


ACTA N° 368. Lugar, fecha y hora de inicio. Mediante plataforma digital Zoom y bajo modalidad remota, a los treinta días de septiembre de 2020, siendo horas 16:24, el Consejo Asesor de la Magistratura abre su sesión trescientos sesenta y ocho, bajo la presidencia de la **Dra. Eleonora Rodríguez Campos. Asistentes: Dr. Antonio Estofán** (Suplente por la Corte Suprema de Justicia); **Leg. Marta Najjar** (Suplente por la mayoría parlamentaria); **Dr. Luis José Cossio** (Titular por los magistrados del Centro Judicial Capital); **Dr. Esteban Padilla** (Titular por los abogados del Centro Judicial Capital); **Dra. Malvina Seguí** (Titular por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dr. Diego Vals** (Titular por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dr. Edgardo Sánchez** (Suplente por los magistrados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros); **Dr. Carlos Sale** (Suplente por los magistrados del Centro Judicial Capital); **Dra. Claudia Córdoba** (Suplente por los abogados del Centro Judicial Capital) y **Dr. Luis Marquetti** (Suplente por los abogados de los Centros Judiciales Concepción y Monteros). Se deja constancia que en la presente sesión se toma versión taquigráfica de las manifestaciones efectuadas por los miembros del Consejo por parte del Cuerpo de Taquígrafos de la H. Legislatura de Tucumán que se encuentran presentes. En el supuesto que un consejero lo requiera expresamente se dejará constancia en el acta de la manifestación en cuestión. **ORDEN DEL DÍA:** De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 7, 13 inciso d) y concordantes del reglamento interno del Consejo Asesor de la Magistratura el orden del día para la sesión n° 368 y que fuera remitido anteriormente a los Sres. Consejeros es el siguiente: 1. Implementación de examen psicológico. 2. Designación de Consejeros para la firma. 3. A consideración acta de la sesión anterior. 4 A consideración nota de Presidencia de Corte Suprema de Justicia solicitando cobertura de cargos vacantes con subrogantes. **DESARROLLO DE LA SESIÓN:** La Dra. Rodríguez Campos tomando la palabra expresó que quería agradecer a los representantes del Colegio de Psicólogos que estaban presentes en la sesión, a su Presidente el Licenciado Roberto González Marchetti y a las licenciadas Ana María Lazcano y Carolina Corbalán. Destacó que la evaluación psicológica era una modificación introducida por la ley 9186 que incorporó como requisito previo a las entrevistas que realiza el CAM en la selección de candidatos a jueces, magistrados e integrantes del Poder Judicial, la evaluación psicológica. Que esta incorporación quedó a


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR de la MAGISTRATURA


cargo, en su reglamentación, del Consejo Asesor de la Magistratura, quien tiene la competencia para ello a través de la ley 8197. Que en ese sentido, el CAM dispuso el marco legal para que se lleve a cabo esta evaluación psicológica dictando el Acuerdo n° 221/2020 por el que estableció que, previo a las entrevistas, se realizaría por un profesional acreditado, la evaluación psicológica de los postulantes. Que se había contado con la colaboración muy generosa del Colegio de Psicólogos, si bien el CAM tenía las facultades de dar el contexto y el marco jurídico para este procedimiento, se contó con la ayuda valiosa de aquellos técnicos que saben del tema, cómo se lleva a cabo y realiza una evaluación psicológica. Que a través de la buena disposición del señor Presidente, el Licenciado Roberto González Marchetti, que se acercó al CAM, se estableció un convenio de colaboración y cooperación y se llegó a una forma de trabajo que enriquece nuestra tarea. Que dentro de ese convenio de cooperación, el Colegio de Psicólogos colaboró en toda la diagramación de cómo es el formulario que deben llenar los profesionales a la hora de realizar la evaluación psicológica. Que era muy importante para el Consejo Asesor de la Magistratura mantener la igualdad entre todos los postulantes; y estandarizar un formulario para que se realice esta evaluación, daba mayor transparencia y aseguraba la igualdad, porque aseguraba que todos los informes iban a tener el mismo contenido a la vez que permite realizar una tarea comparativa con mucha mayor eficiencia y mayor transparencia. Agradeció en nombre de todos los consejeros la presencia del Colegio de Psicólogos de Tucumán y saludó al licenciado Roberto González Marchetti, a quién cedió el uso de la palabra. El Lic. Marchetti manifestó que estaba muy contento por la invitación porque también para ellos como institución era un prestigio poder colaborar con el CAM, sobre todo para esta loable tarea de aportar un granito de arena en la elección. Que conversando con otras autoridades de otros colegios de psicólogos del país, se dio con la novedad de que eran el primer Colegio que podía participar en la evaluación, si bien en los otros CAM provinciales esta tarea la habían realizado los profesionales que trabajaban en la institución. Que creía que esta posibilidad de poder participar garantizaba no sólo la transparencia sino además la competencia de los psicólogos. Que a través de capacitaciones y acuerdos con otras instituciones podrán ir mejorando la tarea profesional. Que estaba muy agradecido porque desde el primer día se había mostrado una actitud muy abierta, no solo de parte de la doctora Rodríguez Campos, sino también de la doctora

Seguí, el doctor Cossio y Sofía Nacul que era la intermediaria en las comunicaciones. Señaló que al informe lo habían elaborado con las licenciadas Carolina Corbalán y Ana María Lazcano que tenían una trayectoria profesional pero que pertenecen a dos campos de trabajo diferente y habían podido aunar sus conocimientos. Que se trataba de una evaluación que no era difícil pero que los evaluadores debían tener ciertos conocimientos del manejo de las técnicas. Era un proceso que puede durar entre 3 a 4 encuentros dependiendo de la singularidad de los postulantes que se sometían a estos espacios de entrevistas y de evaluación; con técnicas que son accesibles para la realización pero que arrojan una información muy rica para el psicólogo. Que son técnicas que sirven mucho para poder dar una respuesta interpretativa y que en realidad el informe lo ayudaría mucho al tribunal. Que la verdad era que de su parte y de Fabiana Lávaque, que en estos momentos no estaba presente, estaban muy agradecidos y contentos de poder colaborar. La Dra. Rodríguez Campos cedió el uso de la palabra a las licenciadas Ana María Lazcano y Carolina Corbalán para que den cuenta de qué se trataba el informe. Tomó la palabra la Lic. Lazcano quien señaló, en primer lugar, que compartía con el Lic. Marchetti el agradecimiento a la posibilidad de participar con el CAM en esta instancia, que también era un desafío para los psicólogos y el Colegio de Psicólogos el haber sido convocados a trabajar en estas evaluaciones. Sin duda las evaluaciones psicológicas en general son procesos de investigación en los cuales en un corto tiempo el objetivo es lograr la mayor profundización y amplitud en el conocimiento sobre la personalidad de la persona a la que es necesario evaluar. Por supuesto que la evaluación psicológica se puede aplicar en distintos ámbitos y cuando se trata de un ámbito laboral tiene objetivos precisos en cuanto a qué se va a focalizar, fundamentalmente, en profundizar aquellos aspectos de la personalidad que estén directamente vinculados con el ejercicio de la función para la cual está siendo evaluada esa persona, no se va a profundizar o no se va a abordar con mayor amplitud en aquellos aspectos que no estén directamente relacionados o que no interfieran en el ejercicio de esa función laboral. Expresó que ese era el primer objetivo, que creía que era importante tener en cuenta porque el trabajo del psicólogo en esta etapa, con estos fines, iba a estar focalizado en esas áreas. Que por eso con Carolina habían tratado de pensar a partir de una primera reunión con la doctora Seguí y con el doctor Cossio, muy rica porque les dio posibilidades de comprender para poder dar los primeros pasos, habían


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

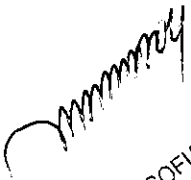
empezado a pensar cuál podría ser la modalidad más adecuada para presentar este informe psicolaboral o psicotécnico, que es la modalidad como se lo denomina en el ámbito de la psicología. Que era una evaluación psicológica exactamente focalizada en el ámbito laboral, que no se trataba de un formulario y, probablemente, para cuando esto se socialice con otros colegas psicólogos, también suene extraño el término formulario ya que en realidad se trata de informes psicológicos en todo caso focalizados en cada área. Que ello era una cuestión terminológica, quizás. Respecto a cómo habían trabajado el informe, indicó que habían pensado en sugerir a los psicólogos que vayan a llevar a cabo el proceso, una serie de baterías de técnicas psicológicas. Pensaron en técnicas recomendadas o sugeridas por cuanto el profesional, obviamente, tenía la independencia, la autonomía de poder incorporar alguna o algunas otras técnicas además de las técnicas de base que podían sugerir. Desde su entender no sería una cosa absolutamente cerrada sino una sugerencia que uno podía tomar como algunas técnicas de base y que el psicólogo, según su formación, puede incorporar algunos elementos nuevos, ya que pueden disentir en algún aspecto. En la organización del informe trataron de ubicar, de pensar en algunos aspectos como por ejemplo en el cognitivo intelectual, en la modalidad de trabajo y en el aspecto afectivo o modalidad relacionada o interrelacionada. Y dentro de esos grandes aspectos, habían tratado de identificar lo que habían considerado las principales competencias y características de personalidad que entendían debería reunir un profesional de estas características en tanto pueda ser designado juez fiscal o defensor. Que era cierto que podían existir algunas diferencias en uno u otro, pero que había algunas cuestiones básicas que creía que podrían generalizarse a la hora de llevar a cabo este proceso de evaluación. Que apuntaban a que un profesional de estas características debería tener una capacidad intelectual media o media alta, de ahí hacia arriba, que aspiraban a la superioridad en este rendimiento y en este potencial intelectual pero, además, con características fundamentales para poder organizar su trabajo y que es el poder tener una adecuada capacidad de organización y de planificación en esa tarea, con flexibilidad, justamente, para poder adaptarse a los cambios, situaciones controvertidas muchas veces y poder adaptarse respetando las pautas sociales, las normas morales y sociales adecuadamente para poder ser eficaz y eficiente en ese desempeño laboral. Que una cuota de innovación o creatividad también sería bueno desde esta potencialidad

intelectual por cuanto a lo mejor puede aportar un plus a esa modalidad que a lo mejor viene con un estilo ya de trabajo. La Lic. Corbalán expresó que lo que pudieron hacer en el modelo de informe resumía lo que en su momento pudieron hablar y charlar en la primera reunión. Que se podían ver reflejados todos esos aspectos psicológicos con los candidatos, pero traducido o interpretados en competencias laborales. Entonces, el candidato no se siente tan avasallado en su subjetividad y en su privacidad, sino que el informe va a dar un resultado que está relacionado directamente con su trabajo y el resto de las características de personalidad o psicológicas que no están relacionados se dejan de lado. La Lic. Lazcano refirió que respecto a la valoración numérica por ahí podían establecer datos cualitativos más acotados en el sentido de si la competencia se considera que está en un nivel medio o superior o si se considera que habría necesidades de mayor desarrollo de esas competencias. A eso lo podían como decía Roberto hace un rato, modificar un poco ese punto. La Lic. Corbalán expresó que respecto a la numeración, creía que iban a tener que modificar, porque no tenían un indicador cuantitativo que pudiera hablar de rango del uno al tres por ejemplo. La Lic. Lezcano advirtió que la síntesis sobre el otro aspecto de la modalidad de trabajo que tenía que ver justamente por un lado a la hora de llevar a cabo el proceso de evaluación psicológica, cómo el psicólogo puede considerar el grado de productividad que este postulante alcanza durante el proceso, según tipo de técnica aplicada, pero que se hablaba de productividad en cuanto a cantidad y en cuanto a calidad de trabajo, si había una riqueza importante en la producción del sujeto o no, o era muy básica, a eso se referían con la productividad tanto cuantitativa como cualitativa; obviamente era un tipo de profesional que en todos los casos debía tener buena dosis de autonomía para poder trabajar, tenía que manejarse con responsabilidad, con compromiso desde el ejercicio profesional desde lo personal, desde la responsabilidad, compromiso con la institución y con la justicia. O sea que tenía un grado de compromiso muy importante que en la medida de lo posible iban a tratar de evaluar y que obviamente iba a ser evaluado al momento actual, al momento de la evaluación. La capacidad de negociación, de persuasión entendemos que también por el rol que le tocaba ocupar al juez era importante, esa capacidad de conectarse con los demás, de poder ejercer cierta influencia, por un lado en su equipo de trabajo para lograr el desarrollo de su propio equipo de trabajo, favorecer ese desarrollo en el equipo de trabajo; y por otro lado, el


MARIA SOFIA NACUDE
SECRETARIA
DEL TRIBUNAL ASesor de la Magistratura


contacto con la comunidad de lo que le toque en los distintos roles en la comunidad en su función como juez, como fiscal o como defensor. Que estas aptitudes son fundamentales a la hora del desempeño adecuado en el trabajo. Que el postulante que vaya a ser posible candidato debería tener desde su personalidad una madurez y firmeza que le permita soportar adecuadamente sin perder el control de la situación, pero poder resistir, de alguna manera a esas presiones sin que sean condicionantes para sus decisiones. Y lo que complementará como el tercer aspecto obviamente se iba a ir integrando a todo lo otro, era el aspecto afectivo y la modalidad relacional que presenta el postulante. En ese sentido les parecía muy importante la evaluación de la capacidad de comunicación que tiene el postulante desde el punto de vista oral y escrito, porque era una herramienta fundamental y debe tener la absoluta riqueza y claridad para poder transmitir los mensajes, para poder comprender y recibir los mensajes que les transmiten a él también. Que era fundamental este aspecto. La integración en equipos de trabajo creía que si bien podía haber momentos o a lo mejor algunos roles más que otro que tenían cierta importancia a la hora de trabajar creía que hoy ya no había ningún ámbito de trabajo en el que se cuestione que era muy importante la competencia, la capacidad de las personas para trabajar en equipos, era la posibilidad de intercambiar con otros, posibilidad de escuchar las propuestas de otros, capacidad de proponer ideas propias y de poder aunar criterios. La Dra. Rodríguez Campos consultó si creían o consideraban un aspecto importante, indispensable para el informe o respondía a una necesidad de dar mayor facilidad a la hora de la lectura del informe. Y otra pregunta, que ya fue respondida, cuando la licenciada Corbalán hizo referencia a la valoración en cuanto a puntaje y este ajuste que sería conveniente hacer porque también en algún punto no sabían cómo se valoraba de un rango al otro y también quizás en algunos conceptos que hablan del nivel de normalidad, a qué se refería cuando hablan de niveles de normalidad. La Lic. Corbalán expresó que con respecto al cuadro, estaban acostumbrados a la lectura de los informes, por lo tanto, era más en función a ayudarlos a los consejeros. Que de todas maneras todo lo que podía decir el informe iba a estar redactado de tal manera que lo puedan leer los consejeros o cualquier otra persona. Los que trabajan en laboral saben adaptar el lenguaje para que cualquiera lo pueda leer, porque si no sería algo sin sentido, poner terminología estrictamente psicológica para que lo lea un abogado o cualquier otra persona. Y con respecto a la normalidad, iban a cambiar

cuando decía normal e iban a poner promedio para que no genere confusión. El Dr. Sale consultó respecto a qué se iba a evaluar, si el aspecto cognitivo, intelectual, aspecto afectivo, la capacidad organizativa que tenía una persona y cuáles serían los métodos que aplicarían para hacer este tipo de evaluación, el método del hombre bajo la lluvia, el método de Bender, qué tipo de métodos o el de las entrevistas únicamente. La Lic. Lazcano respondió que lo que hicieron en el modelo de informes fue poner una batería de técnicas sugeridas entre las cuales está las entrevistas por competencia que es un tipo de entrevista y también un cierto listado de baterías de las cuales se podía optar por alguna de ellas. Que lamentablemente eran muchas y sería extensa la evaluación si se administraban todas pero con Ana y Roberto habían conversado y había dos técnicas que les parecía muy importante como Zulliger o Rorschach que no pueden faltar, más allá de que el Bender era una técnica que a los psicólogos les daba muchísima información, pero más allá de que eran técnicas gráficas, consideraban que el Zulliger que es una técnica de manchas estaba dirigida directamente al ámbito laboral. Que era muchísimo más fácil poder administrar técnicas más cortas que proporcionan muchísima información. El Dr. Sale consultó nuevamente si se trataría de una sola entrevista o más a lo que la Lic. Lazcano respondió que seguramente más de una. La Lic. Corbalán expresó que la evaluación dependería también de la disponibilidad de tiempo del candidato. El Dr. Marquetti consultó cuál era el honorario de la sesión. El Lic. González Marchetti respondió que deberán fijar el valor de los honorarios según algunos parámetros de referencia en función de un porcentaje del sueldo de la persona que va a desempeñar el cargo. Que idea era que los honorarios que se pudieran pactar permita la igualdad entre todos los profesionales. El Dr. Vals solicitó a la Lic. Corbalán que profundizara respecto a algo que le había parecido muy importante en orden a que el informe iba a tener que ver con lo estrictamente laboral y no con otros ámbitos. La Lic. Corbalán indicó que a lo que se refería tal aspecto era por ejemplo a la asertividad como habilidad social. Poner esa característica de la persona en el desempeño de su trabajo; ese sería el objetivo, la comunicación efectiva interpretada desde el lado del trabajo, cómo se va a comunicar esta persona de manera oral, de manera escrita, cuál va a ser su modalidad de comunicación relacionada, por ejemplo, a sus pares o a los equipos de trabajo. Por ejemplo, la orientación sexual; es algo de cada uno que no tiene por qué estar en el informe. Que ese


Dra. MARIA SOFIA NACULI
SECRETARIA
CONSEJO ASesor de la MAGISTRATURA

tipo de cosas se dejan de lado, porque no hacen al trabajo, solamente se va a trabajar lo comportamental en el ámbito del trabajo y lo que tenga que ver, como por ejemplo la presión, tanto interna como externa, cómo se va a manejar una persona si está presionada por su entorno de trabajo y cómo va a actuar, cuál va a ser su modalidad de comportamiento. Ese es el objetivo al que necesitan llegar en el informe. La Dra. Córdoba expresó que interpretaba que a lo que se refería a si podía saberse a partir del informe si el candidato posee patologías. El Lic. González Marchetti respondió que era su deber ético, también, informar a través del “consentimiento informado” si la persona está transitando un proceso de sufrimiento o lo que están detectando, que ello era un compromiso ético el de poder informar a la persona. La Dra. Seguí consultó si en lugar de formulario cuál sería la terminología correcta a utilizar. La Lic. Corbalán expresó que podría ser modelo o guía. La Dra. Rodríguez Campos señaló que la idea era aprobar estos parámetros de manera que sean uniformes, por concurso, que todos los postulantes tengan este mismo modelo, que la palabra podría ser “modelo de informe”. Que se aprobaría un modelo de informe en blanco, y esto sería lo que se requeriría, que todos los informes de evaluación psicológica contengan esa estructura y todos estos elementos. El Dr. Padilla consultó si en el listado ingresarían todos los colegiados o sólo los especialistas. El Lic. González Marchetti respondió que solo los psicólogos matriculados que tengan experiencia en psico diagnóstico. La Dra. Rodríguez Campos expresó que quería saludar a Ana María, Carolina, Roberto, y en representación de ellos a todos los colegiados del Colegio de Psicólogos. Quería agradecerle al Colegio porque había sido un honor trabajar con ellos. Les agradeció la generosidad que habían tenido en brindar sus conocimientos, sus técnicas, enfocados a otra materia. Que recibir la asistencia, la ayuda y la colaboración del Colegio había sido muy importante y estaban confiados de que este era un trabajo maravilloso; el trabajo en equipo, el trabajo en conjunto, el trabajo consensuado que es el que mejores frutos tiene. Que desde ya contaban con ellos para que los sigan guiando, acompañando y ayudando en todo este proceso. **I.- Designación de consejeros para a firma.** La Dra. Rodríguez Campos expresó que conforme al reglamento y protocolo aprobado para este tipo de reuniones se debía designar a los consejeros que firmarían las actas y los acuerdos producto de la reunión. A tales efectos propuso a los consejeros Esteban Padilla, Diego Vals, Marta Najar, Luis Cossio y Malvina Seguí y Presidencia. La

propuesta se aprobó por el voto nominal y unánime de los presentes. **II.- A consideración acta de la sesión anterior.** La Dra. Rodríguez Campos consultó a los consejeros si estaban de acuerdo con el acta que se había enviado vía correo electrónico. Los consejeros prestaron conformidad y el acta fue aprobada con el voto nominal de la totalidad de presentes. **III.- A consideración nota de Presidencia de Corte Suprema de Justicia solicitando cobertura de cargos vacantes con subrogantes.** La Presidente señaló que se había recibido la nota de la señora Presidenta de la Corte, la doctora Claudia Sbdar, en la cual solicitaba que el CAM remita al Poder Ejecutivo el listado de subrogantes para once cargos de jueces del Colegio de Jueces producto de que se conformó el sistema conclusional de causas. Que por tal razón quedaron once cargos vacantes en forma interina y la ley de creación del Conclusional permitía que la cobertura en el Colegio de Jueces se realice con cargos de jueces subrogantes. Solicitó que por secretaría se diera lectura del proyecto de acuerdo respectivo. Luego de su lectura y sometido a consideración el acuerdo se aprobó por el voto afirmativo de los consejeros Padilla, Córdoba, Najar, Cossio, Sale, Estofán y Rodríguez Campos. No habiendo más asuntos para tratar, se da por finalizada la reunión, suscribiendo los consejeros presentes de conformidad siendo las 17:30 horas.



LEG. MARTA NAJAR
CONSEJERA SUPLENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


DR. DIEGO E. VALS
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


DRA. MALVINA SEGUI
CONSEJERA TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


Dra. ELEONORA RODRIGUEZ CAMPOS
PRESIDENTE
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


DR. ESTEBAN PADILLA
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA


Dr. LUIS JOSE COSSIO
CONSEJERO TITULAR
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA

ANTE MI DOY FE


Dra. MARIA SOFIA NACUL
SECRETARIA
CONSEJO ASESOR DE LA MAGISTRATURA