

## **1. Introducción**

En América Latina, la profesión jurídica está atravesando marcadas transformaciones. El aumento del número de graduados ha estado acompañado de la progresiva incorporación de las mujeres, y la profesión se ha vuelto más plural y heterogénea, tanto en términos de origen social como de género. Al mismo tiempo, surgen nuevas formas de organizar el trabajo jurídico, en las que la orientación empresarial resulta marcada. Los abogados ejercen en grupos cada vez más grandes, dentro de los cuales se acentúa la división del trabajo (Bergoglio 2006a).

La aparición de las grandes empresas jurídicas – despachos que reúnen en su seno a más de cincuenta profesionales – hace visibles estas transformaciones. Los abogados se especializan en áreas más pequeñas del conocimiento jurídico, y el tradicional ejercicio independiente de la profesión se vuelve menos frecuente. Especialización y salarización crecientes subrayan el distanciamiento de los nuevos abogados respecto al tradicional perfil de la profesión (Bergoglio 2006b).

La tendencia expansiva de las grandes empresas jurídicas se comprende en las transformaciones del escenario económico asociadas a la globalización. La internacionalización de la economía implica que los actores más significativos desempeñan sus actividades productivas en relación a más de un orden jurídico. La demanda de asistencia jurídica especializada así creada abrió interesantes oportunidades profesionales para las empresas jurídicas con buenos vínculos con el extranjero, capaces de prestar asesoramiento en este espacio ampliado.

La concentración de ingresos en las grandes empresas jurídicas, y la creciente desigualdad económica entre diversos sectores de la profesión son también un componente de estas transformaciones que se repiten en el escenario latinoamericano. La segmentación de los dos hemisferios de la profesión observada en Estados Unidos (Heinz et al., 2005) se acentúa también

---

\*\* Doctora en Ciencia Política (UCC) y Especialista en Sociología Política (Centro de Estudios Constitucionales, Madrid). Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Correspondencia relativa a este artículo a [mibergoglio@arnet.com.ar](mailto:mibergoglio@arnet.com.ar)

entre nosotros. Por una parte, se encuentran los abogados que ejercen la profesión independientemente, al estilo tradicional, con escasa especialización, atendiendo las necesidades jurídicas de personas comunes, y recibiendo por ello bajos ingresos. Por otra parte, en los grandes despachos los profesionales altamente especializados asesoran a empresas que desarrollan negocios internacionales, y reciben altas recompensas económicas (Bergoglio y Carballo, 2005)

Las grandes empresas jurídicas se convierten así en un sector innovador dentro de la profesión, atractivo como espacio laboral para los jóvenes. Su estilo organizacional es percibido como un modelo, y medianos y pequeños despachos imitan su forma de trabajo. Su tendencia expansiva resulta clara, tanto si se observa la cantidad de firmas como el número de profesionales que prestan servicios en ellas<sup>1</sup>.

Una mirada detenida al interior de estas modernas organizaciones revela sin embargo una tendencia preocupante: las desigualdades de género son significativas en ellas. Como se detalla más adelante, la presencia de mujeres es muy escasa en los niveles jerárquicos, un dato que llama la atención en un país donde los contingentes femeninos en la profesión superan el 42% (Censo 2001).

Aunque el modelo organizacional de las grandes firmas jurídicas puede describirse como un territorio en el que la colegialidad florece junto con las desigualdades de género (Flood, 2006), no resulta sencillo entender cómo en los sectores más innovadores de la actividad jurídica, los que están renovando los estilos de ejercicio profesional y generando altos ingresos, las desigualdades de género se continúan reproduciendo. Para avanzar en la comprensión de este problema, se revisaron los mecanismos de movilidad ocupacional de los abogados que trabajan en los grandes despachos jurídicos.

## **2. Los abogados estudiados**

El desarrollo del proyecto implicó reunir datos sobre los 1222 abogados que trabajan en las doce mayores firmas jurídicas argentinas. Se trabajó con la información publicada en las páginas web de los respectivos despachos, que fue codificada para su inclusión en base de datos.

Todos los bufetes incluidos en el estudio tienen su oficina principal en Buenos Aires; tres de ellos tienen también sedes en el extranjero. Se trata de organizaciones que concentran sus servicios en la

---

<sup>1</sup> Considerando sólo las firmas cuya oficina principal está en Buenos Aires, en 1999, había en el país nueve firmas de más de 50 abogados. Seis años más tarde, ese número llegaba a doce. El número de abogados trabajando en las once mayores empresas jurídicas argentinas se incrementó en un 15% en un año. Pasó de 1032 en junio 2005, a 1191 en igual fecha de 2006.

capital (apenas tres tienen sucursales en el interior del país). Muchas de ellas son organizaciones de larga trayectoria; la mitad fue fundada antes de 1950.

Las firmas están organizadas en diferentes niveles jerárquicos, que se muestran en las páginas web. Se distinguen entre socios y asociados; fundadores y consultores suelen ser mencionados aparte. Generalmente se mantiene la relación de un socio por cuatro asociados.

**Distribución por género y jerarquía**

	Género			
	Mujeres		Varones	
	Posición		Posición	
	Recuento	%	Recuento	%
Fundador			9	1,2%
Consultor			26	3,4%
Socio	15	3,3%	186	24,3%
Socio jr	7	1,5%	22	2,9%
Asociado	434	95,2%	523	68,3%
Total	456	100,0%	766	100,0%

N = 1222 abogados

La presencia femenina en las grandes empresas es algo menor que en el conjunto de la profesión (37%), y especialmente rara en los niveles superiores. Sólo el 7,5% de los socios de las grandes empresas jurídicas son mujeres. En este ámbito, donde la proporción entre socios y asociados es de 1 a 4, apenas una de cada veinte mujeres llega al nivel superior. En cambio, casi un tercio de los hombres logra esa jerarquía.

En cambio, la proporción de jóvenes es notable. Según datos de la EPH 2003<sup>2</sup>, el 48% de los abogados que trabaja en el campo privado tiene menos de 40 años. En los grandes despachos, esa proporción llega al 75%, mostrando un intenso reclutamiento de jóvenes.

En este conjunto se destaca la presencia de graduados provenientes de universidades privadas: 39% de los abogados incluidos en el estudio pagaron por su educación. Esta proporción es bastante más baja en la profesión en general: del 29% en el estudio llevado adelante por la Federación Argentina de Colegios de Abogados en 2004.

Trabajar en las grandes empresas jurídicas requiere amplias competencias lingüísticas. Prácticamente todos estos profesionales manejan al menos dos idiomas (92%); una cuarta parte de ellos puede comunicarse en tres o más lenguas.

<sup>2</sup> Estos datos fueron procesados en una fase anterior de este mismo proyecto. Ver Bergoglio y Carballo (2005) para mayores detalles.

La formación de cuarto nivel es igualmente muy frecuente; algo menos de la mitad de los abogados de estos grandes despachos ha completado su formación de posgrado, en el país o en el extranjero (43%). Esta proporción resulta considerablemente más alta de la que se registra en la profesión en general: 23% de profesionales habían terminado este nivel educativo, según la encuesta ya citada de la Federación Argentina de Colegios de Abogados.

En síntesis, puede señalarse que los abogados de las empresas privadas son mayoritariamente jóvenes, reclutados principalmente en los estratos medios y altos, como lo indica la alta presencia de graduados en las universidades privadas, así como la abundancia de formaciones complementarias poco frecuentes en la educación pública, como los idiomas. Su nivel de capacitación resulta más alto que el corriente entre los profesionales argentinos.

### **3. Los criterios de movilidad**

Comprender las desigualdades de género en las grandes empresas requiere describir los mecanismos de movilidad dentro de la jerarquía organizacional. Tales mecanismos no resultan obvios; los debates en torno al papel de la antigüedad y los antecedentes académicos en los concursos de ingreso a la Administración de Justicia son una buena ilustración de ello<sup>3</sup>.

Para avanzar en esta dirección, se estudió la incidencia de algunos atributos individuales en el ascenso dentro de la jerarquía organizacional. El análisis de correlaciones se efectuó sobre 929 casos, ya que la información disponible sobre los restantes 293 resulta muy limitada. Los atributos analizados incluyen indicadores de formación académica, especialización, y vinculación con el extranjero: todos ellos, informados en las páginas web de las grandes firmas de abogados. Lamentablemente, la información disponible no permite incluir en el análisis otros aspectos de enorme importancia, como los recursos del capital social, significativos para entender las desigualdades en la carrera profesional de abogados y abogadas (Kay y Hagan 2003, Boigeol, 2003).

Tal como lo muestra la tabla adjunta, la antigüedad es el criterio más fuertemente relacionado con las posiciones jerárquicas: para ascender en estas empresas se necesita tiempo. En promedio, los

---

<sup>3</sup> Ver por ejemplo la discusión de Cardinaux y Clérico (2001) a propósito del uso del argumento de idoneidad en los discursos del Consejo de la Magistratura.

socios tienen 46 años de edad y 22 de experiencia profesional. Por su parte, los asociados, generalmente apenas por encima de los treinta, tienen siete años de actividad laboral<sup>4</sup>.

#### Correlaciones

		Posición
Posición	Correlación de Pearson	1
	Sig. (bilateral)	.
	N	1222
Años de experiencia	Correlación de Pearson	-,766*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	928
Publicaciones	Correlación de Pearson	,454*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	708
Docente universitario	Correlación de Pearson	,412*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	717
Género	Correlación de Pearson	-,316*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	1222
Posgrado en el extranjero	Correlación de Pearson	,293*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	854
Práctica extranjero	Correlación de Pearson	-,246*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	791
Pertenencia Sociedades Extranjeras	Correlación de Pearson	,477*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	715
Experiencia Poder Judicial	Correlación de Pearson	,180*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	707
Experiencia Poder Ejecutivo	Correlación de Pearson	,166*
	Sig. (bilateral)	,000
	N	705
Experiencia Poder Legislativo	Correlación de Pearson	,074*
	Sig. (bilateral)	,049
	N	707

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

La importancia de esta correlación podría llevarnos a suponer que estamos en presencia de organizaciones tradicionales, poco atentas al mérito, en las que el mero transcurrir del tiempo garantiza finalmente posiciones destacadas. Debe observarse sin embargo que muchos de los recursos profesionales valiosos de un buen abogado – su capacidad para evaluar la regulación más pertinente, su habilidad para construir una relación de confianza con su cliente, su destreza para predecir el comportamiento de jueces, contrapartes y clientes y así diseñar una mejor estrategia, lo mismo que su reputación, llevan habitualmente un largo período de elaboración.

<sup>4</sup> Galanter y Palay (1997) señalan que clásicamente, la promoción a socio llevaba entre cuatro y diez años; este período ha tendido alargarse en los últimos años.

También la obtención de otros de los atributos enunciados en la tabla - como los logros académicos- requiere tiempo. La mitad de los socios ha realizado publicaciones y tiene experiencia docente en la Universidad. Ambos atributos son fruto de la experiencia, ya que no se llega a ellos en los primeros estadios de la carrera profesional.

Esta correlación significativa entre la producción intelectual, la experiencia docente y el ascenso en la jerarquía organizacional, resulta lógica en organizaciones que brindan servicios de alta complejidad, y que requieren, por ello, personal muy especializado. Por otra parte, la fuerte presencia de los académicos dentro de la élite profesional ha sido característica de la cultura jurídica de raíz romano- canónica.

No resulta sorprendente que en estas empresas orientadas a prestar servicios a clientes que actúan en relación a diversos órdenes jurídicos, la vinculación con el extranjero sea igualmente un criterio de promoción significativo. Casi la mitad de los socios ha realizado un posgrado en el extranjero; la proporción es aún más alta en los fundadores y consultores.

La realización de un período de prácticas en un bufete extranjero es asimismo un atributo altamente valorado, que ostenta uno de cada cinco socios. Muchas veces- especialmente en las empresas más antiguas - el propio despacho organiza intercambios de asociados con otros despachos extranjeros con los que se mantienen vínculos estables. Varias empresas anuncian esta posibilidad en las secciones de sus páginas web dedicadas a analizar las perspectivas ocupacionales de sus miembros<sup>5</sup>. La pasantía en el extranjero, elemento de una estrategia orientada a reclutar jóvenes talentos, se convierte en una garantía de ascenso: el 75% de quienes la han cumplido figuran en la categoría superior.

La pertenencia a sociedades profesionales extranjeras es igualmente un atributo fuertemente asociado con la jerarquía. Más que una influencia autónoma, este atributo opera como un resumen de otros de gran importancia en la actividad de estos despachos: el conocimiento especializado y los fuertes vínculos con el extranjero.

Es interesante observar la importancia relativamente baja que la experiencia de trabajo en los poderes del Estado tiene como mecanismo de promoción. A diferencia de lo que ocurre por ejemplo en México – donde el contacto con los poderes del Estado es un antecedente altamente valorado -

---

<sup>5</sup> Así lo enuncia una de ellas “(el estudio) *fomenta la realización de estudios de especialización y postgrado en la Argentina y en el exterior, especialmente en los Estados Unidos. También brinda apoyo a sus abogados para que profundicen sus conocimientos mediante su incorporación a estudios de abogados en los Estados Unidos, para luego regresar al país y continuar su carrera en el Estudio.*”

son pocos los directivos de las grandes firmas argentinas con experiencia de trabajo en el sector público. Apenas uno de cada seis ha sido empleado de la Administración de Justicia, generalmente en una fase inicial de su carrera.

Por su parte, los antecedentes de trabajo en dependencias del ejecutivo no se vinculan tanto a actuaciones en las áreas de decisión política, sino que suelen ser parte de un proyecto de especialización, en temas como derecho fiscal y tributario, o derecho provisional. Son poco frecuentes (14% de los directivos), y se los encuentra generalmente en los encargados de esos departamentos. Los antecedentes de trabajo con relación al poder legislativo son realmente raros, y generalmente se encuentran asociados a la alta especialización y competencia técnica. Apenas 3% de los directivos de las grandes empresas señala en su currículum haber participado en procesos de formación de la ley.

La tabla de correlaciones confirma la observación adelantada en la introducción, en el sentido de que las jerarquías empresariales están menos abiertas a las mujeres: el género es igualmente una de las variables asociadas con la movilidad ocupacional en las grandes empresas, donde la enorme mayoría de los socios son varones. Entender cómo ocurre esto en organizaciones innovadoras, comprometidas con el conocimiento especializado, requiere comparar la situación de hombres y mujeres respecto a cada uno de los criterios de movilidad significativos detectados en el análisis anterior.

#### **4. Según pasan los años...**

La importancia central de la experiencia como criterio de promoción proporciona una primera razón para entender la postergación de las mujeres que ejercen su profesión en las grandes empresas jurídicas. En efecto, su llegada a este campo del ejercicio profesional es relativamente reciente, como lo atestigua su menor edad promedio (31,64), seis años menor que la de sus colegas varones (38,10).

El proceso de feminización de la profesión jurídica, bastante avanzado en el país, ha sido mucho más lento en estos grandes despachos. Como puede verse en la tabla siguiente, sólo para el grupo menores de treinta años, las grandes empresas muestran una proporción de abogadas similar a la existente en el resto de la profesión. En los grupos mayores de cuarenta años, en cambio, la presencia femenina es una tercera parte de la que se registra entre los graduados en Derecho. Establecer si estas desigualdades son el fruto de políticas discriminatorias de reclutamiento llevadas

a cabo años atrás, o provienen de las elecciones de carrera realizadas por las propias interesadas exige datos no disponibles actualmente.

#### Presencia de mujeres según cohortes de abogados

Intervalos de edad	Grandes Empresas Jurídicas (*)	Abogadas en el país (**)
Hasta 30	45,8%	43,0%
31 – 40	35,8%	57,5%
41 – 50	14,1%	44,4%
51 – 60	10,0%	28,7%
Más de 60	4,2%	31,9%
Total	33,8%	43,8%

(\*) Datos de las empresas elaborados para este estudio.  
(\*\*) Datos de la EPH, procesados para una fase anterior de este mismo proyecto (Bergoglio y Carballo, 2005)

Sin embargo, la relativa novedad de las mujeres en este campo no constituye la única razón de su escasa presencia en los niveles directivos, tal como lo muestra la tabla adjunta. Aún si se filtra la influencia de la antigüedad, comparando a hombres y mujeres del mismo grupo de edad, se observa que la proporción de mujeres promocionadas a los niveles superiores aparece sistemáticamente inferior a las sus colegas varones.

#### Movilidad de los abogados según género y edad

	Intervalos de edad									
	Hasta 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60		Más de 60	
	Género		Género		Género		Género		Género	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Fundador						2,7%				21,7%
Consultor										34,8%
Socio			2,7%	10,7%	41,7%	61,6%		85,2%	100,0%	34,8%
Socio jr	1,0%		6,8%	12,2%	8,3%	8,2%				
Asociado	99,0%	100,0%	90,4%	77,1%	50,0%	27,4%	100,0%	14,8%		8,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N = 949 abogados

Así por ejemplo, sólo el 2,7% de las mujeres por debajo de los cuarenta años revista como socia, una proporción cuatro veces inferior a la de los abogados de la misma edad. En la década siguiente muchas letradas recuperan este atraso, pero no igualan el desempeño masculino: más del 60% de los varones de ese grupo se encuentran en el nivel superior, mientras que solo el 42% de las mujeres lo



logra. Esta desigualdad en las perspectivas de ascenso de las mujeres es bastante más alta que la existente en otros países<sup>6</sup>.

#### 4. Los logros académicos de hombres y mujeres

La revisión de los antecedentes académicos de los letrados, segmentada por cohorte y género, permite encontrar nuevas pistas para entender el retraso de las mujeres en el torneo por convertirse en socio, para usar la gráfica expresión de Galanter y Palay (1997).

**Antecedentes académicos según género y edad**

		Intervalos de edad							
		Hasta 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60	
		Género		Género		Género		Género	
		Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Formación de posgrado	Sí	20,5%	17,6%	43,1%	57,3%	25,0%	52,1%		42,3%
	No	79,5%	82,4%	56,9%	42,7%	75,0%	47,9%	100,0%	57,7%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Docente universitario	Sí	1,4%	2,4%	13,8%	21,4%	25,0%	42,3%		38,5%
	No	98,6%	97,6%	86,2%	78,6%	75,0%	57,7%	100,0%	61,5%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Publicaciones	Sí	2,7%	3,5%	7,7%	14,1%	25,0%	31,3%		23,1%
	No	97,3%	96,5%	92,3%	85,9%	75,0%	68,7%	100,0%	76,9%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N = 949 abogados

Los datos de la tabla adjunta muestran que, salvo en la generación más joven, las abogadas han realizado menos esfuerzos para profundizar su educación. Las diferencias en cuanto a formación de posgrado favorecen sistemáticamente a los hombres. Por ejemplo, en la generación que tiene hoy entre 40 y 50 años, sólo una de cada cuatro mujeres ha estudiado en el cuarto nivel, mientras que la mitad de los hombres lo ha hecho. Del mismo modo son visibles los retrasos de las mujeres en materia de experiencia en la docencia universitaria.

Esta menor inversión de las mujeres en su propia capacitación y especialización se traduce rápidamente en menor productividad intelectual, y no es extraño entonces observar que, en cada grupo de edad, los varones tienen mayores antecedentes de trabajos publicados.

<sup>6</sup> Datos sobre las perspectivas de movilidad de hombres y mujeres en las grandes firmas de abogados en diversos países pueden consultarse en la excelente investigación comparativa dirigida por Schultz y Shaw (2003).

El retraso femenino en lo que se refiere a formación de cuarto nivel y especialización puede ser entendido como el resultado de una elección que privilegia las responsabilidades familiares frente al propio avance en la carrera profesional. También puede ser comprendido como el fruto de concepciones culturales que hacen pesar las carga del trabajo doméstico sobre las mujeres, dejándoles poco margen para su crecimiento personal y profesional. Cualquiera sea la interpretación correcta, permite legitimar la escasa presencia de las mujeres en los niveles directivos de las firmas.

## 5. Contactos con los poderes del Estado

Tal como se vio más arriba, el contacto con los poderes del Estado aparece como una influencia débil en la promoción a los niveles directivos dentro de las grandes firmas jurídicas.

Releyendo los antecedentes profesionales de socios y consultores, se encuentra que algunos de ellos iniciaron su experiencia laboral trabajando como meritorios en el Poder Judicial. Estas pasantías – muchas veces no rentadas – resultaban útiles en la iniciación del abogado en el pasado, dada la escasa atención que la universidad presta a la formación práctica. Cumplida esta etapa, generalmente las actividades de estos profesionales se concentraban en el sector privado.

Actualmente, el desarrollo de regímenes de pasantías en las firmas de abogados implica que muchos graduados inician directamente su carrera en esta área de la profesión. Como se ve en la tabla adjunta, la experiencia en la administración de justicia disminuye en los grupos más jóvenes. En cambio, el trabajo en el poder ejecutivo aparece como una actividad más tardía en el curso de la vida, y es más frecuente en las generaciones mayores.

**Experiencia en los poderes públicos según género y edad**

		Edad intervarlar							
		Hasta 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60	
		Género		Género		Género		Género	
		Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Experiencia Poder Judicial	Sí	1,4%	2,4%	3,1%	9,1%	16,7%	13,4%		15,4%
	No	98,6%	97,6%	96,9%	90,9%	83,3%	86,6%	100,0%	84,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Experiencia Poder Ejecutivo	Sí	1,4%		3,2%	3,0%	8,3%	9,0%		15,4%
	No	98,6%	100,0%	96,8%	97,0%	91,7%	91,0%	100,0%	84,6%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N = 949 abogados

Es interesante notar que las desigualdades entre hombres y mujeres respecto a estas variables carecen de significación estadística.

## 6. Los vínculos con el extranjero

Las competencias requeridas para asesorar a actores económicos que se mueven en un espacio globalizado son variadas; la habilidad lingüística, la formación y la práctica jurídicas en otras naciones – especialmente del Common Law – son atributos valorados a la hora de decidir una promoción. Así, casi la mitad de los directivos de las firmas ha realizado estudios de posgrado en el extranjero; un 21% de los socios ha completado un período de prácticas en un despacho en otro país.

Vínculos con el extranjero según género y edad

		Edad intervalar							
		Hasta 30		31 - 40		41 - 50		51 - 60	
		Género		Género		Género		Género	
		Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
No. de idiomas	Media	2,24	2,22	2,34	2,20	2,50	2,01	1,67	1,89
Posgrado extranjero	Sí	4,1%	3,5%	13,8%	31,1%	16,7%	35,2%		26,9%
	No	95,9%	96,5%	86,2%	68,9%	83,3%	64,8%	100,0%	73,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Práctica en el extranjero	Sí		1,2%	1,6%	6,0%		10,3%		8,7%
	No	100,0%	98,8%	98,4%	94,0%	100,0%	89,7%	100,0%	91,3%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

N = 949 abogados

Como se ve en la tabla adjunta, salvo en las generaciones mayores, las mujeres aventajan sistemáticamente a los varones en el manejo de lenguas extranjeras, una competencia que puede desarrollarse en edades tempranas, antes que el peso de las responsabilidades hogareñas reduzca el espacio de crecimiento personal para las mujeres. La dirección de la brecha de género se invierte, en cambio, en los otros dos atributos, que se logran en la etapa del ciclo vital que coincide con la máxima fecundidad de las mujeres y exigen amplia movilidad espacial.

Así, salvo en la cohorte más joven, la proporción de varones con un posgrado en el extranjero es más del doble de las mujeres que han logrado iguales diplomas. Del mismo modo, la realización de una pasantía en un despacho extranjero – una experiencia altamente valorada en estas firmas, que asumen un modelo organizacional gestado en otros espacios – es prácticamente un atributo masculino. El retraso de las mujeres en estos dos aspectos contribuye a explicar su menor presencia en los estratos directivos de las firmas.

## 7. Comentarios finales

Entender las desigualdades de género en colectivos que comparten un mismo nivel educativo- y que, por lo tanto, pueden suponerse relativamente homogéneos frente a las múltiples influencias que modelan el acceso a la educación - no resulta simple. En el campo de la profesión jurídica, Hull y Nelson (2000) han señalado la existencia de tres tipos de interpretaciones.

El modelo de *asimilación de género* entiende la baja presencia femenina en los niveles jerárquicos como una consecuencia natural de su reciente ingreso al campo profesional, que se irá superando con el tiempo, a medida que las cohortes más jóvenes, con mayor proporción de mujeres, ingresen al mercado laboral. La menor edad promedio de las mujeres que trabajan en las grandes firmas argentinas indica que esta interpretación se ajusta parcialmente a los datos.

Sin embargo, la perspectiva asimilacionista provee una explicación parcial de las diferencias observadas. Si se adopta este punto de vista, no resulta claro por qué las mujeres han ingresado a las grandes firmas jurídicas, bastante más tarde que a otros sectores de la profesión como la administración de justicia. Por otra parte, la persistencia de las disparidades de género dentro de los mismos grupos de edad, indica la necesidad de revisar otras explicaciones.

Para el modelo de las *elecciones de género*, las diferencias en las secuencias de carrera tienen origen en las opciones de las propias mujeres. Las mujeres toman las decisiones claves – la elección de la especialidad, del área de trabajo, el esfuerzo a invertir en la propia capacitación – buscando equilibrar los requerimientos profesionales y familiares. Necesitadas de compaginar demandas temporales muy contradictorias, sus decisiones terminan colocándolas en áreas poco rentables, o dejándolas sin los atributos necesarios para ascender. Este modelo implica que la plena equidad de género en el mercado de trabajo requiere una reestructuración profunda de la división del trabajo doméstico.

En algunas versiones de esta interpretación, se subraya especialmente que estas decisiones tienen consecuencias visibles en los niveles de capacitación femeninos, y las diferencias de inversión en capital humano ayudan a explicar las diferencias de género. Este modelo resulta compatible con el retraso observado de las abogadas en las empresas argentinas en cuanto a antecedentes académicos y formación de posgrado.

Desde otras perspectivas se coloca la responsabilidad de las inequidades de género del lado de la oferta laboral. El modelo de las *restricciones de género* considera que las disparidades entre hombres y mujeres surgen de las elecciones que realizan los empleadores, a veces de manera abierta,

y otras, de manera más sutil, como las presiones implícitas en regímenes de largas horas de trabajo. La subrepresentación de las mujeres en el momento de entrada a un campo laboral es uno de los indicadores utilizados corrientemente en este tipo de investigaciones.

El tardío ingreso de las mujeres a las empresas jurídicas argentinas - en comparación respecto a otros sectores de la profesión – sugiere que las restricciones de género han estado allí presentes en el pasado. No obstante, el equilibrio en la proporción de géneros en las generaciones más jóvenes sugiere que esta barrera ha comenzado a superarse.

El análisis hasta aquí realizado sugiere que ninguno de estos tres modelos permite explicar, considerado aisladamente, las desigualdades de género observadas. Profundizar la comprensión de estas situaciones requerirá avanzar desde los datos agregados, hacia otros que impliquen contacto directo con los actores, y permitan incorporar la dimensión significativa dentro del análisis.

La necesidad de este tipo de información resulta clara para ponderar mejor el papel de algunos mecanismos de movilidad significativos en las grandes empresas jurídicas, como las relaciones con el extranjero. Como se vio más arriba, la formación de posgrado y la práctica profesional en otros países son atributos que las mujeres poseen en menor grado que sus colegas, que inciden en sus perspectivas de llegar a la cima de estas organizaciones. El retraso femenino en este terreno puede surgir de las opciones de las propias mujeres, que eligen perspectivas de carrera de movilidad espacial reducida para compatibilizar las demandas familiares y profesionales. Puede surgir igualmente de las elecciones de los empleadores, en tanto el apoyo de la firma resulta clave para lograr becas o pasantías en el extranjero.

Llegados a este punto, podemos decir que la respuesta a nuestra pregunta inicial no resulta obvia. La reproducción de las desigualdades de género en esta área innovadora de la profesión parece tener raíces en restricciones al ingreso de las mujeres vigentes en el pasado, cuando las hoy escasas socias de las firmas comenzaron su carrera profesional. Si bien esta barrera no está presente en las generaciones más jóvenes, llevará tiempo superar sus efectos.

Resulta consolidada igualmente por las decisiones de las propias mujeres, quienes eligen planes de carrera que les permitan equilibrar demandas familiares y profesionales. Los estilos organizacionales de las grandes firmas jurídicas – largas jornadas y baja previsibilidad del horario de trabajo – proporcionan un contexto que restringe el margen de opción disponible para las mujeres. En este terreno, la creciente democratización de la familia y la reformulación de los modelos de división del

trabajo doméstico en marcha en América Latina (Arraigada 2002) permiten suponer nuevas perspectivas, especialmente para las jóvenes generaciones.

Puede decirse entonces que las desigualdades de género en las áreas innovadoras de la profesión aparecen como el fruto de un proceso complejo, frente al cual es posible, sin embargo, abrigar algunas esperanzas de una mayor igualdad futura.

## Referencias

ARRAIGADA IRMA (2002) “Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas”, *Revista de la CEPAL*, No. 77, pp-143 – 161.

BERGOGLIO, MARÍA INÉS (2006a) “Transformaciones en la profesión jurídica en América Latina - Empresas jurídicas y nuevos discursos profesionales”, capítulo en *Memorias del Congreso Internacional de Sociología del Derecho, Culturas y Sistemas Jurídicos Comparados*, editadas por José Antonio Caballero y Francisco Ibarra, Universidad Autónoma de México, en prensa.

BERGOGLIO, MARÍA INÉS (2006b) “El papel del abogado litigante”, capítulo en *La justicia latinoamericana. El papel de los actores*, Luis Pásara (editor), Salamanca, en prensa

BERGOGLIO, MARÍA INÉS Y JERÓNIMO CARBALLO (2005), “Segmentación en la profesión jurídica: Cambios ocupacionales de los abogados argentinos, 1995 – 2003”, *Academia*. Vol. 3, No. 5, Otoño de 2005, Buenos Aires, 201-222

BOIGEOL, ANNE (2003) “Male strategies in the face of the feministaion of a profession: the case of the French Judiciary”, en *Women in The Word`s professions*. Shultz and Shaw, G. editores, The Oñati International Institute for the Sociology of Law, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon , pp.401-418

CARDINAUX, NANCY Y CLERICO, MARÍA LAURA (2001) “Las razones del Consejo: los discursos del Consejo de la Magistratura”, *Actas del Segundo Congreso Nacional de Sociología Jurídica*, Córdoba, pp. 559 – 567.

FLOOD John (2006) “Law firms”, entry in *Encyclopedia of Law and Society: American and Global Perspectives* (ed) D Clark (Sage, forthcoming)

GALANTER MARC Y PALAY T. (1997) “Why the Big get Bigger: The promotion-to-Partner Tournament and the Growth of Large Law Firms”, in *Lawyers: a critical reading*. R. Abel (editor), The New Press, New York.

HEINZ JOHN, ROBERT L. NELSON, REBECCA L. SANDEFUR, AND EDWARD O. LAUMANN (2005), *Urban Lawyers: The New Social Structure of the Bar*. Chicago, The University of Chicago Press.

HULL, KATHLEEN E., NELSON, ROBERT L. (2000) “Assimilation, Choice, or Constraint? Testing Theories of Gender Differences in the Careers of Lawyers”, *Social Forces*, 2000, 79, 1, pp. 229-264.

KAY, FIONA AND HAGAN, JOHN (2003) “Building Trust: Social Capital, Distributive Justice and Loyalty to the Firm”, *Law & Social Inquiry*, 28, 2, pp. 483-519

KOHN, BEATRIZ (2006) *The Family Law Judges of the City of Buenos Aires, A View from Within*. Presented at the Law and Society Association annual meeting. Baltimore.

SANCHEZ, MARIANA (2005) *Género y Profesión Jurídica*. Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la UNC. Córdoba, pp. 451-465.

SCHULTZ ULRIKE Y SHAW, GISELA (2003) *Women in The World`s professions*, The Oñati International Istitute for the Sociology of Law, Hart Publishing, Oxford-Portland-Oregon.