

**“Borges nunca fue bebé”. Apuntes de investigación sobre los empleados judiciales.**

Nardi Juan José.

Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

juanjnardi@gmail.com

**Resumen**

La Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura tiene a su cargo el *Programa de Formación de Aspirantes a Magistrados (PROFAMAG)*. Por sus aulas pasan empleados, funcionarios y jueces del Poder Judicial de la Nación. A partir de un trabajo de investigación se plantearon una serie de preguntas a las cuales se les intentó dar respuesta en relación al universo mencionado: ¿Cómo definen, aquellos que aspiran a ser magistrados, los problemas más importantes que según su evaluación tiene el Poder Judicial?, ¿cómo los analizan? Y ¿cómo consideran que pueden ser solucionados?

En el presente trabajo se tratará de mostrar cómo en la respuesta a esas preguntas existe cierta *cultura de la responsabilidad* en donde los problemas son debido a elecciones voluntarias de los individuos. Construyendo un nosotros en oposición a un ellos los actores sostienen que sus compañeros de oficina “no quieren trabajar”, “no tienen responsabilidad”. Así, los problemas se solucionarían con “nuevos reglamentos y una estructura clara de premios y castigos”. Cuestión que expresa cómo los sujetos colocan los problemas en el plano individual y muestra también cómo las responsabilidades estructurales, es decir, aquellas que contemplan a las instituciones, su historia y su forma de organización están ausentes.

**1) Introducción y planteo del problema.**

Este trabajo tiene como objetivo trazar las primeras líneas de acercamiento al Poder Judicial de la Nación. Este último, se presenta como un universo esquivo, como todos los poderes del Estado, debido a su tamaño y en donde uno tiene la sensación que los recortes necesarios del objeto, terminan cercenando aspectos importantes de sus aristas más significativas. Instancias, fueros y

dispersión geográfica hacen de la mal llamada “Justicia federal” un objeto poco asequible y nos deja, ni bien queremos abordarlo, sin saber por dónde empezar antes de comenzar.

En efecto, 18 Cámaras Federales de apelaciones distribuidas por todo el país, con los correspondientes juzgados de primera instancia que dependen de ellas. Sin dejar de mencionar que a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires no es correcto contabilizarla como una unidad. Las materias que se tratan en las cámaras federales del resto del país, tienen en el caso de la CABA, un tribunal de alzada por cada tema. En este sentido, el número de tribunales de segunda instancia aumenta considerablemente. Debemos sumar a esto a los Tribunales Orales Federales también dispersos por todo el país, la Cámara Federal de Casación Penal y, por supuesto, La Corte Suprema de Justicia de la Nación. Lo que se quiere graficar con esta somera descripción es que cada lugar de trabajo tiene su propia idiosincrasia que no sólo está atravesada por el tipo de trabajo realizado sino por la zona o región en la que el juzgado o la Cámara se encuentra ubicado/a.<sup>1</sup>

Además, cada una de las Cámaras de Apelaciones no sólo es la cabeza en el aspecto jurisdiccional, sino que también lo es en términos de superintendencia, es decir, son los jefes de personal. Como si fuera poco, y si bien existe un Reglamento para la Justicia Nacional que data de 1952, las primeras definen dentro de su jurisdicción, las formas de ingreso y ascenso del personal, así como también cuestiones generales que atañen a la organización diaria del trabajo.

A partir de una experiencia de desempeño profesional comencé a relacionarme con empleados, funcionarios y magistrados del Poder Judicial de la Nación en diferentes provincias de la República Argentina. La mencionada experiencia me permitió relevar una serie de problemáticas compartidas que cortan transversalmente regiones, instancias y fueros que es pertinente analizar en términos generales. En este sentido, El recorte del objeto se basa en distintas cohortes del Programa de Formación de Aspirantes a Magistrados (*PROFAMAG*) del Consejo de la Magistratura de la Nación, determinando así qué individuos formarán parte del universo de análisis.

---

<sup>1</sup> Por ejemplo, las diferencias en la edad de ingreso al Poder Judicial que tienen las personas con título de abogado según lugar de trabajo. Esto se debe a que hay juzgados federales que se encuentran radicados en zonas en donde no existen carreras de derecho por lo cual los sujetos no pueden trabajar y estudiar al mismo tiempo. En este sentido, la edad de ingreso es muy superior que en ciudades como Rosario o la CABA entre otras.

Las regularidades mencionadas permiten analizar las representaciones existentes en torno al espacio de trabajo y su dinámica cotidiana, que tienen los empleados, funcionarios y magistrados que se encuentran inscriptos en el mencionado programa. En términos de interrogante podríamos decir ¿Cómo definen los sujetos los problemas más importantes que según su evaluación tiene el Poder Judicial?, ¿cómo los analizan? Y ¿cómo consideran que pueden ser solucionados?

### *1.1) Y en el principio fue la Unión...*

Mi interés por el Poder Judicial en tanto objeto de estudio tiene como punto de partida una serie de actividades profesionales que comencé a desarrollar a partir del año 2009. Fui contratado por *Instituto de Estudios, Formación y Capacitación de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación* (IEFyC – UEJN) para sumarme a una serie de proyectos de investigación, en marcha, sobre *condiciones y medio ambiente de trabajo* (CyMAT) dentro de la justicia nacional y federal, así como también para dictar cursos de capacitación vinculados a distintas temáticas. En ambas actividades debía contactarme y trabajar en conjunto con las diferentes comisiones internas, las cuales me iban comentando sus apreciaciones respecto a la situación del fuero en el que se encontraban sosteniendo sus tareas gremiales, y también algunas cuestiones básicas para familiarizarme con el entorno al cual comenzaba a aproximarme.

Percibo todavía el entusiasmo con el que escuchaba las historias y descripciones de esos dirigentes y militantes gremiales, las cuales despertaban en mí preguntas y motorizaban proyectos de investigación imaginarios sobre diferentes ribetes acerca del funcionamiento del Poder Judicial. Sobre todo por la naturalidad con la que describían ciertos problemas que yo interpretaba como cargados de significancia sociológica y para ellos sólo eran un hecho cotidiano más.

Recuerdo particularmente dos que vale la pena describir. La primera de estas historias está vinculada a una serie de reuniones que se organizaron para armar un proyecto de investigación sobre CyMAT en los juzgados nacionales y federales de la CABA. En estos encuentros los delegados iban describiendo situaciones por las que transitaban los empleados judiciales girando, muchas de ellas, en torno a situaciones de violencia y acoso laboral por parte de las autoridades.

El caso que llamó mi atención consistía en el de un magistrado que les había armado sumarios a varios de sus empleados y los guardaba en un cajón de su escritorio. A partir de ese momento los “apretaba” convocándolos a su despacho abriendo el cajón y mostrándoles el expediente con sus nombres “guardados” en su oficina.

La comisión interna intervino frente a esta situación realizando una “volanteada” dentro del edificio en donde el juzgado estaba ubicado. Se empapeló el edificio con un volante “mariposa” que decía simplemente “Dr. XXXXXXXX BASTA DE SUMARIOS RIDÍCULOS”. Lo que llamó la atención de los miembros de la comisión interna, luego de realizada la intervención, era que muchos empleados judiciales se les acercaban y les decían que la acción había sido muy fuerte “porque se habían metido con lo peor que se podían meter en relación a un magistrado, su nombre”.

La otra situación está vinculada a la figura del meritorio el cual asocio, debido a mi propia experiencia personal, a la del docente ad honorem universitario.<sup>2</sup> Una de las cosas que despertó poderosamente mi curiosidad era que tanto desde la UEJN, como desde algunos funcionarios y magistrados se referían a ellos como los anti-ñoquis pero tratando de representar cosas absolutamente distintas. Desde los representantes de los trabajadores condenando esta situación, y desde el otro sector comparándose con otros poderes del Estado y manifestando con cierto orgullo que el Poder Judicial no tiene personas que cobran y no trabajan, sino que trabajan pero no cobran.

En el transcurso de distintos encuentros formales e informales en donde se relataba la experiencia de lucha vinculada a los meritorios me enteré que existía un poema dedicado a esta figura al cual tuve acceso y pude leer. En el mismo se relata cómo el meritorio se ruboriza cada vez que se le permite llevarle algo al juez, y cómo a su vez calla el desear cobrar por el trabajo que realiza.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> El 6 de julio de 2006, el plenario del Consejo de la Magistratura decidió terminar con esta figura por unanimidad. De todas formas, la lucha por la eliminación de la figura del meritorio había empezado mucho antes. Hubo acampes frente a tribunales y el secretario general del gremio, Julio Piumato, llegó a declararse en huelga de hambre por este tema.

<sup>3</sup>Gurruchaga Daniel Hugo, <https://vivenciashumorysentimientos.wordpress.com/>

Las dos situaciones relatadas, y otras tantas que podría desarrollar, siempre me remitían a las discusiones e investigaciones producidas por Pierre Bourdieu<sup>4</sup> y orientadas hacia los campos de producción cultural y las disputas por la obtención de lo que el sociólogo francés llamaba capital simbólico. Cómo el conocimiento, el reconocimiento, el status, el prestigio, las jerarquías y los actos desinteresados se expresaban en los puntos de vista de los sujetos. En efecto, en uno de ellos evaluar una “volanteada” gremial como muy fuerte ya que asocia un nombre de una autoridad con una acción indigna. Estrategia llevada adelante, además, en el ámbito de desempeño profesional del denunciado y por ende poniendo en conocimiento del acto reprochable a sus pares. En el otro, considerar que el meritorio calla su deseo de cobrar por el trabajo que realiza. Lo que Bourdieu llamaría el tabú de la explicitación.

Las situaciones relatadas llevaron a preguntarme cuáles eran las formas que asumían las disputas por el capital simbólico en el caso de los miembros de la Justicia nacional y federal. También cuáles eran las reglas que estructuraban las interacciones y disputas en los distintos fueros y juzgados / instancias y cómo se expresaban las cuestiones simbólicas hacia el interior de las mismas.

### *1.2) Escuela Judicial y después...*

Estas preguntas iniciales se fueron afinando aún más a partir de mi experiencia docente en la Escuela Judicial del Consejo de la Magistratura de la Nación. En el *Programa de Formación de Aspirantes a Magistrados* (PROFAMAG) tengo a cargo el dictado de dos módulos. Uno vinculado a *sociología de las organizaciones*, y el otro a *metodología de la investigación*. Siempre, en el primer encuentro de cada uno de estos módulos, les pregunto a los estudiantes qué tipo de problemas creen que una materia de este tipo permitiría resolver en su futuro desempeño como magistrados. Generalmente obtengo este tipo de comentarios: “¿Por qué al que labura bien, se lo llena de trabajo intrascendente, casi como si fuese un castigo y no existe la posibilidad real de castigar al que verdaderamente trabaja mal?”, “¿por qué las autoridades no jerarquizan las tareas que realizan sus empleados?”, “¿Por qué, por culpa de los que no quieren trabajar, aquellos que se forman y les interesa su trabajo no pueden ascender ni avanzar en la carrera judicial?”,

---

<sup>4</sup> Bourdieu Pierre, *Razones prácticas*, Anagrama, Madrid, 2002. Sobre todo capítulos IV, V y VI.

“¿Por qué existe tan poco compromiso con el trabajo realizado, por qué la gente se retira antes de la oficina?”<sup>5</sup>

Todas estas preguntas fueron literalmente realizadas por empleados, funcionarios y magistrados<sup>6</sup> judiciales que se encuentran cursando o ya terminaron el PROFAMAG. Es importante señalar también que preguntas similares se repiten en todo el país, debido que este programa es realizado por judiciales de todas las provincias de la Argentina. Preguntas que refieren a aspectos simbólicos como puede ser el compromiso, el reconocimiento, el conocimiento como algo opuesto a no querer trabajar o el no querer formarse como lo contrario a la carrera judicial.

Lo interesante de estas preguntas es también lo que Howard Becker define como el aspecto moral de las representaciones. Según su criterio, los problemas más interesantes en términos sociológicos refieren al análisis de situaciones en donde las personas sostienen que en sus ámbitos cotidianos de trabajo las cosas no son como deberían ser.<sup>7</sup> Cuestión doblemente interesante si además consideramos que aquellos que se plantean este tipo de preguntas no ven como un problema que sus anhelos puedan llegar a realizarse. Podría decirse entonces que para una importante mayoría de los cursantes del PROFAMAG los aspectos vinculados al reconocimiento, el conocimiento, la entrega y el desinterés debieran estar presentes pero no lo están o, en el mejor de los casos, no se encuentran lo suficientemente extendidos dentro de la estructura judicial. Pero además, no veían como problemático etiquetar a otros miembros del Poder Judicial como vagos, faltos de compromiso, etc.

En este sentido, los debates que suscitaban ese tipo de preguntas generaban muchas veces dentro del aula un clima que Joseph Gusfield podría haber etiquetado como de *cruzada simbólica* cuando

---

<sup>5</sup> Es importante señalar que retirarse “antes” no supone abandonar el lugar de trabajo, valga la redundancia, “antes” que finalice el horario reglamentario, sino no quedarse más allá de la finalización de este último.

<sup>6</sup> Son considerados empleados del Poder Judicial los cargos de escribiente auxiliar, escribiente, oficial, oficial mayor y jefe de despacho. Los funcionarios son el prosecretario y el secretario y los magistrados los jueces de cualquier instancia. Es importante señalar que los magistrados que cursan el PROFAMAG generalmente son jueces subrogantes, jueces de primera instancia que aspiran a un cargo en la cámara y/o jueces de las distintas justicias provinciales.

<sup>7</sup> Becker Howard, *Para hablar de la sociedad: la sociología no basta*, Siglo XXI, Buenos Aires, 2015, Cap. VIII.

eran expuestas al pleno de la clase. Los enojos con los que muchas veces se defendían ciertas posturas afloraban con una impronta mucho más puritana cuando eran puestas en cuestión tanto desde mi rol docente, como parte de otros asistentes al curso.<sup>8</sup> Es más, podría decirse que el enojo era mayor con los judiciales que ponían en cuestión esas posturas ya que se buscaba cierta complicidad hacia el interior del grupo de pertenencia que en algunos no era obtenida. Se podía aceptar mi mirada como docente, ya que en definitiva no era judicial, pero no la del par o colega. Avanzada la discusión, sino se acercaban posiciones, algún miembro del grupo que defendía las posturas más extremas decía “...lo que pasa es que ustedes deben ser de seguridad social o de laboral...”.

Con el tiempo, logré entender que esa afirmación buscaba clausurar la discusión restaurando la armonía entre pares. En efecto, tanto el fuero de la seguridad social como el laboral tienen exámenes para el ingreso y para los ascensos de empleados y funcionarios. En este sentido, los dichos citados trataban de establecer que el problema no era que ellos no estaban de acuerdo, sino que ya tenían mecanismos de reconocimiento del desempeño.<sup>9</sup>

En función de lo experimentado, el problema de investigación que fui construyendo fue decantando en una pregunta acerca de los motivos por los cuales determinadas percepciones compartidas acerca del mal funcionamiento, o de situaciones no deseadas dentro de la oficina judicial, tienen un anclaje tan fuerte y con tanta regularidad en las representaciones de los sujetos. Y también, en relación a lo planteado anteriormente, si en definitiva los problemas mencionados no son la forma de expresión de los mecanismos de regulación y mantenimiento del orden que posee la propia estructura organizativa. En este caso, el Poder Judicial de la Nación.<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup>Gusfield Joseph, *Symbolic Crusade: Status Politics and the American Temperance Movement*, University of Illinois Press, Urbana, 1963. Si bien este tema será tratado más adelante, es importante señalar aquí que los estudiantes iban cambiando sus posturas a lo largo del curso. Tanto del módulo de sociología de las organizaciones, como el de metodología de la investigación tienen como uno de sus objetivos principales que se intente desnaturalizar ciertos problemas y situaciones que se dan hacia el interior de la oficina judicial.

<sup>9</sup> Como se verá más adelante, esta distinción entre fueros a partir de ciertas clasificaciones de orden simbólico también existe entre instancias e incluso hacia el interior del mismo juzgado.

<sup>10</sup> Ver Cefaï Daniel, “Investigar los problemas públicos con y más allá de Joseph Gusfield”, en Gusfield Joseph, *La cultura de los problemas públicos*, Siglo XXI, Buenos Aires, 2014, pp. 11 – 58.

Es claro que si bien hay cierto consenso dentro de los cursantes del PROFAMAG que las situaciones planteadas son problemas que los afectan, es cierto también que no parecieran ser discusiones de superficie o, mejor dicho, que se encuentren hoy en la agenda pública de discusión con la fuerza que se plantean hacia el interior del aula. En este sentido, indagar acerca de los motivos por los cuales el problema no emerge con más fuerza es adentrarme en el plano de las relaciones de poder y de las asimetrías que existen entre los grupos, así como también de los medios que disponen para visibilizar o acallar la discusión.

Posicionarme en este plano de indagación es avanzar también sobre preguntas que incluyan a los distintos ámbitos de representación de empleados, funcionarios y magistrados y las posibles disputas de intereses que atraviesan a las distintas organizaciones que representan a los sujetos analizados. En este contexto, distintas preguntas emergen frente a esta situación. Por ejemplo, ¿cuáles son los recursos con los que cuentan las distintas organizaciones para movilizar adhesiones en pos de sus intereses y hacer visibles los problemas que consideran legítimos? ¿Cómo expresan públicamente su compromiso con el problema planteado y su posible solución? ¿Cómo se manifiesta la tensión entre la necesaria garantía del disenso y el mantenimiento del orden organizacional que vincula a la autoridad con sus subordinados?<sup>11</sup>

### *1.3) El problema de la autoridad en el Poder Judicial*

Las formas que adquieren los vínculos entre jefes y subordinados tienen una división bien clara en términos formales dentro del Poder Judicial. Sólo habría que aclarar que los magistrados, en cualquiera de las instancias no sólo tienen la última palabra respecto de lo jurisdiccional, sino que también lo tienen respecto a cuestiones administrativas. Por ejemplo las distintas Cámaras de Apelaciones tienen el de avalar la contratación de nuevos empleados que, según el caso, podrían beneficiar o perjudicar a los juzgados de primera instancia que dependen de ella.

---

<sup>11</sup> Ver Cefai Daniel, *Op. Cit.*, pp. 32 – 34.

De todas formas, no son ese tipo de disputas o posibles conflictos los que aquí más interesan, sino aquellos que expresan más claramente las disputas simbólicas aludidas en los párrafos anteriores.<sup>12</sup> Por ejemplo los jueces de primera instancia esperan de muchas formas la aprobación de la cámara. De sus bocas pueden escucharse frases del tipo “esperemos a ver qué dice la cámara”. De esta manera pueden dilatar la firma de sentencias que transitan la misma senda argumentativa para ver cómo se expide la cámara respecto de un caso particular ya elevado. También hacer una distinción entre “me confirmaron el fallo” o “nos rechazaron el fallo”, en donde se distribuyen las culpas del fallo adverso y se capitaliza individualmente la ratificación.

Una primera distinción que generalmente hacen algunos de los empleados, funcionarios y magistrados que han cursado el PROFAMAG es que en primera instancia está la “trinchera” y en la cámara está el “laboratorio”. Sería algo así como una demarcación entre obreros e intelectuales. Esta distinción simbólica opera fuertemente entre los que trabajan en un espacio y en el otro. Así, por ejemplo, puede escucharse “nosotros arreglamos las cagadas que se mandan en primera instancia” o “en cámara no laburan... que vengan acá un día para saber lo que es la trinchera”.

En esta línea un magistrado que cursó el PROFAMAG me comentó que ascender a camarista suponía para él una suerte de “frutilla del postre” para su carrera. Sería abandonar “la trinchera para estar más tranquilo y tener más tiempo para poder pensar sobre los casos que se presentan”. Otra funcionaria comentaba también que “los fallos comentados que se publican en revistas especializadas son generalmente de cámara y no de primera instancia. Si querés que te comenten tenés que ser camarista.”

Este tipo de distinciones plantean un primer tipo de tensión en torno a la instancia en la que se encuentran desarrollando sus actividades los sujetos. Primera instancia como “la trinchera” y la cámara como “el laboratorio” funcionan como categorías nativas que delimitan el espacio, el status y las jerarquías de los actores. Habilitan también disputas y tensiones entre los judiciales, en donde, a mismos cargos no es lo mismo desempeñarse en uno o en otro. En términos

---

<sup>12</sup> No estoy afirmando que en la decisión de contratar nuevos empleados no puedan expresarse conflictos de orden simbólico, sino que estas decisiones pueden tener otros factores que juegan un rol más protagónico.

simbólicos no es lo mismo ser *jefe de despacho* en un juzgado que en una vocalía de la cámara, incluso siendo el primero abogado y el segundo no.

Existe un segundo tipo de tensión hacia el interior de los propios juzgados o de las vocalías que se pueden definir en función del tipo de tareas realizadas. De esta forma, se vive como un premio redactar proyectos de sentencia y como una degradación atender mesa de entradas. En este sentido, los beneficios simbólicos de las tareas con mayor reconocimiento no necesariamente se reparten en función de las jerarquías formales. Por ejemplo tareas con mayor reconocimiento pueden estar siendo realizadas por judiciales con cargos bajos, y, a la inversa, personas con cargos altos pueden estar realizando tareas con poco reconocimiento. Esto genera conflictos entre los mismos empleados y, entre estos últimos y los funcionarios y magistrados en relación a cómo se reparten y se asignan las tareas.

#### *1.4) Recapitulando. Autoridad, división del trabajo y carrera judicial.*

Lo planteado me permite retomar algunas de las preguntas planteadas por los estudiantes del PROFAMAG y reinterpretarlas en función de lo dicho en los párrafos anteriores. Por ejemplo, “¿Por qué al que labura bien se lo llena de trabajo intrascendente, casi como si fuese un castigo, y no existe la posibilidad real de castigar al que verdaderamente trabaja mal?” Es posible suponer que existe una crítica a la persona que asigna las tareas, seguramente el pro-secretario y/o el secretario. Además, el cuestionamiento supone que dentro de un juzgado existen tareas intrascendentes. ¿A qué tipo de tareas se refieren?, ¿tal vez aquellas que no requieren algún tipo de conocimiento jurídico?

Como voy a desarrollar más adelante, uno de los principales motivos de conflicto entre los subordinados y la autoridad gira en torno a la división del trabajo y la asignación de tareas. Existe hacia el interior del Poder Judicial una suerte de distinción entre trabajo intelectual y trabajo manual que lleva a evaluar como reconocimiento o falta de reconocimiento por parte de

funcionarios y magistrados hacia los empleados en función del lado de la división en que los primeros los colocan luego de la asignación de tareas.<sup>13</sup>

En el apartado mencionado también desarrollaré cómo las disputas y conflictos no se expresan solamente en las relaciones entre la autoridad y sus subordinados, sino también en las relaciones entre empleados. En la pregunta del párrafo anterior podemos ver que existe una clasificación entre aquellos que trabajan bien y trabajan mal, o bien, por ejemplo también se preguntan “¿por qué, por culpa de los que no quieren trabajar, aquellos que se forman y les interesa su trabajo no pueden ascender ni avanzar en la carrera judicial?” o también “¿por qué existe tan poco compromiso con el trabajo realizado, por qué la gente se retira antes de la oficina?”

Esas formas de clasificación que tienen algunos estudiantes del PROFAMAG establecen asociaciones entre el querer formarse y el interés por el trabajo, mientras que existen otros empleados que ocuparían el polo contrario. Dentro de esta clasificación puede mostrarse como una característica de aquellos que se encuentran dentro del primer grupo el hecho de extender la jornada laboral mucho más de lo que lo estipula el reglamento. Estos empleados, generalmente atribuyen la culpa por no poder ascender a aquellos que trabajan mal y no están interesados en el trabajo.

En el reconocimiento de las situaciones que algunos estudiantes del PROFAMAG definen como problemáticas, podemos distinguir un sistema de categorías que les permiten definir los acontecimientos. Como trataré de mostrar más adelante el problema de la “carrera judicial” es el centro del sistema mencionado y en donde emerge el hecho que, según el criterio de los sujetos, es un tema que debiera preocuparle a todos, y por el que las autoridades no hacen demasiado para solucionarlo o mínimamente encaminarlo.

Es interesante entonces analizar las formas en que los sujetos atribuyen responsabilidades y las formas mediante las cuales consideran que el problema puede solucionarse. En primer, y como se verá más adelante, existe cierta cultura de la responsabilidad en donde los problemas son debido a elecciones voluntarias de los individuos -“no quieren trabajar”, “no quieren ascender”, “no tienen responsabilidad”- y en donde los problemas se solucionan, según los actores, con “nuevos

---

<sup>13</sup> En este sentido, recuerdo otra pregunta de un estudiante del PROFAMAG “¿por qué las autoridades no jerarquizan las tareas que realizan sus empleados?”.

reglamentos y una estructura clara de premios y castigos”. Cuestión que vuelve a expresar cómo los sujetos colocan los problemas en el plano de la elección individual y muestra también cómo para ellos las responsabilidades estructurales, es decir, aquella que contempla a las instituciones, su historia y su forma de organización están completamente ausentes.<sup>14</sup>

Lo dicho me lleva a formular una serie de preguntas de investigación que considero relevantes. ¿Cómo definen, aquellos que aspiran a ser magistrados, los problemas más importantes que según su evaluación tiene el Poder Judicial?, ¿cómo los analizan? Y ¿cómo consideran que pueden ser solucionados? Considero además que en el análisis de las respuestas que dan los sujetos es posible reconstruir un sistema de categorías y definiciones que pueden mostrar una faceta de lo que puede llamarse *cultura judicial*.

## **2) Emergentes de los casos planteados por los estudiantes.**

### 2.1) Cuestiones generales y metodológicas.

Una lectura inicial de los problemas traídos a discusión por parte de los estudiantes del PROFAMAG, abre la posibilidad de plantear una primera clasificación a partir de los temas que se repiten con cierta regularidad en todas las cámaras federales. En este sentido, en el presente apartado se va a realizar una descripción de los problemas en función de una serie de dimensiones construidas a partir del análisis de la información.

Antes de comenzar es necesario mencionar con qué información se trabajó para poder llevar adelante el análisis mencionado. Tanto para el módulo de *metodología de la investigación*, como el de *sociología de las organizaciones*, el trabajo final tenía como punto de partida que cada uno de los cursantes llevara un diario personal en donde volcara los distintos problemas con los que se enfrentaba cotidianamente en la realización de sus tareas cotidianas. Este diario era entregado luego de finalizada la primera semana de clases. Como parte de la devolución se le pedía al estudiante que eligiera alguno de los problemas allí planteados y lo desarrollara en términos descriptivos para la próxima semana. De esta forma, se obtenían descripciones en profundidad

---

<sup>14</sup>Gusfield Joseph, *La cultura de los problemas públicos*, Siglo XXI, Buenos Aires, 2014, pp. 66 – 92.

acerca de cómo se representaban los problemas que para ellos eran significativos, sus propias evaluaciones, juicios de valor y supuestos sobre los mismos. Es importante aclarar que se bien la tarea docente consiste en encaminarlos hacia un planteo objetivo a partir de una serie de devoluciones sucesivas, no es ese el material que va a ser analizado, sino el “work in progress” que es donde más claramente se pueden visualizar las representaciones aludidas.

Los materiales sobre los que se trabajó provienen de un curso de *sociología de las organizaciones* y un curso de *metodología de la investigación* dictados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Plata, Quilmes, Córdoba, Mendoza, Misiones, Corrientes, Comodoro Rivadavia, General Roca, Santa Fe, Tucumán y Salta. Se trata entonces de 24 cursos, doce de cada módulo. Se trata de 487 alumnos de los cuales 341 pertenecen al Poder Judicial de la Nación. Esto se debe a que abogados matriculados también pueden realizar el curso, así como también miembros de los Ministerios Públicos y de los Poderes Judiciales de la provincias. De todas formas, no está de más aclarar, que los materiales analizados provienen sólo de los empleados, funcionarios y magistrados del PJN.

Lo interesante es que más allá de ciertas variaciones, existen una serie de problemas que se repiten en todas las sedes en donde los módulos se dictaron y que emergen por lo tanto como problemáticas compartidas que es necesario analizar.

Por último, y no por eso menos importante, la información presentada y analizada corresponde a una visión respecto de la organización y funcionamiento del Poder Judicial de la Nación que es la de aquellos que realizaron o se encuentran realizando del Programa de Formación de Aspirantes a Magistrados (PROFAMAG). En este sentido, sus dichos y sus formas de clasificación pueden no estar presentes en empleados, funcionarios y magistrados judiciales que no se encuentran dentro del PROFAMAG. Incluso hacia el interior del programa mismo. En este trabajo se están tomando como objeto de estudio una serie de problemas que aparecen con regularidad en todas las regiones en donde se dictaron los módulos mencionados. No está de más aclarar que los problemas que van a ser trabajados no son los que proporcionalmente más aparecen, sino los que más regularmente se repiten en todo el país.

## 2.2) Análisis de los emergentes.

En primer lugar podemos presentar cómo se expresan las disputas por el capital simbólico hacia el interior de juzgados y vocalías a las que se hizo alusión más arriba. La forma más elemental en que esta se presenta es a partir de las formas de clasificación que utilizan los estudiantes, a la hora de caracterizar a los empleados del Poder Judicial de la Nación y de las cuales pueden desprenderse luego todos los problemas que ellos relatan.

Según los estudiantes existirían dos grupos de trabajadores judiciales bien diferenciados. El primero de ellos conformados por personas jóvenes -de hecho es denominado “los jóvenes”- con estudios en curso o finalizados en derecho, con mucha vocación de servicio y ganas de progresar en términos individuales. El segundo, denominado como “los viejos”, conformado por personas con mucha antigüedad en el PJN, sólo con estudios secundarios completos, sin vocación de servicio y sin ganas de progresar. Rápidamente puede apreciarse cómo un grupo es definido y realzado a partir de características vinculadas al conocimiento y al desinterés.<sup>15</sup> Sobre todo, en el caso de este último, a la vocación que supone para los estudiantes brindar un buen servicio de justicia.

Según la mirada de los cursantes el primero de los grupos es claramente minoritario frente al segundo y esto es lo que permite afirmar que las cosas no son cómo tendrían que ser, expresando además un imaginario que los coloca como un grupo de parias que no sólo debe disputar el reconocimiento frente a los otros, sino que además según su visión tanto el sindicato, como los magistrados, toman partido por “los viejos” por distintos motivos. En el caso de los primeros porque según su visión al ser *los viejos* el grupo mayoritario es sobre el cual el gremio sostiene su poder. En el caso de los segundos, el argumento esgrimido con mayor regularidad es que “la mejor forma de deshacerse de un incompetente es ascenderlo” o “no darle tareas porque seguro las hace mal”. De esta forma según la visión de los cursantes de la PROFAMAG los más competentes son los que están sobrecargados de trabajo.

---

<sup>15</sup>Ver Bourdieu Pierre, *¿Es posible un acto desinteresado?*, en Bourdieu Pierre, “Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción”, Anagrama, Barcelona, 1997, pp 139 – 148..

Según la mirada de los cursantes las disputas también giran en torno el tipo de tareas realizadas, y en algunos casos los cargos ocupados. Respecto a este último tema abre una discusión torno a la valoración que otorgan los actores al lugar de trabajo. En relación a las tareas, cualquiera que suponga algún tipo de rutina o el trabajo físico sea un requisito excluyente (trasladar expedientes), también la atención al público es rechazada por ambos grupos según la evaluación de los actores. Ambos grupos prefieren tareas en donde se pongan en juego otro tipo de competencias vinculadas al trabajo intelectual. En el caso de los primeros porque sus conocimientos en derecho, fruto de estar estudiando o haber estudiado derecho, “los predispone naturalmente” para hacerlas. En el caso de los segundos porque ellos ya “pagaron el derecho de piso” y no les corresponde realizar tareas propias de quienes recién ingresan. Según los cursantes del PROFAMAG suelen decir “recién entran y ya están redactando proyectos de sentencia... ¡¡¡A quién le ganaron!!!”.

El caso paradigmático respecto de la disputa por los cargos se da en segunda instancia, vinculada a la función de *Relator*. El Relator en términos escalafonarios ocupa el cargo de Jefe de despacho y tiene una relación muy estrecha y cercana con los distintos camaristas debido a las características de las tareas que realiza. En términos generales podemos decir que trabaja directamente con el Magistrado los borradores de los fallos, por lo cual es una tarea que supone una gran cantidad de trabajo intelectual.

Lo interesante es que cuando aparecen vacantes para estos cargos, personas que tienen cargos superiores, como es el caso de los prosecretarios, quieren cumplir la función aunque formalmente corresponda a un cargo inferior. Puede verse aquí otra de las dimensiones de lo simbólico como es el hecho de que la jerarquía, en este caso de la función, está recubierta de un prestigio que excede al escalafón y por ende a la remuneración.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Lo dicho abre la puerta para mencionar cómo esa distinción entre trabajo intelectual y trabajo manual hacia el interior de los juzgados, se expresa también entre primera y segunda instancia. Cómo ya se dijo uno es considerado la trinchera y el otro el laboratorio, quedando bien en claro donde se pica la piedra y en donde se piensa. En este sentido, es interesante señalar que los fallos que se publican en revistas especializadas son los de Cámara. Es muy raro que publique uno de primera instancia.

Estos temas abren, como ya se planteó más arriba, una crítica velada a la autoridad. En primer lugar porque son los magistrados quienes deciden cómo se asignan las tareas y también quiénes cumplen determinadas funciones dentro de la estructura del juzgado o la vocalía. Detrás de los planteos de la necesidad de una nueva organización de los juzgados para su mejor funcionamiento, se cuela una crítica al ejercicio de la autoridad por parte de los Magistrados, sobre todo en lo que atañe a los criterios que utilizan para seleccionar a las personas para realizar tareas u ocupar cargos. En efecto, las cosas no son como tendrían que ser porque no se valoran ciertas aptitudes que tendrían estos jóvenes empleados. No los eligen para realizar las tareas, y ocupar los cargos, que “naturalmente les corresponden”.

### 3) Conclusiones.

La distinción que hacen los estudiantes entre los dos tipos de trabajadores judiciales deja planteada una suerte de tipología incompleta que nos ayuda a mostrar cómo los sujetos colocan a la elección individual y a la voluntad como principales causas de los problemas que plantean. Por ejemplo si definimos a los denominados *jóvenes* y *viejos* a partir de dos de las características que ellos dan, como pueden ser el *compromiso por el servicio de justicia* y la *formación en derecho*, podemos observar que los estudiantes clasifican a los trabajadores judiciales sólo contemplando dos de las cuatro posibilidades dentro del espacio de propiedades.

	Compromiso con el servicio de justicia	
Formación en derecho	Sí - Sí	No - Sí
	Sí - No	No - No

En efecto, en su caracterización sólo existen los grupos que poseen los dos atributos o que no los poseen. No existen, en sus descripciones, empleados judiciales que alternen presencia con no presencia de los atributos mencionados.<sup>17</sup> A modo de hipótesis es posible plantear que el quitarles

---

<sup>17</sup>De todas formas, esta falta aparece soslayadamente cuando describen algunos de los conflictos que consideran más importantes hacia el interior de los juzgados. Por un lado, no se les asignan tareas porque las hacen mal y por el otro pelean por cumplir funciones que suponen una carga de trabajo importante como se supone que es la que debe

entidad a estos tipos de empleados judiciales permite hablar de *jóvenes* y *viejos*. También permite borrar los efectos de la institución sobre los sujetos. En otras palabras, desde esta forma de ver y clasificar al empleado judicial *los viejos* nunca fueron *jóvenes*. Nunca tuvieron intenciones de formarse y desde el primer día de trabajo no les importó el servicio de justicia. De esta forma, los problemas quedan del lado de la voluntad individual y la propia estructura institucional es pensada como ajena a las características que poseen los empleados del PJN.

Así, las percepciones compartidas acerca de situaciones no deseadas dentro de la oficina judicial nunca son pensadas como la forma de expresión de los mecanismos de regulación y mantenimiento del orden que posee la propia estructura organizativa. Así el problema de la “carrera judicial” queda relegado a una serie de arbitrariedades individuales en donde se premia al que no se lo merece y que sólo se solucionaría según los sujetos, “creando un reglamento estructure un régimen de ingresos y ascensos en función del mérito y la capacidad”.<sup>18</sup> En otras palabras, por distintos motivos basados en la conveniencia tanto el gremio como las autoridades eligen a los que no tienen compromiso con las tareas realizadas. Se eclipsa de esta forma cómo la institución convierte a los sujetos en lo que son por lo que cabría preguntarse si los *jóvenes* de hoy no serán los *viejos* de mañana. En otras palabras, “*Borges nunca fue bebé*”.

---

realizar *el relator*. Además, y más allá de los puntos ciegos que poseen las representaciones e imaginarios de los sujetos, es claro que la valoración positiva de un tipo de tareas en detrimento de las otras se siguen expresando incluso en esta contradicción.

<sup>18</sup> No está de más recordar que existe la ley de ingreso democrático al Poder Judicial de la Nación que todavía no fue implementada.