

Desde abril del 2004, cuando la Ceriajus aprobó las bases para la regulación de la carrera judicial, se ha avanzado con la elaboración de dos proyectos de ley correspondientes. Sin embargo, todo podría quedar truncado si el Congreso no aprueba tan trascendental cambio dirigido principalmente a mejorar el recurso humano de la justicia.

Perú.21



Regular  
la carrera  
judicial

Por mejores  
jueces y mejor  
justicia

**sara esteban**

Consortio Justicia Viva

*Más vale un centímetro de juez que diez metros de ley.*

**¿C**or qué una carrera judicial? ¿Se puede imaginar una empresa donde no exista una política de selección, evaluación o promoción del personal? Con mayor razón: ¿es posible imaginar una institución del Estado con estas carencias? Peor aun: ¿es posible impartir justicia, decidir controversias sobre la vida, la libertad y el patrimonio de las

personas sin tener un riguroso sistema de selección, evaluación y promoción que garantice esta potestad solo para aquellos que cuentan con los conocimientos y destrezas requeridos? Pues nosotros estamos cercanos a esa realidad, ya que nuestra organización judicial: no diferencia a un magistrado eficiente de un mal magistrado, al juzgarlos solo por la cantidad

de las sentencias que emiten, sin tomar en cuenta su calidad; le importan más los años que el buen desempeño y no respeta especialidades, haciendo que un juez civil pueda ser mañana juez penal; plantea exigencias irracionales para ascender; trata a la capacitación como un costo y no como una inversión; puede sancionar a un juez por ser eficiente, etcétera.

Una organización así solo produce más de lo mismo: jueces que, vencidos o libremente entregados a ella, terminan por contaminarse de su "cultura" y la reproducen imponiéndosela a los nuevos miembros de la magistratura con el fin de perpetuarla. Por eso urge un cambio. Y si nos atacan dudas, podemos buscar un referente cercano en Colombia, que desde la reforma constitucional de 1991 tiene una carrera judicial basada en el mérito, mejorando así el rendimiento de sus tribunales y la calidad del servicio. En Guatemala llevan casi un año debatiendo la implementación de su Ley de Carrera Judicial. Costa Rica y Nicaragua van por el mismo camino.

### Proyectos de ley en carrera

A comienzos del año pasado, la Comisión Especial de Reforma Integral de la Administración de Justicia (Ceriajus) aprobó por unanimidad las bases para la regulación de la carrera judicial que elaboró Justicia Viva, incluyéndolas en el Plan de Reforma que presentó al país. Sobre estas bases la Comisión de Estudio del Congreso, presidida por el congresista Fausto Alvarado Doderó, preparó un Proyecto de Ley de Carrera Judicial que presentó el pasado 24 de febrero. Actualmente se encuentra en la Comisión de Justicia y Derechos Humanos.

También a partir de las mismas bases aprobadas por la Ceriajus, Justicia Viva ha entregado a la Comisión de

Justicia del Congreso un proyecto de articulado de la Ley de Carrera Judicial, que podría ser adoptado por algunos congresistas, caso en el cual correspondería conciliar ambos proyectos en un solo dictamen, para efectos de que el pleno decida sobre el tema.

Como la carrera judicial debe regularse por ley orgánica (le corresponde tal por regular el funcionamiento de un poder del Estado, según el artículo 106 de la Constitución o porque modificaría la Ley Orgánica del Poder Judicial), requiere una votación de mayoría calificada. Por eso, la aprobación de esta ley pone a prueba el compromiso del Parlamento con la reforma judicial en tiempos electorales. Es un compromiso que esperamos honre, pues de no producirse tan importante cambio el Legislativo también será responsable de que sigamos teniendo más de lo mismo.

### Principales instituciones de la carrera judicial

La propuesta de bases para la carrera judicial de la Ceriajus y los proyectos de Alvarado y de Justicia Viva coinciden en desarrollar como columna vertebral de sus propuestas los siguientes campos: I) un nuevo sistema de ingreso a la magistratura; II) un sistema de evaluación del desempeño; III) la reformulación del cuadro de méritos y los derechos de los magistrados; IV) la modificación del régimen disciplinario; y, V) el nuevo régimen de jueces suplentes y provisionales.

### Nuevo sistema de ingreso

El nuevo sistema de ingreso tiene por finalidad fortalecer los primeros niveles de la magistratura apostando por que estos sean, desde dentro, quienes permitan dar también la batalla por transformar la "cultura" judicial, irradiando ese efecto hacia los grados superiores. Paralelamente, la estrategia para fortalecer los niveles superiores de la magistratura consiste en captar abogados de prestigio cuya experiencia (que no se exige necesariamente para los primeros grados) y capacidad demostrada se ratifiquen mediante una prueba de conocimientos como suficiente aval de su idoneidad para el cargo.

Este sistema de ingreso se caracteriza por:

1. Permitir que todos puedan postular a ocupar una plaza judicial en cualquier grado de la magistratura, salvo un tercio de las plazas de jueces especializados o mixtos, reservadas para ser ocupadas por ascenso directo, y en orden de méritos, por los jueces de paz letrados.
2. Comprender dos regímenes de ingreso: uno para los dos primeros grados de la magistratura (jueces de paz letrados y jueces especializados y mixtos), y otro para los dos últimos (jueces superiores y supremos). Se introduce la figura de la formación inicial para el primer régimen como requisito posterior al proceso

de selección y previo al nombramiento; y en el segundo, solo un curso breve de capacitación, posterior al nombramiento, que pretende una rápida actualización en las labores propias del despacho.

Esta formación inicial tiene como fin complementar las deficiencias de la formación universitaria, por lo que no puede ser menor de un año y debe estar dirigida a desarrollar las aptitudes, destrezas y conocimientos que se requieren para administrar justicia, entre los cuales destacan la metodología de solución de casos y la incorporación de pasantías en diferentes entidades del sistema de justicia.

3. Aprovechar a los candidatos que superaron el proceso de selección pero no alcanzaron una plaza vacante, manteniéndolos en reserva por un año para ser nombrados cuando estas se generen.
4. Permitir acabar con el problema de los magistrados suplentes que vienen de la calle (abogados), al nombrar entre los candidatos aptos jueces de suplencia que se dediquen a cubrir las ausencias temporales en ciertas plazas judiciales.
5. Nombrar en estricto respeto del cuadro de méritos, pudiendo apartarse de este solo excepcionalmente y con el voto no conforme y motivado de un tercio de los miembros legales del CNM.



### Sistema de evaluación

El sistema de evaluación del desempeño es algo totalmente nuevo en nuestro ordenamiento, en el que el control de los jueces se reduce a evaluar el respeto de sus deberes funcionales, lo que resulta insuficiente, pues no hay manera de identificar las graves falencias en el desempeño de la función jurisdiccional. En consecuencia, tampoco significa una estrategia adecuada para superarlas. Los elementos más importantes de este sistema, contemplados en la Ley de Carrera, además de los aspectos evaluados y la escala de rendimiento resumidos en el cuadro, son:

1. Los periodos cortos de evaluación, los criterios objetivos para evaluar cada uno de estos aspectos, así como el procedimiento correspondiente que incorpora el respeto del debido proceso, todo lo cual la diferencia de las ratificaciones.
2. El nivel insuficiente de rendimiento demuestra que el magistrado no tiene idoneidad para desempeñar el cargo, pues su desempeño produce tanto o más daño a los usuarios del servicio como un magistrado que incurre en faltas disciplinarias graves.
3. La relación de las medidas y beneficios por adoptarse

como consecuencia del rendimiento que el magistrado haya demostrado en el proceso de evaluación.

4. La instancia competente para realizar la evaluación de los jueces es el CNM, pero para el cabal cumplimiento de sus funciones deberá apoyarse en los órganos del Poder Judicial como órganos auxiliares.
5. La separación será consecuencia del insuficiente rendimiento de un juez, siendo potestad exclusiva del CNM cuando se refiere a jueces supremos; y es compartida con la Comisión de Carrera

esenciales de su organización: ingreso, permanencia, ascenso y salida de la función judicial.

Además de ello, y teniendo en cuenta que hay facultades complementarias vinculadas a la carrera judicial que han sido atribuidas al Poder Judicial, el diseño orgánico propuesto para la separación de jueces que incurren en los supuestos determinados ha previsto que esta decisión deba ser ratificada por la Comisión de Carrera del Poder Judicial, salvo casos de jueces supremos. Esta Comisión podría dejar sin efecto dicha decisión solo si así lo consideraran dos tercios de sus integrantes

calidad de provisionales o quiénes tienen preferencia para ser elegidos para una beca de estudios o para un cargo administrativo. Además, los componentes del cuadro de méritos se reducirían únicamente a dos: los resultados de la evaluación del desempeño (en un 85 por ciento), y el récord disciplinario acumulado en el mismo periodo evaluado (en un 15 por ciento), dejando de lado el criterio de antigüedad.

En lo que se refiere a los derechos de los jueces, las propuestas resaltan —en la línea de Ceriajus— el de capacitación y especialización. Se agrega también un desarrollo conciso del de remuneración. Acerca de la capacitación, se insiste en su naturaleza de derecho a fin de que las instancias correspondientes permitan a los jueces acceder a diferentes medios formativos, ya sea por un sistema de licencias o de becas como reconocimiento a su rendimiento. Pero también es visto como obligación en el caso de que, según los resultados de la evaluación del desempeño, ello fuese necesario. Lo que se pretende respecto del derecho a la especialidad es asegurar que el juez no será cambiado o "rotado" arbitrariamente a una especialidad que no desea o en la que, aun contando con su consentimiento, no pueda desempeñarse adecuadamente.

Los aspectos del desempeño de los jueces que serán evaluados:	Escala de rendimiento luego de la evaluación:
(i) Calidad de sus resoluciones. (ii) Calidad en la gestión o dirección del proceso. (iii) Organización de las labores en su despacho. (iv) Eficiencia y rendimiento. (v) Capacitación. (vi) Publicaciones.	(i) Excelente. (ii) Bueno. (iii) Deficiente (que, por ello, requiere la implementación de urgentes medidas correctivas). (iv) Insuficiente (que establece un nivel inaceptable de rendimiento).

Judicial cuando se refiere a jueces de otros grados.

tes por decisión debidamente motivada.

La evaluación del desempeño y sus consecuencias debe entenderse comprendida (por la teoría de los poderes implícitos desarrollada por el Tribunal Constitucional<sup>1</sup>) en el catálogo de poderes que ostente el CNM, porque se trata del órgano que la Constitución ha previsto para administrar la carrera judicial, y tiene a su cargo las facultades

### Cuadro de méritos

La reformulación del cuadro de méritos por grados implica que será la ubicación que los jueces tengan en este el principal criterio por tener en cuenta a la hora de tomar decisiones sobre su desempeño y su carrera. Así, por ejemplo, determinará qué jueces deben ascender en

<sup>1</sup> Tema tratado ampliamente en el expediente de acción de inconstitucionalidad 013-2002-AI/TC.

## Régimen disciplinario

En lo que se refiere al régimen disciplinario, el principal motivo de su modificación consiste en adecuarlo a los principios de legalidad y tipicidad especificando un listado de faltas de manera más precisa a como se contemplan hoy. Se hace así más previsible cuándo se incurre en falta. También se busca una adecuación al principio de proporcionalidad, estableciendo una relación entre la gravedad de las faltas y el tipo de sanción por imponerse. Por último, también se corrigen algunos aspectos procedimen-

tales para mayor eficacia en la imposición de la sanción, reduciendo los márgenes de eventual abuso o impunidad. Así, por ejemplo, ahora es factible determinar que "ejercer injustificadamente labores relacionadas con su función fuera del despacho judicial" es una falta grave que merece suspensión, en un procedimiento en el que la posibilidad de interponer una queja prescribe a los tres meses y no a los treinta días.

A resultas de lo dicho, consideramos que por fin se está discutiendo una reforma verdaderamente estructural y que se

encuentra en la base de todo cambio orgánico del sistema de justicia. Es muy difícil imaginar un Poder Judicial que carezca de un sistema de evaluación periódica. Sin embargo, en el Perú lo tenemos desde tiempos inmemoriales. Por tanto, ha llegado la hora de comenzar por el principio y en ello hay que poner los mejores esfuerzos. Afortunadamente, las propuestas presentadas en el Congreso parten de un excelente documento de bases que permite guardar fundadas esperanzas respecto de su desarrollo normativo. ■



*Juzgado del Cusco. Para una mejor justicia es indispensable una mejor selección de los magistrados.*



*En la elección de consejeros al Consejo Nacional de la Magistratura se sigue reflejando la inmadurez de nuestra institucionalidad democrática. A pesar de que el CNM es uno de los pilares fundamentales del sistema de justicia, nuestro desinterés, irresponsabilidad o conveniencia pueden privarnos de lograr, a través de él, una auténtica reforma judicial en el Perú.*

## ¿Cuándo aprenderemos la lección?

**antonio salazar**

Consortio Justicia Viva

**E**l Consejo Nacional de la Magistratura (CNM) es una de las instituciones más importantes del sistema de justicia en nuestro país y, en materia de presencia de la sociedad civil, la más representativa por su composición. A modo de ilustración, debemos recordar que el CNM está conformado por siete consejeros, cinco de los cuales son elegidos por instituciones representativas: dos por las universidades públicas y priva-

das, y tres por los profesionales colegiados de todo el país (artículo 155 de la Constitución Política).

### **De espaldas a la comunidad universitaria**

Desde que se inició el proceso de cambio de los nuevos representantes de la sociedad civil ante el CNM, este ha sido seguido con especial atención por Justicia Viva, que ha difundido la convocatoria para

elegir representantes de las universidades. Incluso se cuestionó el procedimiento de elección, ya que la Asamblea Nacional de Rectores (ANR), entidad encargada de llevarlo a cabo, estaba realizándolo casi en la clandestinidad, sin contar siquiera con un reglamento electoral. Como resultado de las irregularidades, fueron elegidos dos representantes cuestionados por diferentes sectores de la sociedad. Los pocos rectores

que conocieron del proceso electoral, no lo compartieron con la comunidad universitaria. En conclusión, este se desarrolló sin la debida participación ciudadana.

### Elección en los colegios profesionales

El 20 de enero, la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) convocó a elecciones para votar por los tres

pero presentaron firmas solamente 36 candidatos y candidatas. La entrega de firmas de adherentes y la inscripción se cerraron el 14 de abril. Esa misma fecha la ONPE publicó el Reglamento de Inscripción de Candidatos.

Entre el 15 de abril y el 7 de mayo se realizó la verificación de firmas. Fue entonces cuando empezaron a conocerse las

cación y Estado Civil (Reniec). En conclusión, 5.900 colegiados no fueron tomados en cuenta como adherentes; pero además, sin saberlo y a pesar de estar hábiles, no van a participar en el proceso electoral del 19 de junio.

A raíz de la denuncia de los candidatos, se solicitó a la ONPE que realice una verificación mecánica del total de las

### Relación de candidatos del Colegio de Abogados de Lima que no han logrado su inscripción

Para el presente proceso electoral se presentaron un total de once candidatos del Colegio de Abogados de Lima, de los cuales solamente tres lograron su inscripción. Los otros ocho están comprendidos en la siguiente relación.

Nombre del candidato	Registros verificados	Registros no v lidos	Registros v lidos*
Jesús Antonio Rivera Oré	3.925**	—	—
Humberto Carranza Valdiviezo	2.329	1.524 (65,5%)	805 (34,5%)
Julio Revilla Calvo	1.824	1.146 (63%)	678 (37%)
Andrés Alejandro Carbajal Portocarrero	2.004	1.346 (67%)	658 (33%)
Víctor Manuel Cubas Villanueva	1.936	1.340 (69,2%)	596 (30,8%)
Luis Humberto Romero Zavala	1.285	828 (64,5%)	457 (35,5%)
Eliana Élder Araujo Sánchez	1.021	717 (70,3%)	304 (29,7%)
Enrique Grajeda Chalco	1.085	1.027 (94,7%)	58 (5,3%)

\* Número mínimo de adherentes: 912 firmas.

\*\* Retiró su candidatura.

representantes de los colegios profesionales, proceso que debe culminar el 19 de junio, día fijado para sufragar. En este proceso participan los colegiados de los diferentes colegios profesionales. Los abogados y abogadas de todo el país eligen un representante y un suplente; y los profesionales de otros colegios, a dos representantes y dos suplentes. Para participar, cada candidato o candidata debía adquirir su *kit* electoral y recoger un número de firmas que respaldasen su candidatura. Se compraron 51 *kits* electorales,

debilidades del proceso, ya que cuatro candidatos del Colegio de Abogados de Lima (CAL) informaron a la prensa nacional que la ONPE declaraba como *no hábiles* las dos terceras partes de las firmas presentadas. Cabe señalar que para la verificación de firmas la ONPE no estaba tomando en cuenta a 5.900 colegiados que se encontraban hábiles: 4.700 colegiados cuyos datos el CAL no entregó a la ONPE dentro del plazo y 1.200 que la ONPE devolvió porque sus datos no coincidían con los del Registro Nacional de Identifi-

firmas presentadas, para lo cual se contaría incluso con la intervención de la institución Transparencia. La ONPE no la ha realizado, por lo que solamente han quedado inscritos tres abogados de Lima. De los otros ocho, siete no lograron inscribirse (véase el cuadro adjunto) y uno se retiró. En conclusión, la verificación electrónica de firmas ha dejado sin opción de postular a 7 de los 10 candidatos del CAL.

Cerrada la inscripción de candidatos, de 51 que compraron el

kit electoral solamente han logrado inscribirse 23: 4 de ellos representantes de los Colegios de Abogados (3 de Lima, 1 de Piura), y 19 de los demás colegios (entre médicos, ingenieros, relacionistas industriales, obstétrices, economistas, odontólogos, enfermeros, contadores y administradores).

### Importancia de este proceso electoral

Este proceso electoral tiene singular importancia, ya que se puede garantizar una mejor composición profesional en el CNM, cuya labor está siendo cuestionada por diversos sectores de la sociedad civil. Recordemos que su función es nombrar, ratificar o destituir a los magistrados del Poder Judicial y el Ministerio Público, además de nombrar a los jefes de la ONPE y el Reniec.

También es importante para la ONPE, ya que es el primer proceso electoral a cargo de la nueva administración y con él debe demostrar su capacidad

de gestión. Sobre todo lograr, como bien ha señalado su jefa, la doctora Magdalena Chu, la mayor participación ciudadana. Lamentablemente, la inscripción de candidatos y la verificación de firmas han sido seriamente cuestionadas, especialmente por profesionales del CAL, que ven defraudadas sus expectativas de ocupar el cargo de consejero en el CNM.

Igualmente, es trascendental para los colegios profesionales, ya que tienen la oportunidad de participar activa y efectivamente en la vida institucional del país. Es una gran tarea que debemos realizar de manera consciente. Pero vemos cómo, por omisiones o retrasos de los colegios profesionales, y por falta de información de sus colegiados, miles de ellos se pueden quedar sin sufragar, lo que perjudicaría la representatividad de los tres consejeros que salgan elegidos.

Esta situación nos demuestra que no se ha dado la debida importancia a un proceso tan

medular como la elección de consejeros al CNM. Creemos que debemos actuar ahora para cambiar ese orden de cosas. No vengamos después a quejarnos por lo mal que funciona la justicia o por resoluciones judiciales arbitrarias, cuando no hemos participado debidamente en la elección de los que nombran, ratifican o destituyen magistrados.

Los profesionales y las profesionales debemos demostrarle al país que es posible recomponer el CNM eligiendo a representantes probos, justos, capaces y transparentes. Para lograrlo es necesario dar verdaderas muestras de democracia y participación plena. Por eso me permito proponer que los candidatos del CAL que se encuentran ya inscritos planteen que los demás colegiados, cuyas listas de adherentes no fueron debidamente verificadas, puedan hacerlo antes de la aplicación de tachas. Verificación que se debe realizar tomando en cuenta a los 5.900 colegiados hábiles del CAL que no han sido reconocidos en el padrón elaborado por la ONPE.

Y no solamente se trata de exigir una nueva y total verificación de firmas, sino, además, de que sean incluidos en el padrón de electores todos los profesionales hábiles o no hábiles. El no estar hábil en nuestros respectivos colegios no debe ser óbice para participar en una votación que definirá el destino del CNM.

Asumiendo de manera práctica y certera un mayor compromiso con nuestras instituciones, estaremos colaborando con la construcción de una sociedad distinta. Esta es una tarea que nos convoca a todos y todas. ■

Perú.21



Las del CNM serán las primeras elecciones de Magdalena Chu como jefa de la ONPE. Todo un desafío.



*Interesadas en que su labor sea conocida y discutida en un ámbito más amplio, las defensoras del Cusco decidieron poner en blanco y negro su experiencia de cinco años de trabajo ininterrumpido. Reunimos aquí los comentarios de quienes acompañaron esta aventura de escribir un libro hablado, publicado por IDL, que lleva el mismo título de esta nota.*

## Hablan las defensoras: Una justicia distinta para las mujeres

rocío franco/  
elizabeth haworth

**C**uando empezaron a trabajar, las Defensorías Comunitarias del Cusco (DCC) estaban conformadas por apenas cuarenta personas. Hoy son casi quinientas entre mujeres y varones de la ciudad y del campo, que se capacitan como defensoras<sup>1</sup> y trabajan de forma gratuita y voluntaria en sus comunidades y barrios. Los resultados que están obteniendo son una muestra de lo que se puede hacer sin tener que

esperar a que se realicen las grandes reformas y se resuelvan los problemas económicos que afectan a nuestro país. Las defensoras dan testimonio, con su trabajo cotidiano, de que la carencia material no es excusa para la inacción.

Al cabo de cinco años de trabajo y al final de un proceso de reflexión grupal sobre el significado de ser defensoras, nos

propusieron escribir un libro. Vimos en este pedido una forma simbólica de cerrar un ciclo en su labor y, a la vez, como una oportunidad de dejar huellas que, más tarde, otros podrán continuar.

<sup>1</sup> Aunque hay defensores y defensoras, en este texto se usará el término en femenino, porque la mayoría son mujeres.

Sus testimonios nos muestran lo tortuoso que puede ser el camino hacia la justicia. No se trata, sin embargo, de la simple denuncia. Ellas han logrado identificar dónde se encuentran las principales trabas para administrar eficientemente la justicia y qué cambios deberían producirse en los servicios locales para que las mujeres que son víctimas de la violencia puedan tener un mejor acceso a ella. Y para lograrlo fue importante ayudarlas a tomar distancia y elaborar su experiencia. El primer paso consistió, entonces, en que tomasen conciencia de su proceso de cambio personal.

### Aprender a convivir y trabajar con la violencia

*[...] acá no solamente compartimos lo que significan las leyes, sino también nuestras propias vivencias y nuestros propios problemas. La violencia no solo viene del esposo, del vecino: también existe la violencia del destino.*

El proceso de convertirse en defensoras ha supuesto una revisión crítica de sus relaciones personales y de la racionalidad subyacente. Y no hubiera sido posible si no se hubiese recogido la dimensión subjetiva de su quehacer como defensoras. Entendemos por dimensión subjetiva el conjunto de creencias, valores, roles y pautas de crianza incorporadas a lo largo de su historia personal.

Todo ello ha ido moldeando y definiendo su forma de ver y pensar la violencia y se mantiene vigente como un tejido invisible que da cuenta de lo que es

permitido, prohibido y deseado. Esta dimensión subjetiva nos permite entender el porqué de algunos comportamientos y actitudes aparentemente contradictorios. Comprender su deseo de cambio y su resistencia a él, a permanecer en lo conocido aunque suponga sufrimiento.

Desde el principio pensamos que esta dimensión subjetiva podía bloquear o facilitar el avance hacia los objetivos propuestos, según como fuera entendida, acogida, interpretada y aprehendida por el propio sujeto.

En un momento de su proceso grupal y frente a la magnitud de la violencia de los casos que enfrentaban, las defensoras solicitaron un espacio donde poder comprender todo lo que veían y sentían. Con la atención de los casos, sus propias historias de vida se encuentran y se reavivan, lo que provoca en ellas una movilización intensa de conflictos anteriores. Los espacios grupales que ofrecimos partían de un modelo teórico de grupos que, desde una perspectiva dinámica, les permitía analizar su experiencia como defensoras.

Resultaba pues imprescindible aclarar y develar, con ellas, esta dimensión interna y personal para que pudieran entender las causas de la violencia, soportar los efectos de esta sobre ellas y darse cuenta de los significados ocultos que la mantienen.

Por lo tanto, este espacio no podía ser un grupo de "relajación", de "desfogue" ni para "hacer amigas". No se trataba de salir de la violencia a través de entretenimientos pasajeros, sino de enfrentarla—incluida la propia—

poniéndoles palabras a los sentimientos y las sensaciones.

### Cambios que produjo en ellas el ser defensoras

*Para mí ser defensora ha significado dejar atrás los temores, dejar de pensar que la violencia que existía de niña era natural, que yo también era una persona que tenía derechos.*

El hecho de que se hayan abordado aspectos subjetivos relacionados con su infancia, historia familiar y personal, ha hecho posible vincular su actividad actual con la violencia sufrida por ellas mismas, y llegar a la conclusión de que el maltrato no es natural. Es decir, se logró un cambio en el sentido común respecto de la violencia que se refleja, según sus testimonios, en un trato diferente con sus parejas, en algunos casos; con los hijos, en la mayoría, y entre ellas mismas.

Este cambio del sentido común fue un primer paso en la consideración de los otros como personas. El reconocimiento de su labor es un logro interno y externo, análogo al reconocimiento de los otros como personas con derechos.

Paralelamente, como lo muestra el libro, este proceso les ha permitido descubrir recursos y capacidades desconocidas para ellas, elevar su autoestima y ampliar su capacidad de aprendizaje. Este reconocimiento interno va acompañado de uno externo, que les permite mejorar su resistencia a las críticas y su tolerancia a la frustración.

Los casos que comparten con nosotros muestran de manera descarnada la gravedad de la

violencia en las relaciones interpersonales. A fuerza de sentido común, compromiso y preocupación por los demás, las defensoras han encontrado la forma de cubrir los múltiples vacíos y carencias del sistema, procesando el impacto de los casos sobre ellas. Sin embargo, también aparece allí su necesidad de ser acogidas y apoyadas, y la importancia de que sean emocionalmente sostenidas para continuar con su labor.

capaces de reconocer que los operadores de justicia son víctimas de un sistema que los cierra y rigidiza, saturándolos e impidiéndoles ser más acogedores y creativos.

*Después de tanto tiempo de trabajo, creo que algo clave es el trato horizontal que dan las defensoras a las personas que acuden. [...] Nosotras no dejamos que una mesa nos separe de las*

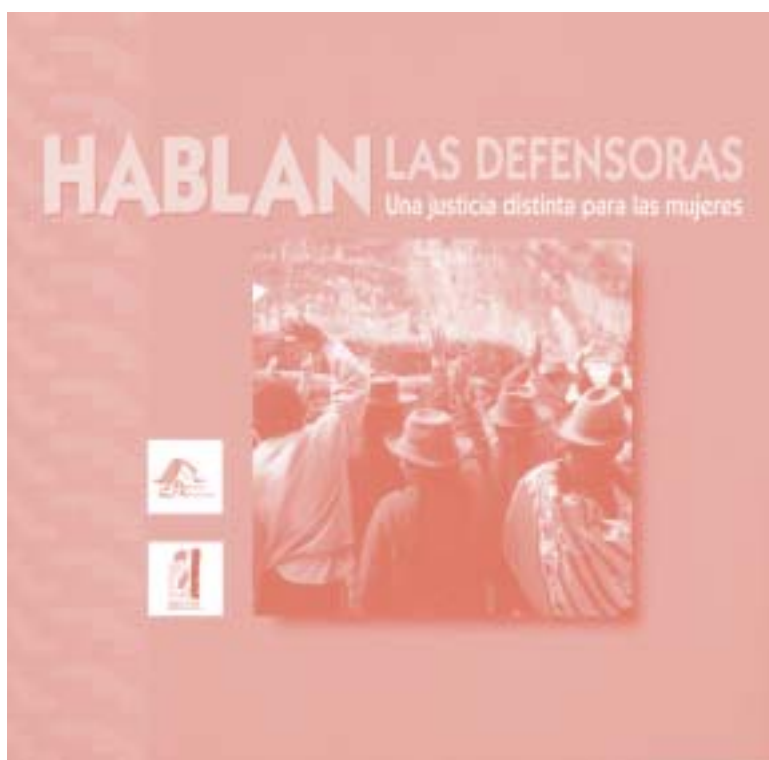
tarea de impulsar este servicio desde un enfoque de ciudadanía, privilegiando los aspectos subjetivos y de impacto emocional, ha constituido para nosotros un reto apasionante.

La Coordinadora Departamental de Defensorías Comunitarias del Cusco (Codecc) nos pone al frente, hoy, un nuevo reto: el de acompañar a un actor regional que inaugura un ciclo dejando huellas escritas.

La Codecc se constituyó como asociación civil sin fines de lucro el 12 de abril del 2002. En la actualidad está integrada por treinta y cuatro Defensorías Comunitarias de Canas, Cusco, Paruro y Paucartambo, y sigue recibiendo muchas solicitudes de Defensorías que desean incorporarse.

*El crecimiento de las Defensorías del Cusco nos ha llevado a organizarnos para tener una cabeza, porque no podemos andar sin organizarnos. [...] Sabemos que podemos contar con la organización para algunos casos que tal vez no estamos pudiendo solucionar. Pero no solo es para solucionar los casos. La propuesta de la Codecc es armar la red de Defensorías, para tener una representatividad departamental.*

Las DCC representan hoy un movimiento que cuenta con el apoyo de muchas instituciones importantes de esta región del Perú y que están ayudando a cambiar el rostro de la justicia en el Cusco, a partir de entenderla desde una visión que trasciende la perspectiva legal y contempla la complejidad de la persona y su entorno. ■



### La búsqueda de una justicia distinta

La experiencia que comparten las defensoras nos permite acercarnos al circuito *real* de atención de los casos de violencia familiar. Ellas denuncian con honestidad y crudeza las dificultades para acceder a la justicia, pero, sobre todo, la perversión del propio sistema, que termina por hacer aun más frágil a la persona que sufre violencia. A la vez, también son

*personas; nosotras conversamos frente a frente [...].*

La Defensoría nos ha enseñado que hay otras formas de hacer el trabajo, que pueden ser más viables, más rápidas. Porque los procesos, finalmente, se entrampan en las cosas sencillas [...].

### Los nuevos retos

Acompañar a este grupo y observar sus avances ha sido y continúa siendo un privilegio para el Instituto de Defensa Legal. La