

2010 – Nº1 – Tomo 1

# Revista Taripawí

Revista Semestral de estudios sobre Sociedad y Justicia

Instituto de Estudios, Formación y Capacitación de la Unión  
de Empleados de la Justicia de la Nación

IEFYC

**Precariedad laboral y organización del  
trabajo en el Fuero Penal Ordinario**

*Por Lic. Juan José Nardi*

**Precariedad laboral y organización del trabajo en el Fuero Penal Ordinario.<sup>1</sup>**

**Juan José Nardi (IEFyC-UEJN)**

**Resumen:**

La delegación implícita de tareas con la consecuente sobrecarga de trabajo para los empleados es más difícil de cuestionar cuando la inestabilidad laboral, producto de la precariedad en la modalidad de contratación, genera una relación de dependencia frente a las autoridades. En el presente artículo mostraremos cómo los contratos e interinatos se han convertido en un factor estructural de la organización del Fuero Penal Ordinario que posibilita el trato discrecional a los empleados. Por ejemplo, la no asignación de labores como método de castigo y/o el cambio arbitrario de funciones, también aspectos positivos como posibilidades de ascensos de las autoridades hacia sus empleados.

**Palabras clave:** Precariedad laboral, Organización del trabajo, Poder Judicial.

**Abstract:**

The implicit delegation of tasks with the consistent overload of duties for the employees is more difficult to question when the labor instability, product of the precariousness in the modality of contracting, generates a relation of dependence to the authorities. In the present article we will show how the contracts have turned into a structural factor of the organization of the crime Ordinary Jurisdiction that makes the discretionary treatment possible to the employees. For example, not assignment of labors like method of punishment and / or the arbitrary change of functions, also positive aspects like possibilities of ascents of the authorities towards his employees.

**Key words:** Labor precariousness, work organization, Judicial Branch.

**Juan José Nardi:** Licenciado en Sociología y Maestrando en Investigación en Ciencias Sociales (Facultad de Ccias. Sociales -UBA). Docente de Teoría Sociológica en la Carrera de Sociología (FSoc-UBA). Se desempeñó como consultor en organismos públicos. Investigador y Formador del IEFyC-UEJN. Publicó (en colaboración) el libro *Aprendiendo Sociología. La impronta de la Carrera en la Experiencia de los Estudiantes* y diversos artículos en revistas especializadas sobre Sociología de la Ciencia y del Trabajo.

---

<sup>1</sup> Agradezco los comentarios de la Prof. Ana Eva Ziliani. No está de más aclarar que la eximo de cualquiera de los errores u omisiones que puedan existir en el presente artículo.

## Introducción

El presente trabajo tiene su origen en un pedido de la Comisión Interna del Fuero Penal de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación al Instituto de Estudios, Formación y Capacitación del mismo sindicato para realizar una encuesta a los trabajadores del fuero. La misma buscaba relevar las condiciones y expectativas laborales de los empleados, encuadrada, a su vez, en la estrategia general del gremio: implementación de un sistema de ingreso democrático a la justicia, respeto de la carrera administrativa y la adecuación del régimen disciplinario.

El cuestionario era auto-administrado y consistía en una batería de 11 preguntas. El sector del Fuero con el que trabaja la mencionada comisión Interna cuenta con 1500 empleados y se estimaba que contestarían al mismo por lo menos 500 trabajadores. Sin embargo, fue contestado por sólo 30 empleados. Cuando los miembros de la Comisión Interna retiraron los cuestionarios, la gran mayoría fueron devueltos en blanco por los empleados diciendo que no los contestaban porque no querían tener problemas con las autoridades.

La existencia de contratos eventuales en el fuero facilita el trato discrecional -maltrato, sobrecarga de tareas, la no asignación de labores como método de castigo y/o el cambio arbitrario de funciones, también aspectos positivos como posibilidades de ascensos- de las autoridades hacia sus empleados. La no respuesta al cuestionario y la justificación que acompañaba a la devolución de los mismos en blanco, fue tomada como un indicador de que realmente existía un problema en esta línea que merecía ser indagado.<sup>2</sup> La Comisión viene trabajando sobre esta hipótesis para desarrollar el trabajo político al interior del Fuero. El objeto de este artículo es profundizar el análisis de la misma como un problema de investigación que a su vez pueda contribuir a la práctica política.

Según lo expuesto se comenzó a trazar una estrategia entre los miembros de la Comisión Interna y algunos inte-

---

<sup>2</sup> Nos estamos refiriendo aquí a un problema de investigación. En términos políticos el problema existe en parte de las cuestiones que la actividad militante de la comisión enfrenta todos los días.

grantes del instituto acerca de cómo desarrollar un relevamiento que permita obtener los datos buscados a partir de otra aproximación a la temática y al objeto.

El primer fruto de este trabajo fue la ponencia presentada en el Pre-Aset 2009 con el título *Precariedad laboral y violencia laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo en Fuero Penal Ordinario* (Nardi et al, 2009). En el presente artículo intentaremos retomar algunos de los puntos de aquel trabajo tratando de integrar al análisis sistematizaciones previas dentro de la temática. (Piumato, 2008) y (CIEL-PIETTE CONICET, IEFyC-UEJN, 2010)

### **Retomando algunos trabajos previos: las condiciones de trabajo en el fuero penal**

En relación al trabajo planificado con el grupo de investigadores del CEIL-PIETTE CONICET dirigidos por el Dr. Neffa a partir de varias entrevistas realizadas con delegados de la Comisión Interna del Fuero Federal Penal de la UEJN, e integrantes del Instituto de Estudios, Formación y Capacitación y otros miembros del fuero, fueron identificadas fundamentalmente las siguientes dimensiones:

- a) La estructura organizacional de los juzgados: es descrita como excesivamente jerárquica, rígida, aislada, piramidal, autoritaria;
- b) Organización del trabajo y contenido de tareas: se considera que predomina un modo discrecional de asignar las funciones a los empleados y que faltan pautas claras en la definición del contenido de las tareas por parte de los secretarios de cada juzgado;
- c) Ingreso y promociones: se estima que hay una ausencia de reglas claras para el ingreso y las promociones o no se respeta la normativa vigente;
- d) Configuración y duración del tiempo de trabajo: con frecuencia la jornada de trabajo se extiende más allá del horario habitual y no es remunerada;
- e) Supervisión y evaluación de las tareas: existen quejas respecto del modo arbitrario de algunos funcionarios para supervisar y valorar las tareas de los empleados a su cargo y la frecuente falta de reconocimiento al

esfuerzo que implican las tareas realizadas por el personal.

- f) Delegación de funciones: que implica asumir tareas jurisdiccionales por parte del personal de categorías administrativas, o el desfasaje entre tareas prescriptas para cada puesto o función y tareas reales.

De la ponencia presentada en el congreso de Costa Rica podrían extraerse de las cuestiones generales planteadas en torno a las condiciones laborales del Poder Judicial, consideraciones específicas relacionadas al fuero penal ordinario. En la misma se sostiene que la forma de trabajo en la justicia -como en toda institución- posee un modelo organizacional instituido, tanto explícita como implícitamente, que influye decisivamente sobre la actividad que desarrollan sus miembros.

En este caso, la organización del trabajo en el sistema de Justicia ha sufrido muchas y variadas transformaciones las cuales tuvieron como denominador común una disposición vertical y fuertemente jerarquizada de la forma de organizar trabajo.

Esta característica se encuentra mediada por la delegación de tareas que impacta directamente en la organización del trabajo y que va mucho más allá de las competencias que en muchos casos le corresponden por reglamento al personal.

En este sentido, el desempeño como empleado más allá de los límites del reglamento es impensable bajo una organización del trabajo basada en el modelo taylorista y supone, sobre todo cuando esa delegación se encuentra implícita, relaciones de poder y sometimiento que atentan contra la salud psíquica y corporal de los trabajadores.

En este contexto, cubrir una gran cantidad de competencias asumiendo responsabilidades sin tener realmente una responsabilidad efectiva reconocida supone una forma de organización del trabajo en donde los criterios de formalización y reconocimiento efectivo de esta asunción están completamente ausentes. Se produce así, una diferencia entre el trabajo prescripto y el trabajo realmente ejecutado.

Recapitulando, de ambos trabajos podrían extraerse dos conclusiones generales:

- 1) Por un lado tenemos un sistema de delegación de funciones de los magistrados hacia los empleados, que rompe implícitamente con la organización explícita de la administración de la Justicia.
- 2) Por otro lado, nos encontramos con empleados que deben arbitrar, implícitamente, los conflictos que sobrevienen de la carga de esas competencias que oficialmente son de la jerarquía de los magistrados.

El trato discrecional al que hacíamos referencia en la introducción del presente artículo y su relación con la existencia de contratos eventuales en el fuero son, para nosotros, una dimensión importante de las dos características mencionadas y descritas en el párrafo anterior. En efecto, la delegación implícita de tareas con la consecuente sobrecarga de trabajo para los empleados es más difícil de cuestionar cuando la inestabilidad laboral, producto de la precariedad en la modalidad de contratación, genera una relación de dependencia frente a las autoridades. Si bien volveremos sobre este punto más adelante queremos decir que a partir de la interpretación de los datos relevados, los contratos e interinatos se han convertido en un factor estructural de la organización del Fuero Penal Ordinario que posibilita el trato discrecional a los empleados.

Es por eso que en los apartados que siguen vamos a tratar de explicar cómo impacta en la organización del trabajo, la forma en que se encuentran distribuidos los contratos en los juzgados de instrucción y correccionales.

### **Metodología utilizada**

Lo expuesto a continuación es un primer acercamiento al tema a partir de la recopilación y procesamiento de datos secundarios existentes en la página web del Poder Judicial de la Nación Argentina y una serie de entrevistas en profundidad acerca de las intervenciones de la Secretaría Gremial a la comisión interna del fuero.

Los datos utilizados para relevar los contratos existentes en las oficinas judiciales analizadas fueron las renovaciones que tendrán vigencia en el ámbito de competencia funcional de la Comisión Interna a partir del 30 de noviembre del corriente año. Se confeccionó una base de datos en la cual se tuvo en cuenta el tipo de juzgado, el número de juzgado, el cargo administrativo que figura en el contrato, el sexo del beneficiario y si tiene título universitario o no.

En relación a la organización del trabajo en los juzgados se entrevistó a los miembros de la Comisión Interna y se tomaron en cuenta las presentaciones administrativas que se realizaron ante la Cámara así como también los procesos de negociación que se llevaron adelante prestando especial atención a los juzgados en donde éstas se realizaron.

### **Presentación de los datos**

La Justicia Nacional en lo Criminal y Correccional está compuesta por la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional con tres secretarías y una prosecretaría que dependen de ella, cinco salas criminales y correccionales, cuarenta y nueve juzgados de instrucción, un juzgado de rogatorias, catorce Juzgados Correccionales, Siete juzgados de Menores, treinta Tribunales Orales en lo criminal y tres Tribunales Orales de Menores.<sup>3</sup>

La Comisión Interna de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación cuenta con dieciséis miembros y representa a la totalidad de los juzgados mencionados, exceptuando a los Orales, donde trabajan una 1500 personas. En

---

<sup>3</sup> Ver página web del Poder Judicial de la Nación. ([www.pjn.gov.ar](http://www.pjn.gov.ar)).

total trabajan unas 1500 personas. La misma se constituyó el 24 de setiembre de 2008.

Dentro de este universo existen unos 91 contratos eventuales que generan un conflicto gremial muy fuerte que es importante tener en cuenta. En un primer momento estos contratos fueron para causas puntuales y por cuestiones de excepcionalidad. ( por ejemplo cinco contratos por una derivación de la causa AMIA). A partir del año 2004 la cantidad de contratos fue creciendo hasta convertirse en una herramienta de precarización del trabajo en la Justicia Nacional en lo Criminal y Correccional causando serios problemas en la carrera administrativa. Esto se desprende del hecho que de estos 91 contratos sólo 5 contratos figuran como asignados a causas especiales según se desprende de la Resolución 3102/09 de la Corte Suprema de Justicia de la Nación.<sup>4</sup> Es por eso que es necesario analizar cómo se encuentran distribuidos los contratos en la actualidad:

IEFyC

**Cuadro 1: Distribución de los contratos según lugar de trabajo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Juzgados de Instrucción	40	44,0	44,0	44,0
Juzgados Correccionales	31	34,1	34,1	78,0
Cámara Nacional de Apelaciones en lo Criminal y Correccional	20	22,0	22,0	100,0
Total	91	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos suministrados por el Poder Judicial de la Nación.

<sup>4</sup> Además de ello se encuentran en vigencia hasta el 30/11/09 otros ocho contratos correspondientes a la denominada causa "Cromagnon" que a la fecha no fueron renovados.-

**Cuadro 2: Distribución de los contratos según el cargo del contratado**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Secretario	22	24,2	24,2	24,2
Prosecretario	30	33,0	33,0	57,1
Jefe de Despacho	20	22,0	22,0	79,1
Oficial	1	1,1	1,1	80,2
Escribiente	1	1,1	1,1	81,3
Escribiente Auxiliar	15	16,5	16,5	97,8
Medio Oficial	2	2,2	2,2	100,0
Total	91	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos suministrados por el Poder Judicial de la Nación.

Como puede verse en el **cuadro 1** el 78% de los contratos están distribuidos entre los juzgados de instrucción y los juzgados correccionales. En el **cuadro 2** se presenta la misma distribución de contratos pero según el cargo del contratado. Del mencionado cuadro se desprende que casi el 80% de los contratos se ubican en los cargos administrativos superiores -Secretario, Prosecretario, Jefe de despacho-. Otro dato a tener en cuenta es el significativo valor al

que ascienden los escribientes auxiliares (16,5%) en la distribución mencionada. En este sentido, es necesario desagregar los datos para ver cómo se distribuyen en los Juzgados de Instrucción y en los Juzgados Correccionales.

**Cuadro 3: Distribución de los contratos según el cargo del contratado en los Juzgados de Instrucción**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Secretario	11	27,5	27,5	27,5
	Prosecretario	21	52,5	52,5	80,0
	Jefe de Despacho	5	12,5	12,5	92,5
	Oficial	1	2,5	2,5	95,0
	Escribiente	1	2,5	2,5	97,5
	Escribiente Auxiliar	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos suministrados por el Poder Judicial de la Nación.

**Cuadro 4: Distribución de los contratos según el cargo del contratado en los Juzgados Correccionales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Secretario	2	6,5	6,5	6,5
	Prosecretario	1	3,2	3,2	9,7
	Jefe de Despacho	14	45,2	45,2	54,8
	Escribiente Auxiliar	14	45,2	45,2	100,0
	Total	31	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos suministrados por el Poder Judicial de la Nación.

Del **cuadro 3** se desprende que el 92,5% de los contratos en los Juzgados de Instrucción se ubican en los cargos administrativos superiores y en los Juzgados Correccionales (**cuadro 4**) el 98,2% se ubican en los cargos de Jefe de Despacho y Escribiente Auxiliar.

La asignación de contratos ya no obedece en la actualidad a las cuestiones excepcionales mencionadas en párrafos anteriores sino que no tiene ningún tipo de criterio. Además la asignación de contratos en los juzgados no se reparte equitativamente, habiendo juzgados que no tienen contratos frente algunos que tienen tres o más. (Ver **cuadro 5**). De los 49 Juzgados de Instrucción hay 13 juzgados que no tienen contratos. Si se tiene en cuenta que el argumento de las causas especiales ya no tiene peso a la hora de justificar los contratos hay que buscar los motivos de los mismos en otros factores.

**Cuadro 5: Distribución de contratos por juzgado según Lugar de trabajo**

	Lugar de trabajo			
	Instrucción		Correccional	
	Número de Sala/Juzgado		Número de Sala/Juzgado	
	Recuento	%	Recuento	%
Juzgado N° 1	2	5,0%	2	6,5%
Juzgado N° 2			4	12,9%
Juzgado N° 3	1	2,5%	2	6,5%
Juzgado N° 4	2	5,0%	2	6,5%
Juzgado N° 5	2	5,0%	2	6,5%
Juzgado N° 6	1	2,5%	2	6,5%
Juzgado N° 7	1	2,5%	2	6,5%
Juzgado N° 8			3	9,7%
Juzgado N° 9			2	6,5%
Juzgado N° 10			2	6,5%
Juzgado N° 11	2	5,0%	2	6,5%
Juzgado N° 12			2	6,5%
Juzgado N° 13	2	5,0%	2	6,5%
Juzgado N° 14			2	6,5%
Juzgado N° 15	1	2,5%		
Juzgado N° 17	2	5,0%		
Juzgado N° 21	1	2,5%		
Juzgado N° 22	1	2,5%		
Juzgado N° 23	1	2,5%		
Juzgado N° 24	1	2,5%		
Juzgado N° 25	1	2,5%		
Juzgado N° 28	1	2,5%		
Juzgado N° 31	2	5,0%		
Juzgado N° 32	1	2,5%		
Juzgado N° 33	1	2,5%		
Juzgado N° 35	2	5,0%		
Juzgado N° 36	1	2,5%		
Juzgado N° 37	1	2,5%		
Juzgado N° 38	1	2,5%		
Juzgado N° 42	2	5,0%		
Juzgado N° 43	2	5,0%		
Juzgado N° 44	2	5,0%		
Juzgado N° 46	1	2,5%		
Juzgado N° 47	1	2,5%		
Juzgado N° 48	1	2,5%		

**Fuente:** Elaboración propia en base a datos suministrados por el Poder Judicial de la Nación.

### Análisis de los datos

En relación a que los contratos no cubren más situaciones excepcionales, es posible afirmar que con ellos se cubre una necesidad general de mayor cantidad de personal para cubrir las labores cotidianas. En vez de ampliar la dotación de los juzgados con la consecuente generación de cargos de planta permanente se buscar atenuar la faltante de recursos con contratos que no gozan de la estabilidad propia de la función pública. La pregunta que surge frente al hecho de que estos contratos se renuevan cada seis meses -y en algunos casos se vienen renovando desde hace dos años y medio- es por qué no se crean los cargos efectivos para los puestos cubiertos.

Es claro que los recursos económicos no faltan si tenemos en cuenta la constante renovación de los contratos a la que se hizo mención. Por lo cual hay que buscar otra explicación. En primer lugar, podría decirse que el fuero penal, en tanto parte de un poder del Estado, no está exento de las prácticas de "achique" propia de décadas anteriores en el país. En otras palabras, la precarización del trabajo impulsada desde la década de los noventa hizo mella en la estructura estatal y, por ende, en el Poder Judicial.

Lo dicho hasta aquí responde a un análisis macroestructural, es necesario ahora profundizar el análisis en relación a la función que cumplen los contratos al interior de los juzgados.

Según la forma en que se encuentran distribuidos los contratos pueden construirse dos modelos generales acerca de cómo afectan estos últimos a la organización del trabajo en el fuero. Estos modelos pueden cumplir la función de un instrumento unificador de la realidad de la forma en que se encuentran estructurados los juzgados. Implican una forma de agrupación mediante la selección de ciertos rasgos esenciales para los objetivos propuestos (Weber, 1973). En este sentido, lo que aquí vamos a describir para los juzgados de instrucción y correccionales son dos mecanismos de estructuración que no necesariamente se darían en todos los casos, sino que sirven como una herramienta de interpretación

para poder comprender el impacto de los contratos en la organización de los juzgados. Además, podrían trasladarse, tomando los recaudos metodológicos del caso, hacia otros juzgados de otros fueros para poder ser comparados. Avancemos entonces con la descripción.

Si tomamos el caso de los Juzgados de Instrucción (ver **cuadro 3**) podríamos inferir que al aparecer un contrato de Secretario el mismo es tomado por un Pro-secretario generando una cadena de interinatos en los cargos inferiores que siempre van a estar sujetos a la renovación del primero.<sup>5</sup>

En el caso de los Juzgados Correccionales podríamos reconstruir un proceso similar con una diferencia no menor que vale la pena resaltar. Al ubicarse los contratos en los caso de Jefes de Despacho la "corrida hacia arriba" de interinatos (ver **cuadro 4**) genera vacantes interinas en el cargo de Escribiente Auxiliar que deben ser cubiertos con personas que no vienen del poder judicial -de la calle-. En otras palabras, se genera en el último puesto administrativo del escalafón un cargo interino que se llena con una persona que ingresa sin ningún tipo de criterio. Esto se debe a la ausencia de un mecanismo que regule el ingreso a la justicia con criterios de idoneidad y mecanismos democráticos de elección.

Hoy, el criterio de designación dentro de la justicia es que el empleado que ingrese sea de "confianza del juez". Según los miembros de la Comisión Interna esta afirmación se escucha y defiende en los pasillos de tribunales no sólo por los jueces sino también por los empleados. La pregunta que surge es ¿qué significa que un empleado sea de confianza? Como se planteará más adelante se verá que está relacionado con aceptar sin cuestionar lo dispuesto por la autoridad.

Es dable destacar que esta situación impide asimismo el ingreso como personal de planta permanente de los deno-

---

<sup>5</sup> Existen casos en donde los contratos no respetan ni el orden de jerarquía ni la antigüedad al interior de los juzgados, y un contrato de secretario puede ser asignado a un escribiente. También puede suceder que el contrato sea asignado a alguien que viene de la calle. Este es otro factor que licua la carrera administrativa de los empleados del fuero. Todos estos son casos con los que Comisión Interna se enfrentó desde que asumió la conducción en setiembre del año pasado. Lo pondría en el cuerpo del texto

minados "meritorios" que luego de una extensa lucha sindical han sido finalmente reconocidos, exclusivamente a los fines remunerativos y reglamentarios, "...como formando parte de la planta del personal permanente en el cargo de escribiente auxiliar..." -cfr. Acordada 35/2007 CSJN-, en tanto la cadena de interinatos generada por vía del contrato, imposibilita que se genere la vacante efectiva del último cargo, que haga efectivo lo dispuesto por la propia Corte en dicho decisorio, a saber "serán nombrados en las vacantes que se generen en la respectiva jurisdicción". El problema que existe es que estas personas serán nombradas si los cargos que se abren son permanentes, no interinos.

Si bien el problema de los contratos y el de lo meritorios corren por carriles distintos, en el caso del fuero penal ordinario se mezclan y generan conflictos que se potencian. Por un lado, al no generarse cargos efectivos se impide el ingreso de estos últimos y, por el otro, se diluye la carrera administrativa por perpetuarse en el tiempo la existencia del contrato.<sup>6</sup>

Esta situación de precariedad -contratos e interinatos- genera una relación de dependencia e inestabilidad o, por qué no, una relación de deuda con aquella persona que consiguió el contrato que excede la función laboral, en cuanto tanto el contratado como los interinos, dependerán de la voluntad de la autoridad para sostener, según sea el caso su rango jerárquico o bien, el trabajo propiamente dicho. Esto genera la sumisión frente a las arbitrariedades que puedan cometerse por parte de la autoridad.

Esta relación de don y contradon es descripta para el fuero penal por María José Sarabayrouse Oliveira: "los intercambios adquieren las características de prestaciones o favores ofrecidos generosamente, sin embargo estos "dones" generan deudas y obligaciones a devolver" (Sarabayrouse Oliveira, 1999: p. 83)

---

<sup>6</sup> Al momento en que este artículo se encontraba en proceso de evaluación, la Corte Suprema de Justicia de la Nación a partir de la Acordada 08/2010 terminó de regularizar la situación de los llamados meritorios. La lucha de la UEJN tuvo su pico máximo con La Carpa de la Justicia y 11 días de ayuno. Hoy, tres años después, se terminan de efectivizar todos los meritorios en la Justicia. Según el Secretario General de la UEJN: "se terminó la esclavitud en el Poder Judicial argentino".

Las acciones y presentaciones de la Comisión Interna del Fuero Penal pueden contribuir aún más a comprender lo dicho hasta aquí. En este sentido, la comisión manifiesta que sus líneas principales de acción están dirigidas al respeto del horario reglamentario de trabajo, el respeto de la carrera administrativa y los problemas generados por el régimen disciplinario del fuero.

El horario de trabajo dentro del poder judicial es de 7:30 hs. a 13:30 hs. El problema es que en la gran mayoría de los juzgados este horario no es respetado y, además, los empleados no obtienen ni exigen la habilitación para trabajar las horas de más ni, por ende, se obtiene la compensación horaria a la cual tendrían derecho. La habilitación consiste en un pedido del juez al tribunal superior explicitando la necesidad de prolongar el horario atendiendo a situaciones de excepcionalidad de diversa índole que así lo requieren -por ejemplo: que el tribunal se encuentre en turno, que haya detenidos a cargo del tribunal, etc.-. Esta habilitación no puede ser indefinida sino que debe estar acotada en el tiempo debido a que se trata de una situación extraordinaria. La compensación consiste en la adjudicación de francos por las horas trabajadas en exceso a lo estipulado reglamentariamente -cfr. 1733/05 CSJN-.

La no exigencia de la habilitación responde a dos cuestiones. Una que podría llamarse cultural, que puede resumirse en los dichos de muchos empleados "en instrucción se trabaja hasta tarde" y la otra que está vinculada con la relación de sumisión mencionada anteriormente. En efecto, a pesar de que existe una resolución de la Corte Suprema que autoriza la compensación horaria aún así no se pide a la máxima autoridad de su juzgado que lo habilite para poder obtenerla. Además, la habilitación horaria es un deber del juez que está contemplado en el reglamento para la Justicia Nacional dictado -y vigente- por el máximo tribunal-. De acuerdo a lo dicho existirían dos maneras de describir la relación de los empleados con sus superiores: aquellos que ni siquiera consideran como apropiado el pedido de habilitación horaria al juez y quienes dudan de

hacerlo por temor a las represalias, más allá de que lo consideren justo.<sup>7</sup>

Según lo comentado por los miembros de la comisión interna el problema de la habilitación horaria está muy ligado a los problemas causados por el régimen disciplinario. Dicho de otra forma, los juzgados en donde más se extiende la jornada laboral estipulada es donde existen más sanciones formales e informales a los empleados.

Por ejemplo, se hacen sumarios administrativos a los empleados por dejar el trabajo luego de cumplido el horario reglamentario para luego archivarlos con recomendaciones del tipo "que no se vuelva a repetir" sin seguir los pasos administrativos reglamentarios -que es elevarlos a la cámara- violando el derecho de defensa a la persona. Esto funciona como un mecanismo de presión porque no existe motivo que dé lugar a este sumario puesto que no existe infracción alguna.

Por vías informales se realizan actuaciones que quedan al interior de los juzgados, que no son elevados a la Cámara y se utilizan como mecanismos de presión hacia los trabajadores que conocen de su existencia pero, a su vez, desconocen el contenido de los mismos.

Otra forma de castigo es darles tareas a los empleados que no se corresponden con su función y, en casos extremos, darle tareas que no corresponden a las tareas del juzgado.

---

<sup>7</sup> En este punto, vale la pena mencionar que el 100% de las respuestas de la primera encuesta fallida contestaron afirmativamente por la falta habilitación y compensación horaria de los empleados.

## Conclusiones

El Poder Judicial desde sus inicios se constituye como una estructura jerárquica y cristalizada en el tiempo, conformada y dirigida por los sectores de elite de la sociedad. Históricamente esta forma se mantuvo, incluso como reducto de los sectores más conservadores en distintos momentos de la historia de nuestro país.<sup>8</sup>

La precarización laboral, hecha carne, en los contratos también toca a esta institución agudizando las características a las que hicimos mención. En efecto, la jerarquía, entendida como la autoridad del juez que es quien puede decidir sobre todo: incluso sobre la disposición y sobre la continuidad laboral a partir de la inclusión y renovación de los contratos.

La situación que se genera con los contratos retroalimenta el sistema de relaciones que se dan al interior del fuero penal donde el ingreso y ascenso en la justicia se da por vínculos personales que crean una dinámica de favores y lealtades al interior. Desde el análisis que realiza María José Sarrabayrouse "La diferencia instaurada puede en algunos casos transformarse en **jerarquía**. Si ésta ya existía, el don viene a expresarla y legitimarla; sino, la crea. *"De este modo dos movimientos opuestos quedan contenido en un solo y mismo acto. El don aproxima a los protagonistas porque se constituye en reparto y los aleja socialmente porque hace de uno el deudor del otro"* (1998:25)"<sup>9</sup>. En el caso que estamos analizando los contratos funcionan como dones que generan obligaciones a los que ingresan a la justicia. Esta situación hace que se vulneren derechos laborales como el ingreso, el respeto al escalafón, la jornada laboral, etc. que son aceptadas por la amplia mayoría y solo son cuestionadas por lo bajo por las lealtades comprometidas.

Por otro lado, esta estructura que explicamos se complejiza cuando sumamos no sólo los contratos vistos desde la persona que los recibe sino lo que produce en la estruc-

<sup>8</sup> Cita a libro de historia de la corte

<sup>9</sup> Sarrabayrouse Oliveira, María José, (SD) *Poder judicial y dictadura. Relaciones patrimonialistas e intercambio de favores: el caso de las excusaciones en la causa de la morgue judicial*. Equipo de Antropología Política y Jurídica, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

tura del juzgado debido a la vinculación que genera con los interinatos. En efecto, la relación original entre dos impacta en toda la estructura, ya que permite a los otros trabajadores ascender, produciendo movilidad aunque sea interina. En este sentido, la relación de deuda no se concentra sólo en aquel que recibe el contrato sino que se traslada a aquellos que acceden a un ascenso en el escalafón de forma interina. De esta forma, se fortalece el sistema de lealtades a la autoridad debido a que todo el juzgado debe su nivel de ingresos al sostenimiento de un contrato.

En este contexto nos queda reflexionar en torno a qué justicia se administra si los derechos de los trabajadores no son respetados al interior de la estructura, no sólo por la autoridad judicial, sino por el sistema de favores y lealtades que existe entre autoridades y empleados. En este sentido, es fundamental el papel de los trabajadores judiciales como aquellos que conocen y sufren las situaciones injustas que se dan en la tarea cotidiana. Los trabajadores judiciales son los que pueden cuestionar y luchar por el mejoramiento de las condiciones laborales, por ingresos y ascensos democráticos, logrando no sólo el respeto de sus derechos, sino una mejora en la administración y gestión judicial.

### Bibliografía

-Korinfeld, S.; Biafore, E. (2005), *Estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo y salud de los integrantes de la Policía Judicial de la provincia de Córdoba*. Asesoría Técnica para la Asociación Gremial de Empleados Judiciales de la Provincia de Córdoba. (Publicación en preparación)

-Neffa, J. (Coord.); Giraudó, E.; Korinfeld, S.; Mendizábal, N.; Poy, M.; Vera Pinto, V. (2001): *"Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores"*. Trabajo y Sociedad. CEIL-PIETTE-CONICET. FOEESITRA.

Sarrabayrouse Oliveira, María José (2005), *Grupos, Lealtades y Prácticas: El caso de la justicia penal argentina*, Revista de Sociología e Política, noviembre, N° 13, Universidade Federal do Paraná. pp. 81-104.

-Sarrabayrouse Oliveira, María José (SD), Poder judicial y dictadura. Relaciones patrimonialistas e intercambio de favores: el caso de las excusaciones en la causa de la morgue judicial. Equipo de Antropología Política y Jurídica, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.

-Nardi, Juan, et al (2009), *Precariedad laboral, condiciones y medio ambiente de trabajo en el Fuero Penal Ordinario* ponencia presentada en el III Encuentro Regional de Estudios del Trabajo "Problemáticas del trabajo, crisis, resistencias y construcción de alternativas" Pre-Aset 2009 (PROIEPS-FCH-UNCPBA) 9 y 10 de noviembre de 2009, Tandil, Buenos Aires.

-CEIL PIETTE CONICET y IEFyC-UEJN (2010), *Diagnóstico de las condiciones de trabajo y su relación con la salud de los empleados del Fuero Federal Penal*, Buenos Aires, mimeo.

<http://www.institutouejn.org.ar/investigacion.html>

-Piumato, Julio, *Política remunerativa y condiciones de trabajo en el poder judicial de América Latina*, ponencia presentada en el "I Forum Internacional de Administración de Justicia y Alternativas a la Problemática Laboral del Poder Judicial en el Perú y América Latina", Lima, 2008.

-Weber, Max, *Ensayos sobre metodología sociológica*, Amorrortu, Buenos Aires, 1973.

### Resoluciones y acordadas

Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, Acordada 35/2007

Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, Resolución 1733/2005

Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina, Acordada 08/2010