observaciones que se le efectuaban respecto de su trabajo, desestimando el impacto que la situación tenía sobre la funcionaria.

Se le endilga, además, que a partir de ese episodio se intensificó el control sobre la actividad desarrollada por A.A., sometiéndola a cuestionamientos permanentes respecto de su desempeño, revisiones de su escritorio, control de la cantidad de expedientes asignados y un seguimiento diferenciado de sus tareas, circunstancias que fueron percibidas por diversos integrantes del organismo como una represalia derivada del conflicto suscitado.

Dicha conducta se encuentra corroborada por los testimonios de las Dras. F.V.R. y M.S.R.G. y las agentes A.M., que fueron recogidos en el dictamen Fiscal agregado a fs. 125/137 de las actuaciones administrativas, y que ubica el episodio dentro del patrón general de funcionamiento del organismo, caracterizado por modalidades de comunicación intimidatorias, exposición pública de errores, ausencia de espacios seguros para plantear dificultades organizativas y un estilo de conducción que generaba temor para expresar desacuerdos o formular propuestas de mejora.

4) Maltrato sistemático hacia el personal de las Oficinas de Violencia.

También se endilga a la Magistrada, una conducta de maltrato, hostigamiento y descalificación hacia las y los integrantes de las Oficinas de Violencia de Junín de los

Andes y San Martín de los Andes, exteriorizando un trato ofensivo e intimidatorio que excedía el legítimo ejercicio de las facultades de dirección y supervisión propias de su función.

En particular, se le señala haberse dirigido habitualmente al personal de esas Oficinas, mediante gritos, insultos, críticas permanentes y expresiones denigrantes respecto de la calidad del trabajo desarrollado, utilizando frases tales como *"trabajan para la mierda"*, *"son inútiles"*, *"nunca hacen las cosas bien"*, *"estos hacen todo mal, no saben nada"* y *"estoy harta de la oficina de SMA"*, atribuyendo de manera generalizada incapacidad, negligencia o falta de idoneidad profesional a quienes integraban dichas dependencias.

En punto a ello, se le atribuye haber efectuado correcciones en tono elevado y delante de terceros, descalificar de manera permanente los criterios técnicos adoptados por operadores jurídicos y funcionarios, arrojar o *"revolear"* expedientes como manifestación de disconformidad, realizar llamados telefónicos en los que se dirigía al personal mediante gritos y reproches, y desacreditar sistemáticamente el trabajo desarrollado por las Oficinas de Violencia, generando un clima de intimidación y desvalorización profesional.

Del mismo modo, se le adjudica haber atribuido indiscriminadamente a las Oficinas de Violencia errores en la tramitación de expedientes y deficiencias en la prestación del servicio, utilizando expresiones agraviantes respecto de sus integrantes y descalificando públicamente su desempeño, aun cuando las decisiones o criterios aplicados respondían a pautas institucionales previamente establecidas.

La conducta que aquí se describe encuentra sustentado, entre otras constancias, en los testimonios de J.P.D., de

la funcionarias G.O., M.S.R.G., M.B. y de las agentes A.Y. y G.M.

Concretamente del testimonio J.P.D., (...), surge que el funcionario refirió haber debido intervenir en reiteradas oportunidades a raíz de situaciones de maltrato hacia el personal de las Oficinas de Violencia y haber solicitado formalmente a la magistrada que mantuviera comunicaciones laborales respetuosas. En la misma línea se encuentra el testimonio de la agente A.Y., quien manifestó haber escuchado expresiones tales como que el personal *"trabajaba para la mierda"* y era *"inútil"*; el testimonio de la Dra. G.O., quien refirió los constantes gritos, descalificaciones y cuestionamientos a su trabajo; como así también los testimonios de la agente G.M. y de la Dra. M.S.R.G., quienes dieron cuenta de expresiones ofensivas dirigidas al personal de dichas dependencias y de una modalidad reiterada de descalificación del trabajo desarrollado.

Tales conductas, se insertan en el patrón de funcionamiento del organismo que emerge del Informe Final de la Fase Diagnóstica agregado a fs. 136/142 de la información sumaria, que describe un estilo de liderazgo centrado en la crítica permanente, la exposición de errores, la utilización de modalidades de comunicación intimidatorias y la generación de un clima organizacional marcado por el temor, la desconfianza y la afectación emocional del personal, circunstancias que impactaban particularmente en quienes se desempeñaban en las Oficinas de Violencia.

5) Episodio de maltrato e intimidación hacia M.S.R.G.

Se reprocha a la Dra. Di Prinzio haber protagonizado un episodio de maltrato e intimidación hacia la Dra. M.S.R.G. cuando ésta se desempeñaba como Operadora Jurídica de la Oficina de Violencia, con motivo de cuestionamientos vinculados a la tramitación de un expediente que, según el

criterio de la magistrada, había sido incorrectamente gestionado.

En este punto, luego de mantener una comunicación telefónica en tono elevado con otra integrante de la Oficina de Violencia por el supuesto deficiente tratamiento del caso, se atribuye a la Magistrada haber abordado a la Dra. R.G. en un pasillo del organismo y haberle reprochado, mediante gritos y expresiones descalificantes, el desempeño general de dicha dependencia, manifestándole que la Oficina de Violencia *"hacía todo mal"*, que sus integrantes *"no eran capaces de mover el orto para ir a Fiscalía a buscar un expediente"* y que ella debía revisar permanentemente el trabajo realizado por el personal debido a sus supuestas deficiencias.

Asimismo, se le adjudica que, durante ese intercambio, se aproximó físicamente a la funcionaria, le apoyó dos dedos sobre el pecho y la empujó levemente hacia atrás mientras le manifestaba que, si como consecuencia de lo ocurrido alguien debía *"caer"*, no sería ella, dando a entender que la responsabilidad por las eventuales consecuencias recaería sobre el personal de la Oficina de Violencia y no sobre su persona, en un claro contexto de intimidación vinculado al ejercicio de sus funciones.

Surge de las actuaciones que dicho episodio se desarrolló en un sector de circulación del organismo, mientras la Dra. Di Prinzio aguardaba el inicio de una audiencia, circunstancia que permitió que terceros advirtieran la situación, al punto que la propia magistrada, invitó irónicamente a las personas que esperaban ingresar a la audiencia a hacerlo diciéndoles: *"pasen, pasen, no tengan miedo"*, minimizando lo ocurrido.

El presente hecho encuentra sustento, entre otras constancias, en los testimonios de la Dra. M.S.R.G. y la Dra. F.V.R., entre otras, situando el episodio dentro de un

patrón general de funcionamiento caracterizado por modalidades de comunicación agresivas, utilización del temor como herramienta de conducción, exposición del personal y ejercicio de un liderazgo centrado en el control y la descalificación, con impacto negativo sobre la seguridad psicológica y el clima organizacional, que es descripto por el Equipo Técnico en el informe Final de la Fase Diagnóstica antes referenciado.

6) Expresiones intimidantes vinculadas con una supuesta impunidad o protección institucional.

Se atribuye a la Magistrada haber formulado, en forma reiterada y frente a agentes y funcionarios del Juzgado, expresiones orientadas a transmitir la idea de que sus conductas no podrían generar consecuencias disciplinarias o institucionales para su persona, reforzando de ese modo un contexto de intimidación y desaliento respecto de eventuales reclamos, denuncias o intervenciones gremiales. En particular, se le adjudica haber manifestado, en distintas oportunidades y ante diversos integrantes del organismo, expresiones tales como: *"que el gremio haga lo que quiera"*, *"que el gremio me denuncie si me tiene que denunciar, a mí no me va a pasar nada"*, *"informen al gremio lo que quieran"*, *"hagan las denuncias que quieran"*, *"yo estoy protegida"*, *"a mí no me van a hacer nada"* y *"nadie me va a poder tocar"*, o frases de similar tenor, procurando transmitir que se encontraba exenta de cualquier consecuencia derivada de las denuncias o cuestionamientos que pudieran formularse respecto de su actuación.

Se le endilga haber utilizado dichas manifestaciones en contextos de conflicto laboral o luego de episodios de maltrato hacia el personal, circunstancia que, por la posición jerárquica que revestía y por el contexto de temor imperante en el organismo, resultaba objetivamente apta para desalentar la formulación de reclamos, fortalecer la

percepción de impunidad y consolidar un ejercicio intimidatorio de la autoridad.

Ello se desprende, entre otras constancias de los testimonios de la agente R.M.V. y la Dra. C.D.O.

En particular, la agente R.M.V., refirió haber escuchado reiteradamente a la Dra. Di Prinzio expresar que el gremio podía hacer *"lo que quisiera"* porque *"a ella no le iba a pasar nada"* y que se encontraba *"protegida"*, mientras que la Dra. C.D.O., manifestó haber oído decir a la magistrada que *"a mí no me van a hacer nada, nadie me va a poder tocar"*, expresiones interpretadas por los declarantes como una exteriorización de la convicción de que no sería objeto de sanciones pese a las denuncias que pudieran formularse en su contra.

Tales conductas, evidencian el estilo de liderazgo que ejercía la Sra. Magistrada, caracterizado por una marcada asimetría en el ejercicio del poder, la utilización de mecanismos de control y la generación de temor en el personal, circunstancias que incidieron negativamente en la percepción de seguridad psicológica y en la confianza institucional de quienes se desempeñaban en el organismo. (cfr. punto 3 de las conclusiones arribadas por el Equipo Técnico del Informe Final de la Fase Diagnóstica)

7) Episodios de maltrato hacia la Dra. M.B. y la Dra. G.O.

Se atribuye a la denunciada haber desplegado conductas de maltrato, hostigamiento y descalificación profesional hacia la Dra. M.B.(...) y hacia la Dra. G.O., Operadora Jurídica de dicha dependencia, mediante gritos, cuestionamientos desmedidos, desvalorización de su trabajo y reacciones intimidatorias frente a decisiones adoptadas en el ejercicio de sus funciones.

En relación con la Dra. M.B., se le adjudica haberla increpado en reiteradas oportunidades por la forma en que se había tramitado una denuncia de violencia, dirigiéndose

hacia ella mediante gritos y reproches descalificantes. En uno de esos episodios, y como manifestación de su disconformidad, se le atribuye haber arrancado una hoja del expediente mientras continuaba increpándola, generando una situación de tal intensidad que incluso personal policial que se encontraba prestando funciones en el edificio se acercó a consultar qué estaba ocurriendo ante los gritos provenientes del despacho.

Asimismo, se le reprocha haber mantenido respecto de la Dra. B. una modalidad reiterada de comunicaciones telefónicas en tono elevado, durante las cuales le efectuaba reproches por el contenido de actas, providencias, errores de tipeo o faltas de ortografía, utilizando un trato descalificante que excedía el marco de una supervisión funcional razonable.

Respecto de la Dra. G.O., se reprocha a la Magistrada cuestionar habitualmente su desempeño mediante gritos, marcado de supuestos errores en presencia de terceros, tachaduras sobre los proyectos elaborados, expresiones de descrédito respecto de su capacidad profesional y manifestaciones tales como *"me tienen cansada, me hacen perder el tiempo"*, procurando responsabilizarla por situaciones vinculadas al funcionamiento de la Oficina de Violencia.

Asimismo, se le adjudica haber ingresado en una oportunidad a la oficina donde aquélla desempeñaba funciones y, en disconformidad con el criterio adoptado para el archivo de determinados expedientes, haber arrojado los mismos al piso, exteriorizando de ese modo su enojo frente al personal presente.

También se atribuye a la denunciada, haber descalificado públicamente a la Dra. O. cuando ésta decidió postularse para concursar el cargo de Responsable de la Oficina de Violencia, manifestándole que carecía de criterio para

desempeñar esa función, procurando desacreditar sus aptitudes profesionales frente a terceros.

Que tales circunstancias encuentran respaldo entre en los testimonios de la Dra. M.B., la Dra. G.O., la Dra. M.S. R.G., la Dra. F.V.R. entre otros testimonios que dan cuenta de un contexto organizacional caracterizado por un liderazgo de naturaleza disfuncional, basado en modalidades de comunicación agresivas, exposición de errores, desvalorización del personal y utilización del temor como mecanismo de conducción, circunstancias que incidieron negativamente tanto en el clima laboral como en el desempeño de las Oficinas de Violencia.

8) Exigencias funcionales abusivas y presión indebida sobre el personal en la tramitación de casos urgentes.

Se le achaca a la Dra. Di Prinzio haber impuesto, de manera reiterada, modalidades de trabajo caracterizadas por la exigencia de resolver y someter a su firma actuaciones vinculadas con situaciones de violencia familiar bajo una presión temporal excesiva, incompatible con la adecuada tramitación de expedientes que requerían un análisis cuidadoso y una respuesta jurisdiccional inmediata.

En particular, se le adjudica haber exigido al personal de la Oficina de Violencia que concluyera la elaboración de proyectos y actuaciones urgentes en plazos perentorios determinados por su disponibilidad personal, presionando a las y los operadores jurídicos para que los expedientes estuvieran listos antes de su retiro del organismo, aun cuando ello implicara desarrollar las tareas bajo un contexto de tensión y premura.

En tal sentido, se adjudican a la denunciada expresiones tales como *"apurate porque me tengo que ir"*, *"yo a las 15 horas me voy; si no arreglaste los expedientes, problema tuyo"*, o frases de similar tenor, trasladando al personal las consecuencias derivadas de la falta de resolución de

actuaciones urgentes y generando un escenario de presión permanente respecto de expedientes vinculados con denuncias de violencia familiar y medidas de protección.

En punto a ello, se reprocha a la Magistrada haber priorizado el cumplimiento de esos plazos impuestos por sobre las posibilidades materiales del personal y la adecuada revisión de las actuaciones, generando un contexto de exigencia constante que incrementaba el nivel de estrés laboral y profundizaba el clima de tensión existente en el organismo.

Así lo señalan los testimonios de la Dra. G.O., la Dra. M.S.R.G., la Dra. M.B. y la Dra. F.V.R., que dan cuenta del impacto negativo de este tipo de conductas que incidían negativamente en el desempeño laboral y en la percepción de seguridad psicológica de quienes integraban el organismo.

9) Asignación de tareas impropias y organización funcional abusiva del trabajo.

Por otra parte se endilga a la Magistrada, haber impuesto al personal modalidades de organización del trabajo que implicaban la asignación de tareas ajenas o impropias de las funciones correspondientes a los cargos desempeñados, sin brindar la capacitación, supervisión o condiciones necesarias para su adecuado cumplimiento, trasladando a agentes y funcionarias responsabilidades que excedían sus incumbencias funcionales.

Sobre el particular se le atribuye haber requerido a agentes administrativas que recibieran declaraciones testimoniales en expedientes judiciales, minimizando la complejidad y responsabilidad inherentes a dicha actividad mediante expresiones tales como que *"sólo había que apretar un botón"*, desestimando la importancia jurídica de la diligencia y la necesidad de contar con personal adecuadamente preparado para su realización.

Asimismo, se le achaca haber impuesto a las Prosecretarías la preparación integral de las audiencias, así como la confección posterior de las actas correspondientes aun cuando no hubieran participado en su desarrollo, obligándolas a reconstruir su contenido, circunstancia que generaba dificultades operativas, incrementaba la carga laboral y exponía al personal a asumir responsabilidades respecto de actuaciones que no habían presenciado directamente. En punto a ello, también se reprocha, haber desestimado los planteos formulados por el personal respecto de las dificultades que tales modalidades de trabajo ocasionaban, exigiendo igualmente su cumplimiento y responsabilizando posteriormente a los agentes y funcionarias por los inconvenientes derivados de esa organización funcional.

Tales circunstancias se extraen de los testimonios de la Dra. F.V.R., Dra. M.S.R.G. y la agente R.M.V., de cuyo análisis se desprende una modalidad de conducción caracterizada por la imposición de exigencias funcionales desproporcionadas, la minimización de las dificultades operativas manifestadas por el personal y el traslado de responsabilidades sin contemplar las funciones específicas de cada integrante del organismo, aspectos que fueron referidos de manera concordante por diversos testigos y que patentiza una organización interna del trabajo que se desarrollaba en un contexto de escasa previsibilidad, presión constante y dificultades para el adecuado ejercicio de las funciones, identificando un estilo de liderazgo que privilegiaba el control y la exigencia por sobre la planificación, la cooperación y el acompañamiento técnico del personal.

10) Expresiones denigrantes y descalificaciones personales hacia el personal judicial.

Se adjudican a la denunciada expresiones ofensivas, denigrantes y descalificatorias dirigidas a menoscabar la dignidad personal y profesional de quienes se desempeñaban bajo su dependencia, excediendo los límites propios de un trato respetuoso y compatible con el ejercicio de la magistratura.

En particular, se le atribuye haber calificado a la Dra. C.D.O. como *"traidora"*, *"vaga"* y *"desagradecida"*; haberse referido a la Dra. E.M. mediante la expresión *"cucaracha"*; haber utilizado la denominación *"hormigas esclavas"* para referirse al personal del Juzgado; y haber expresado respecto de una integrante de la Oficina de Violencia: *"esta es una pelotuda, ¿cómo va a hacer esto?"*, utilizando de manera habitual expresiones de contenido ofensivo para desacreditar a quienes integraban el organismo.

También se adjudica a la denunciada, haber efectuado comentarios impropios respecto de aspectos personales ajenos al desempeño funcional del personal, formulando observaciones sobre la vestimenta, la apariencia física y características corporales de distintas funcionarias, incluyendo reproches por utilizar una vestimenta que consideraba *"muy informal"* o referencias descalificantes respecto de las piernas *"tan blancas"* de una integrante del organismo, así como otras manifestaciones vinculadas con su aspecto personal o vida privada, generando situaciones de incomodidad y humillación.

En este punto, los testimonios recabados, resultan contestes en el uso de este tipo de expresiones como una modalidad habitual de comunicación con el personal, contribuyendo a instalar un clima de desvalorización, menosprecio y temor dentro del ámbito laboral.

Sobre el particular vale traer a colación las declaraciones de la Dra. C.D.O., la Dra. F.V.R., la Dra. G.O., la Dra. M.S.R.G. y otros integrantes del organismo, todos

concordantes en describir el uso frecuente de calificativos peyorativos, expresiones humillantes y comentarios ofensivos dirigidos al personal, valorando dichas manifestaciones como parte del patrón general de violencia laboral atribuido a la magistrada.

11) Cuestionamientos y restricciones indebidas durante el período de lactancia de una funcionaria.

Por otra parte, se adjudica a la Magistrada haber mantenido conductas de cuestionamiento, desaprobación y hostigamiento hacia la Dra. C.D.O. durante el período en que ésta se encontraba en etapa de lactancia, objetando reiteradamente las interrupciones que debía realizar para extraerse leche materna durante la jornada laboral, generando un contexto de presión respecto del ejercicio de ese derecho, exteriorizando una actitud de desaprobación frente a dicha circunstancia y omitiendo contemplar la especial situación derivada de su reciente maternidad, lo que generó en la nombrada sentimientos de angustia, culpa y afectación emocional.

El presente hecho encuentra sustento, principalmente, en la declaración testimonial de la D.C.D.O., testimonio que ha sido especialmente ponderado por el Ministerio Público Fiscal en su dictamen como un indicador del impacto que las conductas atribuidas a la magistrada tuvieron sobre las condiciones personales y laborales de la funcionaria.

12) Maltrato hacia abogados litigantes y personas usuarias del servicio de justicia.

También se reprocha a la denunciada haber mantenido, en el ejercicio de sus funciones jurisdiccionales, un trato hostil, descalificante e intimidatorio hacia abogados de la matrícula y personas usuarias del servicio de justicia, exteriorizando conductas incompatibles con el deber de respeto, imparcialidad y trato digno que exige el ejercicio de la magistratura.

En particular, se le endosa haber descalificado públicamente a la Dra. F.A. durante el desarrollo de una audiencia, formulándole observaciones en términos despectivos en presencia de su cliente, afectando su desempeño profesional y exponiéndola a una situación de descrédito frente a la persona cuya representación ejercía. Al respecto se atribuye a la Dra. Di Prinzio que, con posterioridad a dicho episodio, comentó ante integrantes del organismo expresiones tales como "*¿viste esta tarada lo susceptible, cómo se puso, lo sensible que se puso porque le marqué la cancha?*", utilizando calificativos ofensivos para referirse a la profesional y minimizando el impacto que su conducta había tenido durante la audiencia. En la misma línea, se adjudica a la denunciada haber protagonizado otros episodios de trato hostil hacia profesionales de la matrícula, provocando que algunas abogadas se retiraran de audiencias en estado de angustia o llorando como consecuencia del trato recibido, así como haber formulado comentarios impropios hacia personas usuarias del servicio de justicia, entre ellos expresiones tales como "*vos elegiste al padre de tus hijos*", dirigidas a mujeres que concurrían al Juzgado en el marco de procesos de familia o violencia.

En este aspecto, varios testimonios agregados a las actuaciones describen a las audiencias de la Magistrada, adjudicando a la denunciada un tono de voz elevado, gritos o expresiones de tal intensidad que podían ser escuchados desde la Mesa de Entradas del organismo, aun cuando en dicho espacio permanecían habitualmente personas usuarias del servicio de justicia, incluidos niños, niñas y adolescentes, así como personas involucradas en conflictos familiares o situaciones de violencia, circunstancia que comprometía la adecuada atención y el clima de respeto que debe imperar en la prestación del servicio judicial.

Entre ellos obran los testimonios de las Dras. F.V.R. y M.F. que dan cuenta de este patrón general de comunicación caracterizado por el uso de expresiones despectivas, modalidades de interacción agresivas y un ejercicio de la autoridad basado en la intimidación y el control, lo que no solo afectó las relaciones laborales internas del organismo, sino también la calidad del servicio de justicia y la percepción institucional de quienes interactuaban con el organismo.

13) Interferencias indebidas en la labor del Equipo Interdisciplinario.

Respecto al desarrollo de las tareas profesionales del Equipo Interdisciplinario del Juzgado, se atribuye a la denunciada interrupciones intempestivas de entrevistas con personas usuarias del servicio de justicia, requerimientos inmediatos de presencia y cuestionamientos formulados en términos incompatibles con el debido respeto hacia la labor técnica de sus integrantes.

En particular, se le endilga haber ordenado en distintas oportunidades que profesionales del Equipo Interdisciplinario interrumpieran entrevistas que se encontraban desarrollando con personas usuarias del servicio de justicia, impartiendo instrucciones perentorias tales como "vení ya" o expresiones de similar tenor, obligándolos a suspender dichas intervenciones para concurrir de inmediato a su despacho, aún cuando se tratara de entrevistas en curso vinculadas con asuntos de familia o violencia.

Asimismo, se le atribuye haber ingresado intempestivamente a los espacios de trabajo del Equipo Interdisciplinario, arrojado expedientes sobre los escritorios de sus integrantes y exigido explicaciones, en tono elevado y descalificante, respecto del contenido de informes técnicos, evaluaciones profesionales o intervenciones

realizadas en el marco de sus incumbencias específicas, desacreditando de ese modo su criterio profesional.

Se le achaca haber desarrollado estas conductas de manera reiterada, generando un clima de presión e interferencia constante sobre el trabajo del Equipo Interdisciplinario, afectando el normal desenvolvimiento de las entrevistas y el ejercicio autónomo de las funciones técnicas asignadas a sus integrantes.

Ello emerge de los testimonios de la Lic. V.F., Lic. L.L., Lic. M.E.L., Lic. M.A.P. (...), Dra. F.V.R., entre otras declaraciones que dan cuenta que las relaciones entre la magistrada y los equipos técnicos se encontraban atravesadas por un estilo de conducción caracterizado por el control permanente, la escasa valoración de los aportes profesionales, la utilización de modalidades de comunicación intimidatorias y la generación de un contexto que dificultaba el ejercicio de las funciones técnicas con autonomía y previsibilidad.

14) Ejercicio arbitrario de las facultades de organización interna del Juzgado.

En cuanto a la organización del organismo, se adjudica a la Magistrada haber ejercido las facultades de dirección y organización interna del Juzgado de manera arbitraria y discrecional, utilizando decisiones relativas al funcionamiento cotidiano del organismo como mecanismos de control, diferenciación y disciplinamiento del personal, excediendo el marco de una razonable organización del servicio de justicia.

En particular, se le reprocha haber asumido un control personal y exclusivo sobre aspectos vinculados con la distribución de los espacios físicos, la asignación de escritorios, la ubicación de agentes y funcionarios, la disposición del mobiliario y el acceso a determinados sectores e insumos del organismo, exigiendo que cualquier

modificación de tales aspectos fuera previamente consultada y autorizada por su persona, aun cuando se tratara de cuestiones de escasa entidad administrativa.

En tal sentido se le achaca como conducta haber utilizado la asignación de los lugares de trabajo y demás condiciones materiales del desempeño laboral como un mecanismo para exteriorizar preferencias personales, expresar disconformidad con determinados integrantes del organismo o ejercer represalias frente a quienes mantenían diferencias con su conducción, generando un trato diferenciado que no respondía a criterios objetivos de organización.

En ese contexto, se le endilga haber rechazado reiteradamente el pedido formulado por la agente A.M. para ser reubicada en un escritorio próximo a una ventana, solicitud fundada en razones físicas y/o de salud, manteniendo dicha negativa durante un prolongado período, para posteriormente asignar esos mismos espacios a agentes que habían ingresado con posterioridad al organismo, sin brindar fundamentos objetivos para tal decisión, evidenciando un ejercicio arbitrario de las facultades de organización interna.

Tales conductas se ven reflejadas en los testimonios de los agentes A.M. y R.M.V., Dras. C.D.O. y F.V.R., entre otras declaraciones obrantes en las actuaciones sumariales que refuerzan las conclusiones arribadas por el Equipo Técnico en el Informe Final de la Fase Diagnóstica, que da cuenta de una dinámica organizacional marcada por un ejercicio fuertemente centralizado del poder, una escasa participación del personal en las decisiones que afectaban su trabajo cotidiano y un estilo de liderazgo basado en el control permanente, la discrecionalidad y la utilización de las herramientas de organización como instrumentos de subordinación.

15) Afectación del clima laboral y de las condiciones de salud del personal.

Como consecuencia del conjunto de las conductas precedentemente descriptas durante un prolongado período, se generó un clima laboral objetivamente adverso, caracterizado por situaciones de temor, tensión permanente, angustia, desgaste emocional, pérdida de confianza, inestabilidad en las relaciones de trabajo y afectación de las condiciones psicosociales en las que el personal desarrollaba sus funciones.

Por ello se le adjudica a la denunciada, en base a la modalidad de conducción, comunicación y relacionamiento laboral implementada, un deterioro sostenido del ambiente de trabajo, reflejado en reiteradas situaciones de llanto durante la jornada laboral, episodios de crisis de angustia y ansiedad, licencias por motivos psicológicos, pedidos de traslado, renunciaciones a cargos de responsabilidad y manifestaciones persistentes del personal acerca de la imposibilidad de continuar desempeñándose en dicho ámbito.

Vale aquí señalar que la Dirección de Gestión Humana informó la existencia de múltiples solicitudes de traslado de agentes y funcionarios que manifestaban su voluntad de apartarse del organismo, algunas de ellas fundadas en expresiones tales como *"no aguanto más estar acá"*, lo que corrobora el deterioro sostenido del clima laboral y de las consecuencias que las modalidades de conducción atribuidas a la magistrada producían sobre el personal.

En la misma línea el Departamento de Salud Ocupacional, a través de las intervenciones desarrolladas por sus profesionales, informó la existencia de un cuadro de malestar laboral de larga data en el Juzgado de Familia y en las Oficinas de Violencia, señalando la persistencia de consultas e intervenciones vinculadas con afectaciones psicológicas, así como la reiteración y cronicidad de

licencias médicas de esa naturaleza, todo lo cual respalda la existencia de un deterioro significativo del clima organizacional, de la confianza institucional y del bienestar psicosocial de quienes integraban el organismo (cfr. testimonios del Dr. L.M. y de la Lic. M.S.M.)

16) Maltrato e intimidación hacia integrantes del Equipo Interdisciplinario en el marco de un concurso.

También se atribuye a la Magistrada haber mantenido una conducta intimidante, descalificante y ofensiva hacia las Licenciadas L.C.L. y M.A.P., integrantes del Equipo Interdisciplinario de la Oficina de Violencia, con motivo de su actuación como miembros del jurado en el concurso destinado a la cobertura de dos cargos de profesionales de la psicología.

En particular, se le achaca que, luego de conocer el resultado de la evaluación escrita y advertir que un número significativo de postulantes no había alcanzado el puntaje mínimo requerido para acceder a la instancia oral—especialmente la Lic. A.T., quien se desempeñaba como personal contratado del Poder Judicial—, reaccionó con enojo frente a las integrantes del jurado, cuestionando la forma en que habían llevado adelante la evaluación y responsabilizándolas personalmente por los resultados obtenidos.

En ese contexto, se le atribuye haber increpado a las Licenciadas L. y P. mediante expresiones descalificantes y agraviantes, manifestándoles, entre otras frases, que ella *"necesitaba gente que labure, no como ustedes que viven de licencia"*, atribuyéndoles falta de compromiso con el trabajo, desacreditando su desempeño profesional y formulando tales manifestaciones en presencia de terceros, con evidente menoscabo de su dignidad profesional.

En suma, se adjudica a la denunciada haber desconocido la autonomía técnica con la que el jurado debía desarrollar el

proceso de evaluación, trasladando a sus integrantes un reproche personal por las calificaciones asignadas y exteriorizando su disconformidad mediante expresiones incompatibles con el respeto que debía dispensar a profesionales que actuaban en cumplimiento de funciones institucionales.

El presente hecho encuentra sustento, entre otras constancias, en los testimonios de las Licenciadas L.C.L., M.A.P. y M.E.L., así como en las restantes declaraciones e informes agregados al expediente que ubican este episodio como un acontecimiento dentro de un estilo de liderazgo caracterizado por la desvalorización de los criterios técnicos ajenos, la utilización de modalidades de comunicación agresivas y la dificultad para aceptar decisiones adoptadas por otros profesionales en el ejercicio de sus competencias específicas, circunstancias que contribuyeron al deterioro de las relaciones laborales y del clima organizacional.

VI.- Que la Constitución de la Provincia del Neuquén establece que los magistrados y funcionarios comprendidos en su régimen de responsabilidad institucional pueden ser removidos por causal de mal desempeño en el ejercicio de sus funciones.

Que, *prima facie*, los hechos descriptos en el apartado anterior -consistentes en la eventual existencia de conductas reiteradas de violencia laboral, destrato hacia agentes, funcionarios, abogados y usuarios del servicio de justicia, generación de un clima laboral nocivo y afectación del normal desenvolvimiento del organismo judicial- podrían resultar subsumibles en la causal constitucional de mal desempeño prevista en el artículo 267 de la Constitución Provincial, sin perjuicio de la valoración definitiva que corresponda efectuar al Jurado de

Enjuiciamiento luego de sustanciado el procedimiento legal pertinente.

Que, en efecto y en esta senda, resulta pertinente repasar el concepto jurídico de "mal desempeño" contenido en los antecedentes del Jurado de Enjuiciamiento.

Como se ha dicho "(...) el estándar constitucional de 'mal desempeño' es un concepto jurídico indeterminado, (...) Llenar un concepto jurídico indeterminado, es una función donde el Jurado actuará con amplia discrecionalidad, por tratarse el mal desempeño de una cuestión no sujeta a reglas típicas ni precisas (Alfonso Santiago, *Grandezas y miserias en la vida judicial, El mal desempeño como causal de remoción de los Magistrados Judiciales, El Derecho*, Ed. 2003, Pág. 39) (...) hay coincidencias en que se trata de un concepto elástico, una figura abierta, motivo por el cual (...) los cargos deberán estar bien determinados y hacer referencia a su vez, a hechos precisos y concretos. Pero además (...) estos deberán revestir la suficiente gravedad. Así "...a dicha medida se debe recurrir en casos que revelen un intolerable apartamiento de la misión confiada a los jueces, con daño en el servicio y menoscabo de la investidura. Únicamente con ese alcance, la referida potestad se concilia con el debido respeto a los Jueces y la garantía de su inamovilidad..." (Acta N° 85/18, Expte. 47-JE).

Siguiendo al autor referenciado, se ha expresado también que es posible aproximarse al concepto de "mal desempeño", desde al menos cuatro perspectivas parcialmente diferenciadas: 1) el mal desempeño considerado como la pérdida de condiciones de idoneidad para el ejercicio de la magistratura judicial; 2) el mal desempeño como contracara de la buena conducta que exige como condición para la continuidad en el cargo; 3) el mal desempeño como incumplimiento grave de algunos de los deberes éticos y

jurídicos que rigen la conducta del juez; y 4) el mal desempeño como la pérdida de confianza social depositada en el juez al momento de su nombramiento (cfr. Acta N° 306/21 - Expte. 61-JE).

A más de ello, la Corte Federal ha precisado que *"...se requiere que la imputación que se formule se funde en hechos graves e inequívocos, o cuando menos, en la existencia de presunciones serias que autoricen a poner en duda la rectitud de conducta de un magistrado o su capacidad para el normal desempeño de la función; sólo con ese alcance la referida potestad se concilia con el respeto debido a los jueces de la Nación y con el espíritu del principio constitucional de su inamovilidad..."* (Fallos 266:315; 268:203; 301:1237, entre otros).

De conformidad con estos precedentes, se debe destacar el concepto de "buena conducta", aspecto valorativo exigible a la totalidad de los Magistrados y Funcionarios Judiciales conforme al artículo 229 de nuestra Carta Magna Provincial -con idéntico correlato en el texto federal (cfr. artículo 110, Constitución Nacional)-, y que se traduce -en normativa interna del Poder Judicial- en una exigencia de "conducta irreprochable", de conformidad con lo previsto en el artículo 5 del Reglamento de Justicia.

Que, en este sentido, la "buena conducta" que se exige a los Magistrados y Funcionarios comprende la entera actuación dentro y fuera de los organismos judiciales y excede el limitado ámbito de las normas jurídicas para abarcar también el que es propio de los principios y normas éticas.

Que, en esta línea de razonamiento, reconocida doctrina en la materia ha expresado que *"...Son contados los aspectos de la vida de un juez que quedan al margen del mencionado deber de una conducta buena, de una conducta ejemplar de cara a la sociedad que le confía tan delicada tarea como*

es la de administración de justicia. El juez no sólo debe tener la potestas judicial, sino la auctoritas moral que proviene de su conocimiento del derecho y de su conducta ejemplar. Toda conducta pública deshonrosa de un magistrado mina la base misma de su autoridad ante la sociedad y, si es grave, lo inhabilita para seguir en el desempeño de su cargo..." (cfr. ALFONSO, Santiago (h) Director, La responsabilidad judicial y sus dimensiones, Ed. Ábaco Depalma, Bs. As., 2006, Tomo 1, pág. 97 y sgtes.).

Que, además lo señalado, el compromiso institucional asumido por el Poder Judicial de la Provincia de Neuquén en orden a garantizar ámbitos laborales libres de violencia, discriminación y desigualdad, así como los deberes de decoro, prudencia, respeto y adecuada conducción funcional que pesan sobre quienes ejercen la magistratura, imponen que hechos de la naturaleza y gravedad de los aquí denunciados sean objeto de una investigación exhaustiva en la sede constitucional correspondiente.

Que, en consecuencia, esta Comisión Especial considera reunidos los presupuestos legales necesarios para declarar admisible la denuncia formulada y propiciar la apertura del procedimiento de enjuiciamiento previsto por la ley, a fin de que el Jurado de Enjuiciamiento determine, con amplitud de debate y pleno respeto del derecho de defensa, la eventual responsabilidad funcional de la magistrada denunciada.

VII.- En relación con la suspensión prevista en el artículo 18, inciso 3°, apartado b), de la Ley N° 1565, cabe mencionar que no constituye una sanción anticipada, sino una medida cautelar de naturaleza institucional destinada a preservar el adecuado funcionamiento del servicio de justicia y a garantizar la eficacia del procedimiento de enjuiciamiento.

En el presente caso, la pertinencia de dicha medida encuentra fundamento en las particulares circunstancias que surgen de las actuaciones reunidas.

En efecto, de los numerosos testimonios recibidos, de los informes elaborados por la Dirección de Gestión Humana, por el Departamento de Salud Ocupacional y por el Equipo Técnico interviniente en el marco del Protocolo de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género, surge, *prima facie*, que el personal del Juzgado de Familia, Niñez y Adolescencia de Junín de los Andes desarrolló sus tareas durante un prolongado período bajo un contexto de temor, tensión permanente, afectación emocional y deterioro del clima organizacional.

Las constancias del expediente permiten advertir que dicho escenario produjo consecuencias objetivamente verificables, reflejadas en reiteradas licencias por razones psicológicas, pedidos de traslado, renunciaciones a cargos de responsabilidad, intervenciones permanentes de los organismos especializados del Poder Judicial y un marcado deterioro en las condiciones psicosociales de trabajo.

En ese contexto, la eventual reincorporación de la magistrada al ejercicio efectivo de sus funciones mientras se sustancia el proceso de enjuiciamiento resulta susceptible de generar un impacto inmediato sobre el personal que actualmente presta servicios en el organismo. Debe ponderarse que muchos de los agentes y funcionarios que hoy integran el juzgado habrían sido víctimas directas de los hechos aquí investigados, otros han prestado declaración testimonial en las presentes actuaciones y todos desarrollan actualmente sus tareas en un contexto institucional que procura reconstruir un clima laboral saludable luego de un prolongado proceso de intervención de las áreas correspondientes.

La reanudación de la relación jerárquica entre la magistrada y ese mismo personal podría generar razonablemente temor, incertidumbre, afectación emocional y un retroceso en el proceso de recomposición institucional impulsado por el propio Poder Judicial, comprometiendo nuevamente las condiciones de trabajo cuya recuperación demandó la intervención de distintas áreas técnicas.

Por ello, sin que ello implique adelantar opinión acerca de la responsabilidad que finalmente pudiera corresponder, considero que concurren razones de prudencia institucional, protección del servicio de justicia y resguardo de los derechos del personal judicial que tornan procedente requerir al Jurado de Enjuiciamiento la suspensión preventiva de la Dra. Andrea Carina Di Prinzio Valsagna, en los términos del artículo 18, inciso 3°, apartado b), de la Ley N° 1565.

Así voto.

A su turno, el **Dr. Francisco Lépore** expresó:

Comparto íntegramente los fundamentos desarrollados precedentemente y adhiero a la solución propuesta.

Sin perjuicio de ello, considero oportuno formular una reflexión institucional adicional que las circunstancias examinadas en el presente expediente ponen particularmente de manifiesto.

Entiendo que la independencia judicial constituye una garantía esencial del Estado Constitucional de Derecho y una condición indispensable para la efectiva vigencia de los derechos y garantías de los ciudadanos. Esa independencia justifica que los magistrados judiciales no se encuentren sometidos a las lógicas propias de los procesos electorales ni a los mecanismos de renovación periódica que caracterizan a los restantes poderes del Estado. Sin embargo, precisamente por esa singularidad institucional, considero necesario reflexionar acerca de

los mecanismos disponibles para fortalecer la legitimidad de ejercicio de quienes integran el Poder Judicial a lo largo del tiempo.

Mientras los Poderes Ejecutivo y Legislativo renuevan periódicamente la legitimidad conferida por la ciudadanía mediante procesos electorales sucesivos, sometiendo su gestión al juicio directo del cuerpo electoral, los magistrados judiciales acceden al cargo mediante procedimientos constitucionales de selección y designación que les otorgan una sólida legitimación de origen, concebida justamente para preservar su independencia. No obstante, la ausencia de mecanismos de renovación periódica torna especialmente relevante la existencia de herramientas institucionales que permitan verificar que las condiciones de idoneidad, aptitud funcional, conducta, equilibrio y capacidad de conducción que justificaron originalmente el acceso al cargo continúan presentes durante el ejercicio de la magistratura.

Desde esta perspectiva, siempre he entendido que la evaluación periódica del desempeño no debe ser concebida como una amenaza a la independencia judicial ni como una forma de control político sobre la función jurisdiccional. Por el contrario, la considero una herramienta destinada a fortalecer la legitimidad de ejercicio del Poder Judicial mediante mecanismos objetivos de seguimiento institucional, mejora continua, detección temprana de dificultades organizacionales y fortalecimiento de la confianza pública en la administración de justicia. La independencia judicial es una garantía de los ciudadanos y no un privilegio de los magistrados; por ello, a mi juicio, debe coexistir con adecuados mecanismos institucionales de responsabilidad y evaluación compatibles con la inamovilidad constitucional. Por esa razón, entiendo oportuno recordar que la reforma constitucional de la Provincia del Neuquén de 2006 había

incorporado la atribución del Consejo de la Magistratura de evaluar periódicamente el desempeño de magistrados y funcionarios judiciales. Más allá de las decisiones jurisdiccionales que posteriormente declararon la invalidez constitucional de dicho sistema, y del pleno respeto institucional que merecen tales pronunciamientos, considero que la experiencia acumulada durante estos años demuestra la conveniencia de reabrir el debate acerca de la necesidad de contar con mecanismos adecuados de evaluación periódica que permitan detectar tempranamente situaciones disfuncionales, déficits de gestión, conflictos organizacionales o dificultades en la conducción de equipos de trabajo antes de que tales circunstancias alcancen una magnitud que obligue a recurrir a instrumentos excepcionales de responsabilidad institucional como el enjuiciamiento constitucional.

A mi entender, casos como el presente evidencian que la inexistencia de instancias periódicas de evaluación puede dificultar la identificación temprana de problemas cuya persistencia en el tiempo termina produciendo consecuencias institucionales de significativa gravedad. Un sistema adecuado de evaluación podría permitir la adopción de medidas preventivas, correctivas o de acompañamiento institucional mucho antes de que la situación derive en conflictos prolongados, afectaciones al clima laboral, deterioro organizacional o procedimientos de remoción.

Por tales razones, considero que la experiencia que deja este expediente debe servir también como una oportunidad para reflexionar acerca del fortalecimiento institucional del Poder Judicial y sobre la conveniencia de diseñar mecanismos que permitan compatibilizar adecuadamente independencia judicial, responsabilidad funcional, transparencia institucional y confianza pública, pilares

todos ellos indispensables para una administración de justicia moderna, eficiente y legítima.

Con dicho alcance, adhiero al voto que antecede.

Seguidamente, la **Dra. Cecilia Vanesa López** manifestó que coincide con las consideraciones efectuadas y vota en igual sentido.

Por las consideraciones expuestas y por unanimidad, la Comisión Especial, prevista en el art. 18 de la Ley N° 1565, **RESUELVE:** **1°)** Declarar admisible la denuncia formulada contra la Dra. Andrea Carina Di Prinzio Valsagna, titular del Juzgado de Familia, Niñez y Adolescencia con sede en Junín de Los Andes, en tanto los antecedentes reunidos permiten considerar, *prima facie*, que los hechos investigados podrían configurar causal de mal desempeño en los términos del artículo 267 de la Constitución de la Provincia del Neuquén. **2°)** Solicitar la apertura del procedimiento de enjuiciamiento previsto por la Ley N° 1565, con relación a los cargos referidos, que surgen de los hechos descriptos y que constan en las actuaciones acompañadas. **3°)** Requerir, sólo para el caso de ratificarse el criterio por parte del Jurado de Enjuiciamiento, la suspensión de la Dra. Andrea Di Prinzio Valsagna en los términos que establece el artículo 18°, inciso "3", sub inciso "b", de la Ley N° 1565, suspensión que también deberá estar sujeta a los criterios de pertinencia y oportunidad que el propio Jurado de Enjuiciamiento pondere. **4°)** Remitir las actuaciones al Jurado de Enjuiciamiento con el presente dictamen, con más los expedientes acumulados y documentos contenidos en el presente legajo. **5°)** Notificar a la denunciada.

Con lo que se dio por finalizado el acto, previa lectura y ratificación de la presente, firmando los integrantes de la Comisión Especial por ante el Secretario actuante, que certifica.

Dr. José Gerez

Presidente Subrogante de la Comisión Especial

De Jurado de Enjuiciamiento

Diputado Dr. Francisco Lé pore

Vocal Comisión Especial

Dra. Cecilia Vanesa López

Vocal Comisión Especial

Dr. Manuel José Fuertes

Secretario de la Comisión Especial