

La AJB reclama la urgente adopción de medidas institucionales frente a la grave crisis que atraviesan el Fuero de Familia y los Juzgados de Paz Letrados



El pasado 8 de junio se realizó la primera reunión de equipos técnicos del Fuero de Familia, organizada en el marco de la Comisión Provincial de Peritos de la AJB. La convocatoria de este espacio obedeció a la necesidad de abordar de manera colectiva la situación específica que atraviesan las y los trabajadores del fuero que, probablemente, haya sufrido el mayor deterioro de sus condiciones laborales durante la última década.

Por su parte, se identificó que atraviesan una situación similar las y los trabajadores de los Juzgados de Paz letrados que tienen asignada competencia ampliada con intervención en los procesos de protección contra la violencia familiar, con el agravante de que un número importante de profesionales de sus equipos técnicos realizan funciones en más de un juzgado en forma simultánea.

El deterioro en las condiciones de trabajo mencionado encuentra su causa principal en el crecimiento desmesurado de la demanda laboral, que absorbida mediante la sobreexplotación de la fuerza de trabajo existente acelera el desgaste laboral de las y los trabajadores de esos organismos, con serias consecuencias en su salud.

Para tener una idea de la magnitud del fenómeno, sólo en el período 2010-2018 se triplicó el número de procesos judiciales ingresados por protección contra la violencia familiar. En el Anexo I de este documento se acompaña un trabajo elaborado por el Centro de Investigación y Formación (CIyF) de la AJB, donde se presenta información sobre la evolución del ingreso de causas de protección contra la violencia familiar y su impacto en la carga de trabajo.

Por su parte, como Anexo II se ofrece un avance preliminar de la investigación sobre el desgaste laboral en las y los peritos del Poder Judicial provincial llevada a cabo por el equipo coordinado por la lic. Susana Cuadro

Una respuesta institucional insuficiente

Frente a este proceso de transformación en las características de la demanda laboral de los dispositivos mencionados, no se ha verificado una respuesta adecuada e integral por parte de la Suprema Corte, que permita garantizar la vigencia de los derechos de quienes litigan en el fuero -principalmente mujeres de sectores vulnerables-, sin deteriorar las condiciones en que desarrollan sus tareas las y los trabajadores -empleados, peritos y funcionarios- que sostienen diariamente su funcionamiento.

Como parte del abordaje institucional de esta problemática, la Suprema Corte a través del Acuerdo 3690 por el que se instrumenta el Registro de Violencia Familiar, resolvió conformar el Consejo Consultivo de Violencia Familiar y de Género, asignándole la función de efectuar un seguimiento de las medidas implementadas en el marco de esa norma y realizar propuestas al efecto.

El Consejo Consultivo, de acuerdo a la norma que lo crea, se encuentra integrado exclusivamente por magistrados -dos por cada departamento judicial, designados por la Cámara de Apelación en lo Civil y Comercial-. Desde su conformación sólo ha tenido dos sesiones, en agosto de 2016 y mayo de 2019.

Sin perjuicio de ello, resulta interesante poner de relieve las conclusiones de la sesión del pasado 31 de mayo del Consejo, en cuanto mencionan el “notorio aumento de la litigiosidad en las cuestiones de violencia familiar y de género”, reconociendo que “el número de agentes de los organismos resulta insuficiente para brindar un tratamiento personalizado de las denuncias, ello en razón del gran incremento en el número de causas y su impacto en la prestación del servicio de justicia y en las condiciones de trabajo de los agentes”.

Asimismo, también en el marco del Consejo Consultivo y a partir de la propuesta de un magistrado del fuero de Familia de La Plata, se puso a consideración para su análisis un formulario para “Diagnóstico Situacional de Violencia”, que respondería a la necesidad de reducir el tiempo de elaboración del diagnóstico de riesgo mediante una intervención protocolizada, permitiendo de esta manera responder a la demanda creciente de trabajo que reciben los equipos técnicos de los Juzgados de Familia y de los Juzgados de Paz.

Atento que la eventual utilización de ese instrumento será puesta en consideración en la próxima sesión del Consejo Consultivo, el grupo de trabajo conformado en el marco de la Comisión Provincial de Peritos de la AJB para abordar la situación de los equipos técnicos del Fuero de

Familia y de la Justicia de Paz elaboró una respuesta colectiva crítica sobre la pertinencia de incorporar modelos de intervención protocolizada, que se incorpora como Anexo III.

Medidas a implementar propuestas por la AJB

Consideramos que la grave crisis que atraviesan los dispositivos mencionados requiere de la adopción de medidas institucionales en el corto, mediano y largo plazo, que deben ser construidas con amplio consenso en espacios de elaboración colectiva con la necesaria participación del sindicato representativo de las y los trabajadores de esos organismos.

Tal como se exigió recientemente en una presentación al Presidente de la Suprema Corte, en el corto plazo resulta imprescindible la incorporación de nuevo personal administrativo, funcionarios y peritos en los Juzgados de Familia y Juzgados de Paz actualmente existentes, y fundamentalmente la creación de nuevos organismos en el fuero de Familia, de acuerdo a las necesidades existentes en cada uno de los departamentos judiciales. También se reclamó la necesidad de fortalecer las estructuras y capacidades de las Defensorías Civiles en punto a garantizar el efectivo acceso a la justicia de los sectores vulnerables de nuestra provincia.

En línea con la mentada necesidad de construir espacios de consenso donde elaborar políticas en la materia, la AJB también reclamó a la Suprema Corte su inclusión en el Consejo Consultivo de Violencia Familia y de Género, así como en cualquier otra instancia institucional de abordaje de la problemática que proponga el máximo tribunal. El objetivo es incorporar en esos ámbitos la perspectiva y las necesidades de las y los trabajadores administrativos, peritos y funcionarios de los organismos involucrados.

Entre otros temas, resulta de suma importancia poner en discusión en esas instancias -y replicar ese debate en cada uno de los juzgados- los modos de intervención de los equipos técnicos en los procesos de protección contra la violencia familiar. Ello, en tanto venimos registrando numerosas situaciones en las que por disposiciones de carácter vertical de las y los magistrados se evidencian modelos de sobreintervención de las y los peritos, que incrementan innecesariamente la carga de trabajo y, por tanto, profundizan el desgaste laboral y el consecuente deterioro de su salud.

Las estrategias para disputar con éxito la organización del trabajo en cada organismo (aquello que comúnmente los equipos técnicos denominan la “agenda”) resultan fundamentales para limitar los niveles de desgaste laboral. Asimismo, poseen un rol relevante en el mejoramiento de la respuesta del sistema judicial en sus intervenciones en violencia familiar, a partir de la certeza de que son los propios operadores de esos dispositivos quienes cuentan con el conocimiento necesario para proponer reformas que efectivamente produzcan efectos positivos en su funcionamiento.

Finalmente, y con el objetivo de enriquecer la planificación de nuestras estrategias en materia de prevención en salud laboral y proponer un abordaje conjunto de la problemática con la Suprema Corte en un ámbito paritario, la AJB ha requerido los resultados del análisis sobre el impacto en la salud de las y los trabajadores de los fueros de Familia y de Paz encomendado a la Dirección de Sanidad mediante la Resolución 439/19 del Presidente de la Suprema Corte.

**Grupo de Trabajo de equipos técnicos de Familia y Justicia de Paz
Comisión Provincial de Peritos
Centro de Investigación y Formación**

Asociación Judicial Bonaerense
Octubre de 2019

Anexo I

Datos sobre causas protectorias contra la violencia familiar 2010-2018.

Impacto sobre las condiciones de trabajo

Este documento presenta información sobre la evolución en las causas ingresadas por protección contra la violencia familiar en los Juzgados de Familia y los Juzgados de Paz para el período 2010-2018 y su impacto sobre la carga de trabajo.

Los datos se construyeron a partir de distintas fuentes de información. La Suprema Corte de Justicia publica su registro estadístico, de acuerdo con las planillas remitidas por los órganos según lo establecido en las resoluciones de inventarios de causas y el Acuerdo 3623. Uno de sus indicadores refiere a la evolución de la **cantidad de causas ingresadas por protección contra la violencia familiar**. Esta información se encuentra disponible para el período 2010-2018, diferenciada por ingreso a los Juzgados de Familia y a los Juzgados de Paz y desagregada por Departamento Judicial, lo que permite estimar su impacto diferencial y establecer comparaciones en los distintos lugares de la provincia.

Otro indicador que analizaremos se refiere a la estimación de la **carga de trabajo** y su relación con dotación de personal total y de peritos en particular. Para ello se utilizó como fuente adicional la base de datos de personal.

A continuación, se resumen los principales datos:

- Las causas iniciadas por protección contra la violencia familiar en 2018 fueron 228.577 en toda la provincia, representando el 59% de los ingresos en los Juzgados de Familia y el 40% en los Juzgados de Paz.
- La cantidad de causas ingresadas crece muy por encima de la incorporación de personal, evidenciando una creciente sobrecarga laboral. En el período 2010-2018 el incremento de la litigiosidad de causas protectorias se triplicó: fue de un 233% en los Juzgados de Familia y de un 210% en los Juzgados de Paz. El personal, en cambio, creció a un ritmo mucho menor: un 86% en el fuero de familia y un 10% en los Juzgados de Paz. En el caso de peritos, el incremento fue de un 106% en Familia y de un 73% en los Juzgados de Paz.

1. Cantidad de causas ingresadas por protección contra la violencia familiar

La cantidad de causas ingresadas por protección contra la violencia familiar se incrementa año a año, tal como es reconocido por la Suprema Corte en diferentes documentos¹. En 2018, ingresaron un total de 228.577 en toda la provincia, un 10,67% más que el año anterior. Del total de causas por protección contra la violencia familiar, el 72% ingresaron a Juzgados de Familia y un 28% a Juzgados de Paz.

En los Juzgados de Familia constituyeron el 59% de las causas ingresadas totales y en los Juzgados de Paz un 40%, presentando variaciones significativas entre departamentos judiciales. Por ejemplo, en los Juzgados de Familia de la sede Tigre del Departamento Judicial de San Isidro representaron el 96,3% de los ingresos, en Moreno-Rodríguez el 80,5%, en la sede Pilar de San Isidro el 79,8% mientras que en Dolores el 18%. En el caso de los Juzgados de Paz, el 93% de las causas ingresadas en el departamento judicial San Martín fueron de protección contra la violencia familiar, el 55% en Quilmes y el 54,4% en Zárate-Campana. En cambio, en San Isidro, el ingreso de este tipo de causas por la vía de los Juzgados de Paz representó el 16,8%. Estas variaciones podrían explicarse, en parte, por la centralización, descentralización y disponibilidad de organismos judiciales en los territorios.

¹Entre los documentos se pueden mencionar las conclusiones de la Reunión del II Consejo Consultivo de Violencia Familiar y de Género del 4 de junio de 2019, que puede consultarse en: <http://www.scba.gov.ar/institucional/notaymosaico.asp?expre=Reuni%F3n%20del%20II%20Consejo%20Consultivo%20de%20Violencia%20Familiar%20y%20de%20Gen%E9ro>

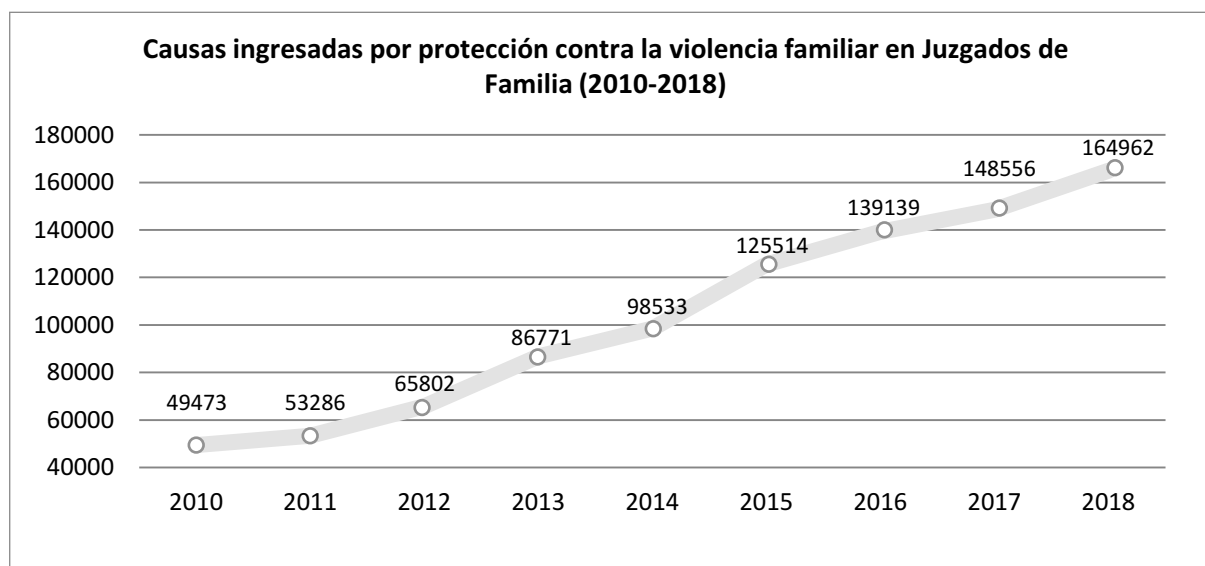
Afianzar la Justicia, SCJBA, pág. 19. Disponible en: <http://www.scba.gov.ar/institucional/Descarga.pdf>

Informe de la Secretaría de Planificación de la SCBA, 01/07/19, disponible en:

<http://www.scba.gov.ar/includes/descarga.asp?id=42980&n=Ver%20informe%20Sec.%20Planificaci%F3n%20SCBA.pdf>

1.1 Juzgados de Familia

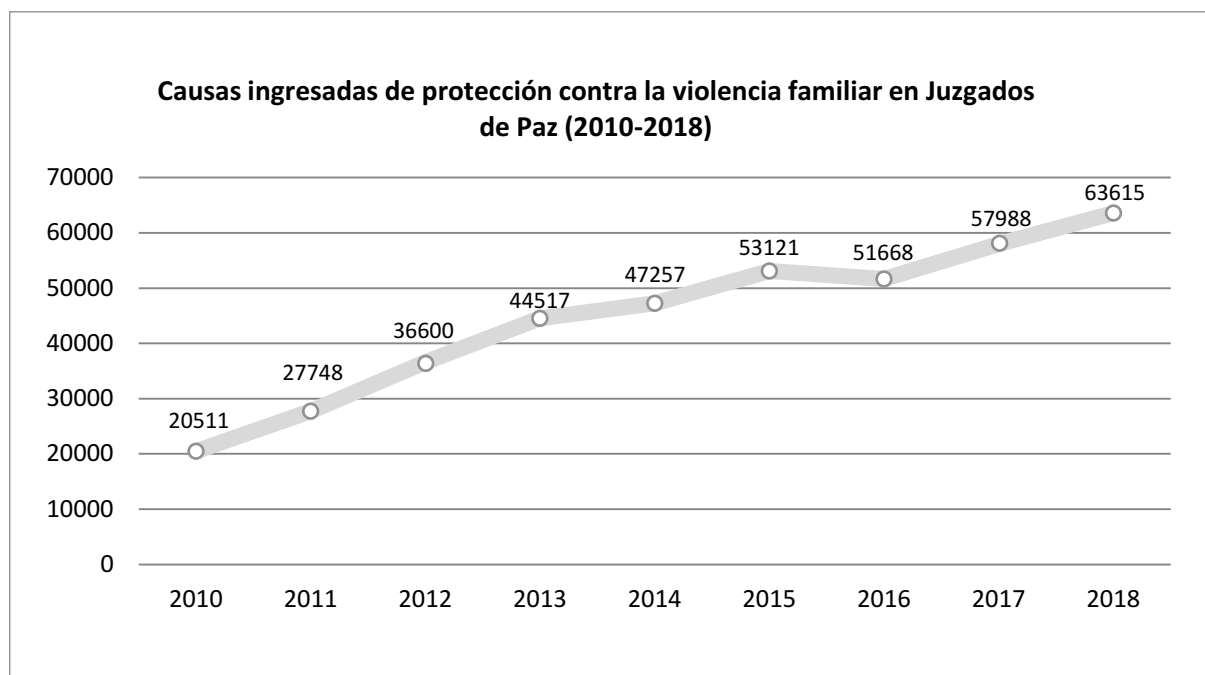
En los Juzgados de Familia la litigiosidad de causas por protección contra la violencia familiar creció un 233% entre 2010 y 2018, pasando de 49.473 causas ingresadas a 164.962



Los departamentos judiciales que concentran la mayor cantidad de causas de la provincia en esta materia son Morón, La Matanza, Lomas de Zamora, Moreno-General Rodríguez y La Plata.

1.2 Juzgados de Paz

En los Juzgados de Paz el crecimiento fue del 210% en los últimos 8 años, pasando de 20.511 causas ingresadas por protección contra la violencia familiar en 2010 a 63.615 en 2018.



Los departamentos judiciales que concentran la mayor cantidad de causas de la provincia en esta materia son San Martín, Mercedes, La Plata y Dolores. En 2018, la cantidad de causas protectorias contra la violencia familiar creció significativamente en Lomas de Zamora (112%) con respecto al año anterior.

2. Cantidad de personal y de peritos

En 2018, 3142 personas integran las plantas de los organismos que atienden causas protectorias, de las cuales 644 son peritos, distribuidos de la siguiente manera:

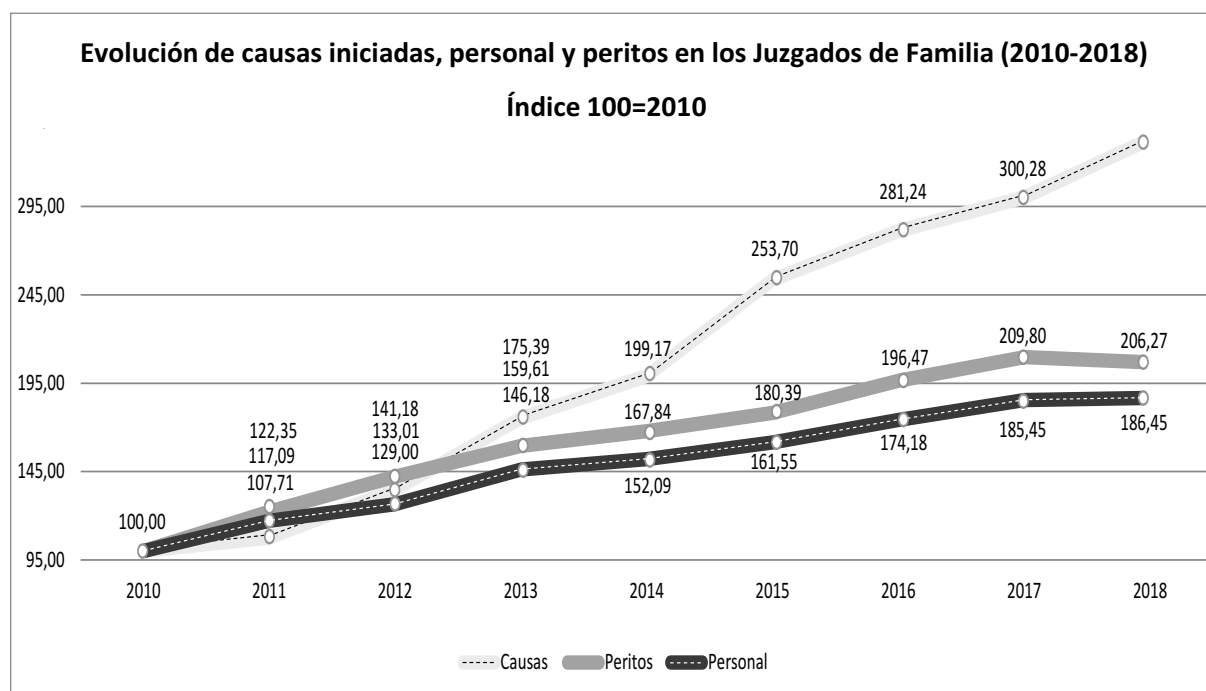
- 2051 personas integran las plantas de los Juzgados de Familia de la provincia, de los cuales 540 son peritos de diferentes disciplinas (244 trabajadores/as sociales, 199 psicólogos/as, 94 psiquiatras, 1 médico pediatra y 22 con profesión desconocida).
- 1091 personas integran las plantas de los Juzgados de Paz, de los cuales 104 son peritos distribuidos en 74 Juzgados. El 71% pertenecen a la profesión de trabajo social y el 29% a psicología. La dotación por Juzgado es desigual tanto en términos cuantitativos (en 48 Juzgados de Paz hay 1 sólo perito; en 22, 2 y en 4, 3) como de composición (existen Juzgados de Paz con 2 TS y otros cuentan con un equipo que involucra ambas especialidades).

3. Evolución de causas ingresadas y peritos

En este apartado se observará la relación existente entre la cantidad de causas ingresadas y la cantidad de peritos, medidas por su evolución en el tiempo. Para poder establecer una comparación entre magnitudes y tiempos diferentes, se estableció el índice 100 en el año 2010.

3.1 Juzgados de Familia

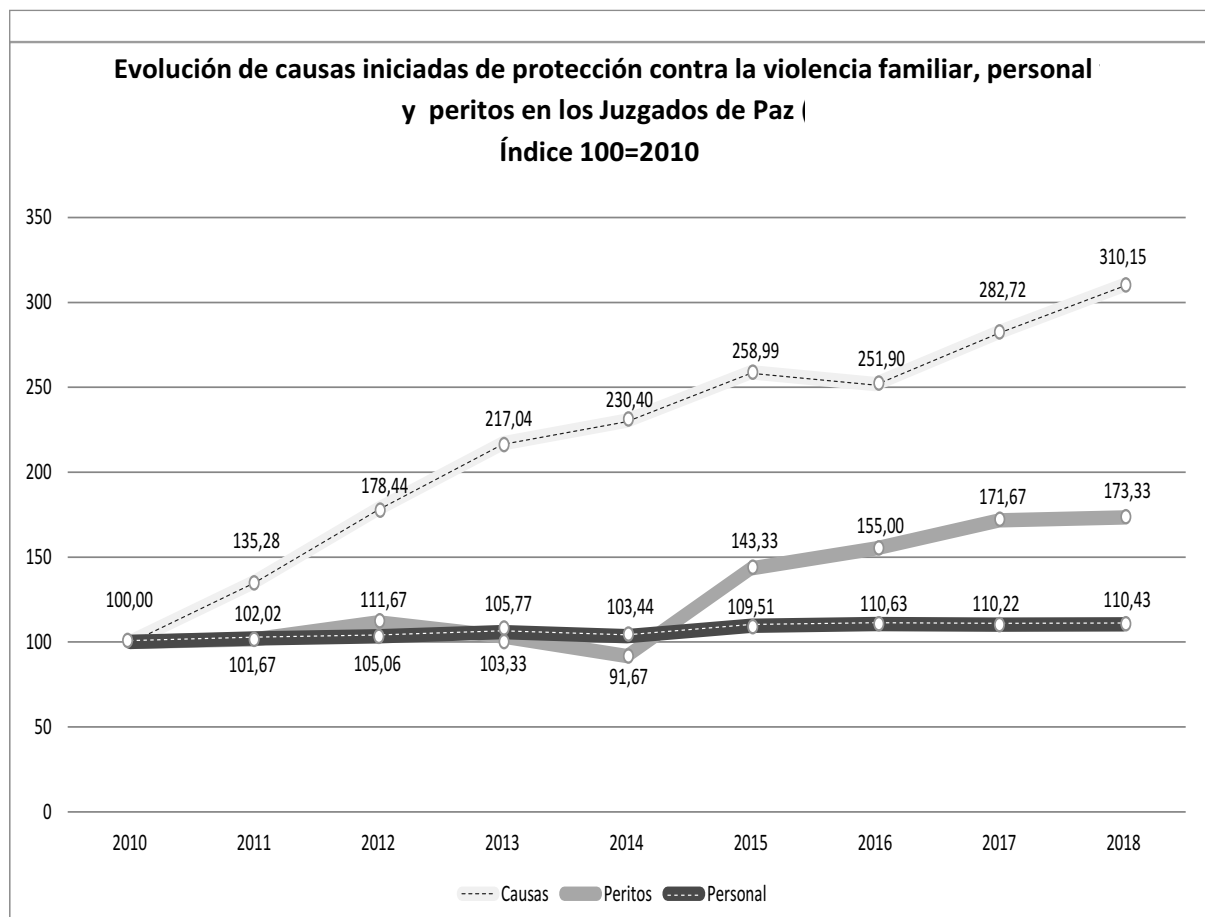
Como se señaló anteriormente, la cantidad de causas aumentó un 233% entre el año 2010 y el 2018 mientras que la cantidad de personal en general lo hizo en un 86% y la de peritos en un 106%. Puede observarse que a partir del año 2013 la brecha comienza a agrandarse progresivamente debido al estancamiento en la incorporación de personal, particularmente en los últimos dos años. En el último año, la brecha se amplió debido a que la cantidad de causas sufrió un incremento superior mientras que, por primera vez, la cantidad de peritos descendió en relación al año anterior.



Fuente: ClyF-AJB, sobre estadísticas de la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires y base de datos de personal.

3.2 Juzgados de Paz

En el caso de los Juzgados de Paz es posible observar también que el ritmo de crecimiento de las causas es mayor al de incorporación de personal y de peritos. De este modo, mientras que las causas se incrementaron en un 210%, los peritos lo hicieron en un 73% y el personal en general un 10%. El año 2015 presenta un incremento significativo de incorporación de peritos que luego continúa creciendo a un menor ritmo. En el año 2018 puede observarse que la tendencia indica una ampliación de la brecha.



Fuente: ClyF-AJB, sobre estadísticas de la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires y base de datos de personal.

4. Carga Laboral: causas ingresadas por perito

En este apartado, analizaremos la cantidad de causas ingresadas por protección contra la violencia familiar dividida por la cantidad de peritos que conforman las plantas de los organismos. Estos datos parten del supuesto de que todas y todos los peritos toman intervención en casos de protección de violencia familiar, lo que permite establecer una aproximación a la carga de trabajo. No obstante, sabemos que este número surgido del promedio es más elevado en el caso de las y los trabajadores de las disciplinas de psicología y trabajo social y por los requerimientos de interdisciplinariedad; así como también en los casos de peritos de los Juzgados de Paz que tienen asignados dos o más juzgados donde prestan funciones.

4.1 Juzgados de Familia

La evolución en la cantidad de casos por año por cada perito va de 194 casos anuales en 2010 a 314 en 2018; lo que implica un incremento de casi el 62%. Por otra parte, se observa que un 13% de ese incremento se da entre el 2017 y el 2018.

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
194	171	183	213	230	273	278	278	314

Fuente: ClyF-AJB, sobre estadísticas de la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires y base de datos de personal.

Tomando en cuenta los datos del 2018, resultan especialmente preocupantes algunas situaciones donde la carga se triplica o se duplica respecto del promedio provincial. Este es el caso de los departamentos judiciales de Zárate-Campana (985), Moreno-General Rodríguez (905), y las sedes de Tigre (709) y Pilar (582) del departamento de San Isidro.

4.2 Juzgados de Paz

En este caso la cantidad de casos por año por cada perito va de 342 casos anuales en 2010 a 612 en el año 2018; lo que implica un incremento en 8 años del 79%. El 2014 aparece como el año en el que la carga es más alta, descendiendo por la incorporación de peritos a Juzgados de Paz a partir del 2015, pero sosteniendo niveles aún superiores a los de los Juzgados de Familia. Al igual que en el fuero de Familia, se puede observar que entre el año 2017 y 2018 la tendencia vuelve a ser ascendente.

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
342	455	546	718	859	618	556	563	612

Fuente: ClyF-AJB, sobre estadísticas de la Suprema Corte de la provincia de Buenos Aires y base de datos de personal.

Al igual que en el punto anterior, los datos del 2018, dan cuenta de situaciones donde la carga de trabajo triplica o duplica la promedio. Esto sucede en los departamentos judiciales de Zárate-Campana (1892), San Nicolás (1647), San Martín (1506) y Lomas de Zamora (1027).

Centro de Investigación y Formación
Asociación Judicial Bonaerense
 Octubre de 2019

Anexo II

Desgaste laboral en los y las peritos del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires

Introducción

Al ingresar a la institución judicial se comienza a percibir cómo al interior de los grupos de trabajo de las y los peritos aparecen disfunciones, tanto a nivel vincular como individual: cambios de carácter y en las motivaciones, cansancio crónico, patologías médicas, trastornos de la alimentación, del sueño, etc. Con el correr de los años al frente de esta labor se comienzan a visualizar modificaciones en la conducta de las y los profesionales y así es como comienzan a sobrevolar interrogantes acerca de cómo el rol profesional puede influir en la personalidad. Esta observación fue lo que motivó una investigación de este fenómeno, la que por una convicción ideológica y ética de sus autores fue realizada en el marco de uno de los espacios de organización impulsados por la Asociación Judicial Bonaerense.

Es por esto que a través de la conducción provincial de la AJB así como de su Comisión de Peritos comenzó a definirse la manera en que las y los compañeros profesionales irían acercándose a la visualización de los constructos estudiados y respondiendo los Instrumentos de medición (inventarios IDE y de desgaste por empatía). La realización de los plenarios de Peritos permitieron la reflexión y el espacio habilitado para que las y los profesionales de las distintas áreas pudieran comenzar a colaborar activamente en la presente investigación.

La reconstrucción de la práctica

Así es como comenzaron a aparecer en esos espacios colectivos las condiciones de trabajo de las y los profesionales intervinientes dentro de la institución judicial. Las funciones y roles son variados, las condiciones de trabajo similares: la gran demanda de personas que asisten para ser evaluadas o peritadas, la escalada social de violencia, las empobrecidas condiciones de trabajo, la solicitud de intervenciones que no están relacionadas con el área de incumbencia. Las y los peritos comenzaron también a reflexionar acerca de la demanda creciente, las características socio económicas actuales, la falta de personal en cada una de las dependencias judiciales, en algunos casos la violencia institucional. Nos encontramos con un clima propicio para que estos dos trastornos (desgaste por empatía y burnout) ocasionen graves secuelas en las y los peritos que explicarían la gran cantidad de patologías presentes en ellas y ellos.

Es en este punto que se hace relevante pensar en el tipo de institución que las y los alberga e intenta contener, la judicial; la naturaleza adversa que es inherente en los sistemas de justicia, la verticalidad, la hegemonía del campo del derecho, las barreras y distorsiones en la comunicación, los factores de comportamiento interpersonales y las condiciones sociales, tales como conflictos de interés, la dependencia sobre otros y otras para el desempeño del trabajo, y el grado de participación en la toma de decisiones, pueden actuar negativamente en la salud mental de las y los trabajadores.

Por otro lado, se hizo necesario hacer hincapié en el trabajo con violencia: las y los profesionales que trabajan con personas que han padecido situaciones traumáticas relacionadas a violencia de género y abuso sexual infantil y adolescente (temáticas estas que han crecido exponencialmente en los últimos años), luego de un tiempo de exposición a relatos de las víctimas que asisten desarrollan síntomas de estrés post traumático y alteraciones vinculares. Esto es favorecido por el contexto en el cual desempeñan su labor, por el lugar social que se le otorga a esta temática y agravado por el desgaste laboral, y sobre esto también reflexionamos.

Es necesario tener en cuenta que los relatos que aparecen son transmitidos, por las y los peritados, en un estado particular de conciencia: las descripciones son gráficas, las imágenes

pueden estar acompañadas por detalles de olores, sonidos y la descripción del dolor corporal. La impronta de esos relatos desafía los recursos verbales, y la tolerancia hacia esos sentimientos.

Estas evaluaciones deben hacerse, en lo posible, en las primeras horas posteriores a la denuncia como requisito ético para facilitar la protección de las víctimas. Esto favorece un plus de responsabilidad para el o la profesional que atiende.

Desgaste Laboral

El avance que ha tenido el estudio del denominado desgaste laboral ha sido exponencial en las últimas décadas. Si bien comenzó con una orientación organizacional y durante mucho tiempo tuvo la impronta de este origen, poco a poco fue girando cada vez más hacia el ámbito de la salud mental y permitió que el foco estuviera orientado hacia la salud integral del trabajador y la trabajadora.

Es así, que al hablar de desgaste laboral se han formulado varios conceptos que aparecen como posibles diagnósticos de esa situación particular, que se vuelve necesario diferenciar: el Burn out (Maslach y Jackson 1981), el estrés traumático secundario (Figley, 1983), la traumatización vicaria (McCann y Pearlman, 1990) y la fatiga por compasión o desgaste por empatía (Figley, 2002).

Tanto la traumatización vicaria como el desgaste por empatía se refieren a síndromes relacionados con la exposición prolongada y sistemática a relatos de situaciones traumáticas, que sucede específicamente con aquellos trabajadores y trabajadoras que, a causa de su actividad cotidiana, reciben de manera activa el relato de las víctimas de trauma. Este es el caso de la labor pericial, que por sus particularidades se encarga, en un tiempo acotado, de evaluar veracidad del relato, secuelas, daño psíquico, etc., tanto en niños y niñas, adolescentes como en personas adultas.

Esto determina un deterioro progresivo de la subjetividad del profesional en cuestión, por el advenimiento de patologías relacionadas con la exposición prolongada a situaciones potencialmente traumáticas.

¿Cuál es el propósito de esta Investigación?

El relevamiento realizado demuestra que estas investigaciones vienen realizándose en muchos países del mundo con el propósito de prevenir secuelas a largo plazo en las y los trabajadores.

¿Por qué es importante resaltar el rol profesional en esta temática? Porque el trabajo pericial tiene la particularidad de la atención y evaluación de víctimas de algún tipo de violencia, en un contexto donde este estudio debe hacerse en el menor tiempo posible y con modalidades particulares dadas por la institución de pertenencia y por las características del relato de las personas evaluadas.

Los interrogantes que se tratarán de responder a partir de la presente investigación son los siguientes: ¿Cuáles son las consecuencias de la escucha sistemática de situaciones de trauma que aparecen en las y los profesionales que trabajan como peritos en el ámbito del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires? ¿Estas consecuencias se relacionan con otros tipos de desgaste laboral? ¿Cuáles son las secuelas que aparecen en las y los peritos que trabajan con personas que han padecido un trauma psicológico? y ¿Estas secuelas tienen la impronta del lugar de inclusión profesional?

Resultados de la investigación realizada con Peritos del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires

Los resultados de la escala de desgaste laboral reportan 52% de trabajadores y trabajadoras con conflictos en clima laboral, 45.9% con baja motivación e insatisfacción laboral y el 38.3% presenta síndrome de Burnout. Las subescalas de test que tienen relación significativa $p \leq 0.05$; $\chi^2 = 0.70$, son: 1) Test de motivación y satisfacción Laboral con MBI $\chi^2 = -0.80$ de trabajadores y trabajadoras que presentan baja motivación y satisfacción laboral con una

frecuencia alta de desgaste profesional, 2) MBI y categoría $\chi^2 = 0.74$ de trabajadores y trabajadoras que tienen alto desgaste profesional.

De esa primera jornada de trabajo se recolectaron 152 pares de instrumentos relevados, ya que a cada Perito se le solicitó completar ambas escalas. Algunos de los resultados fueron:

- el 62% contestó afirmativamente al preguntárseles si han recordado involuntaria y súbitamente experiencias atemorizantes de sus pacientes.
- El 62% de las y los entrevistados estuvieron muy de acuerdo y de acuerdo en que mientras más trabajan en violencia más se alejan de amigos y conocidos.
- El 51% reconoce tener cada vez más problemas de concentración.
- El 54% tiene dificultades en el sueño (pesadillas, insomnio, etc.)
- Los resultados de la escala de desgaste laboral reportan 52% de trabajadores y trabajadoras con conflictos en clima laboral,
- 45.9% con baja motivación e insatisfacción laboral
- el 38.3% presenta síndrome de Burnout.
- Los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario del IDE (Desgaste por empatía) fueron: de las y los profesionales que fueron evaluados, el 30.76% de la muestra obtuvo un diagnóstico de “Funcionamiento empático normal en riesgo de contraer SDpE”.

Aparecen:

Síntomas a nivel físico: fatiga, cansancio, exhaustación, dificultad para dormir, dolores de cabeza, gastritis, gripes, pérdida de la energía. El y la profesional comienza a somatizar y presentar algunas enfermedades a consecuencia de la disminución de las defensas.

Síntomas a nivel emocional: irritabilidad, ansiedad, culpabilidad, depresión, desilusión, sentimiento de desprotección, desamparo, impotencia, desesperación y desesperanza. Incremento de la sensibilidad a la violencia. Hay una re-experimentación del evento traumático que el y la profesional presenció, las imágenes o relatos del evento del paciente disparan memorias. Deseo obsesivo y compulsivo de ayudar. Los asuntos relacionados con el trabajo o los pacientes invaden el tiempo personal por una sobre identificación con las personas evaluadas. Hay una gran cercanía física y emocional con la persona evaluada. Hay una percepción de las y los sobrevivientes del hecho traumático como individuos frágiles y necesitados de la asistencia de un profesional que sea el salvador. Posteriormente aparece una pérdida de la esperanza de poder ayudar.

Síntomas a nivel comportamental: agresividad, pesimismo, cinismo y problemas de adicción. Evitación de todo lo que recuerde el evento traumático de la persona peritada. Pérdida de la gratificación que producen las actividades, y por ende aparecen comportamientos hostiles con las personas que se trabaja. La persona empieza a aislarse socialmente. Se automedica, aparecen adicciones. Siente temor a trabajar con ciertos temas de las y los peritados. Aparece dificultad para concentrarse. Cambio en los hábitos alimenticios y modificaciones del peso.

Las manifestaciones de la fatiga por compasión son diversas y pueden atacar al aspecto físico, emocional, psicológico y laboral, siendo perjudicial para el sujeto puesto que no permite ejecutar las actividades de una manera correcta, ya que lo afecta en todos los sentidos, alterando su normal funcionamiento y por ende la relación con el entorno.

Teniendo en cuenta lo elevado de los porcentajes que aparecen en la población estudiada (peritos del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires) y que las cifras son alejadas de las investigaciones en otras áreas es que se continuará trabajando con los resultados de otras variables significativas. Se hace necesario resaltar las diferencias que aparecen entre los géneros,

entre las diferentes funciones, en la antigüedad en el rol profesional, etc. Todos estos resultados resultan valiosos para pensar en conjunto la manera de encontrar estrategias paliativas y preventivas.

¿Cuál sería la forma de prevenir?

Estrategias de prevención.

- El y la profesional debe tener una carga de trabajo sostenible de acuerdo a las investigaciones ya validadas en el área.
- Realizar actividades de formación continua facilitadas por el empleador.
- Tener una supervisión con supervisores especialistas en las temáticas abordadas, que no pertenezcan a la institución judicial.
- Usar programas de reducción de estrés.
- Intervención en equipos interdisciplinarios basadas en potenciar el sentido del trabajo.
- Acudir a talleres específicos de autocuidado.
- Plantear la posibilidad de incluir a las y los profesionales que trabajan con personas traumatizadas por la violencia, en planes de jubilación anticipada o regímenes especiales (conf. Decreto PEN 4.257/68, Dec. Ley 9650/80 Provincia de Buenos Aires).
- El reconocimiento de las áreas de salud laboral (Dirección de Sanidad) de este conjunto de síndromes a fin de acompañar a las y los trabajadores en la tramitación de licencias por patologías asociadas a la exposición al desgaste laboral.

Se hace necesario plantear cómo el clima organizacional es reconocido como un factor que influye en la salud física y mental de las y los trabajadores. Un clima organizacional positivo provee logros, afiliación, poder, productividad, baja rotación y satisfacción; mientras que el clima organizacional negativo produce inadaptación, alta rotación, ausentismo y baja productividad; afirmando que el crecimiento de las instituciones es resultado de los buenos o malos manejos de los recursos humanos orientados hacia líneas de trabajo acordes a los intereses y fines de dicha institución.

Conclusiones

Para el o la profesional que padece desgaste por empatía y burn out, el desconocimiento acerca de la existencia de estas patologías y de sus síntomas así como no contar desde la institución judicial con un apoyo que vehiculice la tramitación de las consecuencias derivadas del trabajo, facilitan la implementación de mecanismos defensivos atrofiados y enfermantes.

El motivo del presente documento abarca esas dos vías: por un lado la visibilización de los efectos del trabajo con violencias y, por otro, la búsqueda a través de nuestra inclusión gremial de las posibles salidas institucionales para evitar enfermarnos a causa del ejercicio de la profesión.

Sabemos que una de las maneras de prevenir síntomas es brindar la posibilidad a la persona que lo padece de elaborar mediante la puesta en palabras de aquello que ha sucedido. Para esto tiene que haber un contexto adecuado que lo posibilite. De la misma manera, las y los profesionales “desgastados” o “quemados” necesitan que la institución de pertenencia articule y valide la existencia de espacios de prevención y tratamiento.

A través de una comprensión detallada de cómo el trabajo interactúa con el yo, es posible que cada uno/a identifique la manera de prevenir y transformar los efectos negativos del trabajo. La utilidad de este recorrido reside en su posibilidad de aplicación: comprender el impacto de nuestro trabajo y de nuestra propia vulnerabilidad nos permite prevenir, aminorar y transformar el impacto negativo de la escucha sistemática y repetitiva de escenas potencialmente traumáticas en el yo.

Los autores que se han dedicado a este tema describen cambios generales en la conducta personal (los mismos signos y síntomas que sus pacientes en niveles subclínicos, que incluye síntomas de stress post-traumático y otros síntomas de ansiedad y depresión): falta de tiempo o energía para uno mismo, desconexión de las personas amadas, aislamiento.

En suma, no estamos hablando aquí de un síndrome institucional que termina la mayoría de las veces reduciéndose a fatiga o desgaste y que se intenta solucionar proponiendo a las y los profesionales o empleados vacaciones o *hobbies* como respuesta al problema. Sino que, el desgaste laboral da cuenta de una modificación de la personalidad que puede traer aparejadas una serie de patologías que solamente a través de un tratamiento adecuado pueden ser atemperadas.

Pensar en la prevención y en la intervención efectiva se vuelve urgente al observar los niveles tan altos en los resultados obtenidos. Si se trata de condiciones laborales enfermantes no podemos seguir culpabilizando o responsabilizando a la persona que padece, sino poner el acento en la institución que promueve y perpetua las condiciones que enferman.

Comisión Provincial de Peritos
Asociación Judicial Bonaerense

Anexo III

Posición frente a propuestas de protocolización de la intervención pericial en Violencia Familiar

Desde la Comisión provincial de Peritos entendemos que el formulario para “Diagnostico Situacional de Violencia” que ha llegado a manos de profesionales integrantes de los equipos técnicos de los Juzgados de Familia y Juzgados de Paz de la provincia de Buenos Aires como instrumento único de evaluación, respondería a la necesidad de poder elaborar en unos pocos minutos un diagnóstico de riesgo para la tramitación de causas de violencia familiar y género, pudiendo de esta manera contener la demanda de trabajo que se nos presenta a las y los peritos que intervenimos en procesos de ‘Protección contra la violencia familiar’ y facilitando a las y los magistrados la toma de medidas cautelares que el riesgo diagnosticado amerite.

Esto plantea dos aspectos a considerar: el primero radica en el mecanismo por el cual se ha diseñado ese instrumento, es decir, a espaldas de las y los peritos que diariamente intervenimos en una temática que resulta compleja y de gran impacto hacia el fuero de Familia y la Justicia de Paz. Sólo el registro del número de causas existentes evidencia una predominancia absoluta de la materia, con todo el impacto social dado por la dimensión mediática y el activismo de múltiples organizaciones sociales al respecto.

En consonancia, se puede estimar como segundo aspecto que la propuesta protocolar procura una flexibilización del recurso humano actual con el que cuentan los equipos técnicos, con una tendencia a la optimización de la labor que implica mayor desgaste del personal existente, dado que no se plantea como necesidad para brindar una respuesta institucional de calidad, sino ante las graves deficiencias estructurales del fuero signada por espacios de trabajo poco acordes para la atención, falta de cobertura de cargos, etc.

Esta asimetría entre caudal de trabajo y recursos profesionales para abordarlos trae aparejada una merma en la calidad de la intervención que afecta a las personas que acceden al sistema judicial así como un deterioro prematuro de las y los peritos que integran los equipos técnicos, que de manera alguna puede ser resuelto mediante la administración de protocolos de este tipo que no tienen en cuenta la complejidad y singularidad de los conflictos vinculares, así como de los sujetos que los padecen.

Consideramos como colectivo cuya formación profesional se inscribe en el contexto de las ciencias humanas y sociales, que nuestro interés debe centrarse en el sujeto, es decir, en los entrecruzamientos siempre particulares que lo han organizado y organizan, en relación con los agrupamientos y colectivos que integra, estableciendo diversos modos de configuración intrapsíquico, intersubjetivo, vincular y social que deben ser evaluados en cada caso, situación y contexto socio histórico.

Es por ello que protocolizar la tarea pericial carece, desde el fundamento epistemológico mismo de las ciencias humanas y sociales, de todo sustento científico, ya que este instrumento, como cualquier otro formulario de similares características, exige que el objeto de estudio, que es un sujeto humano, se adapte al método con el que se intenta esa aproximación, pretendiendo hacer encajar al objeto en el procedimiento. Es notable el avasallamiento de la subjetividad en favor de la celeridad del proceso judicial, incluso en la denominación de la propuesta misma, donde queda explicitada la pretensión de ajustar la situación de un sujeto y la complejidad de una situación problemática, como la violencia en todas sus formas, a un patrón o modelo “estandarizado”, que clausura toda posibilidad de escucha por fuera de ese esquema.

Nuestra elección metodológica como equipos técnicos en el tema de violencia es la interdisciplina, y la misma ley nos avala: la instituye. Este modo de abordaje implica un cuestionamiento a los criterios de causalidad, básicamente los de causalidad lineal, a la vez que intenta evitar la fragmentación del problema a abordar.

Desde esta perspectiva, pensamos a las técnicas (entrevistas, cuestionarios, etc.) como instancias mediadoras cuyo uso no puede aislarse de los contextos donde se aplican y los postulados teóricos y/o metodológicos que las fundamentan, siendo generadoras de situaciones y actos de comunicación. Posibilitan, a partir de un objetivo, la comprensión y análisis de situaciones problemáticas. No son simples “recolectoras de información”. La entrevista es además una instancia de observación que incluye las particularidades del contexto, del marco institucional. Resulta vital para el desarrollo de la intervención un abordaje cuyo encuadre sea cuidadoso, con un tono afectivo y un trato de mediana empatía.

En esta línea entendemos que el proceso de atención profesional en el marco de la protección contra la violencia familiar es también un acto de efectos terapéuticos, en términos de cuidado y búsqueda de salud, que va más allá de la aplicación de la ley. Este acto implica un espacio de escucha y alojamiento de un otro en situación de vulnerabilidad. Por lo tanto, no es un fin en sí mismo sino un medio que puede favorecer el advenimiento de un reposicionamiento subjetivo y singular, que a su vez debe ser acompañado y potenciado desde la figura de un Estado garante de derechos en términos integrales.

La técnica, entonces, no es un “elemento” que conserva su “formato original” sino que se construye y reconstruye en el devenir de la práctica, en las relaciones profesional / usuario / institución / contexto social. Esta flexibilidad y apertura es fundamental para abordar cualquier problema psicosocial -violencia por ejemplo-, y a la vez es clave para construir una escucha interdisciplinaria que involucre intercambios y consensos siempre abiertos y flexibles entre disciplinas. Un ejemplo negativo de este aspecto es la propuesta de implementar un protocolo de estas características.

La presunta eficacia del instrumento implica una deshumanización del fenómeno, siendo el sujeto objetivado como portador de datos y caracteres a esclarecer en el formulario planteando un sesgo unidireccional de abordaje, lo que significa un déficit severo en su estipulación científica al no contemplar los aspectos ideológicos, representaciones sociales, marco histórico, instituciones y núcleos que son constituyentes y constituidos por cada sujeto en su condición social.

De este modo se anula el potencial de la tarea pericial como pudiera ser la reconstrucción de sentidos, la recomposición y reelaboración subjetiva, el abordaje de lo traumático, la potenciación singular y la contención social e interinstitucional. Siendo el sujeto objetivado se lo revictimiza y se extiende así su carácter en términos de vulneración social.

En este sentido, es necesario recordar que los tipos de violencia y el diagnóstico de riesgo se establecen a partir de procesos de evaluación rigurosos, guiados por los saberes técnicos y académicos de los que disponemos por nuestras respectivas formaciones de grado y posgrado que habilitan el desempeño de estas labores; así como las leyes de ejercicio profesional de cada disciplina que avalan la libre elección teórico metodológica.

Partiendo de estas premisas teórico-metodológicas, afirmamos que la administración de un instrumento de estas características conlleva una intencionalidad meramente clasificatoria y mensurable que privilegia la celeridad del “trámite”, y debe ser analizado en el contexto de implementación de otras decisiones políticas tales como no realizar nuevas incorporaciones de profesionales o en ocasiones la mera cobertura de cargos que quedan vacantes por jubilación o cesantía. De este modo es el denominado “índice de litigiosidad” el que se incrementa año tras año, teniendo que ser abordados estos casos por la misma planta profesional.

Vale evocar el espíritu de la conformación de los organismos judiciales adonde se insertaron los equipos técnicos como disciplinas no jurídicas, ofreciendo un potencial para avanzar en la perspectiva de un trabajo colaborativo que contribuya a establecer resoluciones desde un conocimiento y formación específicos en las materias de incumbencia del fuero.

Por lo expuesto, consideramos que el protocolo que ha llegado de manera informal a algunos equipos técnicos para su consideración, a través de magistrados integrantes del Consejo Consultivo de Violencia Familiar y de Género impulsado por la Suprema Corte, lejos de brindar calidad y eficiencia a la respuesta del sistema judicial, intenta precarizar y desdibujar el aporte singular de disciplinas no jurídicas en áreas diversas del campo jurídico.

Los cuadros de violencia son manifestaciones de un fenómeno multideterminado que al

ser abordados en un marco estatal implica que sus operadores deben procurar respuestas eficaces solamente posibles en una modalidad interdisciplinaria e interinstitucional. O sea, se necesitan recursos humanos profesionales suficientes, formados y capacitados en la temática y con tiempo para la escucha respetuosa, en espacios físicos adecuados que garanticen la privacidad de las personas que acceden a estos dispositivos.

Comisión Provincial de Peritos
Asociación Judicial Bonaerense

