

El déficit meritocrático

Nepotismo y redes familiares en el Poder Judicial de la Federación

Julio Ríos Figueroa



MEXICANOS
CONTRA LA
CORRUPCIÓN
Y LA IMPUNIDAD



El déficit meritocrático

Nepotismo y redes familiares en el Poder Judicial de la Federación

Julio Ríos Figueroa

Profesor Investigador de la División
de Estudios Políticos del CIDE

Julio Ríos Figueroa es profesor investigador de la División de Estudios Políticos del CIDE en la Ciudad de México, e investigador nacional Nivel III. Es doctor en ciencia política por la Universidad de Nueva York (NYU). Sus investigaciones se centran en los temas de constitucionalismo, estado de derecho y Poder Judicial desde una perspectiva de política comparada especialmente sobre América Latina. El profesor Ríos es co-editor, con Gretchen Helmke, del libro *Courts in Latin America* y autor del libro *Constitutional Courts as Mediators. Armed Conflict, Civil–Military Relations, and the Rule of Law in Latin America*, ambos publicados en inglés por Cambridge University Press (el primer libro fue publicado en castellano como *Tribunales Constitucionales en América Latina* por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el segundo será publicado como *Cortes Constitucionales y Solución Democrática de Conflictos* por el Fondo de Cultura Económica y el CIDE). Los artículos del profesor Ríos han sido publicados en revistas nacionales e internacionales de reconocido prestigio (la lista completa de sus trabajos se puede consultar en <http://www.investigadores.cide.edu/julio.rios/>) El profesor Ríos ha sido Hauser Research Scholar en la escuela de leyes de la Universidad de Nueva York, profesor visitante en el Instituto Juan March en Madrid, O’Gorman Fellow en la Universidad de Columbia, y Fellow en el Center for Advanced Studies in the Behavioral Sciences (CASBS) de la Universidad de Stanford. Actualmente es editor de la revista Política y gobierno.

Contenido

Aclaración	5
Resumen ejecutivo	6
Agradecimientos	9
01. ¿De qué hablamos al usar los términos meritocracia y nepotismo?	10
02. Estructura institucional y organización del Poder Judicial de la Federación	16
03. Relaciones familiares en el Poder Judicial de la Federación	26
04. Redes familiares en el Poder Judicial de la Federación	34
05. ¿Qué hacer?	46
Referencias	50
Anexos	55



Aclaración

El Consejero de la Judicatura Federal Lic. Felipe Borrego Estrada realizó el “Estudio sobre redes familiares y clientelares en el Consejo de la Judicatura Federal” cuyos hallazgos principales fueron publicados por la organización Mexicanos Contra la Corrupción y la Impunidad (MCCI) el 12 de julio de 2017 (<https://contralacorrupcion.mx/web/magistrados/>). Unos días después de la publicación, MCCI solicitó a quien esto escribe realizar un reporte más amplio a partir del Estudio del Consejero Felipe Borrego Estrada. Acepté con entusiasmo convencido de que, como me lo expuso el propio Consejero Borrego, identificar y analizar con seriedad los problemas del Poder Judicial es muestra de lealtad con la institución y condición necesaria para su mejoramiento y desarrollo. El Poder Judicial de la Federación es una pieza clave de nuestra democracia como ha quedado demostrado en los casi veinticinco años que han pasado desde la renovadora reforma de 1994. Mi motivación principal al escribir este reporte es contribuir a su fortalecimiento mediante el diagnóstico y reflexión sobre un tema que erosiona su legitimidad.

El insumo principal de este reporte son los datos sobre relaciones familiares de funcionarios del Poder Judicial de la Federación recolectados por el Consejero Felipe Borrego Estrada y su equipo de colaboradores. El proceso de recolección de estos datos fue diseñado y realizado enteramente por ellos y sus fuentes se detallan en el estudio mencionado anteriormente. Este reporte utiliza los datos tal cual fueron recibidos sin adicionar información ni modificar su estructura. En otras palabras, como no participé en el proceso de recolección de datos decidí tomar la base de datos original y realizar un exhaustivo análisis descriptivo de la información ahí contenida. Debido a la sensibilidad de esta información, el análisis fue realizado entera y exclusivamente por el autor de este reporte, es decir, los datos no fueron compartidos con nadie. Por supuesto, asumo la responsabilidad de los posibles errores y omisiones en el análisis de los datos o su interpretación.

La información adicional que utiliza este reporte proviene en su totalidad de documentos oficiales y públicos producidos por el Consejo de la Judicatura Federal, con una excepción: respuestas a unas preguntas explícitamente formuladas para este reporte que fueron generosamente incluidas en una encuesta realizada por el *World Justice Project* (<https://worldjusticeproject.org/>).

Resumen ejecutivo

La función del Poder Judicial en una democracia es resolver conflictos entre ciudadanos, entre instituciones del estado, o entre el estado y los ciudadanos con base en la constitución y las leyes. La resolución eficaz de un conflicto entre dos partes requiere que el tercero, el Juez, convenza de que su decisión a favor de alguno de los contendientes se basa en una interpretación neutral y experta de lo que dicen las leyes correspondientes. Las instituciones e individuos pertenecientes al poder judicial, por tanto, requieren la independencia y el profesionalismo que provee la meritocracia en el ingreso, permanencia, y ascenso en la carrera judicial para cumplir satisfactoriamente su función. El nepotismo, la concesión de empleos o promociones sobre la base de relaciones de parentesco y no de mérito, erosiona la confianza de los ciudadanos en la neutralidad y el profesionalismo de los jueces. Estas prácticas también afectan la motivación de los servidores públicos que laboran en la rama judicial y, por tanto, su eficacia.

Según una encuesta reciente del *World Justice Project*, en México 68% de expertos y usuarios de la justicia percibe que el factor decisivo para la contratación y promoción de los funcionarios en los Juzgados y Tribunales federales es tener familiares en el Poder Judicial.¹ Solo el 37% de personas encuestadas considera que el factor decisivo para la contratación es el mérito. Al mismo tiempo, el 65% están de acuerdo o muy de acuerdo en que la imparcialidad de las decisiones de Jueces y Magistrados Federales se ve afectada cuando su contratación y promoción no es meritocrática, y el 72% están de acuerdo o muy de acuerdo en que su eficacia se ve afectada por la misma situación. ¿Qué tan certeras son estas percepciones? ¿Qué tanto reflejan la situación real en el Poder Judicial de la Federación?

Este reporte documenta que el nepotismo y las redes familiares en el Poder Judicial de la Federación son una realidad. Existe un serio déficit meritocrático en el Poder Judicial de la Federación producido tanto por las limitaciones de su arquitectura institucional y su organización administrativa como por el nepotismo y las redes familiares que lo habitan. En este reporte se muestra que ambas dimensiones, estructura organizacional y prácticas nepotistas, están relacionadas.

El Poder Judicial de la Federación es una constelación de instituciones que, en conjunto, colaboran en la compleja tarea de la administración de justicia. Para realizar esta labor se requieren muchas personas que ocupan una gran variedad de puestos de los cuales los más visibles son los de Juez de Distrito, Magistrado de Circuito y, por supuesto, el de ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En el Poder Judicial de la Federación se clasifican los puestos de acuerdo con diversos criterios.² Entre los puestos más relevantes están los clasificados como parte de la carrera judicial, es decir, los puestos de los funcionarios que ingresan al Poder Judicial para participar de manera directa en la resolución de conflictos a partir de la interpretación y aplicación de las leyes que nos rigen, y eventualmente convertirse en juzgadores. Sin embargo, los puestos de carrera judicial son solamente cinco, de un total de cuarenta y cinco analizados en este reporte, a pesar de que hay más de cinco puestos de funcionarios que participan en el procesamiento de casos y la producción de sentencias. En una palabra, la carrera judicial en México está trunca, incompleta.

La carrera judicial incompleta suma otra debilidad: la baja exigencia meritocrática. De los cinco puestos de carrera judicial solamente dos, Juez de Distrito y Magistrado de Circuito, requieren para su ingreso aprobar un procedimiento que conlleva un concurso de oposición de tres etapas con exámenes que buscan identificar distintas cualidades y capacidades en los aspirantes. Los tres puestos restantes de carrera judicial, así como otros cuarenta de los analizados en este reporte, se obtienen aprobando un examen psicométrico simple, cursos en línea, o por designación directa de un Juez o Magistrado cumpliendo ciertos requisitos mínimos. En otras palabras, al clasificar los puestos según el nivel de exigencia meritocrática requerida para obtenerlos encontramos que la gran mayoría son poco o nada exigentes.³ A esto se añade otra limitación: no existe

¹ El *World Justice Project* (WJP) es la institución que produce el índice de estado de derecho más completo y sistemático para todos los países del mundo (<https://worldjusticeproject.org/>). La encuesta referida es sobre México para un proyecto especial del WJP. En el capítulo 4 de este reporte se ofrecen detalles sobre las preguntas específicas y la muestra de las personas encuestadas.

² El capítulo 2 ofrece un mapa de la arquitectura institucional del Poder Judicial federal y detalla sus distintos órganos y puestos. Por ejemplo, según el criterio administrativo hay puestos de confianza, de base, o de carrera judicial. Según el criterio funcional hay puestos técnicos, administrativos, jurisdiccionales (los que participan en la producción de una sentencia) y otros.

³ La clasificación de todos los puestos de acuerdo con el criterio de exigencia meritocrática se encuentra en el capítulo 2.

una carrera administrativa dentro del Poder Judicial para los funcionarios que no quieren integrarse a la carrera judicial pero cuya labor de apoyo es también muy importante.

Incluso en los dos puestos que requieren concurso de oposición la competencia es limitada. El 87% (68 de 79) de las convocatorias a los concursos de oposición para Juez o Magistrado desde 1995 hasta 2016 fueron cerradas: solo pudieron inscribirse al concurso personas que ya laboraban en el Poder Judicial de la Federación. Es decir, jóvenes abogados laborando en un despacho, en una oficina de gobierno, académicos o profesores de derecho, u otros abogados con vocación para volverse juzgadores no pueden participar en esos concursos. Hay al menos un par de concursos aún más cerrados pues solamente se abrieron para secretarios de estudio y cuenta de Ministros o Ministras de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.⁴ Restringir artificialmente el universo de los posibles concursantes reduce la probabilidad de seleccionar a los mejores, limita la diversidad de perspectivas y trayectorias, y favorece a aquellos que habían logrado ingresar al Poder Judicial aunque fuera en un puesto sin un adecuado filtro meritocrático.

- ⁴ En el capítulo 2 se ofrecen más detalles y referencias sobre los concursos de oposición.
- ⁵ Estas cifras son altas si las comparamos con estudios sistemáticos similares. Por ejemplo, en España dentro del Tribunal de Cuentas aproximadamente el 14% de la plantilla de servidores públicos tienen vínculos familiares dentro de la institución, mientras que en los Estados Unidos el 7.9% de los entrevistados del *Department of Justice* reportan nepotismo en la contratación de funcionarios. Los detalles y fuentes de estos estudios pueden consultarse en el capítulo 4.

⁶ En el capítulo 3 y las tablas de los Anexos se pueden encontrar muchos más detalles y datos sobre la distribución de puestos y familiares. Nótese que, en el dato mencionado, la suma de porcentajes es mayor a cien porque se toma en cuenta si alguno de los dos individuos involucrados en una relación tiene el puesto indicado. Por lo tanto, la relación entre un Juez y un oficial administrativo es contada en la cifra que da el número de relaciones con al menos un Juez, y también en la cifra que da el número de relaciones con al menos un oficial administrativo.

⁷ Sin embargo, y como un ejemplo del desorden organizacional y la falta de relación entre las categorizaciones de los puestos, solamente el puesto de secretario de estudios y cuenta es de carrera judicial. El puesto de oficial administrativo es de base, aunque sea también de función jurisdiccional.

La carrera judicial incompleta, y la competencia artificialmente limitada, se tornan mayores problemas cuando consideramos los vínculos familiares. Del total de titulares de órganos judiciales, es decir los Magistrados de Circuito y los Jueces de Distrito, un 51% tiene al menos un familiar laborando en el Poder Judicial.⁵ El 93% de los cargos que tienen los parientes consanguíneos de los Jueces y Magistrados no cuentan con filtros meritocráticos. Solamente el 5% de los cargos que tienen los parientes consanguíneos de los titulares tienen exigencia meritocrática alta. Entonces es posible que familiares consanguíneos de Jueces y Magistrados ingresen al Poder Judicial de la Federación en puestos que no cuentan con adecuados procedimientos meritocráticos y, si deciden concursar por un puesto de Juez o Magistrado, lo hagan en condiciones de competencia sesgada en su favor. La carrera judicial incompleta, la competencia artificialmente limitada para los puestos de Juez y Magistrado, y el nepotismo se retroalimentan y abonan al déficit meritocrático.

Sin embargo, las relaciones familiares no se concentran mayormente en los puestos de Jueces y Magistrados sino en los de Oficial Administrativo y secretarios de estudio y cuenta (tanto de Juzgado como de Tribunal). Del total de relaciones entre pares de familiares documentadas (N=4731), en 62% al menos uno de los dos individuos involucrados tiene el puesto de Oficial Administrativo; en 43% al menos uno es Secretario; y en 23% al menos uno es Juez o Magistrado.⁶ Los puestos de Oficial Administrativo y de Secretario de Juzgado o Tribunal no tienen el alto componente de exigencia meritocrática que deberían tener. Al mismo tiempo, son puestos relevantes pues son de función jurisdiccional, es decir, participan directamente en el procesamiento de casos y la elaboración de las sentencias junto con los Jueces y los Magistrados.⁷ En otras palabras, la mayor parte de las relaciones familiares se concentra en puestos jurisdiccionales que se otorgan y obtienen con demasiada discrecionalidad.

El 42% de las relaciones familiares documentadas (N=4731) son *endogámicas* o de *intercambio*. Las relaciones endogámicas son aquellas en las que un par de familiares trabaja en el mismo tribunal, juzgado, u otro de los órganos del Poder Judicial de la Federación (21% de las relaciones documentadas son endogámicas). Las relaciones de intercambio son aquellas en las que un par de Juzgados, Tribunales u otros órganos del Poder Judicial hacen contrataciones recíprocas de familiares. Por ejemplo, individuos que laboran en un Tribunal tienen familiares trabajando en otro Tribunal y, al mismo tiempo, individuos del segundo Tribunal tienen familiares laborando en el primero (21% de las relaciones documentadas son de intercambio).

Las relaciones endogámicas y las relaciones de intercambio son fenómenos que ocurren principalmente entre funcionarios que laboran en el Poder Judicial Federal pero que no son ni Jueces ni Magistrados. En concreto, solamente en el 5% de las relaciones endogámicas está involucrado un Juez o Magistrado. Por otro lado, en el 25% de las relaciones de intercambio

está involucrado al menos un Juez o Magistrado. Hay más *titulares* (es decir, Jueces o Magistrados) participando en relaciones de intercambio que en relaciones endogámicas, pero éstos no participan directamente en las tres cuartas partes de las relaciones de intercambio. En otras palabras, los protagonistas en las relaciones endogámicas y de intercambio son los Oficiales Administrativos y los Secretarios de Juzgado y Tribunal.

Las redes familiares son conjuntos de relaciones familiares, es decir, situaciones en las que hay más de un par de individuos de una misma familia trabajando en el Poder Judicial de la Federación.⁸ Las redes de familiares se forman con una finalidad, por ejemplo repartir cargos entre familiares con el propósito de ayudarlos económicamente, dada una situación de necesidad o precariedad, esperando a cambio gratitud y regreso de favores en ámbitos no necesariamente relacionados con la cuestión laboral. Es posible también que se formen redes familiares con fines potencialmente más perniciosos, por ejemplo, influir en la producción o el sentido de las sentencias. Del total de relaciones familiares documentadas (N=4731) el 70% (3217 relaciones) son relaciones en donde ambas personas tienen un puesto de función jurisdiccional (Juez, Magistrado, Secretario, Actuario, u Oficial Administrativo). Y en 14% (658 relaciones) podemos hablar de una red de al menos cuatro miembros de una misma familia donde cada uno tiene un puesto de función jurisdiccional. Las redes familiares jurisdiccionales merecen un escrutinio especial debido a sus potenciales efectos nocivos para los fines y la integridad del Poder Judicial.

Este reporte documenta patrones institucionales en el Poder Judicial de la Federación que están relacionados con nepotismo y la formación de redes familiares en su interior. El análisis de los datos, y por tanto el diagnóstico, es conservador: el reporte simplemente describe los patrones que se pueden identificar a partir de los datos recolectados por el Consejero Felipe Borrego Estrada y su equipo. Estos datos constituyen una fuente riquísima para estudiar el tema pero también tienen limitaciones, por lo que es probable que en realidad la magnitud del problema sea mayor.⁹ En suma, el diagnóstico es conservador y, sin embargo, los hallazgos revelan una situación crítica que requiere atención.

La transformadora reforma judicial de 1994 incluyó como una de sus piezas clave la carrera judicial: un sistema de selección y promoción de los juzgadores federales basado en el mérito, en las capacidades de los individuos, “a fin de garantizar la adecuada calificación de las personas que asuman la función jurisdiccional”, como dice textualmente la exposición de motivos. Este reporte documenta que a casi 25 años de esta reforma si bien existen logros importantes también hay un déficit meritocrático en el Poder Judicial de la Federación. El reporte identifica que el déficit es producto tanto de las limitaciones de la arquitectura institucional y organización administrativa del Poder Judicial como del nepotismo y las redes familiares que lo habitan, y que ambos factores se retroalimentan.

Las acciones y ajustes necesarios para saldar el déficit meritocrático en el Poder Judicial de la Federación deben recuperar y profundizar el espíritu de la reforma de 1994. El objetivo debe ser preservar el profesionalismo y la neutralidad de los juzgadores y funcionarios judiciales, así como la percepción de ambas características entre los ciudadanos.¹⁰ El mérito, transparente y eficazmente evaluado, es el mejor antídoto contra acusaciones de favoritismo basadas en relaciones familiares. No está mal *per se* que familiares laboren en la misma institución, siempre y cuando tengan los méritos y las capacidades requeridas. En este sentido, la carrera judicial debe ser extendida y fortalecida. La transparencia es también eficaz contra las dudas sobre la neutralidad de los funcionarios en el desempeño de sus funciones. Es importante institucionalizar declaraciones de conflicto de interés exhaustivas, y éstas deben ser actualizadas frecuentemente. El Consejo de la Judicatura Federal y la Suprema Corte de Justicia de la Nación deben liderar el esfuerzo de diagnóstico y reformas en estos temas. El Poder Judicial de la Federación es una de las instituciones más relevantes para el buen funcionamiento de la democracia: su

⁸ El capítulo 4 ofrece más detalles de las redes familiares y sus fines.

⁹ Detalles sobre los datos se pueden encontrar en los Anexos. Por ejemplo, las relaciones familiares no están completas: se identifica la relación entre un trabajador y su hijo (si también trabaja en el Poder judicial), y entre ese mismo trabajador y su hija (si también trabaja en el Poder judicial), pero no se identifica sistemáticamente la relación entre los hermanos. Los datos recolectados no incluyen información del Primer Circuito (Ciudad de México) ni de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y los del Segundo Circuito (Estado de México) están incompletos (faltan los de Toluca). Esto quiere decir que las relaciones familiares documentadas en el reporte son muy probablemente menos de las que realmente hay.

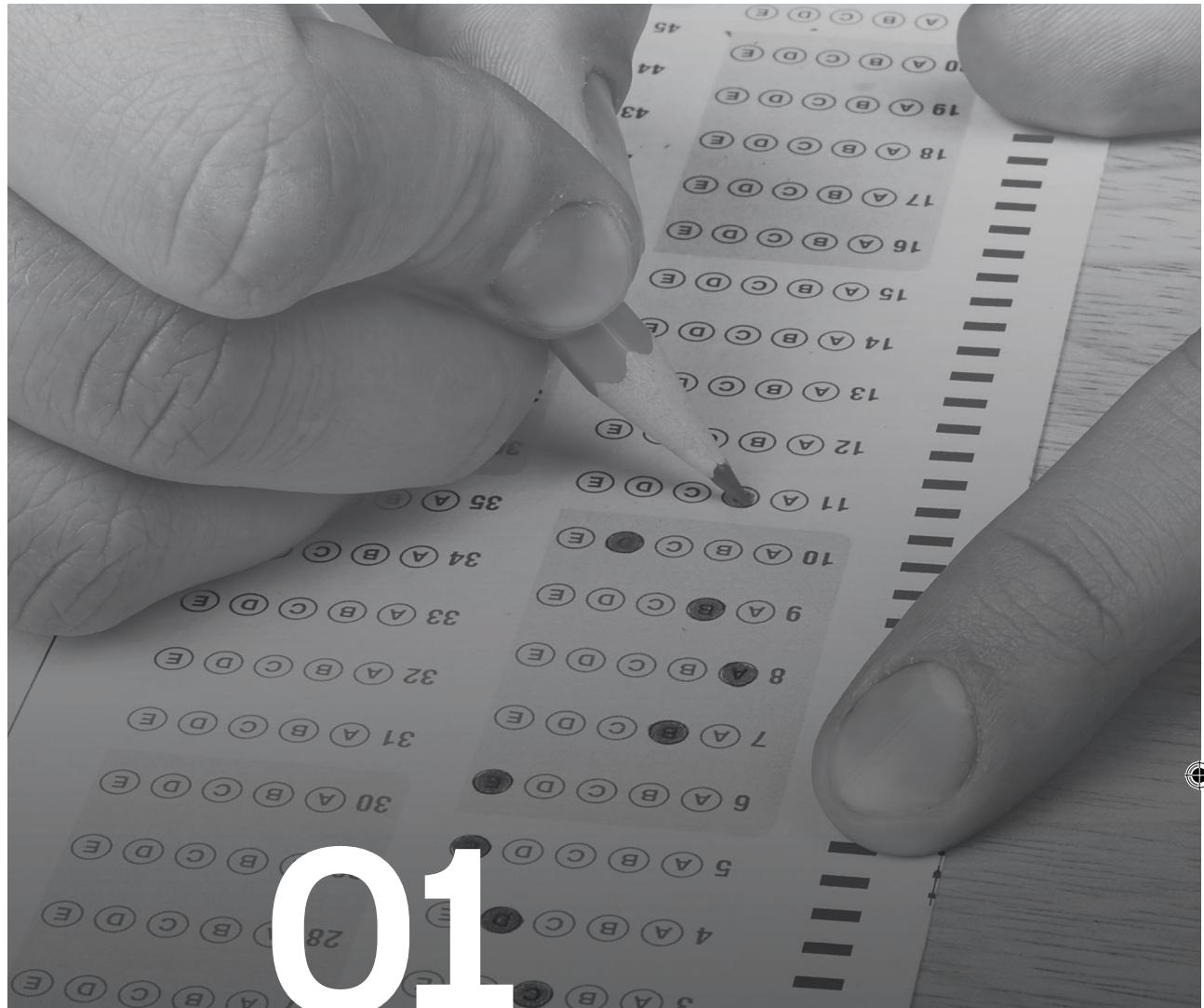
¹⁰ En el capítulo 5 se ofrece una reflexión más amplia, y propuestas concretas, sobre las posibles líneas de acción ante el fenómeno descrito en el reporte.

prestigio, fortaleza y eficacia son condición necesaria para que el régimen democrático produzca resultados favorables a los ciudadanos y al país en su conjunto.

Agradecimientos

El reporte se vio enriquecido por valiosos comentarios y conversaciones con John Ahlquist Karina Ansolabehere, Carlos Bravo Regidor, María Amparo Casar, Mariano Florentino–Cuéllar, Alberto Díaz Cayeros, Margaret Levi, Sergio López Ayllón, Claudio López–Guerra, Beatriz Magaloni, Javier Mijangos, Alejandro Ponce, Ricardo Pozas Horcasitas, Andrea Pozas Loyo, Sofía Ramírez, Pedro Salazar, y Enrique Seira. Un agradecimiento especial a Josfat Cortez Salinas, doctor en ciencias sociales recientemente graduado y ahora profesor en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM, por la extraordinaria ayuda en la investigación sobre el funcionamiento del Poder judicial.

El reporte fue realizado durante mi estancia como 2017–2018 Andrew W. Mellon Fellow en el magnífico *Center for Advanced Studies in the Behavioral Sciences* (CASBS) de la Universidad de Stanford.



01

**¿De qué hablamos
al usar los términos
meritocracia y
nepotismo?**



1.1.- Definiciones

El Poder Judicial a través de los jueces, Magistrados, Ministros y toda la gama de servidores que laboran en sus distintas adscripciones es el encargado de resolver conflictos entre ciudadanos, entre instituciones del estado, y entre el estado y los ciudadanos. A través de la resolución de casos concretos, el Poder Judicial limita el ejercicio arbitrario del Poder gubernamental mediante su participación en el sistema de frenos y contrapesos, y garantiza el cumplimiento los derechos y obligaciones de los ciudadanos (cfr. Helmke y Ríos Figueroa, 2011). Las instituciones y procesos que tienen que ver con la administración de los recursos materiales y humanos del Poder Judicial deben garantizarle los medios necesarios para cumplir sus fines, como son la independencia y la rendición de cuentas de las instituciones e individuos pertenecientes a la rama (cfr. Voermans y Albers 2003). Es clave que ingresen al Poder Judicial individuos capaces y motivados, y que avancen su carrera según sus conocimientos, responsabilidad, eficacia y creatividad. Lo que ofrecen los Jueces para resolver conflictos satisfactoriamente es el conocimiento de las leyes y decisiones previas en casos similares, la “razón artificial” como la llamó Edward Coke hace 500 años (Coke 2015, 478–481), y neutralidad frente a las partes en conflicto.

La *meritocracia* en una organización o institución se puede definir como un sistema en el que las personas ingresan y avanzan dentro de la misma principalmente por sus capacidades cognitivas, habilidades sociales, cualidades morales y desempeño en el trabajo. La meritocracia requiere un sistema de evaluación adecuado que permita la medición de distintas capacidades y roles tomando en cuenta las dificultades propias del trabajo y las características que las personas deben tener para realizarlo (Bell 2015; Longo 2004). Uno de los objetivos de los servicios civiles de carrera es institucionalizar la meritocracia en el servicio público privilegiando el ingreso de personal a través de exámenes y el establecimiento de criterios claros bajo los cuales se asciende a un servidor público, se le sanciona, o se le destituye del cargo (Pardo 2005). La carrera judicial, instaurada en México en la reforma de 1994, busca precisamente establecer un sistema meritocrático de selección de Jueces “a fin de garantizar la adecuada calificación de las personas que asuman la función jurisdiccional”, como se lee en la exposición de motivos.¹¹

11 Merece la pena leer la exposición de motivos entera. Se puede encontrar en el Diario de los Debates del Senado de la República, Primer Periodo Ordinario LVI Legislatura. Sesión Num. 11, 6 de diciembre de 1994.

La Real Academia de la Lengua Española define *nepotismo* como una “desmedida preferencia que algunos dan a sus parientes para las concesiones o empleos públicos”. En el Diccionario Encyclopédico de Sociología se define como “...favoritismo y preferencia, que lesionan los principios de competencia y justicia, prestados a favor de los propios familiares o amigos por personas influyentes de cara a la concesión de puestos, ventajas y honores que se ambicionen” (Hillmann 2001, 638). Gianfranco Pasquino, en el Diccionario de Política, dice que el nepotismo “es la concesión de empleos o contratos públicos sobre la base de relaciones de parentesco y no de mérito”

¹ ¿De qué hablamos al usar los términos *meritocracia y nepotismo*?

y lo considera una forma de corrupción política (Pasquino 2005, 377). Podemos entonces definir el nepotismo como la práctica de apoyos o concesiones a individuos relacionadas con bienes o empleos públicos sobre la base de relaciones de parentesco y no de mérito. Es importante distinguir entre casos específicos de nepotismo (que deben adjudicarse con base en las leyes de cada país por las autoridades correspondientes) y patrones de relaciones de nepotismo a nivel institucional. Este reporte se concentra en el segundo tipo.¹²

1.2.- ¿Cómo identificar el nepotismo?

A nivel individual, para calificar un acto concreto como un caso de nepotismo se requiere un estándar para calibrarlo. En general, ese estándar es la ley de cada país y son las autoridades señaladas por la propia ley, por ejemplo los fiscales y jueces, quienes tienen la última palabra al respecto. A nivel institucional, para determinar si existe nepotismo o patronazgo se han realizado estudios que buscan evaluar si la frecuencia con que aparecen los mismos apellidos dentro de una organización es mayor la que despliegan en una muestra aleatoria de la población. Se han hecho también encuestas y análisis de los marcos legales que determinan el modo de ingreso y promoción de los funcionarios en una organización. Veamos ejemplos de estándares legales y empíricos para identificar estas prácticas, primero a nivel individual y después a nivel institucional.

El nepotismo como tal no aparece en la Constitución mexicana. Sin embargo, la Ley General de Responsabilidades Administrativas, en su Artículo 7, estipula que los servidores públicos deben “conducirse con rectitud sin utilizar su empleo, cargo o comisión para obtener o pretender obtener algún beneficio, provecho o ventaja personal o a favor de terceros, ni buscar o aceptar compensaciones, prestaciones, dádivas, obsequios o regalos de cualquier persona u organización”. Por otro lado, los Artículos 220 y 221 del Código Penal establecen los delitos de ejercicio abusivo de funciones y tráfico de influencia que incluyen el otorgamiento indebido de beneficios a familiares o parientes consanguíneos o por afinidad hasta el cuarto grado (ver Tondopo 2011). En lo que respecta al Poder Judicial de la Federación, el Consejo de la Judicatura Federal emitió en 2015 el *Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la carrera Judicial y las condiciones de los funcionarios judiciales* donde se regulan algunos aspectos sobre nepotismo para sus trabajadores.

En contraste, la Constitución de Colombia establece lo siguiente: “Art. 126.– Los servidores públicos no podrán emplear a personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente. Tampoco podrán designar a personas vinculadas por los mismos lazos con servidores públicos competentes para intervenir en su designación. Se exceptúan de lo previsto en este artículo los nombramientos que se hagan en aplicación de las normas vigentes sobre ingreso o ascenso por méritos”. Es interesante notar que la constitución colombiana considera claramente que el ingreso o ascenso por méritos en el servicio público es un antídoto contra la práctica de nepotismo, admitiendo la posibilidad de que un par de familiares laboren en una institución cuando ambos ingresaron mediante un concurso transparente y profesional.

La Constitución de España incluye una regla más general sobre el ingreso al servicio público. El Artículo 23.2 establece que los ciudadanos “tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes” y el Artículo 103 establece que el acceso a la función pública “será bajo los principios de mérito y capacidad”. Las leyes y reglamentos de distintas instituciones desarrollan estos principios constitucionales. Por ejemplo, la Ley Orgánica 6/1985 del Poder Judicial en su Artículo 301 estipula que el ingreso en la carrera Judicial “estará basado en los principios de mérito y capacidad para

¹² Un concepto relacionado es el *patronazgo*, que se refiere a una relación instrumental en la que un individuo de mayor estatus (patrón) utiliza su influencia y sus recursos para otorgar un puesto público a un individuo de menor estatus quien, por su parte, retribuye ofreciendo apoyo y asistencia, incluyendo servicios personales que benefician al patrón (cfr. Stokes 2009. Ver también Hicken 2011, 298). Nótese que cuando el patrón otorga el puesto público a un familiar que no posee los méritos para ocupar el cargo a cambio de, por ejemplo, favores en el manejo de documentos o información estamos en presencia de patronazgo y también de nepotismo. Cuando tenemos a un patrón o una serie de patrones otorgando puestos públicos a múltiples clientes a cambio de lealtad u otros beneficios tenemos una red de patronazgo. El patronazgo puede o no implicar corrupción, el uso de recursos públicos con fines privados según la definición más comúnmente usada (ver Casar 2015), dependiendo de los estándares legales que determinen la selección de empleados públicos y también de lo que se pida a cambio de la obtención del puesto público (ver Rothstein y Varraich 2017, ch. 12).

el ejercicio de la función jurisdiccional.” Por su parte, el Reglamento 2/2011 de la carrera Judicial en España establece lineamientos específicos sobre las incompatibilidades por razones de lazos de consanguinidad para servir en un mismo tribunal, audiencia, o juzgado. Es decir, incluso en el caso aceptable de un par de familiares que ingresó a una misma institución por méritos es deseable identificar y evitar las situaciones en que su lazo de parentesco puede afectar su desempeño profesional.

En los Estados Unidos, al igual que en México, el nepotismo no aparece en la constitución. En contraste, sin embargo, el nepotismo está específicamente regulado en códigos penales y administrativos. En concreto, el nepotismo es considerado un delito bajo el estatuto penal 18 U.S.C. § 208 que establece que cuando un empleado interviene “por decisión, aprobación, desaprobación, recomendación, prestación de asesoramiento, investigación u otro tipo” en un asunto en el que el cónyuge del empleado o alguno de sus descendientes directos tenga un interés financiero enfrentará una pena de hasta \$50,000 dólares y/o hasta 5 años de prisión. Administrativamente, el nepotismo está regulado en los estatutos 5 U.S.C. §§ 2302 (b) (7) y 3110, donde se indica que un funcionario no tiene permitido “nombrar, emplear, promover, avanzar o abogar por un nombramiento, empleo, ascenso o transferencia [...] de cualquier individuo que sea pariente del funcionario público” ni participar en decisiones relativas a “salario, beneficios, premios, deberes, responsabilidades y condiciones de trabajo” de su familiar. Las sanciones administrativas pueden incluir reducción de nivel, suspensión, e incluso el cese en el puesto (US Gov 2016).

Para que las autoridades encargadas de determinar si en un caso específico se está en presencia de nepotismo y/o corrupción es importante por tanto que el estándar sea claro, que tenga un peso relativo importante (por ejemplo que esté en la constitución o que la constitución incluya principios que se puedan aplicar al caso), y que esté desarrollado en leyes, códigos y reglamentos específicos a cada institución. Incluso con la mejor de las regulaciones habrá casos o procesos específicos que requieran interpretación y desarrollo por parte de las autoridades responsables y, eventualmente, los Jueces que interpreten los casos específicos a la luz del texto y los principios constitucionales. Por ejemplo, en España ha sido necesaria la intervención del Tribunal Supremo para clarificar la naturaleza y el peso de la entrevista en el proceso de selección (*Sentencia Del Tribunal Supremo. RCA. 407/2007*, 2007). En Colombia, el Consejo de Estado (la corte suprema en materia administrativa) utilizó el mencionado Artículo 126 para decidir un caso no directamente relacionado con nepotismo pero sí con la integridad de los nombramientos de funcionarios públicos.¹³

¹³ El Consejo de Estado anuló la designación de un Magistrado del Consejo Superior de la Judicatura por parte de la Corte Suprema de Justicia, con base en que el Magistrado había participado en el nombramiento de la gran mayoría de los que lo eligieron a él. En la sentencia, el Consejo argumentó que aunque el caso no implicaba relaciones familiares si podía ser considerado como un conflicto de interés y clientelismo que al igual que el nepotismo “quebranta el derecho de acceder a los empleos públicos en condiciones de mérito, igualdad y equidad” (*Consejo de Estado. Sala Plena de Lo Contencioso Administrativo. Radicado Número 110001-0328-000-2013-0006-00. Acumulado 2013-0007-00*, 2014).

Los estudios sobre nepotismo a nivel institucional son escasos en particular por la dificultad que implica medir el fenómeno de manera sistemática. En general, estos estudios miden el fenómeno de manera indirecta. Por ejemplo, algunos estudios utilizan la proporción de personas que tienen los mismos apellidos en una organización y la contrastan con la proporción de estos mismos apellidos en una muestra aleatoria de la población (Allesina 2011; Bagüés y Esteve-Volart 2011; Sundell 2014). Otros estudios utilizan encuestas de percepción de la prevalencia de nepotismo. Por ejemplo, en los Estados Unidos en una encuesta realizada por el gobierno se encontró que de las catorce secretarías donde se respondieron al menos 400 cuestionarios el porcentaje de funcionarios que reportan nepotismo en la contratación de cuadros va de un 3.4 (en el *Department of Commerce*) a un 15.9 (en el *Department of Social Security*) (US Gov 2016, 27). Existen también algunos reportes de periodismo de investigación. Por ejemplo, en España una investigación de *El País* reveló que dentro del Tribunal de Cuentas aproximadamente el 14% de la plantilla de servidores públicos (casi un centenar de un total de setecientos empleados) tienen vínculos familiares dentro de la institución (Hernández 2014b).

Las mediciones sistemáticas de la meritocracia o servicio civil de carrera efectivo siguen estrategias similares. Por ejemplo, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) recientemente

¹ ¿De qué hablamos al usar los términos *meritocracia* y *nepotismo*?

publicó un estudio donde se ofrece un índice de desarrollo del servicio civil de carrera en los países de América Latina basado en la codificación de puntos clave en el desarrollo burocrático evaluados por expertos en el tema. México se encuentra en el nivel medio de desarrollo entre los países de la región con 41 puntos de 100 en las mediciones de 2004 y 2011/2013 (Cortázar Velarde, Lafuente, y Sanginés 2014, p. 18–20). El índice tiene varios componentes, entre ellos el de mérito en el que se mide la protección del sistema contra la arbitrariedad y prácticas como el nepotismo. Al comparar el componente de mérito entre las dos mediciones observamos que mientras el puntaje aumentó en once países de la región de 33 a 42 puntos,¹⁴ en Bolivia y México retrocedió de 47 a 40 puntos (Cortázar Velarde, Lafuente, y Sanginés 2014, p. 46–47).

Este reporte utiliza los datos recolectados por el Consejero de la Judicatura Federal, Lic. Felipe Borrego Estrada, para analizar sistemáticamente los patrones de relaciones familiares en el Poder Judicial de la Federación. Se inserta, por tanto, dentro de los análisis de nepotismo a nivel institucional. A diferencia de los estudios que miden el fenómeno de manera indirecta, este reporte lo hace de manera directa, a partir de las relaciones familiares documentadas por el Consejero Borrego y su equipo. Es, por tanto, más fidedigno y más útil para hacer un diagnóstico y enfrentar el problema.

1.3.- Un tema complejo

Es importante identificar claramente qué queremos decir cuando hablamos de nepotismo institucional e individual, sobre todo cuando nos referimos al segundo y lo vinculamos a patronazgo o corrupción. Definiciones y estándares claros constituyen el primer paso para Poder enfrentarlos de manera efectiva. Aún así, las buenas intenciones para combatir estas prácticas pueden tener consecuencias indeseables. En los Estados Unidos, por ejemplo, una estricta regulación y aplicación de los códigos anti-nepotismo en la década de los 1980s y 1990s implicó discriminación laboral contra las mujeres: cuando se descubría que una pareja trabajaba en el mismo lugar, se despedía a quién había ingresado después (independientemente de sus méritos objetivos) que generalmente era la mujer pues había postergado su carrera laboral por cuidar a los hijos de la pareja (Asma 2013; Podgers 1996).

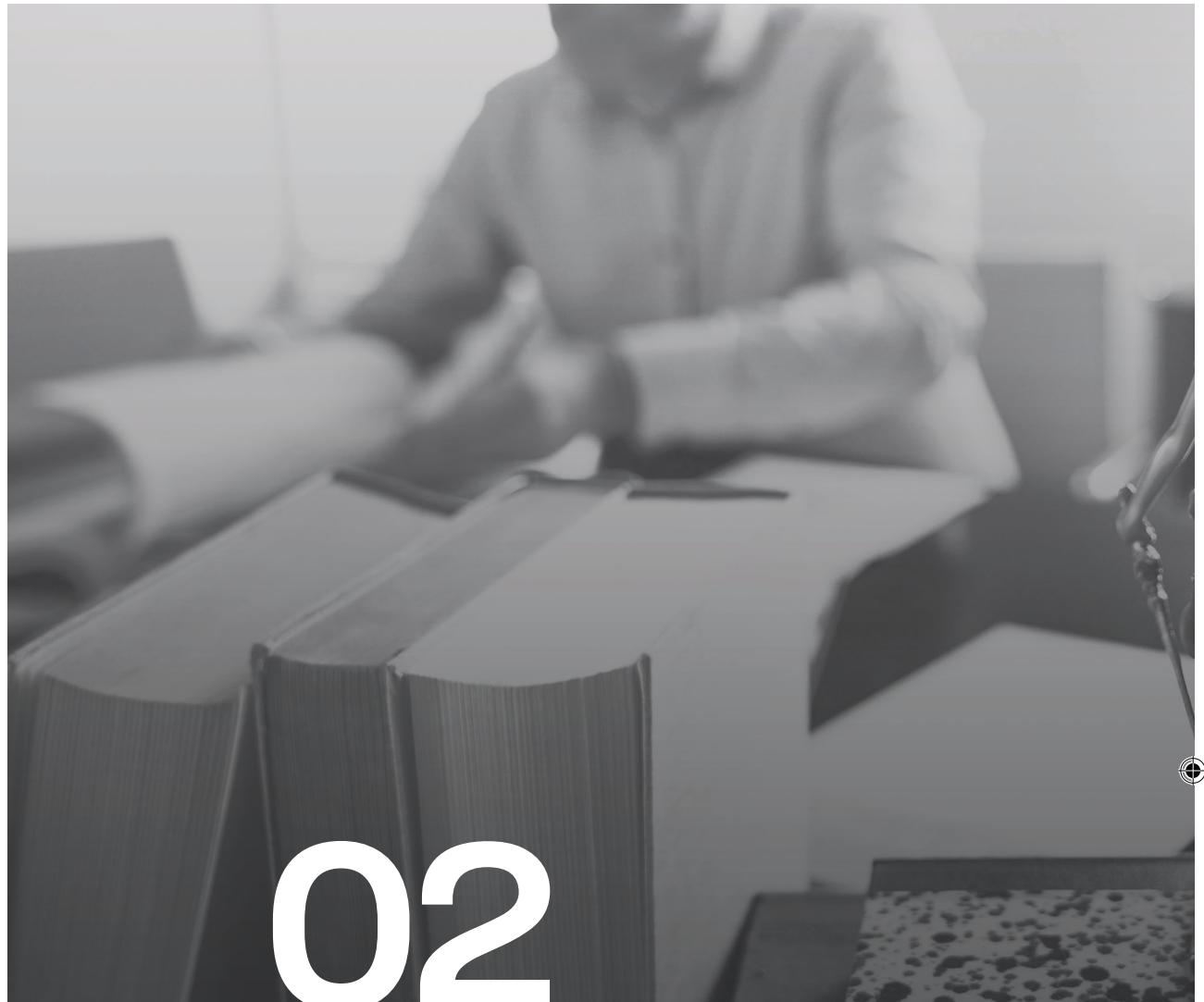
En México, en 2015 el Consejo de la Judicatura Federal en el *Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la carrera Judicial y las condiciones de los funcionarios judiciales* estipuló que si un Magistrado de Circuito o Juez de Distrito adquiere un lazo de parentesco por afinidad o civil con alguno de los servidores públicos adscritos al mismo órgano jurisdiccional no cesa el nombramiento ni los derechos laborales de ninguno de los involucrados. Esta resolución puede resultar positiva a la luz de la potencial discriminación laboral a las mujeres mencionada anteriormente.

En ese mismo Acuerdo, el Consejo de la Judicatura aclaró que los “nombramientos cruzados” (familiares de un Juez o Magistrado contratados por otro Juez o Magistrado, y viceversa) sí son una falta a la entonces vigente Ley de Responsabilidades, y que si un Magistrado o Juez contrata a familiares de otro titular debe reportar este hecho al Consejo de la Judicatura. La prohibición de esta práctica parece sensata y, sin embargo, incluso en este caso teóricamente sencillo es necesario establecer en la práctica si hay elementos que apunten a que hubo concierto de intercambio de favores pues la simple presuposición del intercambio daña la reputación de los involucrados (ver al respecto el voto particular del ex Consejero Magistrado Juan Carlos Cruz Razo en el Acuerdo). Finalmente, si bien es cierto que la regulación es importante para limitar el nepotismo también lo es que el exceso de regulación puede ser contraproducente si simplemente se aumentan restricciones que limitan la agilidad institucional y no van a la raíz del problema (ver Longo 2004).

¹⁴ Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay

Lo que parece más relevante como antídoto contra el nepotismo es la transparencia tanto en las reglas meritocráticas de ingreso y promoción, como en la contratación, y la toma de decisiones sobre ascensos o sanciones. Por ejemplo, es importante publicar los nombres de los aspirantes a un puesto, así como los nombres de los que avanzan a etapas sucesivas en el proceso de selección junto con sus calificaciones cuando sea pertinente (por ejemplo, excluyendo la etapa de entrevistas). También es importante transparentar las declaraciones exhaustivas de conflicto de intereses, y estas deben realizarse antes de que haya un proceso de selección, promoción, transferencia, o sanción cuando los y las involucradas consideran que alguno de sus vínculos familiares con otros participantes en el proceso podría ser cuestionado posteriormente. Retomaremos estos temas en el capítulo final sobre recomendaciones para enfrentar el tema.

En suma, el nepotismo y las redes familiares pueden afectar la legitimidad y el desempeño de una institución como el Poder Judicial cuya fortaleza se basa en el ingreso y promoción con base en méritos y profesionalismo. Estas prácticas son difíciles de identificar y, aunque no hay una receta fácil para enfrentarlas, es importante hacerlo para erradicar sus causas y limitar sus efectos nocivos.



02

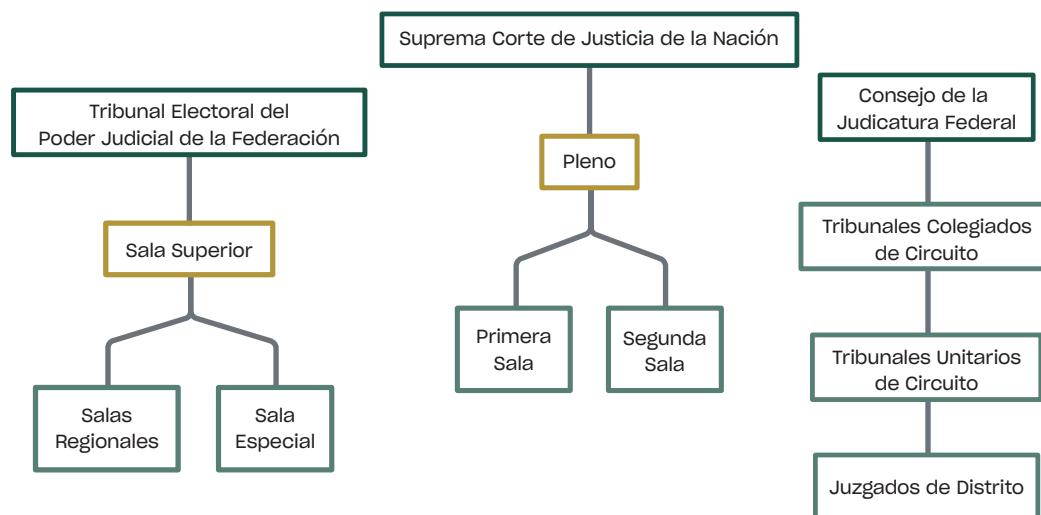
Estructura Institucional y Organización del Poder Judicial



2.1.- Estructura institucional del Poder Judicial Federal

De acuerdo con el Artículo 94 de la Constitución el ejercicio del Poder Judicial se deposita en La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF), los Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito y los Juzgados de Distrito. El Artículo 94 añade que la administración, vigilancia y disciplina del Poder Judicial de la Federación, con excepción de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, están a cargo del Consejo de la Judicatura Federal (CJF). El Diagrama 1 representa las relaciones administrativas entre estas instituciones (ver Diagrama 1).

Diagrama 1. Estructura institucional del Poder Judicial de la Federación



Como se ve en el **Diagrama 1** el Poder Judicial Federal tiene una estructura piramidal en la que la Suprema Corte de Justicia de la Nación ocupa el lugar central. En general, los casos judiciales comienzan en la base de la pirámide y ascienden (algunos) hasta la SCJN. La SCJN trabaja en pleno, cuando se reúnen todos los ministros, y en dos salas divididas por áreas temáticas: la primera que atiende asuntos en materia civil y penal, y la segunda que atiende asuntos en materia administrativa y laboral. La Suprema Corte concentra las funciones de intérprete último de la constitución, de árbitro en casos en que existen criterios diferentes para situaciones similares entre los Tribunales de Circuito, de última corte de apelaciones en algunos casos, de administrador

directo de los recursos materiales y humanos de la propia SCJN, de administrador indirecto de los recursos materiales y humanos del Poder Judicial Federal mediante la presidencia del Consejo de la Judicatura Federal y el nombramiento de una mayoría de consejeros, y además participa en la conformación del Tribunal Electoral mediante la propuesta de ternas de Magistrados a la Cámara de Senadores donde se seleccionan por mayoría de dos terceras partes.¹⁵ La SCJN se integra por 11 Ministros que duran en su cargo 15 años, son elegidos por una mayoría de dos terceras partes de la Cámara de Senadores a propuesta en terna por el Presidente de la República.

El Consejo de la Judicatura Federal (CJF) forma parte del Poder Judicial, aunque no tiene propiamente funciones jurisdiccionales. El CJF se integra por siete consejeros entre los que está el presidente de la SCJN que lo es también del CJF, tres consejeros designados por el pleno de la SCJN entre los Magistrados de Circuito y Jueces de Distrito, dos consejeros electos por el Senado y uno por el Poder Ejecutivo. Salvo el presidente del CJF los demás consejeros duraran en el puesto cinco años. El CJF funciona en cinco comisiones (administración, carrera judicial, creación de nuevos órganos, adscripción y disciplina) y cuenta para cumplir con sus tareas con el Instituto de la Judicatura, la Visitaduría Judicial, la Contraloría del Poder Judicial de la Federación, el Instituto Federal de Defensoría Pública y el Instituto Federal de Especialistas de Concursos Mercantiles. Una de las principales funciones del CJF es regular el ingreso y promoción de los servidores del Poder Judicial, con excepción de la SCJN y del Tribunal Electoral. También se hace cargo de la administración de recursos y de personal de los Juzgados y Tribunales Federales. En sus funciones de vigilancia y disciplina la Visitaduría Judicial se encarga de supervisar el trabajo de los Tribunales de Circuito y los Juzgados de Distrito y en su caso abrir expedientes y sancionar a los funcionarios judiciales.

El Poder Judicial Federal organiza los Tribunales y Juzgados a lo largo del país por zonas geográficas. La Suprema Corte de Justicia ejerce su jurisdicción sobre todo el país. Los Tribunales Colegiados y Unitarios ejercen su jurisdicción sobre la zona geográfica conocida como Circuito. Dentro de los Circuitos se definen zonas más pequeñas llamadas Distritos y sobre ellos ejercen su jurisdicción los Juzgados. El Pleno del Consejo de la Judicatura establece el número de Juzgados de Distrito, Tribunales Colegiados y Unitarios de Circuito, así como su especialización temática y los límites territoriales de cada Circuito judicial. Actualmente hay 32 Circuitos judiciales que esencialmente coinciden con las zonas geográficas de las entidades de la República. Así mismo, actualmente existen 232 Tribunales Colegiados, 94 Tribunales Unitarios, y 394 Juzgados de Distrito.¹⁶ Recordemos que, en cuanto a personal, los Magistrados laboran al nivel del Circuito y los Jueces al nivel de Distrito. Los Jueces y Magistrados son considerados los titulares del tribunal o del juzgado, y los demás funcionarios son considerados servidores del tribunal o juzgado correspondiente, aunque como veremos más adelante se les clasifica de distintos modos (por ejemplo, de acuerdo con su función o de acuerdo con su status administrativo).

Los Tribunales Colegiados de Circuito se integran por tres Magistrados, un secretario de acuerdos, secretarios de estudio y cuenta, actuarios judiciales, y personal técnico y administrativo adicional. El ingreso de los Magistrados, secretarios y actuarios está regulado por el Consejo de la Judicatura mediante la carrera judicial. El resto de los servidores ingresan por distintas vías (ver detalles más abajo). Según la ley, cada Magistrado es nombrado por un periodo inicial de seis años al término del cual si es ratificado por el Consejo de la Judicatura ostenta el cargo hasta los 75 años (solo pueden ser destituidos por los procedimientos establecidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación). Los Tribunales Unitarios de Circuito se integran por un Magistrado y por los mismos servidores públicos que tienen los Tribunales colegiados.

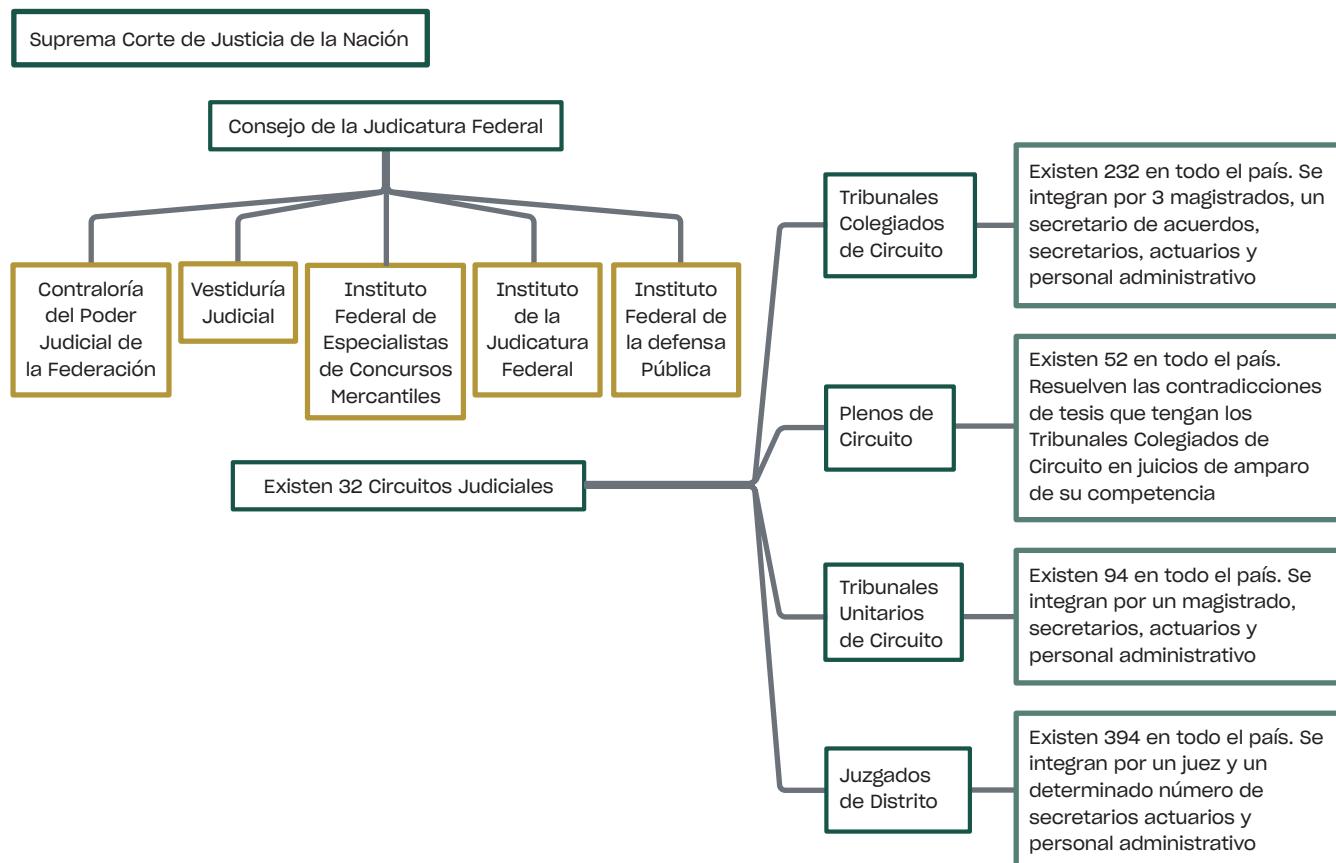
Los Juzgados de Distrito son los órganos jurisdiccionales de primera instancia del Poder Judicial de la Federación. Se integran por un Juez, Secretarios de Estudio y Cuenta, actuarios judiciales, y personal técnico y administrativo adicional. El **Diagrama 2** captura la información anterior y añade algunos detalles. Incluyen los cinco órganos auxiliares del Consejo de la Judicatura

¹⁵ El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación es la máxima autoridad en materia electoral. Es la institución encargada de dirimir las disputas en temas electorales y garantizar los derechos político-electORALES de los ciudadanos. El Tribunal lo integran siete Magistrados electORALES que duran en su cargo nueve años.

¹⁶ Existen también los llamados Plenos de Circuito, creados en 2013, compuestos por Magistrados de un Circuito con la función de resolver las contradicciones y diferencias entre Tribunales Colegiados del Circuito correspondiente. Actualmente hay 52 plenos de Circuito. Para más detalles ver los libros muy accesibles publicados por la propia Suprema Corte (e.g. SCJN 2005, 2010) así como la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación o textos más especializados (e.g. Cossío y Fix Zamudio 1996; Fix Zamudio y Fix-Fierro 1996)

Federal. En términos territoriales, tanto la Suprema Corte de Justicia de la Nación como el Consejo de la Judicatura Federal tienen jurisdicción sobre todo el país y, por tanto, todos los Circuitos y Distritos Judiciales. Los Circuitos, como dijimos, coinciden geográficamente con los estados de la República.¹⁷ Y los Distritos se encuentran comprendidos en los Circuitos.

Diagrama 2. Organización territorial del Poder Judicial de la Federación



2.2.- Tipos de puestos en el Poder Judicial y el Consejo de la Judicatura Federal

Desde una perspectiva administrativa, en el Poder Judicial Federal existen tres tipos de puestos: de carrera judicial, de base, y de confianza. El **Cuadro 1** detalla los cargos que se encuentran la base de datos recopilada por el Consejero Felipe Borrego y por tanto en este reporte, (un total de 45). Los puestos de carrera Judicial son solamente cinco (el puesto de Ministro de la Suprema Corte no es de carrera judicial) y están regulados por la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y el *Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal por el que se expide el similar que reglamenta la organización y funcionamiento del propio consejo* y en el *Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura, que reglamenta la carrera Judicial y las condiciones de los funcionarios judiciales*. Estos Acuerdos no regulan la contratación de los empleados de base y confianza, por lo que estos cargos están cubiertos por lo que dice el Artículo 97 constitucional: “Los Magistrados y Jueces nombrarán y removerán a los respectivos funcionarios y

¹⁷ Es importante no confundirlos con los Juzgados y Tribunales Superiores de Justicia de los estados.

empleados de los Tribunales de Circuito y de los Juzgados de Distrito, conforme a lo que establezca la ley respecto de la carrera judicial.” Los puestos de base son más estables pues solo se pueden perder si se viola la normatividad vigente, mientras que los cargos de confianza son de libre designación y remoción por parte de los titulares de los órganos jurisdiccionales o administrativos.¹⁸ En el **Cuadro 1** también se muestran cargos de base y de confianza en órganos auxiliares del Consejo de la Judicatura Federal, como la Visitaduría o el Instituto Federal de Defensoría Pública.

Cuadro 1. Puestos en el Poder Judicial Federal por Criterio Administrativo

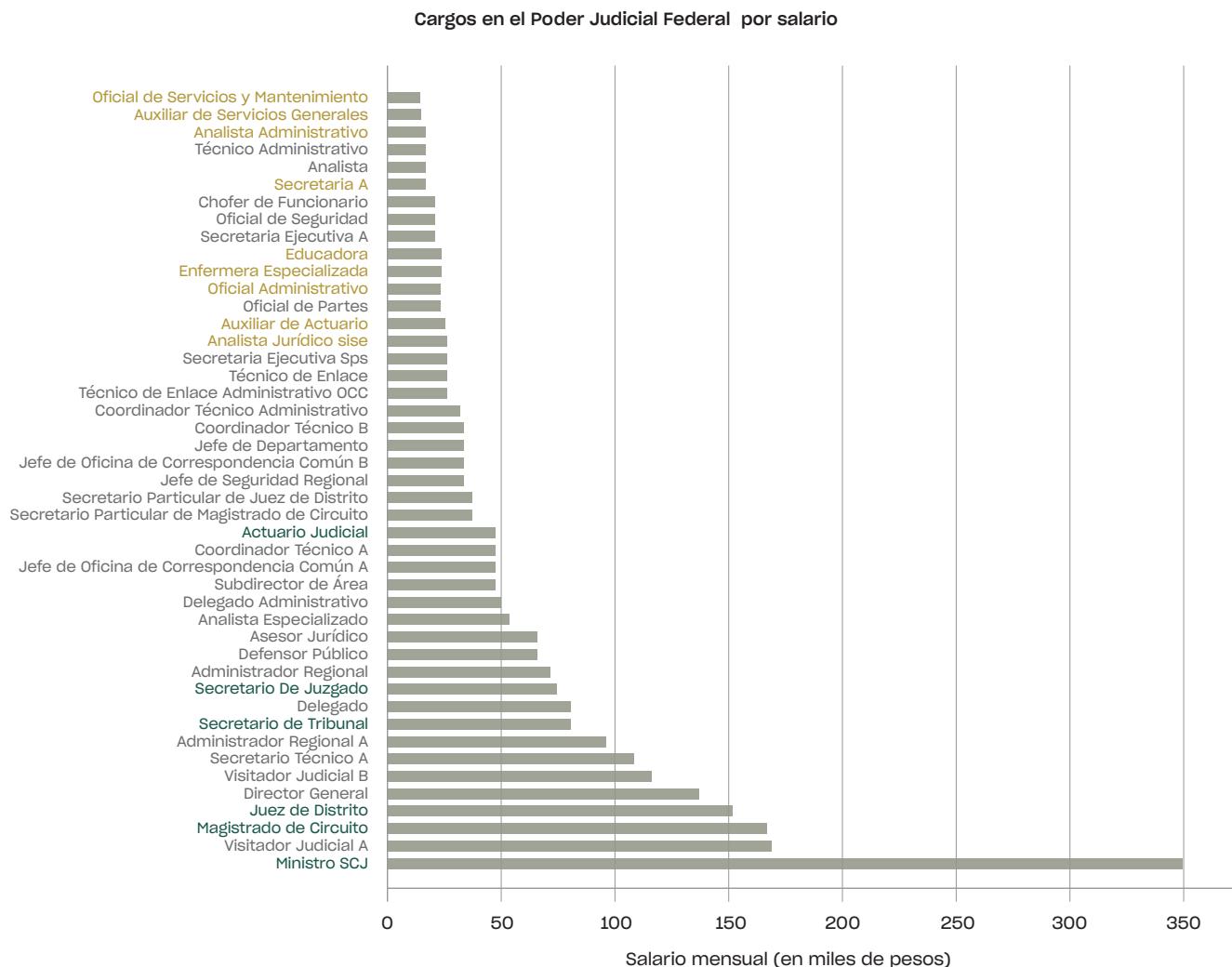
Carrera	Base	Confianza
Magistrado de Circuito	Oficial de Servicios y Mantenimiento	Visitador Judicial A y B
Juez de Distrito	Auxiliar de Servicios Generales	Asesor Jurídico
Secretario de Tribunal	Analista Administrativo	Supervisor
Secretario de Juzgado	Secretaria A	Defensor Público
Actuario	Educadora	Delegado
	Enfermera Especializada	Secretario Técnico A
	Oficial Administrativo	Director General
	Auxiliar de Actuario	Secretaría Particular de Juez
	Analista Jurídico SISE	Secretaría Particular de Magistrado
		Oficial de partes
		Jefe de Oficina Correspondencia A y B
		Técnico de Enlace Administrativo
		Delegado Administrativo
		Subdirector de Área
		Jefe de Departamento
		Administrador Regional
		Coordinador Técnico A y B
		Secretaría Ejecutiva A
		Secretaría Ejecutiva de SPS
		Analista
		Técnico Administrativo
		Analista Especializado
		Asesor
		Técnico de Enlace

Otro modo de clasificar los puestos es con base en su salario. La **Gráfica 1** lista los mismos puestos pero ordenados de acuerdo con este criterio. Los puestos de carrera Judicial son, en promedio, los mejor remunerados (el puesto de actuario recibe una compensación de 50 mil pesos al mes y los demás puestos en esta categoría reciben salarios mayores) aunque hay puestos de confianza

¹⁸ Los detalles sobre los puestos que no son de carrera se pueden consultar en los Acuerdos del Consejo de la Judicatura que se citan al final de este reporte y en el Catálogo General de Puestos realizado por el mismo Consejo en 2011. Todas las tablas y cuadros que siguen se realizaron con base en estos documentos.

(como los visitadores judiciales o el puesto de director general) que reciben compensaciones considerablemente mayores. Los puestos de base son los que reciben una remuneración menor, aunque como dijimos, estos puestos tienden a tener una mayor estabilidad que los de confianza.

Gráfica 1. Puestos en el Poder Judicial de la Federación por Salario



La función de cada puesto nos da otra manera de clasificarlos. En el *Catálogo General de Puestos del Consejo de la Judicatura* del año 2011 se clasifican los cargos de acuerdo con seis funciones que aquí retomamos ordenándolas de acuerdo con su nivel de cercanía a la producción de una sentencia, es decir, su cercanía con la interpretación y uso del derecho para resolver un caso concreto por parte de Jueces y Magistrados. Las dos primeras funciones (y sus correspondientes cargos) están directamente relacionadas con las labores que se realizan en Juzgados y Tribunales y son: (1) Jurisdiccional, (2) Apoyo y Asesoría a Servidor Público Superior. Las siguientes funciones están relacionadas con la dirección y administración del Consejo de la Judicatura Federal: (3) Jurídica Especializada, donde se encuentran los servidores que pertenecen a la Defensoría Pública que participan directamente en algunos litigios y, muy importante, los Visitadores que se encargan de la supervisión del trabajo en los distintos Tribunales y juzgados, (4) Dirección del Consejo de la Judicatura Federal, (5) Administrativa, y (6) Técnica y Servicios. En el **Cuadro 2** se detallan los puestos que corresponden a cada función según el Catálogo.

Cuadro 2. Puestos en el Poder Judicial Federal por Criterio Funcional

Jurisdiccional	Apoyo y Asesoría a Servidor Público Superior	Jurídica Especializada	Dirección del CJF	Administrativa	Técnica y Servicios
Magistrado de Circuito	Secretaría Particular de Juez	Visitador Judicial A y B	Secretario Técnico A	Delegado Administrativo	Coordinador Técnico A y B
Juez de Distrito	Secretaría Particular de Magistrado	Asesor Jurídico	Director General	Secretaría Ejecutiva A	Técnico de Enlace
Secretario de Tribunal	Asesor	Supervisor		Secretaría Ejecutiva de SPS	Educadora
Secretario de Juzgado		Defensor Público		Analista	Enfermera Especializada
Actuario		Delegado		Técnico Administrativo	Analista Especializado
Auxiliar de Actuario				Administrador Regional	
Oficial de partes				Jefe de Departamento	
Analista Jurídico SISE				Secretaría A	
Oficial Administrativo				Subdirector de Área	
Técnico de Enlace Administrativo				Analista Administrativo	
Jefe de Oficina Correspondencia A y B					

Un problema de los criterios administrativo (carrera, base y confianza) y funcional es que la clasificación de los cargos resultante no coincide entre ellos. Por ejemplo, todos los puestos de carrera están dentro de una sola función, la jurisdiccional, pero dentro de esta función también hay otros puestos que son de base o de confianza. Estos criterios, funcional y administrativo, tampoco tienen una relación clara con la remuneración que reciben y, como veremos ahora, tampoco con el nivel de regulación establecida para la obtención de cada puesto.

Para este reporte, realicé una clasificación adicional de puestos de acuerdo con su exigencia meritocrática y con el nivel de regulación establecida para cada puesto. Esta clasificación se basa en el método de selección y los requisitos para obtener cada puesto.¹⁹ El método de selección detalla cómo se accede al puesto (por concurso o por designación de un órgano colegiado o de un titular jurisdiccional o administrativo). Entre los requisitos del cargo se pueden incluir elementos meritocráticos o no incluirlos. Por ejemplo, en la selección por concurso se encuentra como requisito el examen de oposición, que es el nivel de exigencia más alto. Entre los cargos por designación existen algunos requisitos meritocráticos, como la realización de un examen de aptitud o psicométrico, la aprobación de un curso, o la presentación de un ensayo. Por último, los requisitos pueden establecer clara y detalladamente las características que demanda cada puesto para que se desempeñen las labores asignadas (e.g. escolaridad o edad mínima, título de abogado, experiencia), o por el contrario pueden ser muy generales y/o ambiguos. A partir de estos tres criterios clasificamos los puestos en seis niveles según la dificultad del método de selección (concurso > designación por órgano colegiado > designación por titular), el nivel de exigencia de las consideraciones meritocráticas en los requisitos del puesto, y el nivel de claridad y detalle de los otros requisitos.

Por ejemplo, en el nivel más alto están los cargos de Juez de Distrito y de Magistrado de Circuito ya que para obtenerlos es necesario participar en un concurso y aprobar una serie de exámenes de oposición. En contraste, en el nivel más bajo están cargos como Chofer de Funcionario, Analista, o Secretaria Ejecutiva para los cuales se estipulan solamente unos requisitos muy generales y se obtienen por designación directa de titulares jurisdiccionales o administrativos. El Cuadro 3 presenta la clasificación de los puestos con base en este criterio. Es interesante notar,

¹⁹ Esta información se obtuvo de los reglamentos y acuerdos del Consejo de la Judicatura Federal citados al final del reporte.

por ejemplo, que no todos los cargos de carrera judicial, o de la función jurisdiccional, están en el nivel más alto de regulación y exigencia meritocrática. En el Nivel 4 están los puestos clave para la función jurisdiccional de Secretario de Juzgado, Secretario de Tribunal y Actuario para los que se hacen evaluaciones muy poco exigentes y, en ocasiones, incluso posteriores a su designación de facto por parte de un titular (cfr. Esquinca 2016, 275–276). Por otro lado, la mayoría de los puestos son de designación directa y con mínimas consideraciones meritocráticas (nivel 5) o sin ellas y con requisitos vagos y generales en la legislación (nivel 6) (ver Anexo para mayores detalles).²⁰ Esta situación, sobra decir, tiene efectos adversos en el ánimo y la motivación de los servidores del Poder Judicial Federal. Vale la pena citar en extenso al ex Consejero César Esquinca Muñoa:

“La lista de personas que aprueban los exámenes de aptitud, especialidades y cursos, se incrementa año con año por el gran número de servidores del Poder Judicial de la Federación que participa en los mismos y los aprueban, situación que a primera vista parecería ser positiva. Empero, en atención a que los titulares de los órganos jurisdiccionales [Jueces de Distrito y Magistrados de Circuito] difícilmente eligen a alguno de los integrantes de esa lista si no tienen previo conocimiento del mismo, lo que justifican argumentando que necesariamente deben ser personas que merezcan su confianza, tal circunstancia ha traído como consecuencia el desánimo y frustración de quienes no obstante el esfuerzo realizado para capacitarse y a pesar de estar calificados como aptos para el cargo, no son nombrados por esa falta de conocimiento previo de los titulares. En la práctica lo que acontece es que cuando un Juez o Magistrado sabe que va a tener vacantes en las categorías de actuario o secretario, propone a las personas que le interesan para que tomen los cursos correspondientes o para que les practiquen el examen de aptitud, proceder lógico y comprensible pero que, desde otra óptica, desnaturaliza el sistema de selección e ingreso que pretende ser imparcial y democrático, al no existir igualdad de oportunidades de ocupación para todos quienes participan en los referidos cursos y exámenes” (Esquinca 2016, 275–276).

²⁰ Es importante destacar que los Ministros de la SCJN no hacen examen de oposición pero su nombramiento implica la participación del Poder ejecutivo, y comparecencias y votos en el Senado. Por otro lado, los cargos en el nivel 2 pertenecen a la carrera de defensores públicos y aparecen en el Cuadro 1 como de confianza porque para ese Cuadro se tomó la clasificación del Manuel de Cargos del año 2011 cuando todavía no estaba formalizada la carrera para estos funcionarios.

Por otro lado, la mayoría de los puestos son de designación directa y con mínimas consideraciones meritocráticas (nivel 5) o sin ellas y con requisitos vagos y generales en la legislación (nivel 6) (ver Anexo para mayores detalles).²⁰

Cuadro 3. Cargos en el Poder Judicial Federal por Nivel de Exigencia y Regulación

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6
Ministro de la SCJN	Defensor Público	Visitador Judicial A y B	Secretario de Tribunal	Delegado Administrativo	Asesor
Magistrado de Circuito	Delegado	Director General	Secretario de Juzgado	Auxiliar de Actuario	Analista Especializado
Juez de Distrito	Asesor Jurídico	Supervisor	Actuario	Oficial de partes	Secretaria Ejecutiva A
		Secretario Técnico A	Jefe de Oficina Correspondencia AyB	Analista Jurídico SISE	Secretaria Ejecutiva de SPS
			Técnico de Enlace Administrativo	Oficial Administrativo	Secretaria A
				Secretaria Particular de Juez	Analista
				Secretaria Particular de Magistrado	Técnico Administrativo
				Analista Administrativo	Administrador Regional
				Auxiliar de Servicios Generales	Jefe de Departamento
				Educadora	Oficial de Seguridad
				Enfermera Especializada	Técnico de Enlace
					Coordinador Técnico A y B
					Subdirector de Área

2.3.- Concursos de oposición

Los puestos de Juez de Distrito y Magistrado de Circuito se encuentran en el nivel más alto de exigencia meritocrática ya que se obtienen a partir de un concurso que consta de varias etapas. Estos concursos los organiza y administra el Consejo de la Judicatura Federal. Aunque las etapas han variado por lo general en los concursos hay tres: un examen de conocimientos o cuestionario escrito, seguido de un examen psicométrico y/o la solución de uno o dos casos prácticos, y un examen oral. Estos exámenes son muy importantes “a fin de garantizar la adecuada calificación de las personas que asuman la función jurisdiccional”, como establece la exposición de motivos de la reforma de 1994 que instauró la carrera judicial. Desde el primer concurso que se realizó en 1995 hasta 2016, encontramos 79 convocatorias en el Diario Oficial de la Federación de las cuales 41 son concursos para vacantes al nivel de Juez de Distrito y 38 para Magistrado de circuito. Cada año hay al menos un concurso, hay años que salen hasta nueve concursos (2009), el promedio es 5 concursos por año.

Al analizar los términos de las convocatorias resalta una característica: el 87% de los concursos son cerrados, es decir, solo pueden inscribirse al concurso personas que ya laboran en el Poder Judicial de la Federación (68 concursos de 79 son cerrados, 35 de Juez y 33 de magistrado). Por ejemplo, la convocatoria de un concurso abierto dice que en el concurso de oposición podrán participar tres grupos de personas: “(1) el personal del Poder Judicial Federal y los integrantes de los Poderes Judiciales locales, (2) Académicos de Universidades públicas y privadas, Institutos y Centros de Investigación públicos o privados que sean titulares de la plaza de docencia o investigación en que se desempeñen, y (3) Abogados postulantes que sean miembros de algún Colegio, Barra o Asociación de Abogados o Profesionistas debidamente registrados en la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública.”²¹ En contraste, la convocatoria de un concurso cerrado no permite la participación de personas en los grupos 2 y 3, es decir, solamente personas que ya laboran en el Poder Judicial Federal pueden participar.²² Algunas convocatorias son incluso más cerradas pues permiten la participación solamente de Secretarios de Estudio y Cuenta de Ministros o ministras de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.²³ El último concurso abierto se realizó en el año 2010.

Es relevante que la gran mayoría de los concursos sean cerrados por al menos tres razones. La primera es que cuando un concurso es cerrado la competencia baja y, por lo tanto, se mina el objetivo principal de los concursos que es reclutar a las personas con más méritos para ser juzgadores. Cuando individuos con vocación y motivación de convertirse en Jueces (por ejemplo, jóvenes egresados de la carrera de derecho que están trabajando en un despacho, académicos de las facultades de derecho, abogados trabajando en otras dependencias del gobierno federal o local) no pueden concursar por los puestos el Poder Judicial de la Federación se pierde la posibilidad de reclutar gente que puede ser muy capaz, profesional, y con motivación. Pero es más grave que los concursos sean cerrados porque éstos existen solo para dos puestos, de los muchos que hay en el Poder Judicial, y porque en la gran mayoría del resto de puestos las exigencias meritocráticas son bajas o nulas. En otras palabras, muchas personas ingresan al Poder Judicial a puestos de libre designación o con requisitos meritocráticos bajos y la gran mayoría de los concursos de oposición para Juez o Magistrado sólo está abierto a muchos de ellos.

La competencia es limitada no solamente porque la gran mayoría de los concursos no han sido abiertos, sino que es aún más limitada en el caso de concursos para ocupar el cargo de Magistrado de Circuito que para ocupar el cargo de Juez de Distrito. Esto se debe a que hay más puestos de Magistrado de Circuito que los que hay de Juez de Distrito (ver la información en el Diagrama 2). En otras palabras, en México el Poder Judicial de la Federación tiene forma de rombo, no de pirámide. Como lo reporta José Antonio Caballero en entrevistas con miembros de la judicatura: “lo difícil es llegar a Juez, el cargo de Magistrado eventualmente llega” (2006, 307).

²¹ Primer Concurso de Oposición Libre para la Designación de Jueces de Distrito, ordenada por el Acuerdo General número 2/2000 del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, aprobado el diecisiete de enero de dos mil.

²² Generalmente tampoco los integrantes de los poderes judiciales locales pueden participar, solo los miembros del Poder Judicial federal.

²³ Este es el caso de la Convocatoria del 18 de agosto de 1999 que fue para 40 Jueces de distrito. También la Convocatoria del 10 de noviembre de 1999, para 57 Jueces de Distrito, fue restringida a personal que laboraba en la Suprema Corte de Justicia y en el Consejo de la Judicatura Federal.

Finalmente, es importante mencionar que la reglamentación de los concursos de oposición no ha sido estable. Según apunta Héctor Fix-Fierro, casi es posible decir que ningún concurso ha sido exactamente igual al anterior o posterior en todos los aspectos, incluyendo los mecanismos de evaluación (Fix-Fierro 2018b, 31). Esta situación genera no solo que los potenciales concursantes no pueden prepararse, sino que ha habido una gran litigiosidad respecto a los concursos ante la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante las llamadas revisiones administrativas. La compleja e inestable reglamentación de los concursos ha sido criticada incluso por Magistrados y ex consejeros de la judicatura (véase, por ejemplo, Angulo Jacobo 2013; Esquinca Muñoa, 2016). Casi está de más decir, que un sistema de concursos cerrados y con reglamentación inestable abona al déficit meritocrático. Baste citar el diagnóstico, publicado en 2010, del Magistrado y ex consejero César Equinca Muñoa.

“El sistema de concursos parece haberse desgastado, en parte porque se descuidaron los sistemas de control, lo que permitió la intervención de más personas de las debidas, la filtración de material de las pruebas y por ende resultados inexplicables desde el punto de vista de los méritos de algunos participantes, pero también por el explosivo crecimiento del Poder Judicial de la Federación que obligó a que en algunos de esos concursos los requisitos exigidos, por ejemplo en cuanto a experiencia, fueran cada vez menores, generando duda en los justiciables respecto a la capacidad de los designados” (Esquinca 2010, 404–5).

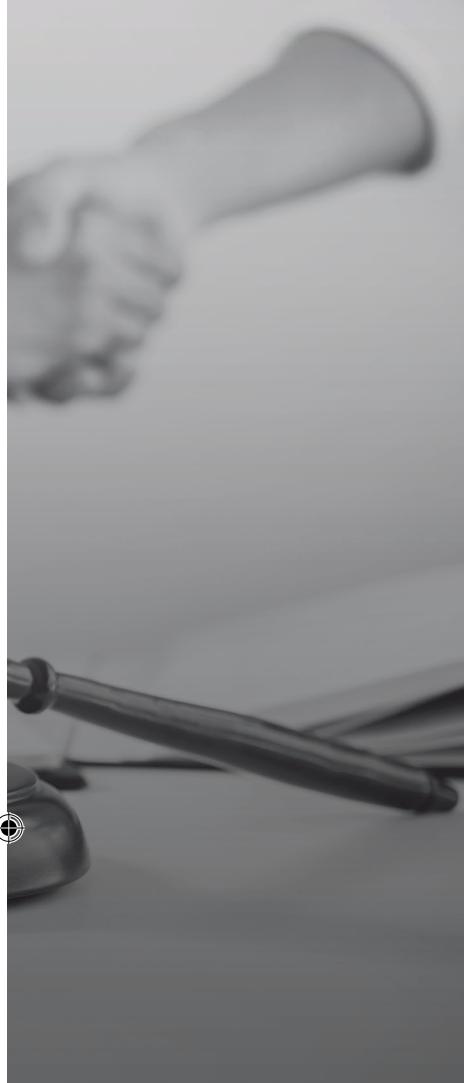
2.3.- Conclusiones

El Poder Judicial de la Federación es una constelación de instituciones que van más allá de Juzgados y Tribunales que, en conjunto, colaboran en la compleja tarea de la administración de la justicia. Para realizar esta labor se requieren muchas personas que ocupan una diversidad de puestos. En el Poder Judicial de la Federación se clasifica esta diversidad de puestos de acuerdo con criterios administrativos o funcionales, pero hay poca relación entre estos dos criterios y tampoco es clara la relación entre el criterio administrativo, el funcional, y el salario que reciben los individuos por su trabajo. Buscando hacer sentido de la diversidad de puestos, se propuso en este capítulo una nueva clasificación de acuerdo con el nivel de exigencia meritocrática para obtener cada uno, y se encontró que la gran mayoría de los puestos son poco o nada exigentes respecto a este criterio. Solamente dos puestos, Juez de Distrito y Magistrado de Circuito, se obtienen mediante un concurso de oposición exigente. Sin embargo, al examinar las características de los concursos se encontró que la gran mayoría de las convocatorias son cerradas, es decir, solamente personas que ya laboran en el Poder Judicial de la Federación se pueden presentar al concurso. La reglamentación de los concursos ha sido profusa e inestable, lo que genera litigios sobre las evaluaciones y entorpece la selección por capacidades y habilidades. La combinación de nula o poca exigencia con concursos cerrados genera un importante déficit meritocrático.



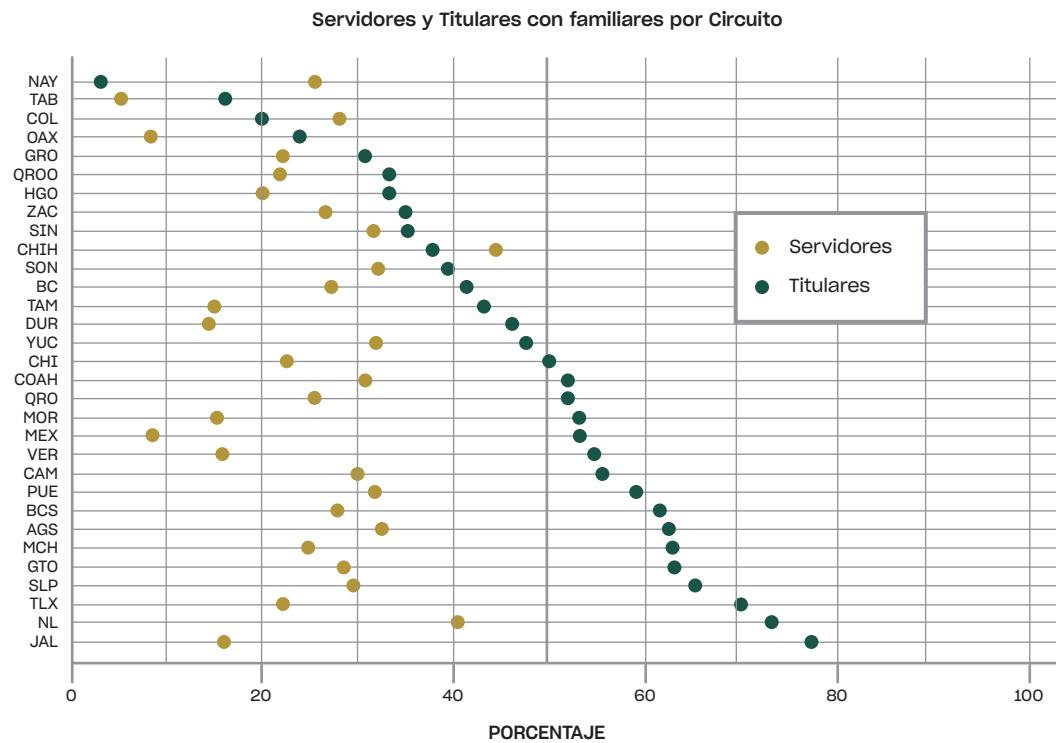
03

Relaciones Familiares en el Poder Judicial de la Federación



El dato más general que aporta el “Estudio sobre Redes Familiares y Clientelares” del Consejero Felipe Borrego Estrada es el siguiente: de un total de 28065 funcionarios laborando en el Poder Judicial Federal en los años 2015–2016,²⁴ 4467 tienen al menos un familiar laborando en el mismo Poder Judicial Federal (el 16%). Podemos separar los funcionarios entre servidores y titulares: de un total de 27034 servidores 3942 tienen al menos un familiar (el 15%), y de un total de 1031 titulares 525 tienen al menos un familiar (el 51%). La **Gráfica 2** muestra el porcentaje de servidores (puntos amarillos) y de titulares (puntos verdes) que tienen al menos un familiar laborando en el Poder Judicial de la Federación por cada Circuito Judicial. Es notable la variación entre Circuitos en el caso de titulares: en Nayarit por ejemplo menos del 10% de titulares tienen al menos un familiar laborando en el Circuito, pero en Jalisco la cifra es cercana al 80%. Entre servidores en general el rango de variación está entre el 5 y el 45 % (Tabasco y Chihuahua, respectivamente).

Gráfica 2. Servidores y Titulares con Familiares en el Poder Judicial Federal



²⁴ Tomando en cuenta solo los Circuitos para los que el Consejero Felipe Borrego obtuvo información, es decir, no se tienen datos del Circuito 1 (Ciudad de México) ni de Toluca en el Circuito 2 (Estado de México). Para más detalles ver el Anexo. Por *funcionarios* nos referimos al conjunto de *titulares* y *servidores* que laboran en el Poder Judicial Federal. Recordemos que los *titulares* de los órganos jurisdiccionales son los Magistrados de los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito y los Jueces de Distrito, y los *servidores* son el resto de los trabajadores que laboran en Tribunales, juzgados, o en alguna otra adscripción del Consejo de la Judicatura Federal.

Es posible distinguir cuántos funcionarios tienen un familiar, cuántos tienen dos familiares, y así sucesivamente. Por ejemplo, 2669 servidores tienen un familiar, 752 tienen dos familiares, 266 tienen tres familiares. El promedio de familiares por servidor es de 1.59 (6284/3942), mientras que el promedio de familiares por titular es 2.10 (1107/525). También es posible separar esta información por Circuitos Judiciales. Por ejemplo, en el Circuito 4 hay 295 servidores con 1 familiar, 135 con 2 familiares, 52 con tres familiares, y así sucesivamente. El caso más extremo es un titular del Vigésimo Quinto Circuito (Durango) que tiene 17 familiares laborando en el Poder Judicial.²⁵ El **Mapa 1** nos indica el número total de familiares que tienen los titulares en cada Circuito Judicial. Es notable que los titulares de los Circuitos del centro y sur de la República tienen en general menos familiares laborando en el Poder Judicial que los titulares de los Circuitos del occidente y norte.

Mapa 1. Número de familiares de titulares por circuito.



3.1.- Relaciones de parentesco en el Poder Judicial Federal

El estudio del Consejero Felipe Borrego Estrada incluye un total de 49 relaciones de parentesco que para este reporte fueron catalogadas en grados de consanguinidad y afinidad de la siguiente manera²⁶:

25 Las Tablas A1, A2 y A3 en el Anexo dan más detalles sobre el número de familiares laborando en el Poder Judicial que tiene un titular o un servidor en total y por Circuito.

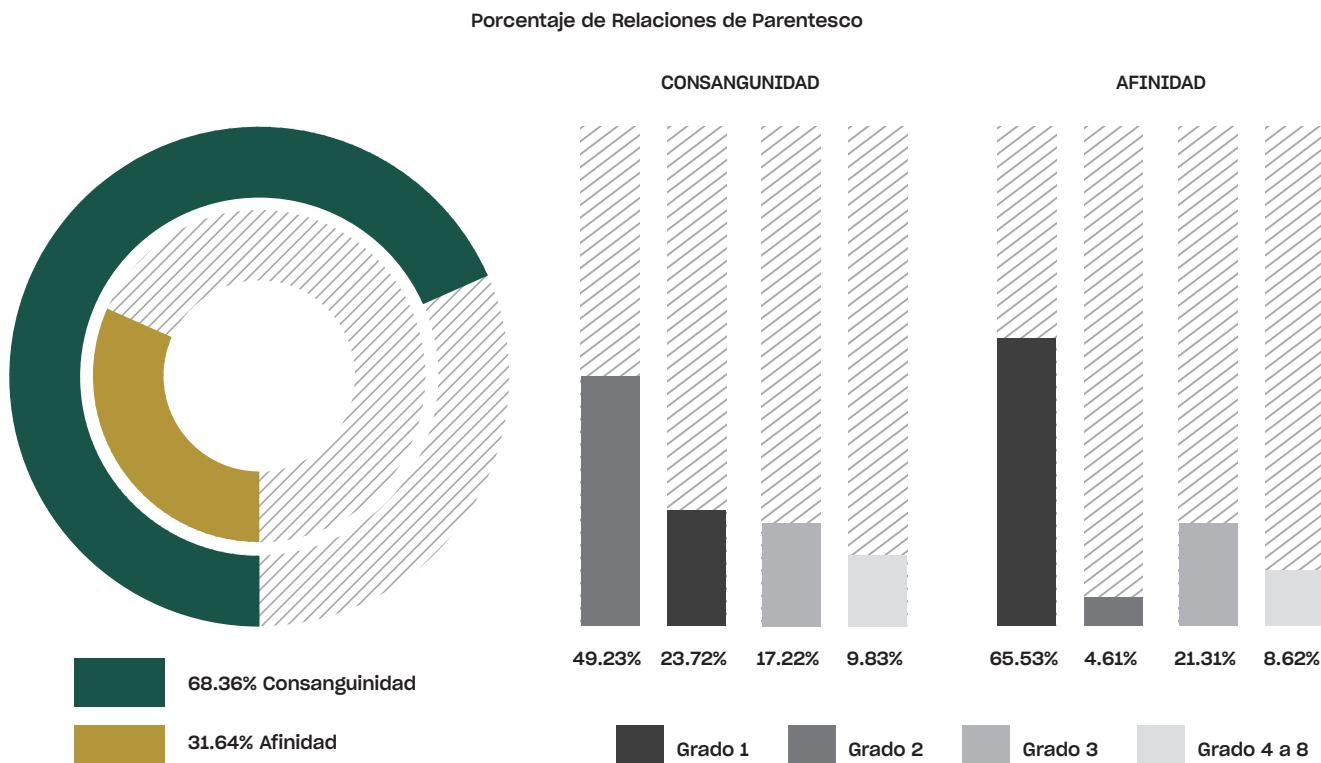
26 Para realizar la clasificación se utilizó la calculadora de grados de parentesco obtenida en <https://www.gerencie.com/>

- Relaciones por Consanguinidad
 - Primer grado: Padre/Madre; Hijo/Hija
 - Segundo grado: Abuelo/Abuela; Nieto/Nieta; Hermano/Hermana
 - Tercer grado: Tío/Tía; Sobrino/Sobrina
 - Cuarto grado: Primo/Prima

- Relaciones por Afinidad
 - Primer grado: Esposa/Espouse; Cónyuge
 - Segundo grado: Hijastra/Hijastro; Madre Cónyuge; Suegra/Suegro; Padastro; Nuera; Yerno
 - Tercer grado: Medio Hermano/Media Hermana; Cuñada/Cuñado
 - Cuarto grado: Cónyuge Sobrino/Cónyuge Sobrina; Sobrino Político/Sobrina Político; Tía Política/Tío Político
 - Quinto grado: Prima de Esposa/Primo de Esposa; Prima Política/Primo Político
 - Sexto grado: Concuña/Concubino
 - Séptimo grado: Concubina/Concubino
 - Octavo grado: Hermano de Yerno; esposo de Hijastra; Esposo de Prima; Concuñado

La **Gráfica 3** muestra los porcentajes de relaciones de parentesco (tomando en cuenta todas las observaciones que identifican una relación, N = 4731). Se puede observar que la gran mayoría (3234, el 68.3%) son relaciones de consanguinidad y el resto (1497, el 31.6%) son de afinidad. Dentro de las relaciones de consanguinidad las más frecuentes son las de segundo grado (49.23%) y las siguen las de primer grado (23.72%) y tercer grado (17.22%). Dentro de las relaciones de afinidad la gran mayoría son de primer grado (65.53%) y las siguen las de tercer grado (21.31%). En prácticamente todos los Circuitos hay más relaciones de consanguinidad que de afinidad y, dentro de las primeras, predominan las de primer y segundo grado (ver **Tabla A4** en el Anexo).

Gráfica 3. Relaciones de Parentesco entre Funcionarios del Poder Judicial Federal

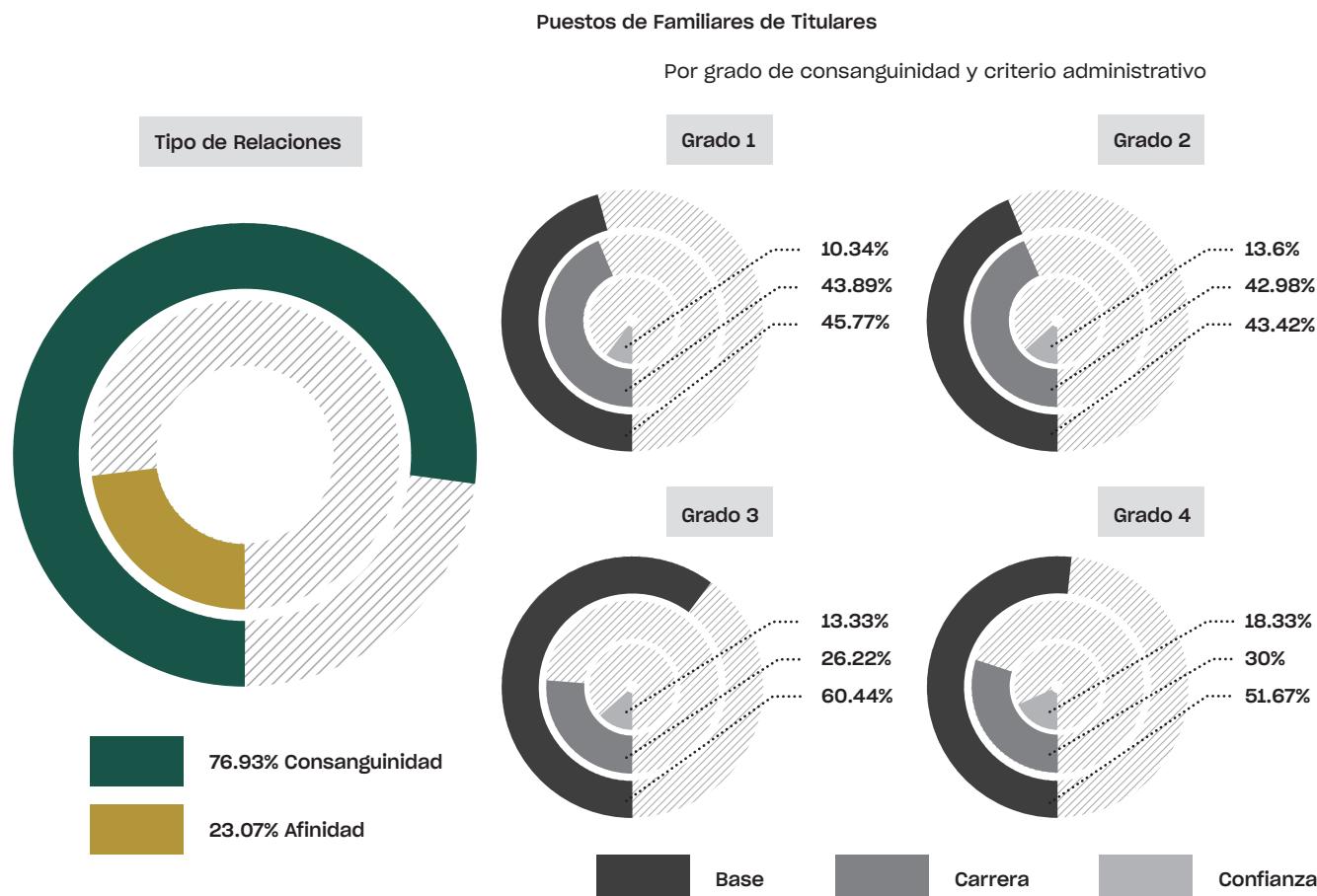


3.2.- Relaciones Familiares de los Jueces de Distrito y Magistrados de Circuito

Para examinar la relación entre las relaciones familiares y el tipo de cargo nos enfocaremos primero en los titulares de los órganos jurisdiccionales, es decir, los Jueces de Distrito y los Magistrados de Circuito. Los Jueces y Magistrados son, por supuesto, clave en la resolución de conflictos con base en la interpretación de las leyes. En términos administrativos, como vimos en el capítulo 2 y según lo dice el Artículo 97 constitucional, los titulares de los órganos jurisdiccionales tienen capacidad de nombramiento sobre los puestos en su Juzgado o Tribunal que son de designación directa y más o menos influencia en otros puestos dependiendo de sus requisitos y nivel de exigencia meritocrática.

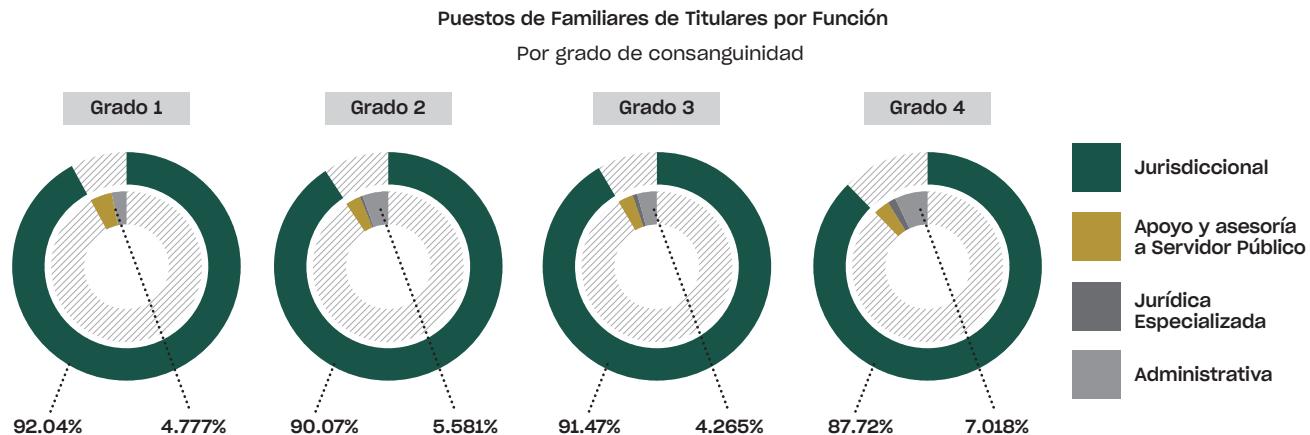
La **Gráfica 4** en el panel de la izquierda muestra las relaciones de parentesco que tienen los titulares de cada Circuito con sus familiares empleados en el Poder Judicial de la Federación. La mayoría de las relaciones (76.9%) son consanguíneas. El panel de la derecha, por lo tanto, se centra en las relaciones de consanguinidad y en la proporción de cargos que tienen los familiares de los titulares de acuerdo con el criterio administrativo (carrera, base, o confianza). Podemos ver en este panel derecho que los familiares consanguíneos en Grado 1 y 2 de los titulares tienen mayoritariamente cargos de carrera y de base, mientras que los de Grado 3 y 4 tienen mayoritariamente cargos de base. Es decir, los familiares consanguíneos de los titulares tienen relativamente pocos cargos de confianza.

Gráfica 4. Familiares de Titulares y sus Puestos en el Poder Judicial



La **Gráfica 5** muestra los puestos de los familiares de titulares de acuerdo con el criterio funcional. La abrumadora mayoría de los familiares de los titulares tienen cargos directamente relacionados con la función jurisdiccional.²⁷ Este altísimo porcentaje se mantiene básicamente constante cuando lo vemos por los distintos grados de consanguinidad.

Gráfica 5. Puestos de Familiares de Titulares por Criterio Funcional



Finalmente, la **Gráfica 6** nos ofrece una información adicional: los familiares consanguíneos de los titulares (del primero hasta el cuarto grado) tienen preponderantemente (no menos del 85%) puestos en el nivel 5 y nivel 4 según el peso del mérito y el nivel de regulación de los cargos. Es decir, los familiares de los titulares tienen mayoritariamente puestos de carrera y de base relacionados directamente con la función jurisdiccional, pero los puestos que poseen requieren relativamente baja exigencia meritocrática (como examen de aptitud, examen psicométrico, aprobación de cursos en línea, o realización de un ensayo) y en su regulación es muy importante la discrecionalidad del propio titular del órgano jurisdiccional ya sea en su libre designación o en la presentación de la candidatura al puesto.²⁸ Los datos en concreto para cada nivel incluyendo los cuatro grados de consanguinidad son los siguientes: 5% de los parientes consanguíneos de los titulares tienen cargos en el nivel 1, .5% en el nivel 2, 37.5% en el nivel 4, 53% en el nivel 5, y 4% en el nivel 6.

Gráfica 6. Familiares de Titulares y sus Puestos por Criterio Meritocrático

²⁷ La Gráfica 5 muestra solamente los porcentajes de las dos categorías mayores para facilitar su lectura.

²⁸ La Gráfica 6 muestra solamente los porcentajes de las dos categorías mayores para facilitar su lectura.

Al analizar por Circuito Judicial los tipos de cargos que tienen los familiares de titulares se mantienen en general los patrones descritos hasta ahora, ya sea que se clasifiquen los cargos por criterio administrativo, funcional, o de exigencia meritocrática. Sin embargo, si hay variaciones entre Circuitos que pueden resultar interesantes. Para evaluarlas se pueden ver en las Gráficas A1, A2 y A3 que se encuentran en el Anexo.

3.3.- Relaciones Familiares de Otros Funcionarios Judiciales (no Titulares)

Como mencionamos en la sección anterior la abrumadora mayoría de los puestos que tienen los familiares de los titulares son de función jurisdiccional. La **Tabla 1** muestra específicamente qué puesto tienen. Por ejemplo, el 43% de los familiares de titulares son Oficiales Administrativos, el 16% Secretarios de Tribunal, el 11% Secretarios de Juzgado, el 10% actuarios judiciales, el 3% son Magistrados de Circuito y el 2% son Jueces de Distrito.

Veamos ahora los puestos que tienen otros servidores judiciales que laboran en los Juzgados y Tribunales, además de los titulares de estos órganos jurisdiccionales. La **Tabla 1** se centra en los seis puestos que concentran la gran mayoría (el 80%) de las relaciones familiares presentes en la base de datos (N=4731): Actuario Judicial, Juez De Distrito, Magistrado De Circuito, Oficial Administrativo, Secretario De Juzgado, Secretario De Tribunal.²⁹ Para leer la **Tabla 1** hay que tomar en cuenta que la base de datos identifica a una persona como “trabajador” y lista sus “familiares”.³⁰ Es notable el puesto de Oficial Administrativo: si miramos este puesto y vamos hacia la derecha sobre esa fila sabemos que el 43% de los familiares de los titulares tienen este puesto, así como el 44% de los familiares de Secretario de Juzgado o Tribunal, y el 52% de los familiares de Oficiales Administrativos es también Oficial Administrativo. Si vemos ahora la columna de Oficial Administrativo, es posible distinguir que un 18% de los familiares de personas que tienen este cargo son Secretarios (de Juzgado o Tribunal), y el 5% son Actuarios Judiciales. El puesto de Secretario es también relevante: la mayoría de los familiares de Secretarios son Oficiales Administrativos (44%), un 27% son Secretarios también, y un 9% son Actuarios Judiciales.

Tabla 1. Distribución de Puestos según Familiar y Trabajador

	Puesto del Familiar si el Trabajador es					
	Titular		Secretario		Oficial Administrativo	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%
Actuario Judicial	95	9.75	114	9.31	85	5.32
Juez de Distrito	18	1.85	4	0.33	6	0.38
Magistrado de Circuito	25	2.57	27	2.21	53	3.32
Oficial Administrativo	421	43.22	543	44.36	824	51.6
Secretario de Juzgado	105	10.78	135	11.03	119	7.45
Secretario de Tribunal	156	16.02	195	15.93	176	11.02
Total	820	84.19	1,018	83.17	1,263	79.09

²⁹ La **Tabla A5** (en el Anexo) muestra todos los puestos. El restante 20% está muy repartido entre los restantes 39 puestos que aparecen en la base de datos.

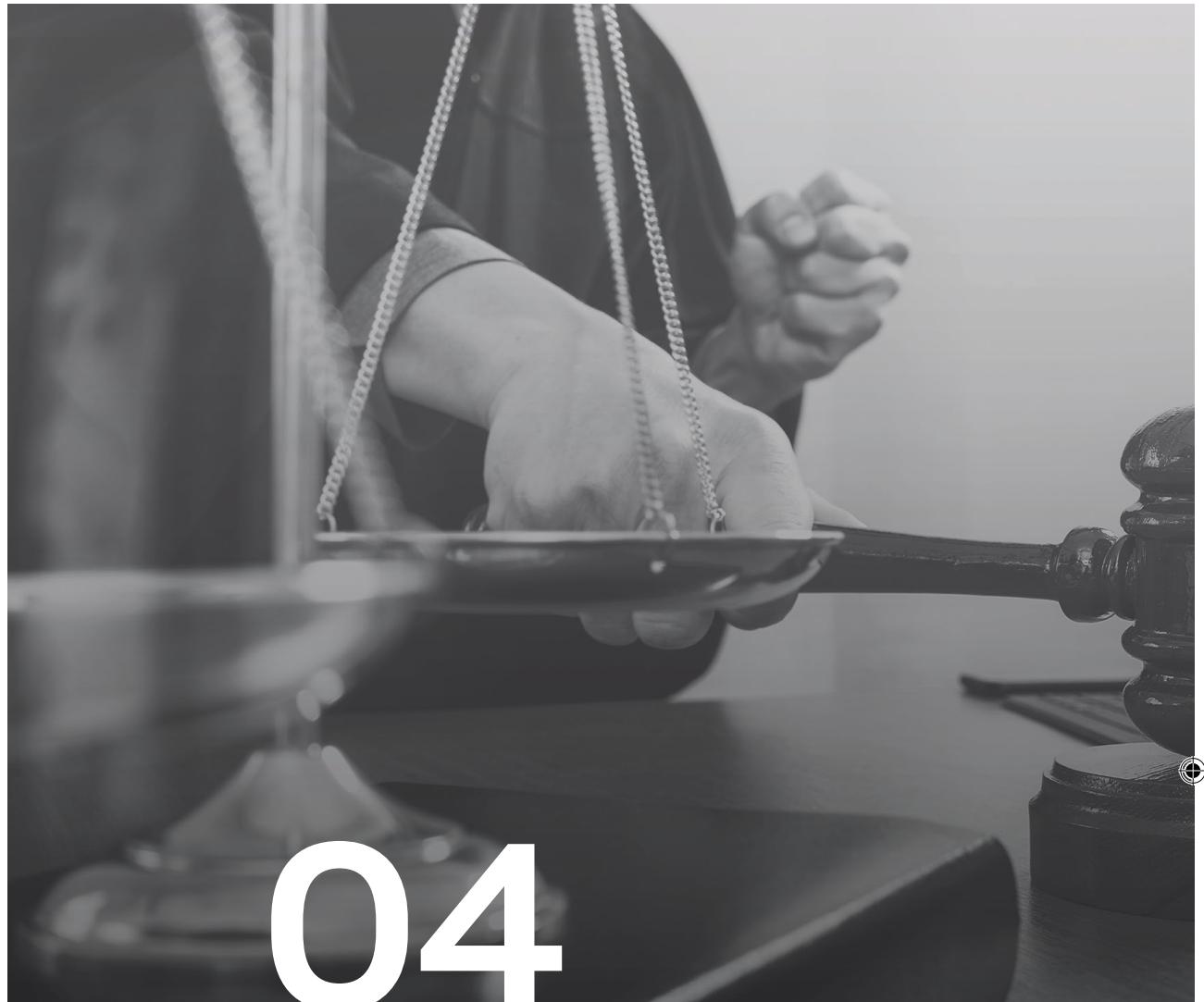
³⁰ En el Anexo se encuentran más detalles sobre la estructura de los datos.

¿Por qué es relevante que el puesto de Oficial Administrativo, seguido del de Secretario de Juzgado o Tribunal, sean los que aparecen con más frecuencia en las relaciones familiares? Los criterios propuestos en el capítulo anterior para clasificar los puestos nos pueden arrojar un poco de luz. El puesto de Oficial Administrativo es de base, de acuerdo con el criterio funcional, lo que le da relativamente más estabilidad que a un puesto de confianza (el puesto de secretario es de carrera judicial). Al mismo tiempo, el puesto de Oficial Administrativo es de función jurisdiccional (al igual que el de Secretario), es decir, es un puesto donde se participa en la producción de una decisión judicial. Por supuesto, el puesto de Secretario es más relevante que el de Oficial Administrativo para la función jurisdiccional. Finalmente, el puesto de Oficial Administrativo es un puesto donde los niveles de regulación y exigencia meritocrática son muy bajos (nivel 5) mientras que los del puesto de Secretario son bajos (nivel 4). En suma, son puestos relativamente estables, importantes para la función jurisdiccional, y donde la discrecionalidad del titular en su nombramiento tiende a ser alta. Retomaremos este hallazgo en el capítulo siguiente cuando se analicen las redes de familiares (el paso siguiente a estudiar las relaciones).

3.4.- Conclusión

Este capítulo analiza las relaciones familiares de los funcionarios que laboran en el Poder Judicial de la Federación. El porcentaje de titulares que tienen al menos un familiar laborando en el Poder Judicial varía considerablemente por Circuito pues va del 15% al 80% (en números redondos). El porcentaje de servidores que tienen al menos un familiar varía menos por Circuito, va del 5% al 45% en números redondos. Estos son niveles altos, en particular si los comparamos con los casos del Tribunal de Cuentas de España o las Secretarías de Estado en los Estados Unidos donde el porcentaje ronda el 15%.

La gran mayoría de las relaciones familiares documentadas son por consanguinidad (68%), y de estas la gran mayoría están concentradas en los primeros dos grados (padres/madres, hijos/hijas, hermano/hermana). La gran mayoría de las relaciones por afinidad (87%) se concentran en el primer y tercer grados (cónyuges, tío/tía, sobrino/sobrina). Es identificable un patrón institucional en el que los familiares de los Jueces de Distrito y Magistrados de Circuito tienen puestos de carrera o de base, de función jurisdiccional, y de baja o muy baja regulación y exigencia meritocrática. Dado el papel que los titulares tienen en la contratación de estos puestos, este hallazgo abona al déficit meritocrático al vincular las relaciones familiares con los puestos de menor exigencia. Es notable también que los Oficiales Administrativos tienen un alto número de familiares laborando en el Poder Judicial de la Federación, en la mayoría de los casos también como Oficiales Administrativos. Los Secretarios también tienen un número considerable de familiares laborando en el Poder Judicial.



04

Redes Familiares en el Poder Judicial

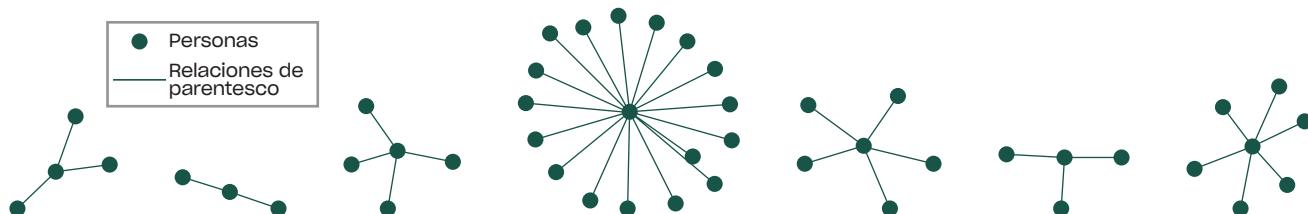


El diccionario de la *Real Academia de la Lengua Española* define una red como un “conjunto de personas relacionadas para una determinada actividad”. La definición tiene dos elementos: el tipo de relaciones entre personas y la actividad para la que se unen. En cuanto al primer elemento, este reporte se centra en redes familiares, es decir, un conjunto de personas relacionadas por vínculos de parentesco. Dentro de estas redes familiares, en el Poder Judicial de la Federación podemos identificar varios tipos. Vamos a analizar dos: las primeras son los conjuntos de relaciones familiares entre funcionarios que laboran en un Circuito, y las segundas son los conjuntos de relaciones familiares a partir de las adscripciones laborales que se encuentran ubicadas en el mismo Circuito.

4.1.- Redes familiares entre funcionarios dentro de un Circuito

El primer tipo de redes se muestra en la **Gráfica 7** donde vemos las relaciones familiares entre funcionarios del Vigésimo Quinto Circuito (Durango).³¹ Cada punto en la gráfica es un funcionario y cada línea es una relación de parentesco. Cada constelación de puntos unidos por líneas, por tanto, es una red de miembros pertenecientes a una misma familia. Resalta un funcionario cuya red tiene forma de estrella pues tiene diecisiete relaciones con familiares laborando en el mismo Circuito, después otro funcionario que tiene seis familiares, otro cinco, y así sucesivamente.

Gráfica 7. Redes familiares entre funcionarios en el Vigésimo Quinto Circuito

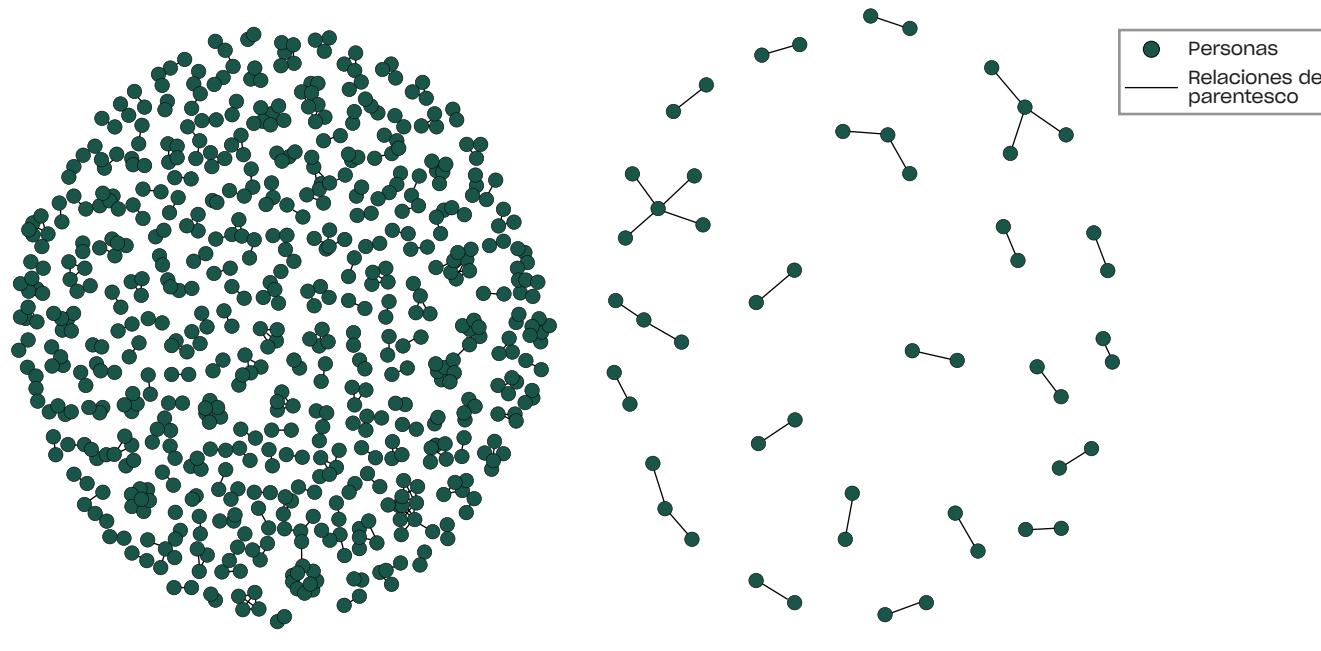


³¹ Los análisis de redes sociales se realizaron con el paquete *statnet* del proyecto R. Ver aquí para más información: <http://www.statnet.org/>

La **Gráfica 7** no revela relaciones entre familias, es decir, no hay líneas que conecten a una familia con otra, ni tampoco revela relaciones entre miembros de una misma familia. Este hecho es cierto independientemente del número de funcionarios en el Circuito. La **Gráfica 8** muestra dos redes más comparando los Circuitos Cuarto (Nuevo León), que es de los más grandes en la muestra, y el Décimo Tercero (Oaxaca) que es de los más pequeños y observamos lo mismo:

redes con un funcionario al centro y más o menos vínculos familiares con otros funcionarios pero sin conexiones entre familias. En otras palabras, independientemente del tamaño del Circuito las redes familiares dentro de cada uno tienen forma de estrella.

Gráfica 8. Redes familiares entre individuos en el Cuarto y Décimo Tercer Circuitos



No es común que una red familiar tenga forma de estrella. Las redes familiares tienden a tener relaciones cerradas o triángulos. Por ejemplo, una persona puede tener un vínculo con su cónyuge y otro vínculo con su hijo. Si el hijo lo es también del cónyuge, que es probable, entonces tendríamos un triángulo. Lo mismo con los sobrinos: los cónyuges son tío y tía de una sobrina, cada uno tiene una relación de parentesco con al menos uno más. Los datos en los que se basa este reporte se centran en un individuo y sus familiares, pero al momento de su recolección no se “cerraron” las relaciones, es decir, no se documentaron los posibles vínculos que tienen los familiares entre sí. Por otro lado, la recolección de los datos se hizo con base en el Circuito Judicial, por lo que tampoco se documentaron las relaciones familiares de individuos entre Circuitos (ver Anexo para más información sobre los datos). Esto quiere decir que las relaciones familiares identificadas son muy probablemente menos de las que realmente hay. Para los análisis de este reporte se procedió conservadoramente, es decir, se tomaron los datos tal como fueron originalmente recolectados y no se usó ninguna técnica para completar o imputar valores en vínculos ausentes.

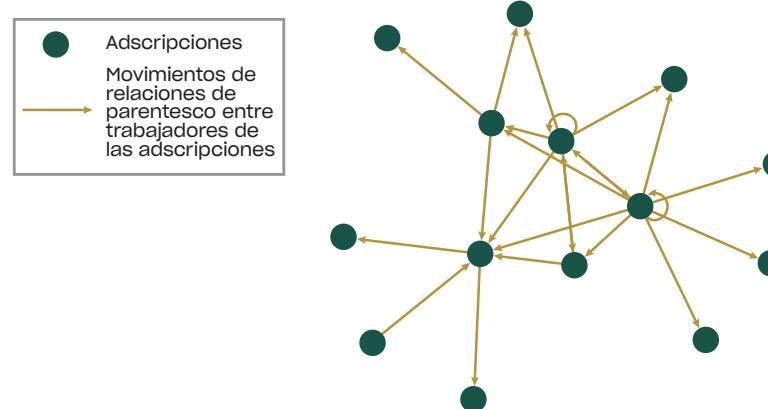
4.2.- Redes familiares intra- e inter-adscripción: relaciones endogámicas y de intercambio

El segundo tipo de redes se muestra en la Gráfica 9 que corresponde a las redes de familiares a partir de las adscripciones donde laboran dentro de un mismo Circuito, en este caso el Vigésimo Quinto Circuito (Durango). En esta gráfica cada punto es una adscripción que se encuentra en dicho Circuito, por ejemplo un Tribunal Colegiado, un Juzgado de Distrito, o alguna oficina de los órganos de administración del Consejo de la Judicatura. Cada línea que une dos puntos

significa que existe un funcionario en una adscripción con un familiar laborando en la otra adscripción. En contraste con las redes familiares entre individuos, en las redes familiares entre adscripciones sí se ven claramente las relaciones entre ellas.

Las líneas en la **Gráfica 9** tienen dirección (punta), lo cual quiere decir que la línea en su extremo sin punta representa un funcionario de esa adscripción que “envía” a un familiar a laborar a la adscripción que se encuentra en el extremo con punta de la línea.³² Nótese también que en la **Gráfica 9** podemos distinguir entre dos tipos de relaciones familiares entre adscripciones, las que llamaremos *endogámicas* y las que llamaremos de *intercambio*. En específico, hay líneas que salen de una adscripción y vuelven a la misma adscripción: estas son casos de funcionarios que laboran en una adscripción y “envían” a su pariente a trabajar en la misma adscripción y por tanto las llamamos endogámicas. Y también hay líneas que unen dos adscripciones y que tienen punta en ambas direcciones: estas representan casos de funcionarios que laboran en una adscripción y “envían” a trabajar a un familiar a otra adscripción, donde hay por otro lado un funcionario que “envía” a un familiar a trabajar a la primera adscripción, por lo que las llamamos relaciones de intercambio. Veamos con más detalle estos dos tipos de relaciones familiares entre adscripciones.

Gráfica 9. Redes familiares entre adscripciones en el Vigésimo Quinto Circuito

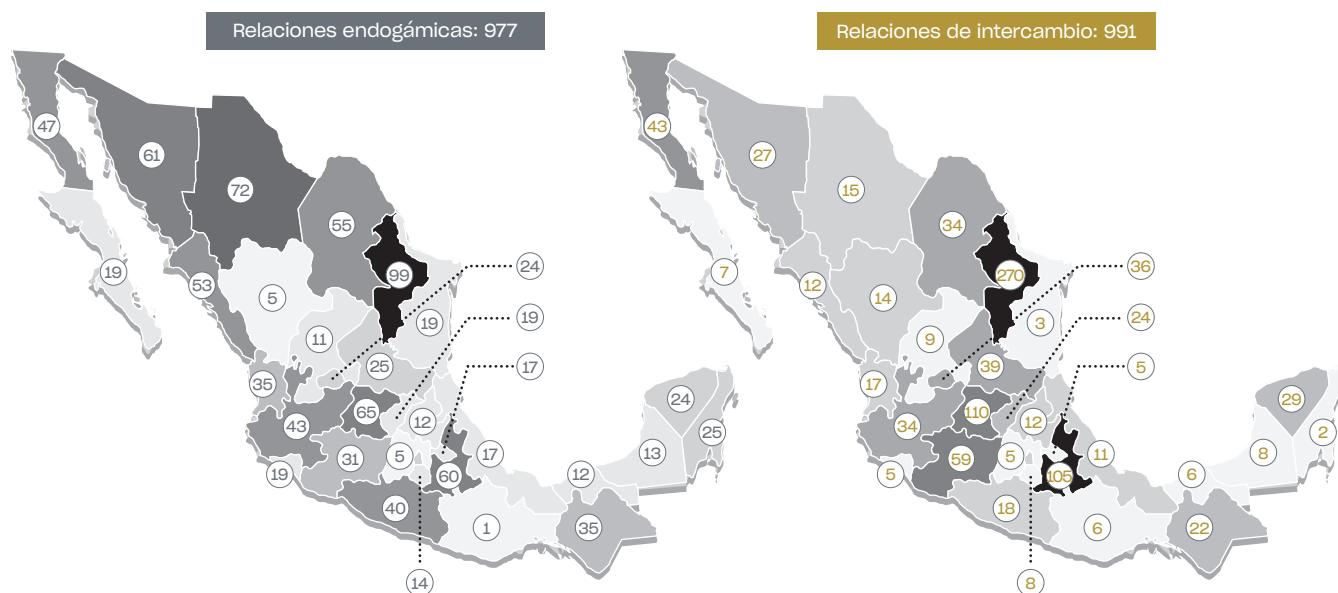


En la información recolectada por el Consejero Felipe Borrego Estrada se incluye un total de 866 adscripciones distintas. Las adscripciones son los lugares exactos de trabajo de los servidores del Poder Judicial Federal e incluyen lugares como el “Centro de Justicia Penal Federal en el Estado de Nayarit, con residencia en Tepic” y también por supuesto los Juzgados o Tribunales como “Cuarto Tribunal Colegiado del Decimoquinto Circuito, con residencia en Mexicali, Baja California”. La gran mayoría de las adscripciones (el 88%) son Juzgados de Distrito y Tribunales Unitarios o Colegiados de Circuito (el resto son por ejemplo Administraciones Regionales, Centros de Justicia Penal Federal, o Institutos de la Defensoría Pública).

Del total de observaciones que capturan una relación entre dos individuos, es decir, donde cada observación consta de datos de dos personas y la relación familiar existente entre ellas ($N=4731$), hay 977 que son endogámicas (el 21%). El número máximo de relaciones endogámicas en una adscripción es 12. En 50% del total de las adscripciones donde hay relaciones endogámicas hay entre 4 y 12 relaciones familiares. Por otro lado, del total de observaciones que capturan una relación entre dos individuos ($N=4731$), hay 991 relaciones de intercambio (el 21%). El número máximo de intercambios entre un par de adscripciones es de 12 (solo un par de adscripciones están en esta situación en el Vigésimo Quinto Circuito). El 50% de las adscripciones tienen entre 2 y 3 relaciones de intercambio, la otra mitad tiene entre 4 y 12 relaciones de este tipo. El **Mapa 2** muestra el número absoluto de relaciones endogámicas y de intercambio por Circuito.

³² En el lenguaje de redes sociales esto quiere decir que los vínculos son dirigidos y se entiende que uno de los puntos es el emisario y el otro el receptor. Es decir, el término *envía* no debe tomarse en sentido literal (es decir, un funcionario que contacta a alguien de otra adscripción para que contrate a un familiar suyo).

Mapa 2. Relaciones endogámicas y de intercambio por Circuito



En el **Mapa 2** se aprecia que, en cuanto a relaciones endogámicas, en los primeros lugares están los Circuitos Cuarto (Nuevo León) con 99, seguido del Décimo Séptimo (Chihuahua) con 72, el Décimo Sexto (Guanajuato) con 65, el Quinto (Sonora) con 61, el Sexto (Puebla) con 60 y el Octavo (Coahuila) con 65. En cuanto a relaciones de intercambio, el **Mapa 2** muestra en los primeros lugares al Circuito Cuarto (Nuevo León) con 270, seguido del Décimo Sexto (Guanajuato) con 110, el Sexto (Puebla) con 105, el Décimo Primero (Michoacán) con 59, el Décimo Quinto (Baja California) con 43, y el Noveno (San Luis Potosí) con 39. Los Circuitos Cuarto, Décimo Sexto y Sexto (Nuevo León, Guanajuato y Puebla, respectivamente) se encuentran entre las primeras seis posiciones en la lista de ambos tipos de relaciones.

Si distinguimos entre titulares de órganos jurisdiccionales (Juez de Distrito o Magistrado de Circuito) y el resto de servidores en el Poder Judicial Federal, es notable que de las 977 observaciones caracterizadas como endogámicas en solamente 46 uno de los funcionarios en la relación es titular (el 5%). Es decir, las relaciones endogámicas son preponderantemente un fenómeno que ocurre principalmente entre servidores no entre titulares. En específico, en 683 de las relaciones endogámicas uno de los funcionarios en la relación es Oficial Administrativo (el 70%), y en 505 uno de los funcionarios en la relación es Secretario de Tribunal o de Juzgado (el 52%).

Por otro lado, de las 991 observaciones de relaciones de intercambio en 252 (el 25%) uno de los funcionarios en la relación es titular. En otras palabras, los Jueces y Magistrados están más involucrados en relaciones de intercambio que en relaciones endogámicas, pero no participan en la mayor parte de estas. En específico, en las relaciones de intercambio al menos uno de los funcionarios es Oficial Administrativo en 662 observaciones (el 67%), y al menos uno de los funcionarios es Secretario de Juzgado o Tribunal en 424 (43%).³³ Es importante aclarar que con la información disponible no se puede saber si las relaciones de intercambio entre adscripciones que hemos documentado se dieron por coincidencia, por una acción concertada entre funcionarios, o por alguna otra razón. Esa determinación se debe hacer caso por caso por la autoridad correspondiente para que se pueda contar con toda la información necesaria.

En suma, en las relaciones endogámicas y de intercambio los protagonistas no son los Jueces y Magistrados, sino los Oficiales Administrativos y los Secretarios de Juzgado y Tribunal. En otras palabras, la mayor parte de los puestos ocupados por individuos en relaciones endogámicas o de intercambio tienen un componente de regulación y exigencia meritocrática bajo o muy bajo.

³³ La Tabla A6 y la Tabla A7 en el Anexo dan información más detallada distinguiendo el puesto del ambos familiares en las relaciones endogámicas y de intercambio, respectivamente, para los puestos que concentran el mayor número de estas relaciones.

4.2.- Centralización, densidad y reciprocidad de las redes familiares por Circuito

El conteo de relaciones de intercambio se hizo tomando en cuenta relaciones entre pares de adscripciones y analizando los pares uno por uno. Este conteo es crudo y conservador, es probable que existan más relaciones de las que se reportan, pero tiene la ventaja de que es fácil de comprender. Un análisis que generaliza este conteo se puede realizar al evaluar la medida de *reciprocidad* en una red.

En el análisis de redes sociales hay tres medidas que nos permiten caracterizar una red y hacer comparaciones entre redes. La medida de *centralización* de una red captura qué tanto un actor en la red concentra todos los vínculos en esa red (es una medida entre 0 y 1, donde 1 caracteriza a una red donde un solo actor tiene todos los vínculos). La medida de *densidad* de una red captura la proporción de los vínculos observados entre actores en una red como parte del máximo número de vínculos posibles (es una medida entre 0 y 1, donde 1 caracteriza a una red donde los vínculos observados equivalen a todos los vínculos posibles). Finalmente, la medida de *reciprocidad* de una red captura la proporción de los pares de actores que tienen vínculos recíprocos entre ellos (A envía a B y B envía a A), dentro de todos los pares de actores que tienen algún vínculo.³⁴

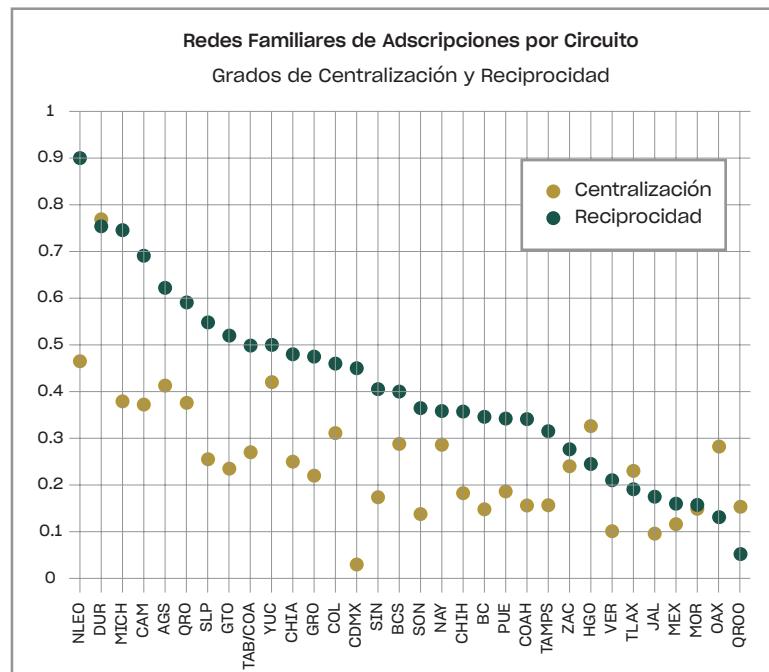
³⁴ Específicamente, las medidas descritas son centralización de grado (*degree centrality*), densidad (*density*) y reciprocidad diádica (*dyadic reciprocity*). Para más información ver (Hanneman y Riddle 2005; Kadushin 2012; Prell 2015)

³⁵ Como dijimos anteriormente, el que la densidad y centralización de las redes familiares de funcionarios sean generalmente bajas es más un producto del modo en que se recolectaron los datos que un reflejo de la realidad. Recordemos que en la recolección se omitió hacer las conexiones entre familias de un mismo Circuito y entre circuitos, así como las relaciones entre los familiares de una misma familia (lo que baja considerablemente las medidas tanto de densidad como de centralización).

Las redes familiares de funcionarios en cada Circuito en general tienen una densidad muy baja y un grado relativamente bajo de centralización (ver **Tabla A8** en el Anexo). Que la densidad sea baja quiere decir que hay conexiones de funcionarios que pertenecen a una misma familia, pero no hay muchas conexiones entre familias. Es decir, lo que vimos que ocurre en las **Gráficas 7 y 8** es cierto en general. Que la centralización sea baja (aunque con alguna variación que puede ser interesante entre Circuitos como se aprecia en la **Tabla A9**) significa que en general no hay muchos actores que concentren la mayoría de los vínculos. Es decir, el caso del funcionario del Vigésimo Quinto Circuito que concentra la gran mayoría de los vínculos en el Circuito no es común. En otras palabras, el nepotismo no parece ser un fenómeno limitado a un par de individuos con un gran número de familiares sino a una práctica relativamente extendida con variación en el número de familiares favorecidos, como ya se ha discutido.³⁵

Veamos las características generales de las redes familiares de adscripciones. La **Gráfica 10** muestra la variación que existe las medidas de centralización y reciprocidad de las redes por Circuito Judicial. Mientras más alto el grado de centralización más cierto es que una o pocas adscripciones en el Circuito concentran la mayoría de los vínculos familiares. Mientras más alto el grado de reciprocidad más cierto es que las relaciones de intercambio entre adscripciones es un fenómeno que ocurre con frecuencia. Resalta el Vigésimo Quinto Circuito (Durango) por tener un grado muy alto en ambas dimensiones. También resaltan los Circuitos Cuarto, Onceavo Trigésimo Primero, Trigésimo, y Vigésimo Séptimo que exhiben un alto grado de reciprocidad (Nuevo León, Michoacán, Campeche, Aguascalientes y Quintana Roo respectivamente).

Gráfica 10. Centralización y densidad de redes familiares de adscripciones por Circuito



4.3.- ¿Para qué se forman las redes familiares?

El segundo elemento de la definición de red según la Real Academia de la Lengua Española es su finalidad (“una red es un conjunto de personas relacionadas para una determinada actividad”).

En la medida en que las redes familiares sean de patronazgo, es decir que las relaciones familiares impliquen un intercambio de puestos públicos por lealtad o alguna otra forma de beneficio o recompensa (ver capítulo 1), es posible distinguir al menos dos finalidades de estas redes. La primera finalidad sería simplemente repartir cargos entre familiares con el propósito de ayudarlos económicamente, dada una situación de necesidad o precariedad, esperando a cambio gratitud y regreso de favores en ámbitos no necesariamente relacionados con la cuestión laboral. A algunas personas les puede parecer correcto, por ejemplo, ayudar a la familia con puestos de trabajo. Y a los familiares les puede parecer correcto corresponder con otros favores. En otras palabras, la primera finalidad sería lo que los economistas denominan un comportamiento de “búsqueda de rentas” (*rent-seeking*), un comportamiento cercano al patrimonialismo (“yo he trabajado en el Poder judicial, mi hijo por tanto merece también un puesto en esta misma institución”).³⁶

La segunda finalidad es más compleja y vincula las redes familiares, en la medida en que son de patronazgo y por tanto implican intercambio de favores, con la función específica de la institución donde se encuentran. Es decir, si la función del Poder Judicial es resolver conflictos entre particulares, o entre particulares y el Estado, las redes familiares dentro de esta institución pueden ser un mecanismo a través del cual se busca influir en el sentido de las resoluciones de conflictos concretos. Si la red es capaz de influir en el sentido de las resoluciones de casos concretos podría ofrecer esta capacidad de influencia a actores externos al Poder Judicial que frecuentemente tienen litigios como, por ejemplo, las empresas.³⁷

³⁶ En una nota periodística reciente se reportó que un Juez de Distrito exige cuotas mensuales a cuando menos siete funcionarios de su juzgado a cambio de otorgarles cargos o con la amenaza de quitarles los que ya tienen. Siguiendo la hipótesis de la “búsqueda de rentas”, esos funcionarios, a su vez, influirían para contratar a sus familiares quienes a cambio del empleo les otorgarían la cuota requerida (Jiménez 2017).

³⁷ Por ejemplo, en una nota de El País se reveló que en el Tribunal de Cuentas de España había una colaboración entre redes familiares que tenían puestos clave en el Tribunal y el otorgamiento de contratos a empresas para compras del tribunal (Hernández 2014a).

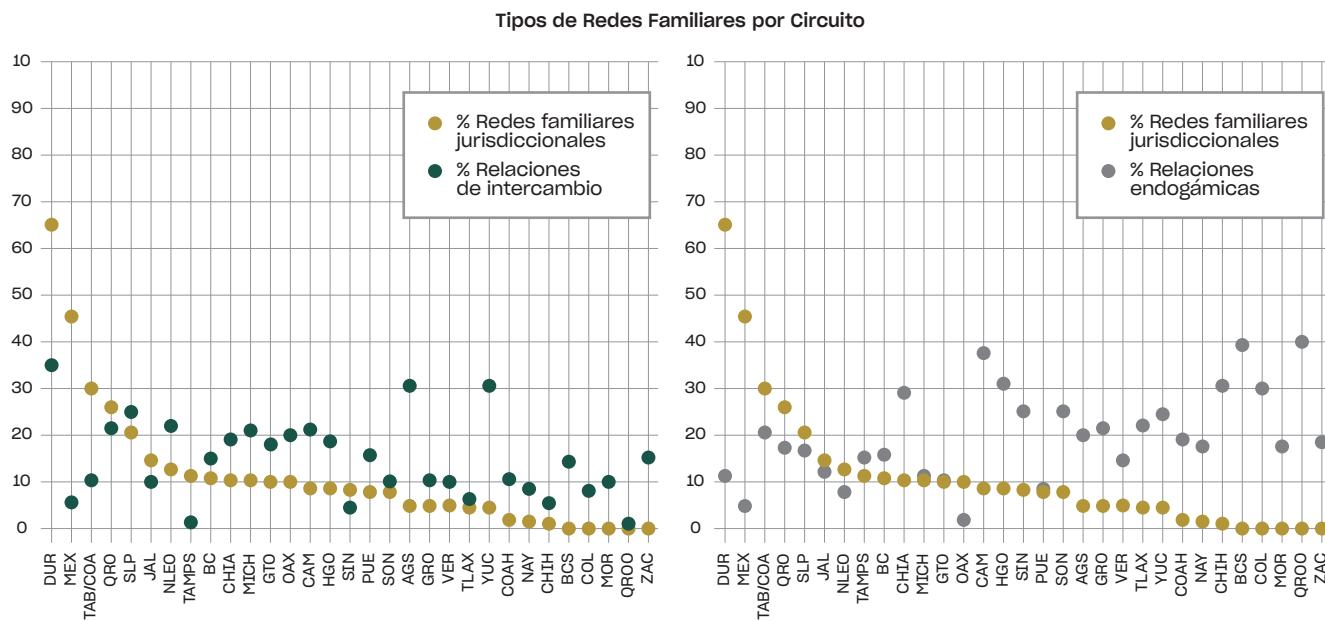
Determinar si las redes que hemos documentado son de un tipo u otro requiere información adicional a la que se utiliza en este reporte. Sin embargo, es posible realizar un análisis exploratorio de la finalidad de las redes porque, como se dijo al inicio del reporte, el nepotismo y las redes familiares pueden tener efectos perniciosos que van más allá de una afectación a la legitimidad y el desempeño del Poder judicial. Corresponde a la autoridad competente realizar un diagnóstico más profundo de este fenómeno, y en su caso tomar medidas para contrarrestar sus efectos. En esta exploración nos centraremos en las redes potencialmente más perniciosas, es decir, las que podrían influir en el sentido de casos concretos.

Es posible pensar que una red familiar podría ser usada para influir en el sentido de sentencias si sus miembros tienen puestos relevantes en la producción de las mismas, es decir, puestos de función jurisdiccional. Del total de observaciones que capturan una relación entre dos individuos, donde cada observación consta de datos de dos personas y la relación familiar existente entre ellas ($N= 4731$), hay 3505 relaciones (el 74%) en las que ambos individuos tienen un puesto de función jurisdiccional. Si solamente tomamos en cuenta los casos en que ambos individuos tienen puestos de carrera Judicial (Juez, Magistrado, Secretario o Actuario) el número baja a 936 relaciones (el 20%). Si a los puestos de carrera Judicial aumentamos el puesto de Oficial Administrativo tenemos 3217 relaciones (el 70%).

Para que una red familiar pueda influir sistemáticamente en el sentido de las sentencias debe ser relativamente grande. Por ejemplo, los casos donde solamente hay dos o tres individuos de una misma familia difícilmente pueden considerarse redes efectivas en este sentido. Siguiendo este razonamiento, si tomamos las 3217 relaciones en las que dos familiares tienen puesto de carrera Judicial más Oficial Administrativo, hay 658 relaciones (el 20%) en las que la red consta de al menos 4 personas (es decir, un trabajador y tres familiares según la codificación de la base de datos). El número de estas relaciones familiares jurisdiccionales es lo suficientemente grande para investigarlas más, en particular tomando en cuenta el potencial efecto pernicioso que pudieran tener en el desempeño del Poder Judicial y su legitimidad.

En suma, en las redes de familiares a partir de adscripciones hemos distinguido entre las que se caracterizan por relaciones endogámicas y las que se caracterizan por relaciones de intercambio. Adicionalmente, hemos identificado las redes familiares jurisdiccionales. Los Circuitos Judiciales varían en la proporción que tienen de estos tres tipos de redes familiares (ver **Mapa 2 y Gráfica 11**). En la Gráfica 11 destaca el Vigésimo Quinto Circuito (Durango), así como el Segundo Circuito (Estado de México) por la relativamente alta proporción de redes familiares jurisdiccionales. La Gráfica 11 también incluye el porcentaje de relaciones de intercambio, a la derecha, y el de relaciones endogámicas, a la izquierda, por Circuito (nótese que es el porcentaje de cada tipo de relaciones respecto del total de relaciones en cada Circuito Judicial). En este sentido, Quintana Roo, Baja California Sur y Campeche destacan por la alta proporción de relaciones endogámicas. Por otro lado, Durango, Yucatán y Aguascalientes encabezan la lista en cuanto a relaciones de intercambio.

Gráfica 11. Proporción de Redes Familiares Jurisdiccionales por Circuito



4.4.- ¿Qué causa, y qué efectos tienen, el nepotismo y las redes familiares?

El objetivo principal de este reporte es identificar y caracterizar el nepotismo y las redes familiares en el Poder Judicial de la Federación, por lo que el análisis de sus causas y efectos está fuera de sus límites. Sin embargo, es importante una breve discusión de estos temas a manera de hipótesis que serán el foco de estudios posteriores.

En cuanto a las causas, recordemos que la carrera Judicial nació formalmente en México con la reforma Judicial de 1994. Antes de esa fecha, y desde 1917, la Suprema Corte de Justicia de la Nación tenía la prerrogativa de nombrar, promover, transferir y evaluar a los Jueces de Distrito y los Magistrados de Circuito. Ese sistema de selección es posible que haya arrojado resultados relativamente satisfactorios al funcionar como un sistema de “mentoraje” hasta la década de los 1970s (ver Cossío 1996). Sin embargo, a partir de esa fecha y hasta antes de la creación de la carrera Judicial el crecimiento del Poder Judicial federal conllevó una caída en la calidad y el profesionalismo de los seleccionados (ver Caballero 2009, 2010; Cossío 1996). En concreto, lo que aquí se plantea es que el sistema de selección de Jueces y Magistrados vigente entre 1917 y 1994 generó redes de patronazgo entre los Ministros de la Suprema Corte de Justicia y los juzgadores federales y que esas redes no desaparecieron con la creación de la carrera judicial, sino al contrario explican al menos en parte el nepotismo y las redes familiares que este reporte documenta (ver Ríos Figueroa 2017). Esta es una hipótesis que buscará ser evaluada empíricamente en estudios posteriores (Ríos Figueroa 2018).

En cuanto a los efectos, es importante recordar que el nepotismo es la práctica de apoyos o concesiones a individuos relacionadas con bienes o empleos públicos sobre la base de relaciones de parentesco y no de mérito. El nepotismo limita el papel que juega el esfuerzo, las cualidades

³⁸ Los resultados que se presentan a continuación se basan el Módulo de Expertos del Índice de Estado de Derecho en México realizado por el *World Justice Project*. Los datos son del corte del 12 de diciembre de 2017 e incluyen un total de 736 respuestas de académicos y practicantes en cada uno de los 32 estados. Para identificar a los potenciales encuestados se siguieron los siguientes pasos: revisión de la sección amarilla, búsqueda exhaustiva en internet, y finalmente ampliación y corroboración de contactos con compañías de telecomunicación y con el Centro de Estudios para la Enseñanza y el Aprendizaje del Derecho, A.C. (CEEAD). Las encuestas se realizaron entre octubre y diciembre de 2017. Más detalles y resultados se pueden encontrar en el Índice de Estado de Derecho en México citado en la lista de referencias.

³⁹ En un estudio de 2010 sobre un Tribunal Superior Estatal, Ferreyra-Orozco encuentra que 78% de su muestra de entrevistados consideran que existe patronazgo y nepotismo en el Tribunal (Ferreyra-Orozco 2010, 247). En otro estudio reciente, esta vez sobre el Poder Judicial Federal, el mismo autor encuentra que entre sus entrevistados los servidores son más proclives que los titulares a ver el nepotismo como corrupción (Ferreyra-Orozco 2017, 145–6).

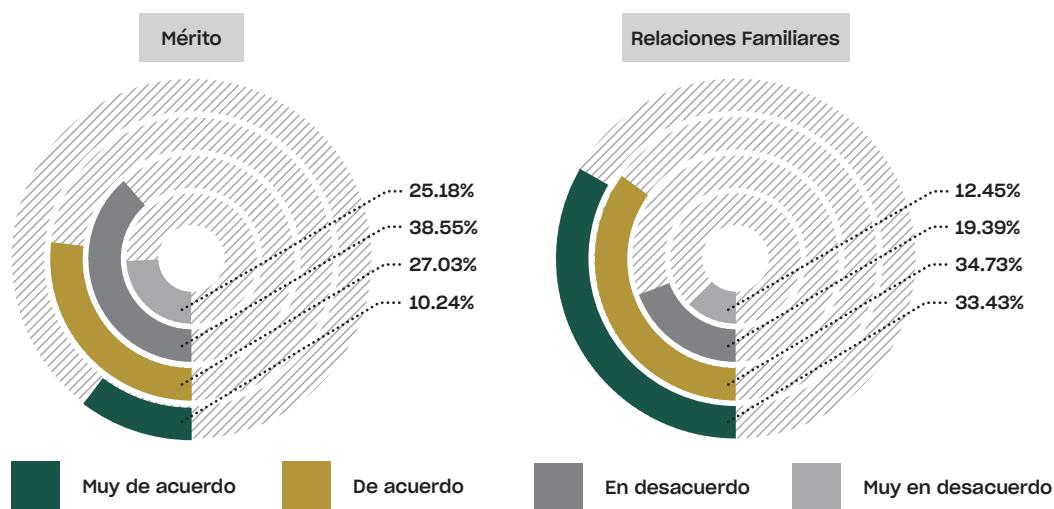
personales, y el desempeño tanto en la obtención de un cargo público como en el desarrollo de una carrera profesional. Los estudios organizacionales mencionan diversas hipótesis en cuanto a cómo el nepotismo y las redes familiares afectan la motivación, eficacia, y creatividad de los trabajadores de una institución. Por ejemplo, el nepotismo puede causar que la motivación de los trabajadores caiga, y por tanto su eficacia ya que los trabajadores dividirían su lealtad y su esfuerzo entre la institución y la red familiar a la que pertenecen (cfr. Longo 2004). Cuando las lealtades van en sentidos opuestos, también se puede afectar la objetividad y neutralidad de los funcionarios y minar, por tanto, la supervisión, evaluación, y rendición de cuentas dentro de la institución.

Otros estudios señalan que la limitación del papel del mérito en la selección del personal también reduce la calidad, diversidad, y cantidad de aspirantes a ingresar a una institución pues desincentivan la solicitud de ingreso de aquéllos que no tienen conexiones familiares aunque tengan talento y vocación (cfr. Prat 2000). Esto se vería reflejado en sentencias que son menos creativas y menos claras. Uno de los efectos más perniciosos está relacionado con redes familiares cuyos fines van más allá de la mera ayuda a familiares, como por ejemplo las que hemos denominado redes familiares jurisdiccionales. La presencia sistemática de estas redes en un Poder Judicial sería capaz de producir sesgos sistemáticos en sentencias (por ejemplo, clientes de despachos que por sus ligas con una red familiar jurisdiccional reciban sistemáticamente sentencias favorables) y por lo tanto estar relacionada con efectos más perniciosos como corrupción. De nuevo, estas son hipótesis que es necesario evaluar empíricamente.

La percepción de los usuarios de la justicia, aunque imperfecto, puede ser un indicador de la presencia y efectos del nepotismo y las redes familiares en la rama judicial. Aquí incluimos resultados de unas preguntas explícitamente diseñadas para este reporte e incorporadas en una encuesta realizada por el *World Justice Project* (WJP) (*Índice Sobre El Estado de Derecho En México, 2018*). El WJP realizó una encuesta en línea entre expertos (e.g. abogados, profesores, litigantes) de todos los estados de la República Mexicana e incluyó tres preguntas.³⁸ La primera fue: “En su opinión, ¿el desempeño del Poder Judicial Federal en [ESTADO] (es decir, los Juzgados de Distrito y los Tribunales Unitarios y Colegiados de Circuito) es mejor, igual, o peor que el desempeño del Poder Judicial local?” A esta pregunta el 70% respondió “mejor”, el 23% respondió “igual”, y el 7% respondió “peor”. Es decir, claramente los usuarios perciben que los poderes judiciales de los estados de la República están en peores condiciones que la justicia federal.

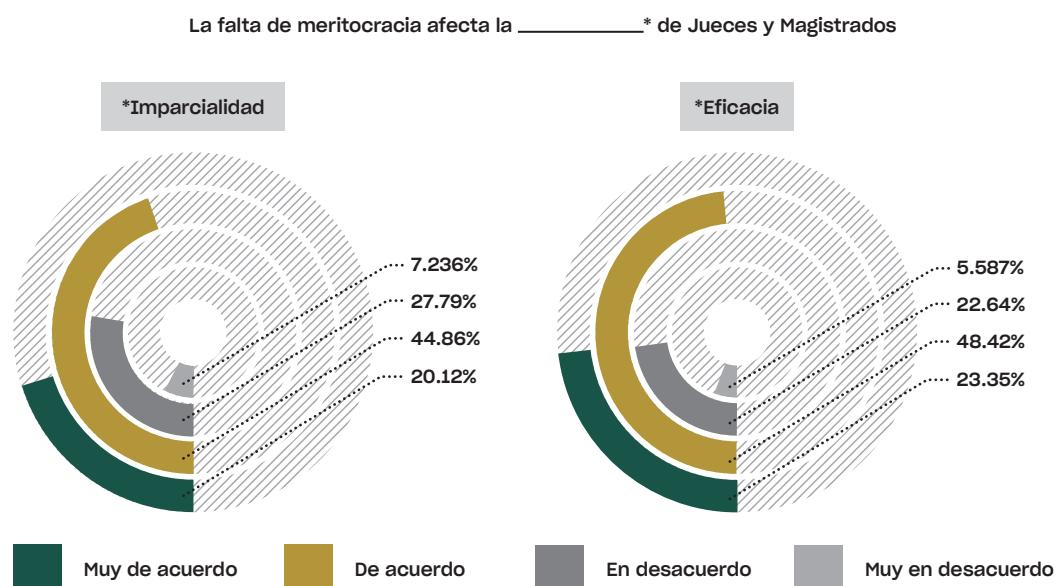
Las siguientes preguntas buscan captar la percepción de los encuestados respecto del factor decisivo en la contratación y promoción de los funcionarios de los Juzgados y Tribunales federales en su estado. La **Gráfica 12** muestra, en el panel de la izquierda, el grado de acuerdo con la afirmación: “El factor principal en la contratación de Jueces y Magistrados es el mérito” y, en el panel de la derecha, el grado de acuerdo con la afirmación: “El factor principal en la contratación de Jueces y Magistrados es tener familiares en el Poder judicial”. El 65.58% de los entrevistados están en desacuerdo o muy en desacuerdo con la proposición de que el mérito es el factor más importante para la contratación de funcionarios judiciales, mientras que el 68.16% está de acuerdo o muy de acuerdo con que el factor decisivo son las relaciones familiares.³⁹

Gráfica 12. Percepción del factor decisivo en la contratación de funcionarios judiciales
Factor decisivo en la contratación de jueces y magistrados



Finalmente, dos preguntas buscan captar los posibles efectos de la falta de meritocracia en la contratación y promoción de los juzgadores. La **Gráfica 13**, en el panel izquierdo, muestra el grado de acuerdo con la afirmación: “La falta de meritocracia afecta la imparcialidad de Jueces y Magistrados”, y el panel derecho el grado de acuerdo con: “La falta de meritocracia afecta la eficacia de Jueces y Magistrados”. Una clara mayoría de al menos 65% de los encuestados está de acuerdo en que la falta de meritocracia afecta ambas dimensiones del desempeño de un juzgador.

Gráfica 12. Percepción de los efectos de falta de meritocracia en imparcialidad y eficacia administrativa



4.5.- Conclusión

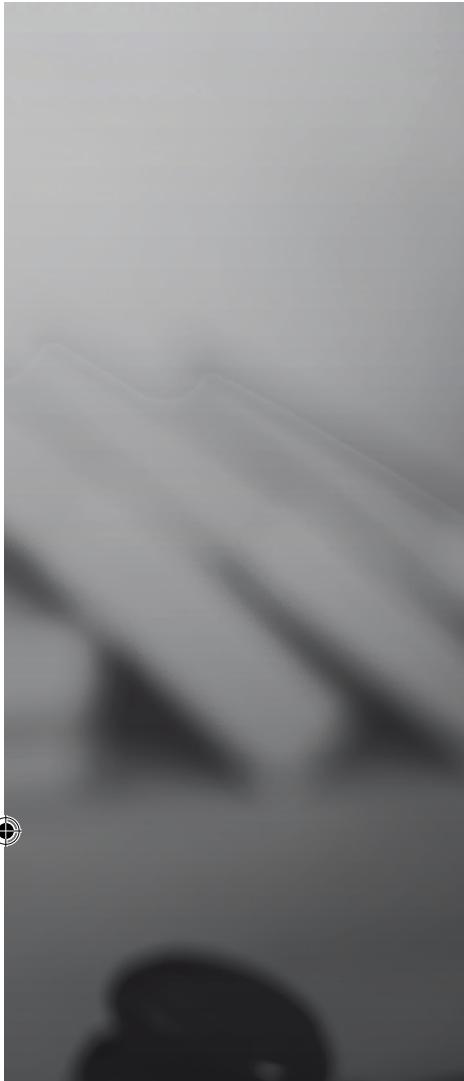
Las redes familiares son conjuntos de relaciones familiares, es decir, relaciones en las que hay más de un par de individuos de una misma familia trabajando en el Poder Judicial de la Federación. Distinguimos entre dos tipos de redes familiares: entre individuos y entre adscripciones. Dentro de las redes entre adscripciones distinguimos las relaciones endogámicas, familiares que trabajan en el mismo juzgado, tribunal u otro órgano del Poder judicial, y las relaciones de intercambio: dos juzgados, Tribunales u otro par de órganos comparten individuos que pertenecen a las mismas familias. Los protagonistas en estas relaciones no son los Jueces y Magistrados, sino los Oficiales Administrativos y los Secretarios de Juzgado y Tribunal: en solamente 5% de las relaciones endogámicas uno de los individuos es titular, y este número es 25% en las relaciones de intercambio.

Los Oficiales Administrativos y los Secretarios son puestos de baja regulación y exigencia meritocrática. Por lo tanto, el que las relaciones de intercambio y endogámicas se concentren en estos puestos es una alerta de posibles conflictos de interés. Por otro lado, Oficiales Administrativos y Secretarios son puestos son de función jurisdiccional. Del total de relaciones donde los individuos tienen puestos de Juez, Magistrado, Secretarios u Oficiales Administrativos (N= 3217), el 20% (658) se pueden considerar parte de una red de al menos 4 personas (red familiar jurisdiccional). Cuando las redes familiares se concentran en puestos de función jurisdiccional es más probable que los vínculos familiares, y las lealtades que estos generan, vayan en contrasentido a la producción de sentencias sin sesgos o favoritismos para ninguna persona o grupo.



05

¿Qué hacer?



Una de las piezas clave de la carrera judicial, instaurada en México con la reforma de 1994, es un sistema de selección y promoción de los juzgadores federales basado en el mérito, en las capacidades de los individuos, y no en sus conexiones personales “a fin de garantizar la adecuada calificación de las personas que asuman la función jurisdiccional”, como dice la exposición de motivos. Este reporte documenta que existe un déficit meritocrático en el Poder Judicial de la Federación producido tanto por las limitaciones de su arquitectura institucional y su organización administrativa como por el nepotismo y las redes familiares que lo habitan. Es importante reconocer esta situación y enfrentarla. Las acciones y ajustes necesarios para saldar el déficit democrático deben recuperar y profundizar el espíritu de la reforma de 1994. Aquí se sugieren algunas líneas de acción que tienen que ver con la transparencia y la meritocracia.

Los análisis teóricos, doctrinales, y empíricos sólidos de un problema institucional son el primer paso para la correcta identificación de sus causas y el planteamiento de soluciones viables, eficaces y duraderas. El estudio y el diálogo, tanto al interior de la institución como fuera de la misma, son el primer paso para una regulación efectiva (Bicchieri 2016). El Consejo de la Judicatura Federal, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como la comunidad jurídica y política en su conjunto, debe continuar y profundizar el análisis de los temas planteados en este reporte. El diagnóstico del nepotismo y las redes familiares en el Poder Judicial de la Federación está hecho a nivel institucional y con datos de casi todos, pero no todos, los Circuitos Judiciales y los órganos del Poder Judicial Federal. Es importante completarlo y profundizarlo, por ejemplo, incluyendo todos los circuitos y las instituciones que no están incluidas, así como con análisis a nivel individual. También es importante situar al Poder Judicial de la Federación en el contexto más amplio de las instituciones del Estado Mexicano con las que comparte este y otros retos, así como muchas fortalezas.

En el nivel más general, es importante repensar la arquitectura institucional del Poder Judicial de la Federación. La reforma de 1994 buscaba concentrar la función jurisdiccional a nivel constitucional en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y la función administrativa en el Consejo de la Judicatura Federal. Esta distinción, en la práctica, se ha vuelto difusa por la vinculación entre las dos instituciones y porque la SCJN todavía concentra muchas funciones que no están estrechamente relacionadas con la función de ser el intérprete último de la Constitución. El Consejo de la Judicatura Federal debería adquirir más autonomía respecto de la Suprema Corte y reorganizarse para cumplir mejor las tareas de administración de recursos humanos y materiales del Poder Judicial y atender los temas pendientes de expansión y profundización de la carrera Judicial y el mejoramiento de la estructura administrativa del Poder Judicial. Las recomendaciones que siguen se centran en este nivel y está directamente relacionadas con el tema del reporte (para una lista reflexionada de reformas relacionadas y complementarias ver Fix-Fierro 2018a)

El tema central para el Poder Judicial de la Federación es preservar el profesionalismo y la neutralidad de sus juzgadores y funcionarios, así como la percepción de ambas características entre los ciudadanos. El mérito, transparente y eficazmente evaluado, es el mejor antídoto contra acusaciones de favoritismo basadas en relaciones familiares. No está mal *per se* que familiares laboren en la misma institución, si tienen los méritos y las capacidades requeridas. El problema es la falta de claridad sobre el papel y el peso que tienen las conexiones familiares frente a los méritos individuales en la contratación de funcionarios. Una vez contratados, también es problemático que no se transparente la relación familiar entre individuos en asuntos o procesos en que ésta puede afectar su desempeño. Para limitar el impacto de ambos problemas una posible solución es expandir y mejorar la organización administrativa de la carrera Judicial y del resto de los puestos en el Poder judicial.

En concreto, la carrera Judicial debería cubrir todos los puestos relacionados con la función jurisdiccional. Por otro lado, para los servidores en puestos de las funciones administrativa y técnica también se debería crear un servicio civil de carrera. Tanto la carrera judicial, como el servicio civil de carrera, deberían fortalecerse en términos de la regulación y exigencia meritocrática de todos los puestos. Por ejemplo, los concursos de oposición podrían ser ampliados a todos los puestos de función jurisdiccional, racionalizando y transparentando sistemáticamente todas sus etapas. Se podría incluso distinguir entre los mecanismos de selección (para lo cual serviría el concurso de oposición) y el proceso de nombramiento a un puesto específico que seguiría otras pautas (Fix-Fierro 2018b). Por supuesto, las convocatorias a los concursos deben ser abiertas a cualquier persona que cumpla los requisitos mínimos para el puesto, no estar cerradas a personas que ya laboran en la institución. Los puestos de función administrativa y técnica también deben aumentar su carga meritocrática y ampliar su convocatoria, quizás a través de carreras técnicas o especializaciones en el Instituto de la Judicatura o las Facultades de Derecho. En todos los casos, los concursos, exámenes, y convocatorias deben ser lo suficientemente robustos para que si entran familiares a la institución no quede duda que cada uno tiene las capacidades, la trayectoria, y los requisitos para el correcto desempeño de su puesto.

La transparencia en los procesos de contratación es otro eficaz mecanismo para saldar el déficit meritocrático. Por ejemplo, hacer públicos los nombres de los participantes en todas las etapas de un concurso (desde los solicitantes hasta los vencedores finales, pasando por los vencedores en cada etapa) junto con las evaluaciones de las mismas cuando sea pertinente y viable (por ejemplo, es difícil publicar el contenido de las entrevistas) limitaría las dudas sobre el proceso. Esto también facilitaría evaluaciones externas del proceso en general, como se ha hecho en España o Argentina respecto de la selección de Magistrados y Jueces (Bagües y Esteve-Volart, 2011; Zayat 2009). También se deben transparentar los nombres de los evaluadores y limitar por completo, o a casos verdaderamente excepcionales, la posibilidad de revisiones administrativas. La transparencia en los objetivos de las distintas etapas de los concursos de oposición también ayuda a su adaptación a situaciones específicas. Por ejemplo, a las evaluaciones que favorecen la memorización sobre el razonamiento se les ha cuestionado no solo la utilidad sino también su sesgo de género (pues las mujeres con obligaciones familiares no tienen tiempo suficiente para memorizar una gran cantidad de material) (Arias Madrigal, 2011).

La transparencia es también eficaz contra las dudas sobre la neutralidad de los funcionarios en el desempeño de sus funciones. Es importante institucionalizar declaraciones de conflicto de interés exhaustivas, y éstas deben ser actualizadas frecuentemente. Las declaraciones de conflicto de interés se deben hacer desde el momento del ingreso a un concurso o la solicitud de un empleo, y deben convertirse en una práctica para cada decisión que involucre un potencial conflicto de interés (por ejemplo, procesos de contrataciones, promociones, transferencias o sanciones). La transparencia sobre la existencia de relaciones familiares (u otro tipo de relaciones) debe ser realizada antes de los distintos procesos de toma de decisiones pues esto es lo que ayudará a los propios funcionarios en caso de ser cuestionados resultando en una mayor

confianza para los usuarios de la justicia y el público en general. En términos más amplios, sería necesario establecer regulaciones sobre el conflicto de interés y temas relacionados que sean más claras y exhaustivas en todas las dependencias del gobierno federal y de los estados.

El Consejo de la Judicatura Federal y la Suprema Corte de Justicia de la Nación deben liderar el esfuerzo de diagnóstico y reformas en estos temas. Ha habido ya avances y recientemente el Consejo de la Judicatura Federal ha comenzado a debatir una de las distintas aristas del complejo problema del nepotismo y las redes familiares en el Poder Judicial de la Federación (ver el *Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal, que reglamenta la carrera Judicial y las condiciones de los funcionarios judiciales* de 2015). Es importante que sean las propias instituciones del sistema de justicia las que avancen en la resolución de estos temas. Los más afectados por la percepción de falta de profesionalismo y eficacia del Poder Judicial Federal son sus propios funcionarios. Sus esfuerzos y trabajo se ven opacados por la percepción de falta de mérito y sesgos indebidos. Así, ellos mismos son los que deberían impulsar medidas que enfrenten la situación y promuevan el fortalecimiento y la legitimidad de su institución.

La experiencia de Brasil es relevante en este sentido. Este país es, en nuestra región, el que cuenta con el servicio civil de carrera más desarrollado y más antiguo (ver Grindle 2010). En el año 2005 el Consejo Nacional de Justicia emitió la Resolución número 7 que impide la contratación en los Tribunales de cónyuges, y parientes si no fueron aprobados en concurso de oposición. También impide la contratación de tíos, hermanos, sobrinos, cuñados, padres y abuelos para cargos de libre nombramiento. La Resolución número 7 además prohíbe la contratación cruzada, es decir que un Magistrado contrate a los familiares de otros Magistrados y Jueces y adicionalmente se prohíbe que se contraten empresas en las que estén familiares de Jueces y Magistrados (*CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA RESOLUÇÃO N° 07, 2005*). A partir de esta resolución, la Asociación de Magistrados Brasileños pidió el reconocimiento constitucional de la Resolución No. 7 al Supremo Tribunal Federal (STF) y, en 2008, este alto tribunal hizo esta declaratoria por unanimidad (*SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ADC 12 – AÇÃO DECLARATÓRIA DE CONSTITUCIONALIDADE, 2008*).

El déficit meritocrático en el Poder Judicial de la Federación puede y debe saldarse. La solución democrática y pacífica de conflictos entre ciudadanos, entre instituciones del Estado, y entre el Estado y los ciudadanos depende de un Poder Judicial legítimo y eficaz.

Referencias bibliográficas

- Allesina, Stefano. 2011. "Measuring Nepotism through Shared Last Names: The Case of Italian Academia." *Plos One* 6(8).
- Angulo Jacobo, Luis Fernando. 2013. *Selección y designación de Jueces de Distrito*. México: Porrúa.
- Arias Madrigal, Doris Ma. 2011. *La carrera Judicial en Costa Rica. Un diagnóstico con perspectiva de género*. San José, Costa Rica: Poder Judicial.
- Asma, Stephen T. 2013. *Against Fairness*. Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Bagüés, Manuel, y Berta Esteve-Volart. 2011. "Retribución Variable y Producción Judicial." En *Talento, Esfuerzo y Movilidad Social*, eds. Antonio Cabrales y Marco Celentani. Madrid: Fedea, 367–90.
- Bell, Daniel A. 2015. *The China Model. Political Meritocracy and the Limits of Democracy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bicchieri, Cristina. 2016. *Norms in the Wild: How to Diagnose, Measure, and Change Social Norms*. New York, NY: Oxford University Press.
- Bobbio, Norberto, y Gianfranco Pasquino. 2005. "Corrupción Política." *Diccionario de política*: 377–78.
- Caballero, José Antonio. 2009. De la marginalidad a los reflectores. "El Poder judicial". En I. Bizberg & L. Meyer (eds.), *Una Historia Contemporánea de México*, pp. 163–194. Mexico: El Colegio de México – Oceano.
- Caballero, José Antonio. 2010. "Amparos y abogánsters. La justicia en México entre 1940 y 1968". In Elisa Servín (ed.), *Del Nacionalismo al Neoliberalismo (1940–1994)*, pp. 45–73. Mexico: CIDE–FCE.
- Caballero, José Antonio. 2006. "El perfil de los funcionarios judiciales en la unidad jurisdiccional", *Revista del Instituto de la Judicatura Federal*, México, núm. 22, pp. 281–312.
- Casar, María Amparo. 2015. México: *Anatomía de La Corrupción*. México.
- Coke, Edward. *Selected Writings*. ed. Steve Shepperd. Washington, D.C.: Liberty Fund.
- Cortázar Velarde, Juan Carlos, Mariano Lafuente, y Mario Sanginés. 2014. *Serving Citizens. A Decade of Civil Service Reforms in Latin America (2004–2013)*. Washington D.C.
- Cossío, José Ramón, y Héctor Fix Zamudio. 1996. *El Poder Judicial en el Ordenamiento Mexicano*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Cossío, José Ramón. 1996. Jurisdicción federal y carrera Judicial en México. Mexico: IIJ–UNAM.
- Esquinca Muñoa, César. 2010. *Consejo de la Judicatura. Experiencia mexicana*, México, Porrúa.

- Esquinca Muñoa, César. 2016. *Carrera judicial. Antecedentes, realidades y prospectiva.* México: Porrúa.
- Ferreyra-Orozco, Gabriel. 2010. "Understanding Corruption in a State Supreme Court in Central Mexico: An Etnographic Approach." *Human Organization* 69(3): 242–51.
- _____. 2017. "Judicial Corruption in the Mexican Federal Judiciary." *Human Organization* 76(2): 141–49.
- Fix-Fierro, Héctor (coord.) 2018a. *Ocho propuestas para fortalecer al Poder Judicial de la Federación y completar su transformación.* Una propuesta académica. México: IIJ–UNAM
- Fix-Fierro, Héctor. 2018b. "Servicio profesional de carrera y desempeño institucional: El caso de la carrera Judicial en el Poder Judicial de la Federación". Documento de trabajo.
- Fix Zamudio, Héctor, y Héctor Fix-Fierro. 1996. *El Consejo de La Judicatura.* Mexico: IIJ–UNAM.
- Grindle, Merilee S. 2010. *Jobs for the Boys. Patronage and the State in Comparative Perspective.* Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hanneman, Robert A., y Mark Riddle. 2005. *Introduction to Social Network Methods.* Riverside, CA: University of California at Riverside.
- Helmke, Gretchen, y Julio Ríos Figueroa. 2011. *Tribunales Constitucionales En América Latina.* eds. Gretchen Helmke y Julio Ríos Figueroa. Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Hernández, José Antonio. 2014a. "El Tribunal de Cuentas Dio Obras a La Firma Que Reformó Casas de Altos Cargos." *El País.*
- _____. 2014b. "Los Lazos de Parentesco En El Tribunal de Cuentas Alcanzan a 100 Empleados." *El País.*
- Hillmann, Karl-Heinz. 2001. "Nepotism." *Diccionario enciclopédico de sociología:* 636–39.
- Jiménez, Carlos. 2017. "Van Tras Juez Por Dar Plazas En Su Juzgado a Cambio de Moche Mensual." *La Razón.*
- Kadushin, Charles. 2012. *Understanding Social Networks. Theories, Concepts, and Findings.* New York, NY: Oxford University Press.
- Longo, Francisco. 2004. *Mérito y Flexibilidad. La Gestión de Las Personas En Las Organizaciones Del Sector Público.* Barcelona: Paidós.
- Pardo, María del Carmen. 2005. *El Servicio Civil de Carrera Para Un Mejor Desempeño de La Gestión Pública.* Ciudad de México: Cámara de Diputados / Auditoria Superior de la Federación.
- Podgers, James. 1996. "Marriage Traps in the Workplace. Nepotism Rules Make It Harder for Spouses to Be Colleagues in the Public Sector." *ABA Journal* 82: 46–48.
- Prat, Andrea. 2000. *Should a Team Be Homogeneous?* London.

- Prell, Christina. 2015. *Social Network Analysis. History, Theory & Methodology*. Washington, D.C.: Sage.
- Ríos Figueroa, Julio. 2017. "Apuntes Para Una Historia Socio-Política Del Poder Judicial Federal." En *Cien Años, Cien Ensayos. Aniversario de La Constitución Mexicana*, eds. Gerardo Esquivel, Francisco Ibarra Palafox, y Pedro Salazar Ugarte. México: IIJ-UNAM / Instituto Belisario Domínguez.
- Ríos Figueroa, Julio. 2018. "Authoritarian Legacies. Persistent Patronage Networks and the Erosion of Merit-Based Judicial Selection in Mexico, 1917–2017". Documento de trabajo, Stanford University.
- Rothstein, Bo, y Ayisha Varrach. 2017. *Making Sense of Corruption*. New York, NY: Cambridge University Press.
- SCJN. 2005. *¿Qué Es El Poder Judicial de La Federación?* Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- _____. 2010. *El Poder Judicial Para Jóvenes*. Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación.
- Stokes, Susan C. 2009. "Political Clientelism." In *Oxford Handbook of Comparative Politics*, eds. Carles Boix y Susan C Stokes. New York, NY: Oxford University Press.
- Sundell, Anders. 2014. *Nepotism and Meritocracy*. Gothenburg.
- Tondopo, Carlos. 2011. "La Familia Del Poder Judicial de La Federación. Genética, Nepotismo O Incomprensión de La Garantía de Igualdad En La Elección de Oficio En La Función Jurisdiccional." *Reforma Judicial. Revista Mexicana de Justicia* (17): 35–98.
- us Gov. 2016. *Preventing Nepotism in the Federal Civil Service. A Report to the President y the Congress of the United States*. Washington D.C.
- Voermans, Wim, y Pim Albers. 2003. *Councils for the Judiciary in European Union Countries*. Brussels: European Commission for the Efficiency of Justice.
- World Justice Project. 2018. *Índice Sobre El Estado de Derecho En México*. Washington D.C.
- Zayat, Demián. 2009. Between Merit and Politics. The Selection of Federal Judges in Argentina. Mimeo. Stanford University

Leyes, acuerdos y documentos oficiales

Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal por el que se expide el similar que reglamente la organización y funcionamiento del propio consejo

Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura, que reglamente la carrera Judicial y las condiciones de los funcionarios judiciales

Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura, que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa del propio consejo

Acuerdo General del Pleno del Consejo de la Judicatura, que establece las disposiciones en materia de actividad administrativa de los órganos jurisdiccionales

Acuerdo por el que se autoriza la publicación en el Diario Oficial de la Federación del Manual que regula las remuneraciones de los Servidores Públicos del Poder Judicial de la Federación para el ejercicio fiscal dos mil diecisiete

Catálogo General de Puestos del Consejo de la Judicatura de 2011

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Convocatorias para los concursos de méritos para el nombramiento de Jueces de Distrito y Magistrados de Circuito (1995–2016), publicados en el Diario Oficial de la Federación.

Ley General de Responsabilidades Administrativas

Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación

Nota sobre los datos

La información fue recopilada por el Consejero Felipe Borrego y su equipo durante el año 2015 y 2016 para su “Estudio sobre redes familiares y clientelares en el Consejo de la Judicatura Federal”. En el Estudio están especificadas las fuentes. Debido a la movilidad que existe dentro del Consejo de la Judicatura Federal, los análisis ofrecidos en este reporte deben tomarse como un reflejo de la situación en los años en que los datos fueron recolectados.

Las observaciones en la base de datos son relaciones entre dos individuos que laboraban en el Poder Judicial de la Federación en los años de la recolección de datos. Al primero se le llama “el trabajador” y al segundo “el familiar”. Se registra el tipo de relación de parentesco entre los dos individuos. Además, de cada individuo se registra su puesto y su adscripción. La información se recopiló y organizó a partir de los Circuitos Judiciales. En cada Circuito se identificó a un “trabajador” y a sus “familiares” en ese Circuito. Por lo tanto, no se incluye información sistemática sobre los familiares que un trabajador pueda tener en otro Circuito. Los datos en los que se basa este reporte se basan en un individuo y sus familiares, pero al momento de su recolección no se “cerraron” las relaciones, es decir, no se documentaron los posibles vínculos que tienen los familiares entre sí. Por ejemplo, si se registra una relación entre un individuo A y su hermano B, y otra entre ese mismo individuo A y su hermana C, no necesariamente se registró la relación entre los hermanos B y C.

La base de datos contiene información sistemática de todos los Circuitos excepto el Primero (Ciudad de México). Del Segundo Circuito (Estado de México) solo se tiene información de los órganos jurisdiccionales ubicados en Netzahualcóyotl y Naucalpan más no los ubicados en Toluca. La base de datos no contiene información de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (es decir, de los Ministros y ministras y de los funcionarios que laboran con ellos y en la SCJN).

La variable PARENTESCO generalmente se refiere a “el familiar” (es decir, dice HIJO si el “familiar” es el hijo del “trabajador”), pero no siempre es así. Es decir, a veces la variable PARENTESCO se refiere al “trabajador” por lo que en el ejemplo anterior diría PADRE. Para resolver esta falta de consistencia agrupé las distintas relaciones de parentesco de acuerdo con su correspondiente grado en términos de relaciones de afinidad o consanguinidad (ver capítulo 2).

La base de datos tiene un total de N=6284 observaciones (1107 si solo tomamos en cuenta las observaciones donde el “trabajador” es Juez o Magistrado). Algunas observaciones están duplicadas. Por ejemplo, pude aparecer en una fila Juan Pérez como “el trabajador” con un HIJO Alfonso Pérez como “familiar”, pero después en otra fila aparece Alfonso Pérez como “el trabajador” con un PADRE Juan Pérez como “el familiar”. En la base de datos hay 3085 observaciones con esta característica, 3189 observaciones que no se repiten, y 10 observaciones que “sobran” porque falta algún elemento para determinarlas. Las observaciones duplicadas no son un problema cuando se cuentan personas (por ejemplo, servidores o titulares con familiares por Circuito) porque ciertamente en cada relación hay 2 personas que tienen familiares: tanto Juan Pérez como Alfonso Pérez. Pero sí es un problema cuando se cuentan relaciones de parentesco porque entre Juan y Alfonso hay solamente una relación que le podemos llamar “PADRE” o “HIJO”. Por lo tanto, en los casos donde la unidad de análisis es relaciones utilizo solamente las observaciones que no se repiten (N= 4731, es decir, los 3189 que no se repiten más la mitad de los 3085 que se repiten, más 1 caso de los “sobrantes” que se logró completar con información de otro caso).

En la recolección de datos no se siguió un criterio uniforme para identificar al “trabajador” y al “familiar”. Por ejemplo, como “trabajador” encontramos desde Magistrados de Circuito hasta Choferes. Y como “familiar” hay también Magistrados y Jueces. Hay casos donde el “trabajador” es el Chofer que tiene de “familiar” a un Magistrado. Identifiqué 208 casos donde “el familiar” es un Juez o Magistrado y que son observaciones únicas (es decir, que ese Juez o Magistrado no aparece después como “trabajador”). Estos casos fueron volteados, es decir, al Juez o Magistrado se les puso como “trabajador” y a los otros como sus familiares.

La clasificación de los cargos respecto al nivel de exigencia meritocrática y regulación fue hecha a partir de las siguientes reglas.

- Nivel 1: Si para ingresar al cargo se publica oficialmente una convocatoria a un concurso de oposición, y además el cargo se encuentra detalladamente regulado en cuanto a requisitos y procedimientos.
- Nivel 2: Si para ingresar al cargo se publica oficialmente una convocatoria a un concurso de oposición, y el cargo está regulado pero algunos de los requisitos y/o procedimientos son ambiguos.
- Nivel 3: Si el ingreso al cargo depende de una designación de un órgano colegiado y el cargo se encuentra detalladamente regulado en cuanto a requisitos y procedimientos.
- Nivel 4: Si el ingreso al cargo es por designación directa del titular jurisdiccional o administrativo, existe como requisito algún componente meritocrático que no es un concurso de oposición sino un examen de aptitud, curso presencial o virtual, o ensayo y además el cargo se encuentra detalladamente regulado en cuanto a requisitos y procedimientos.
- Nivel 5: Si el ingreso al cargo es por designación directa del titular jurisdiccional o administrativo, y no existe como requisito algún componente meritocrático como examen de aptitud, curso, o ensayo, pero el cargo si se encuentra detalladamente regulado en cuanto a otros requisitos y procedimientos.
- Nivel 6: Si el ingreso al cargo es por designación directa del titular jurisdiccional o administrativo, no existe como requisito algún componente meritocrático como examen de aptitud, curso, o ensayo, y el cargo está regulado pero algunos de los requisitos y/o procedimientos son ambiguos.

Anexos

Tablas

Tabla A1. Número de familiares de servidores y titulares

Servidores	# Familiares	Porcentaje	Titulares	# Familiares	Porcentaje
2669	1	67.70674784	261	1	49.71428571
754	2	19.12734652	127	2	24.19047619
266	3	6.747843734	60	3	11.42857143
115	4	2.917300863	34	4	6.476190476
67	5	1.69964485	24	5	4.571428571
33	6	0.837138508	6	6	1.142857143
20	7	0.507356672	5	7	0.952380952
3	8	0.076103501	2	8	0.380952381
9	9	0.228310502	2	9	0.380952381
2	10	0.050735667			
2	11	0.050735667	2	11	0.380952381
1	12	0.025367834	1	12	0.19047619
1	17	0.025367834	1	17	0.19047619
Total = 3942			Total = 525		

Tabla A2. Número de familiares de servidores por circuito

Círculo	Número de familiares														Total 1	Total 2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	17			
NL	295	135	52	30	25	19	4	2	7	1	0	0	0	570	1197	
PUE	295	74	30	18	4	2	0	0	0	0	0	1	0	424	649	
GTO	157	91	41	9	6	5	8	0	1	0	0	0	0	318	623	
JAL	116	41	18	7	2	0	4	0	0	0	0	0	0	188	318	
COAH	161	32	14	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	211	286	
BC	166	22	11	3	3	0	0	0	0	0	1	0	0	206	281	
MICH	126	24	13	8	3	1	1	0	0	0	0	0	0	176	273	
SON	145	29	6	2	3	1	0	0	0	0	0	0	0	186	250	
CHIH	123	31	11	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	167	226	
SIN	104	27	11	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	148	218	
NAY	96	32	10	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	141	202	
AGS	75	38	13	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	129	202	
GRO	110	15	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	133	168	
SLP	50	18	6	0	2	1	1	1	0	0	1	0	0	80	146	
TAMPS	55	16	5	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	80	120	
CHIA	63	18	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	86	119	
PUE	65	14	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	83	110	
QRO	29	14	4	4	2	0	0	0	1	0	0	0	0	54	104	
YUC	58	13	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	73	93	
MEX	15	4	2	4	4	1	1	0	0	1	0	0	0	32	88	
MOR	55	12	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	68	82	
TLAX	46	5	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	56	73	
COL	39	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51	63	
QROO	52	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	57	62	
ZAC	37	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48	59	
TAB/CO	22	3	3	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	32	57	
BCS	37	4	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	42	48	
DUR	0	1	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	7	40	
HGO	28	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	38	
CAMP	21	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	27	35	
OAX	17	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22	30	
CDMX	11	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	15	24	
Total 3	2669	754	266	115	67	33	20	3	9	2	2	1	1	3942	6284	

Total 1 = la suma del número de servidores que tienen al menos un familiar por Circuito.

Total 2 = la suma del número de servidores multiplicado por el número de familiares por Circuito.

Total 3 = la suma de servidores que tienen un familiar, dos familiares, tres familiares, etcétera.

Tabla A3. Número de familiares de titulares por circuito

Circuito	Número de familiares													Total 1	Total 2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	17			
JAL	19	15	11	4	2	0	4	0	0	0	0	0	55	136	
NL	17	15	2	1	2	2	0	1	1	0	0	0	41	96	
PUE	19	7	3	6	2	0	0	0	0	0	1	0	38	88	
MEX	10	4	2	3	2	1	1	0	0	0	0	0	23	59	
GTO	13	6	7	2	1	0	0	0	0	0	0	0	29	59	
BC	10	6	5	0	2	0	0	0	0	1	0	0	24	58	
MICH	7	6	3	4	1	1	0	0	0	0	0	0	22	55	
COAH	14	6	5	0	2	0	0	0	0	0	0	0	27	51	
VER	21	4	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	29	46	
SLP	7	2	3	0	1	0	0	1	0	1	0	0	15	44	
QRO	3	3	1	3	2	0	0	0	1	0	0	0	13	43	
DUR	0	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	1	6	36	
SIN	10	3	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	18	35	
MOR	9	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	28	
TAMPS	12	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	18	28	
CHIH	6	4	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	14	27	
CHIA	7	4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	14	27	
SON	10	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	15	25	
CDMX	11	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	15	24	
AGS	2	5	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	10	23	
YUC	6	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	15	
TLAX	3	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	7	15	
GRO	10	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	14	
TAB/CO	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	11	
OAX	4	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	6	10	
BCS	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	10	
QROO	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	9	
HGO	3	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	5	9	
ZAC	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	8	
NAY	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	8	
CAMP	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	8	
COL	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	
Total 3	261	127	60	34	24	6	5	2	2	2	1	1	525	1107	

Total 1 = la suma del número de titulares que tienen al menos un familiar por Circuito.

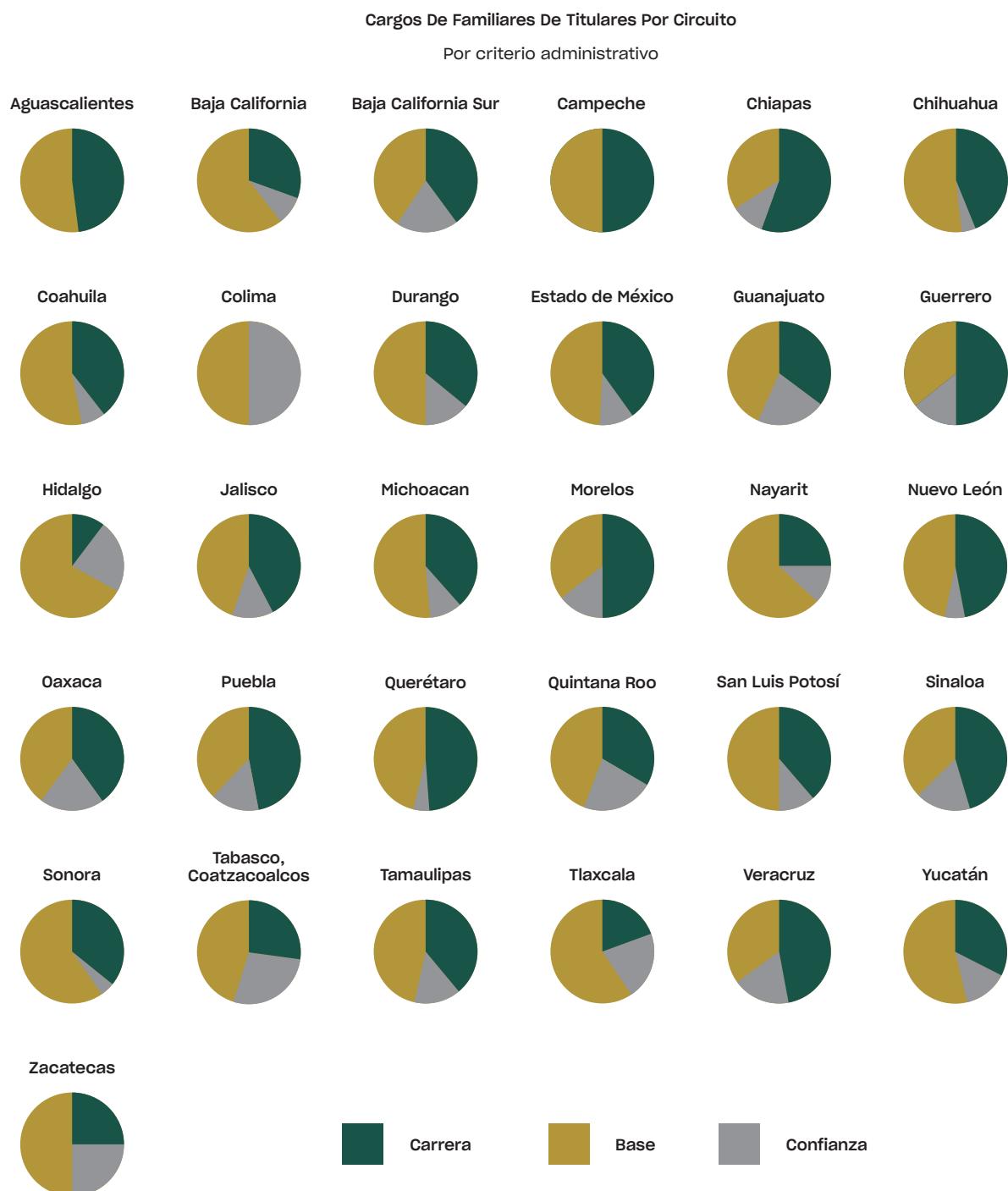
Total 2 = la suma del número de titulares multiplicado por el número de familiares por Circuito.

Total 3 = la suma de titulares que tienen un familiar, dos familiares, tres familiares, etcétera.

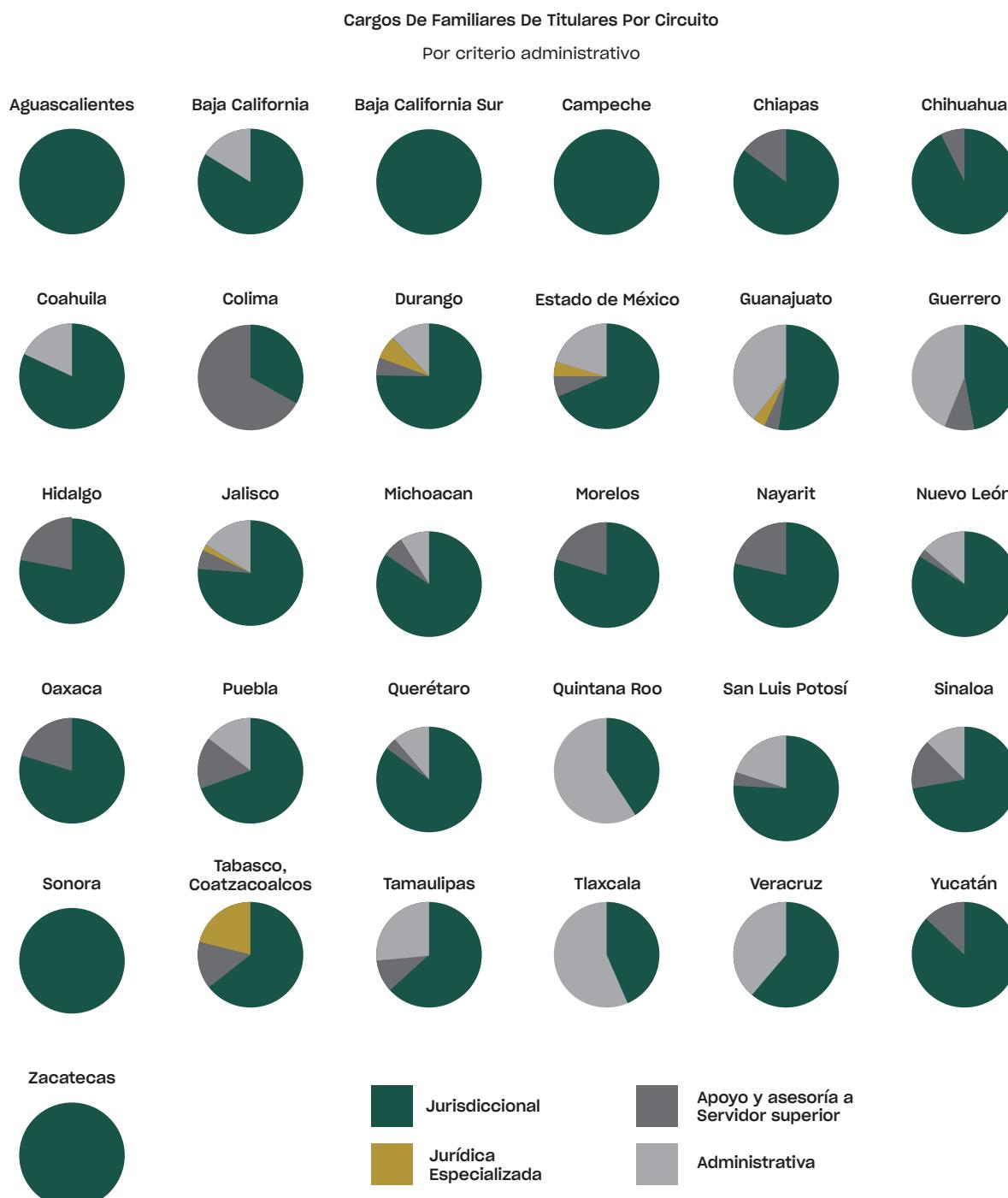
Tabla A4. Número y Tipo de Relaciones de Parentesco por Circuito

Círculo	Grado de consanguinidad					Grado de afinidad								
	1	2	3	4	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1-CDMX	3	7	8	0	18	2	1	2	0	1	0	0	0	6
2-MEX	17	27	7	21	72	5	3	1	1	1	0	0	2	13
3-JAL	68	153	42	8	271	24	0	10	2	0	0	0	0	36
4-NL	105	202	88	58	453	81	14	72	18	17	5	0	0	207
5-SON	33	69	23	22	147	67	2	22	0	0	0	5	3	99
6-PUE	50	157	45	31	283	75	6	12	2	0	0	0	7	102
7-VER	27	43	8	6	84	20	0	2	0	2	0	0	0	24
8-COAH	45	58	30	18	151	46	5	6	2	0	0	0	2	61
9-SLP	19	58	17	7	101	28	1	10	0	0	0	0	0	39
10-TAB/CO	8	12	15	6	41	10	0	1	0	0	0	1	1	13
11-MICH	34	63	23	11	131	29	0	7	0	0	0	0	0	36
12-SIN	38	81	22	6	147	40	3	20	0	0	0	0	0	63
13-OAX	5	7	7	0	19	9	1	1	0	0	0	0	0	11
14-YUC	11	31	10	7	59	33	0	1	0	0	0	0	0	34
15-BC	56	70	26	16	168	79	8	19	0	0	1	1	0	108
16-GTO	37	121	35	46	239	66	8	40	7	4	0	2	2	129
17-CHIH	40	73	18	13	144	54	2	13	0	0	0	2	3	74
18-MOR	15	33	1	0	49	19	0	4	0	0	0	4	0	27
19-TAMPS	21	36	17	4	78	26	1	11	0	0	0	0	0	38
20-CHIA	14	31	9	6	60	37	1	11	2	0	0	1	1	53
21-GRO	26	59	18	4	107	42	1	8	3	0	0	1	0	55
22-QRO	9	23	28	2	62	17	5	9	0	0	1	3	0	35
23-ZAC	5	14	7	3	29	19	1	4	0	0	0	0	0	24
24-NAY	7	46	6	7	66	33	0	12	0	0	0	0	0	45
25-DUR	8	7	11	5	31	1	2	3	0	0	2	1	0	9
26-BCS	3	17	1	3	24	9	0	3	1	0	1	9	0	23
27-QROO	11	13	3	2	29	29	1	0	0	0	0	3	0	33
28-TLAX	12	14	3	1	30	17	1	0	0	0	0	0	0	18
29-HGO	6	8	2	0	16	17	1	2	0	0	0	2	0	22
30-AGS	24	40	19	2	85	19	1	10	0	0	0	0	0	30
31-CAMP	6	8	3	2	19	14	0	2	0	0	0	0	0	16
32-COL	4	11	5	1	21	13	0	1	0	0	0	0	0	14
Total	767	1,592	557	318	3,234	980	69	319	38	25	10	35	21	1,497

Gráfica A1. Cargos de Familiares de Titulares por Circuito. Criterio Administrativo



Gráfica A2. Cargos de Familiares de Titulares por Circuito. Criterio Funcional



Gráfica A3. Cargos de Familiares de Titulares por Circuito. Criterio Exigencia y Regulación



Tabla A5. Distribución de Cargos según Familiar y Trabajador

	Cargo del				Cargo del Familiar si el Trabajador es					
	Trabajador		Familiar		Titular		Secretario		Oficial Administrativo	
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%
ACTUARIO JUDICIAL	265	5.6	354	7.48	95	9.75	114	9.31	85	5.32
ADMINISTRADOR REGIONAL	20	0.42	12	0.25	3	0.31	2	0.16	3	0.19
ADMINISTRADOR REGIONAL A	1	0.02								
ANALISTA	6	0.13	9	0.19			1	0.08	2	0.13
ANALISTA ADMINISTRATIVO	1	0.02	6	0.13	3	0.31	2	0.16		
ANALISTA ESPECIALIZADO	57	1.2	59	1.25	11	1.13	12	0.98	10	0.63
ANALISTA JURÍDICO SISE	78	1.65	93	1.97	10	1.03	33	2.7	28	1.75
ASESOR JURÍDICO	12	0.25	7	0.15	3	0.31			2	0.13
ASESOR SPS	1	0.02								
AUXILIAR DE ACTUARIO	2	0.04	10	0.21	1	0.1	3	0.25	1	0.06
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	8	0.17	8	0.17			1	0.08	3	0.19
CHOFER DE FUNCIONARIO	75	1.59	111	2.35	14	1.44	17	1.39	43	2.69
COORDINADOR TÉCNICO A	9	0.19	1	0.02	1	0.1				
COORDINADOR TÉCNICO ADMINISTRATIVO	83	1.75	120	2.54	25	2.57	25	2.04	36	2.25
COORDINADOR TÉCNICO B			1	0.02						
DEFENSOR PÚBLICO	28	0.59	39	0.82	1	0.1	9	0.74	15	0.94
DELEGADO	2	0.04	1	0.02	1	0.1				
DELEGADO ADMINISTRATIVO	4	0.08	3	0.06	1	0.1	1	0.08		
DIRECTOR GENERAL			1	0.02						
ENFERMERA ESPECIALIZADA	4	0.08	2	0.04					1	0.06
EDUCADORA			1	0.02	1	0.1				
JEFE DE DEPARTAMENTO	64	1.35	33	0.7	4	0.41	4	0.33	10	0.63
JEFE DE OFICINA DE CORRESPONDENCIA	14	0.3	23	0.049			4	0.33	10	0.62
JEFE DE SEGURIDAD REGIONAL			1	0.02			1	0.08		
JUEZ DE DISTRITO	196	4.14	34	0.72	18	1.85	4	0.33	6	0.38
MAGISTRADO DE CIRCUITO	778	16.44	124	2.62	25	2.57	27	2.21	53	3.32
MINISTRO SCJN			1	0.02			1	0.08		
OFICIAL ADMINISTRATIVO	1,597	33.76	2,174	45.95	421	43.22	543	44.36	824	51.6
OFICIAL DE PARTES	17	0.36	24	0.51	4	0.41	5	0.41	12	0.75
OFICIAL DE SEGURIDAD			1	0.02						
OFICIAL DE SERVICIOS Y MANTENIMIENTO	125	2.64	155	3.28	18	1.85	20	1.63	63	3.94
SECRETARIA A	3	0.06	1	0.02			1	0.08		
SECRETARIA EJECUTIVA A	2	0.04	7	0.15	1	0.1	1	0.08	2	0.13
SECRETARIA EJECUTIVA DE SPS	4	0.08	5	0.11	3	0.31			1	0.06
SECRETARIO DE JUZGADO	454	9.6	422	8.92	105	10.78	135	11.03	119	7.45
SECRETARIO DE TRIBUNAL	643	13.59	615	13	156	16.02	195	15.93	176	11.02
SECRETARIO PARTICULAR DE JUEZ DE DISTRITO	29	0.61	34	0.72	7	0.72	11	0.9	8	0.5

SECRETARIO PARTICULAR DE MAGISTRADO D.	98	2.07	126	2.66	28	2.87	34	2.78	41	2.57
SECRETARIO TÉCNICO A			1	0.02						
SUBDIRECTOR DE ÁREA	16	0.34	28	0.59	4	0.41	3	0.25	8	0.5
SUPERVISOR	1	0.02								
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	5	0.11	3	0.06	1	0.1	1	0.08		
TÉCNICO DE ENLACE			1	0.02			1	0.08		
TÉCNICO DE ENLACE ADMINISTRATIVO OCC	29	0.61	68	1.44	9	0.92	9	0.74	32	2
VISITADOR JUDICIAL A			9	0.19			3	0.25	2	0.13
VISITADOR JUDICIAL B			3	0.06			1	0.08	1	0.06
TOTAL	4,731	100	4,731	100	974	100	1,224	100	1,597	100

Nota: La suma de Jueces y Magistrados en la primera columna es de 974. Este número difiere del número de titulares en las Tablas A1 y A3 por dos razones. Primero, la unidad de análisis para esta Tabla es la relación entre dos personas (N=4731) y no como en las Tablas A1 y A3 el número de individuos. Segundo, un Juez o un Magistrado puede aparecer en más de una relación si tiene más de un familiar que también labora en el Poder Judicial de la Federación.

Tabla A6. Distribución de Puestos en Relaciones Endogámicas según Familiar y Trabajador

Puesto del Trabajador	Puesto del Familiar						Total
	A	JD	MC	OA	SJ	ST	
Actuatio Judicial (A)							
Juez de Distrito (JD)				1			1
Magistrado de Circuito (MC)			2	17		9	28
Oficial Administrativo (OA)		1	3	230	21	31	286
Secretario de Juzgado (SJ)				91	40		131
Secretario de Tribunal (ST)				99		39	138
Total		1	5	438	61	79	584

Tabla A7. Distribución de Puestos en Relaciones de Intercambio según Familiar y Trabajador

Puesto del Trabajador	Puesto del Familiar						Total
	A	JD	MC	OA	SJ	ST	
Actuatio Judicial (A)							
Juez de Distrito (JD)				11	1	4	16
Magistrado de Circuito (MC)		3	3	92	11	29	138
Oficial Administrativo (OA)		1	23	186	17	57	284
Secretario de Juzgado (SJ)		1	2	27	5	16	51
Secretario de Tribunal (ST)		1	11	77	12	32	133
Total		6	39	393	46	138	622

NOTA: Las Tablas A6 y A7 no reportan todas las relaciones endogámicas y de intercambio, por eso el total en las tablas difiere del total de relaciones de cada tipo (977 y 991, respectivamente).

Tabla A8. Relaciones laborales endogámicas y de intercambio por Circuito

Círculo	Relaciones Endogámicas	Círculo	Relaciones de intercambio
Nuevo León	99	Nuevo León	270
Chihuahua	72	Guanajuato	110
Guanajuato	65	Puebla	105
Sonora	61	Michoacán	59
Puebla	60	Baja California	43
Coahuila	55	San Luis Potosí	39
Sinaloa	53	Aguascalientes	36
Baja California	47	Coahuila	34
Jalisco	43	Jalisco	34
Guerrero	40	Yucatán	29
Chiapas	35	Sonora	27
Nayarit	35	Querétaro	24
Michoacán	31	Chiapas	22
Quintana Roo	25	Guerrero	18
San Luis Potosí	25	Nayarit	17
Aguascalientes	24	Chihuahua	15
Yucatán	24	Durango	14
Baja California Sur	19	Sinaloa	12
Colima	19	Veracruz	11
Querétaro	19	Zacatecas	9
Tamaulipas	19	Campeche	8
Tlaxcala	17	Morelos	8
Veracruz	17	Baja California Sur	7
Morelos	14	Hidalgo	7
Campeche	13	Estado De México	6
Hidalgo	12	Oaxaca	6
Tabasco, Coatzacoalcos	12	Tabasco, Coatzacoalcos	6
Zacatecas	11	Colima	5
Durango	5	Tlaxcala	5
Estado De México	5	Tamaulipas	3
Oaxaca	1	Quintana Roo	2
TOTAL	977	TOTAL	991

Tabla A9. Densidad y centralización en las redes familiares de funcionarios por Circuito

Círculo	Individuos	
	Densidad	Centralización
Aguascalientes	0.010	0.017
Baja California	0.003	0.021
Baja California Sur	0.013	0.023
Campeche	0.019	0.049
Coahuila	0.004	0.014
Colima	0.022	0.014
Chiapas	0.006	0.025
Chihuahua	0.003	0.008
Durango	0.037	0.347
Guanajuato	0.005	0.019
Guerrero	0.005	0.014
Hidalgo	0.016	0.044
Jalisco	0.003	0.012
México	0.013	0.068
Michoacán	0.008	0.021
Morelos	0.008	0.014
Nayarit	0.009	0.017
Nuevo León	0.003	0.013
Oaxaca	0.023	0.058
Puebla	0.003	0.021
Querétaro	0.010	0.056
Quintana Roo	0.009	0.008
San Luis Potosí	0.006	0.046
Sinaloa	0.004	0.011
Sonora	0.003	0.012
Tabasco/Coatzacoalcos	0.012	0.081
Tamaulipas	0.006	0.025
Tlaxcala	0.015	0.036
Veracruz	0.006	0.021
Yucatán	0.008	0.031
Zacatecas	0.013	0.021
TODOS	0.000	0.002



El déficit meritocrático
Nepotismo y redes familiares en el
Poder Judicial de la Federación

