

Dispositivo y subjetividad en contextos laborales específicos.

El caso del Poder Judicial en la Pcia. de Corrientes

Eje 3

Identities/alteridades y representaciones y prácticas de ciudadanía

Autor

Aldo Avellaneda

Institución

UNNE-CONICET

Centro de Estudios Sociales UNNE

- Introducción

El presente informe es parte de un proyecto de investigación de mayor envergadura denominado “Procesos de subjetivación política. La participación como disciplinamiento en la inclusión” consistente en indagar acerca los dispositivos, los procesos de subjetivación y las subjetividades presentes en dos contextos laborales específicos: dentro del Poder Judicial de la provincia de Corrientes, el Ministerio Público y, por otro lado, la sucursal, también en la ciudad de Corrientes, de la empresa multinacional Wal-Mart S.A. La elección de los casos se fundamenta en el hecho de representar estos – de acuerdo a la revisión de los estudios previos y la literatura en general sobre el tema – una suerte de extremos uno respecto del otro en cuanto a las formas de organización laboral, las características de los dispositivos operantes en cada uno de ellos, así como a los procesos de subjetivación presentes.

En esta presentación se detallan los rasgos particulares del modo de organización del Ministerio Público, atendiendo al papel que juegan la autoridad, la norma y el control como coordinadores de las actividades laborales y de las relaciones en ese contexto. Por último se esbozan algunas líneas sobre las modalidades de subjetividad que pueden quedar configuradas.

Algunas líneas sobre el marco analítico y metodológico

La arquitectura conceptual del trabajo se apoya en tres líneas de lectura específicas: las primeras dos exclusivamente teóricas y la tercera temática. La primera remite a la *Sociología crítica del trabajo*: desde aquí se ha mapeado el recorrido de la temática de los procesos de control en ámbitos laborales visitando los clásicos (Braverman, Gaudemar, pero también aquí en Argentina, como Montes Cató y Figari) y los no tan clásicos (Siegfried Kracauer y Simone Weil). En segundo lugar, se han individualizado algunos enfoques de filosofía contemporánea cuyo tratamiento de los fenómenos del trabajo podrían ser de utilidad. Se han visto dos corrientes específicas, la francesa y la italiana. En el caso de la primera se han recuperado algunos elementos de la obra de Michel Foucault de mediados de los setenta, particularmente aquellas reflexiones sobre el fenómeno del gobierno. De la corriente italiana se toman acercamientos de autores como A. Negri, M. Lazzarato y P. Virno, en cuanto despliegan un aparato conceptual específico sobre lo que se podría denominar una *anatomopolítica de la producción*, y sobre los cuales puede ensayarse una lectura en clave de enfoque microsociológico de los procesos laborales.

La última línea de lectura remite por su parte al relevo de bibliografía específica de investigación sobre formas de organización en contextos laborales, atendiendo especialmente a ecosistemas similares a los de la presente investigación. De esta manera se han relevado las publicaciones y los trabajos presentados en los congresos de ASET y ALAST que tengan por objeto el estudio de las formas de organización y control puestos de manifiesto en el ámbito laboral público. De manera sorprendente, la temática aludida se encuentra fuertemente relacionada al sector privado y tan sólo unos pocos casos toman lo que ocurre en el sector público como objeto de análisis.

Con apoyo en estas lecturas he organizado un aparato un conjunto de categorías con el fin de dar cuenta de la configuración efectiva de las relaciones laborales, sus modos de estructuración, el tipo de participación al que remiten, etc.

En cuanto al diseño estrictamente metodológico, se trata de un estudio de casos comparados, con estrategia multimétodo, es decir, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas para lograr una comprensión holística del fenómeno, que trate de abarcar las múltiples dimensiones implicadas. Para el caso de las técnicas cualitativas se ha recurrido a la observación no participante y a la entrevista semi-estructurada. Se han realizado un total de 13 entrevistas tomando de manera equitativa a defensores / fiscales, secretarios/as y empleados/as. En cuanto a estos últimos las entrevistas - y a contrapelo

de las autorizaciones recibidas - fueron realizadas en algunos casos, por fuera del espacio laboral dada la carencia de un ambiente conveniente¹. En este caso se ha seguido el método de bola de nieve. Respecto de las observaciones se ha tomado registro de un total de 17 intervenciones en el contexto del Ministerio Público. En cuanto a fase cuantitativa del estudio, se ha implementado un cuestionario con el objeto de poder caracterizar de manera global y sistemática a la población. Dada la poca recepción que tuvo, no es posible un sostén estadístico que brinde contexto a algunas de las formulaciones. Sin embargo se ha utilizado su información para mejorar la lectura de determinados factores². El trabajo de campo fue llevado adelante entre los meses de febrero a mayo de 2011.

El caso del Ministerio Público en la Pcia. de Corrientes

El Ministerio Público es un ente autónomo correspondiente al Poder Judicial de la provincia de Corrientes. Su titular guarda las mismas prerrogativas que los ministros del Superior Tribunal de Justicia y su elección para el cargo resulta de una propuesta del ejecutivo y del acuerdo del poder legislativo provincial.

El edificio en el que actualmente se encuentran las oficinas del Ministerio Público es relativamente nuevo. Antiguamente en ese edificio estaban las dependencias del PaMi en la ciudad de Corrientes. En el año 2007 se produce el traslado de las defensorías y fiscalías del lugar que ocupaban al actual, quedando el primero en lo fundamental como depósito de archivos y alojando algunas dependencias.

Esta nueva sede cuenta con alrededor de 130 personas diseminadas de manera irregular en 11 oficinas en dos pisos. En la planta baja se ubican las cinco defensorías, dos de Pobres y Ausentes y tres penales. Estas cuentan con un promedio de 8 personas por cada oficina, contando con siete personas las oficinas con menor personal, y con trece las más pobladas.

En el primer piso se encuentran las fiscalías de instrucción a excepción de la número seis que se encuentra en un rellano subiendo la escalera. Estas tienen un promedio un más alto de personal, pasando de 10 personas.

1 Para poder realizar el trabajo de campo se tuvo que tramitar la autorización del Fiscal General de la provincia. En la misma se hace mención explícita a que las entrevistas debían ser realizadas exclusivamente en el espacio laboral. Dado que consideramos que fuera del mismo las autoridades del poder judicial carecen de capacidad de gobierno, y que es la predisposición del trabajador la que posibilita (o no) la entrevista, no vimos inconveniente en realizarlas por fuera de dicho espacio y tiempo.

2 El temor a ser identificados fue uno de los argumentos centrales (y el que estaba detrás de otros) para el bajo índice de respuestas.

Caracterización del dispositivo

Con el objetivo de caracterizar el conjunto de elementos que regulan las prácticas laborales, se ha partido por individualizar su superficie de emergencia, es decir, si remiten al orden de los espacios y las prácticas o si, por el contrario, provienen de la codificación y regulación jurídica.

Comienzo por este último caso. Son tres los cuerpos de normas que intervienen de alguna manera sobre los deberes, derechos, actividades y conductas del personal: el Reglamento Interno para la Administración de Justicia (RIAJ), La ley Orgánica de la Administración de Justicia y el Decreto Ley N° 21 conteniendo la Ley Orgánica del Ministerio Público. En este corpus se indagó acerca de la práctica concreta que ejerce la reglamentación (si otorga derechos, impone deberes, detalla actividades, etc.), respecto a quién lo hace (función y rango del personal) y el blanco específico al que se dirige (el honor, las actividades, las conductas, etc.).

En su conjunto, el corpus reglamentario del Ministerio Público parece condensar cuatro funciones: a) de orden litúrgico-ceremonioso, b) otorgan facultades y atribuciones, c) instalan deberes, derechos y prohibiciones y d) dan forma a un conjunto de regulaciones. A su vez, estas funciones están directamente relacionadas con la ubicación del sujeto en la estructura jerárquica del espacio laboral. De esta manera y para los miembros del Superior Tribunal encontramos pasajes especialmente referidos a su dignidad y buen nombre junto a su rol en las actividades de ceremonial y protocolo, así como de representación de las autoridades políticas y de la provincia. Esto también vale para jueces y, en menor medida, fiscales y defensores. Sobre estos últimos también se alude a su función.

Por su parte, para el caso de los secretarios, lo que se indica son fundamentalmente sus actividades. Así, tenemos artículos como los siguientes:

Art. 94³

El cargo de los escritos judiciales es función indelegable de los Secretarios... Los escritos presentados en las dos primeras horas, conforme al art. 75 "in fine" de la ley 2990, deberán ser entregados personalmente al Secretario actuante, quien deberá llenar el cargo íntegramente de su puño y letra"

Art. 96

Los secretarios deberán cuidar las foliaturas de las actuaciones en forma de que

3 Los tres artículos citados corresponden al RIAJ. Otro conjunto de funciones de los secretarios como de los titulares de oficina, en la Ley Orgánica del Ministerio Público, art. 21, 26, 29, (fiscales), 31, 33, 34, 36, (defensores).

aparezcan siempre corridas, colocándose la numeración en la parte superior de la foja y a la derecha.

Art. 106

En caso de extravío o pérdida de expedientes, su reconstrucción será a cargo de los Secretarios que intervengan en los mismos sin perjuicio de toda otra responsabilidad que les pueda corresponder como consecuencia de la pérdida, siempre que no se pruebe su falta de culpabilidad o responsabilidad.

Como vemos, el marco normativo interpela a este sector del personal desde el ángulo específico de sus actividades. La cotidianeidad del trabajo contrasta con las funciones excepcionales de protocolo y representación aludidos anteriormente.

Por último, en relación a los empleados la norma se recorta casi exclusivamente por el lado de su disciplinamiento. Pero antes de pasar a indicar el modo en que la norma conecta con los empleados, es necesario indicar la definición que de ellos se encuentra en la norma:

“En el presente Reglamento se llama 'empleado' a todo el personal de la Administración de Justicia que no tenga una denominación especial en la Ley Orgánica de los Tribunales”

El empleado es quien se distingue del resto precisamente por no tener distinción alguna. Se recorta exclusivamente por su jerarquía y la norma lo interpela invariablemente desde el ángulo de sus tareas y conductas. En este caso además varía nuevamente la instancia normativa habilitante así como el objeto de la regulación. Lo que sigue son algunos de los artículos e incisos que se refieren con exclusividad a este segmento del personal.

Art. 9

Inc. a: No permanecer estacionados o conversar de asuntos ajenos a sus obligaciones, en sus oficinas, pasillos, o corredores, después de iniciado el horario de trabajo.

Inc. b: No recibir visitas durante la hora de oficina, ya sea dentro de ella o en los pasillos o en otros lugares de la repartición.

Inc. c: Atender con deferencia a los profesionales y litigantes, dándoles las informaciones que fueren pertinentes y exhibiéndoles las actuaciones y expedientes que soliciten en los que son partes.

Art. 40

Inc. a: Permanecer en sus puestos hasta que se haya terminado o hasta que el Superior de quien dependan, autorice el fin de las actividades.

Inc. b: Permanecer en sus puestos cuando lo exijan las necesidades del servicio fuera del horario habitual y desempeñar cualquier función o tarea compatible con la preparación general e idoneidad que debe suponersele.

Inc. c: Cumplir el horario establecido.

Inc. d: El personal de servicio y maestranza debe cumplir la jornada de trabajo que establece el horario, pero cuando las necesidades del servicio lo requieran, está obligado a trabajar fuera de las horas normales de labor, o en sábados, domingos o feriados.

Inc. e: El empleado no puede distraer su tiempo en tareas ajenas a sus funciones.

Inc. g: El saludo es obligatorio entre todo el personal, especialmente con relaciones a los señores magistrados y miembros del Ministerio Público, debiendo iniciarlo el subalterno y contestarlo el superior, cuando el magistrado o jefe superior hable a un empleado, éste permanecerá de pie en actitud correcta.

En ninguno de estos casos se detallan actividades. Por el contrario, el blanco de la norma es la conducta y la dimensión normativa habilitante es la regulación. Sus movimientos, su ubicación, aquello de lo que habla, su concentración, sus gestos para con los superiores, son tomados en consideración.

Hasta aquí algunos elementos reguladores del marco jurídico del Ministerio Público. A continuación se detallan algunos elementos que hacen a las prácticas.

Espacios y prácticas

- Las oficinas como micro-ambientes de organización y control

Hacia el interior de cada oficina existe un sistema de relaciones fuertemente estructurado y endógeno. Es decir, sea porque surgen problemas administrativos y en consecuencia el trabajo no resulta eficiente, sea porque una determinada organización laboral genera conflictos entre el personal, las condiciones para una modificación de las actividades se originan también al interior de las oficinas. Este sistema de relaciones se encuentra organizado en buena medida por lo que podríamos denominar el “circuito del expediente” además de incluir tareas relacionadas con el periodo en el que cada oficina está de turno así como, en el caso de las defensorías, la asistencia a los imputados en algún hecho delictivo.

Existen, claro está, algunas similitudes. Por caso. En la mayoría de las oficinas el

empleado no se encuentra “atado” a una sola tarea. Se observa más un fenómeno multitareas que de rutinización. El trabajo multitareas, es decir, la ampliación y/o la rotación de las tareas, si bien no es un fenómeno común a todas las oficinas, tiene una fuerte presencia. Fiscales y defensores puntualizan la conveniencia de no anquilosar a los empleados y a los secretarios con tareas fijas sino posibilitar, siempre que los conocimientos y la experiencia de cada uno lo permita, el buen desempeño en distintas actividades de un mismo empleado.

Si bien, y para lo demás, cada oficina dispone de una estructuración diferente del circuito de los expedientes, lo que atañe a la forma de coordinación y control de las actividades y las conductas también puede ser visto con rasgos comunes.

Una de las secretarias manifestó al respecto que

“... lo bueno que tenés al ser una oficina relativamente chica, con poco personal a eso me refiero, que vos más o menos los tenés manejados a los chicos viste, o sea, decís, hoy tenemos que controlar, está, 'fulana, ¿terminaste?', 'no doctora, ya estoy terminando'... o sea, bastante coordinado lo hacemos, por ahí cuando tenés diez, quince empleados, 'no, porque no vino mengano', 'no, porque fulano está en la fotocopiadora', o sea, eso es lo que te lleva a tener un eslabón que se te corta la cadena, se te interrumpe tu circuito”

Estas y otras expresiones similares recondujeron los planos de observación sobre la distribución espacial del personal. Si bien en este caso, la secretaria comparte un espacio común con los empleados, en la mayoría de las oficinas, los empleados trabajan todos juntos en escritorios contiguos en tanto las secretarias y los titulares de oficina, tienen sus propios despachos o box.

Los box, tienen dos funciones específicas⁴. A la vez que son un elemento jerarquizador en el diagrama de relaciones de las oficinas, sustraen a quien trabaja allí de la mirada del resto. Pero aún en los casos en los que los secretarios tengan su lugar de trabajo junto a los empleados, la economía de las miradas y la evaluación siempre está presente.

Que se trate de algo económico, es decir, racionalizado en términos de eficiencia y producción y no por algún tipo de clivaje ideológico, se encuentra en parte puesto de manifiesto en las formas en que se racionalizan esas prácticas.

“Yo no soy muy de estarles encima tanto tiempo porque por ahí no los dejás trabajar

4 Nos referimos a funciones específicas en el marco de las relaciones laborales.

tranquilos, los desconcentrés, más que son, como te vuelvo a reiterar gente de edad, que no le podés, 'viene otra vez la secretaria y qué hice mal' no al contrario yo les dejo que laburen”

Un elevado rango de control no es bueno porque, incomodando al personal, puede perturbar las actividades.

El hecho de que cada oficina disponga de manera diferenciada su forma de organización está directamente relacionado a la forma en que el titular de la oficina y los secretarios racionalizan las prácticas laborales. En algunos casos esto importa un registro práctico de las características del personal para obtener un mayor rendimiento y a la vez una adecuación a la configuración espacial de las oficinas, siendo por lo demás coyunturales y episódicos otros factores.

- Modalidades de mando

De acuerdo a la incidencia que tienen en la organización de las actividades en las oficinas, al modo en que estimulan y obstaculizan la participación del resto del personal, y al tipo de percepciones / racionalizaciones que de ellos tienen los empleados, en este apartado se caracteriza dos modalidades que asume en la práctica el titular de una oficina, líder o autoridad.

En sentido estricto, en el caso del modelo de autoridad existen muy pocas prácticas de regulación. Es decir, en el dominio en el cual se ejerce la potestad del titular de la oficina, no se observan las condiciones para una predisposición por parte del empleado a realizar sus tareas.

Esto no significa tan solo que la palabra de la autoridad sea el límite entre la discusión acerca de cómo desarrollar una actividad y su ejecución efectiva, sino que en tal decisión no parecen existir mayores consideraciones acerca los potenciales que pueden incidir negativamente en el trabajo.

Consultada sobre las características de los titulares de oficina en el Ministerio Público, una secretaria se refirió a la falta de criterios. Con esto aludía a los cambios a los que está expuesto el personal, y sobre el cual no tiene respuesta.

“... cual es el problema en el poder judicial, para mí de todos los jefes, los jueces, los fiscales, que no tienen un criterio, cada día según su estado de ánimo cambian su criterio. Y eso a mí no me gusta. Porque yo no puedo venir de mi casa con un problema y vengo y cambio de criterio.”

“Si te dice que tenés que venir a la tarde, tenés que venir.” La autoridad puede *crear* tareas en un sentido lato, es decir, ex nihilo. En una de las oficinas el personal “ya sabe” y “se convocan solos” para cumplir horario vespertino los días que están de turno por más que esto no esté contemplado en ninguna legislación ni, por tanto, cubierto por seguros de riesgos de trabajo.

En cuanto al líder, es su peso en la organización del trabajo lo que cambia. Las prácticas de gobierno por la vía de fenómenos de regulación se presentan en aquellas oficinas en las que las figuras clásicas de la jerarquía se desdibujan. En este caso, la autoridad ya no se manifiesta por medio de su voluntad sino por medio del relativo cuidado de una serie de factores, las relaciones entre el personal, la capacidad específica en el lugar adecuado, el aprendizaje constante de todos, la escucha, el ambiente propicio, la concepción explícitamente coordinada del trabajo en las oficinas (el “trabajo en equipo”), etc. De esta manera, la regulación, a diferencia de los considerandos normativos y de la voluntad del titular de la oficina, no tienen como blanco a cada uno de los sujetos sino al medio en el que conviven y desarrollan sus actividades. En todo momento se trata de generar un “entorno” capaz de dinamizar las tareas.

Por caso, cada viernes por la mañana, en una de las defensorías su titular implementó un “desayuno compartido”. Se trata de un momento de reunión entre todos los integrantes de la oficina antes de iniciar las actividades diarias.

“Todos tenemos por supuesto en mayor o menor medida nuestros problemas personales y a veces una pregunta ‘cómo se encuentra tu nenito’ o una palmadita en la espalda, eso hace que a la persona se lo mire desde el punto de vista funcional, profesional sino también desde el punto de vista humano. Lo que implementé y me ha dado resultado son los días viernes un sistema de desayuno. O sea, nos dedicamos hicimos un sistema rotativo que cada viernes se encarga distinto personal de todo lo que sea el preparativo y en eso fue muy positivo porque ellos me conocieron de otro aspecto a mí y yo a ellos. Y eso contribuyó positivamente a la relación humana”

La conducta no es el blanco directo de las acciones de gobierno aunque sí el punto de llegada. Con la regulación del entorno, del ambiente, se espera poder arribar a una mayor implicación subjetiva del sujeto con su trabajo. Por ello es que en este caso el gobierno de la conducta no se da sin el paso previo del *gobierno de la voluntad*. Y esto en función del máximo posible de eficiencia y productividad.

- Algunas líneas sobre subjetividades posibles

A partir de la descripción de los elementos señalados y de la identificación de algunos emergentes en las entrevistas se ha elaborado una tipología tentativa de las subjetividades laborales. a) subjetividad autoritaria: la creencia de que en la autoridad (más precisamente, en las autorizaciones) reside la clave de una buena organización del trabajo. Estas pueden subdividirse en principio en dos tipos: a1) una subjetividad autoritaria en sentido estricto. El sujeto se afirma sobre una visión de mundo jerarquizada. Concibe el orden del mundo como el producto de una jerarquía natural. La estructura formal de sus relaciones laborales guarda relación de similitud con las relaciones extra laborales. En este caso es posible que el dispositivo laboral coincida pero a la vez refuerce y potencie una configuración ya existente en el sujeto; a2) una subjetividad autoritaria parcial. El individuo como sujeto autoritario en sus relaciones laborales no se conduce sin embargo de la misma forma en sus relaciones extralaborales. La presencia o la ausencia de la autoridad pasa a ser un variable de peso para poder comprender el cambio en la conducta del sujeto según se encuentre en su ámbito laboral o fuera de él; b) subjetividad normada: el peso de la organización de las prácticas laborales no está puesto en la autoridad, sino en la norma, el derecho. Lo que se hace y está bien hecho es lo que corresponde a derecho. Llevado al extremo, en esta modalidad tenemos un sujeto que internaliza la norma a un grado tal de coincidir con ella; c) Subjetividad por control: A diferencia del modelo de subjetividad normada, cuya conducta está pautada y regulada por reglamentos, en este caso las prácticas se afirman en la ductilidad para el cambio de espacios, tiempos e inclusive de tareas. El sujeto valora de manera positiva la coordinación espontánea de sus actividades con el objetivo de maximizar su propio rendimiento. Lo que media entre este tipo de subjetividad y la autoridad no son en principio las autorizaciones sino el control; d) subjetividad intersticial: en este caso el sujeto despliega estrategias por las que desarrolla sus actividades de manera un tanto externa a las dimensiones de autoridad, norma o control. Es consciente de su distancia respecto de la norma o la autoridad y sabe que puede coincidir o no con ellas en función de los objetivos o metas que se proponga. Esto no comporta necesariamente un rasgo axiológico positivo e inclusive puede llegar a ser disruptivo respecto de los marcos de solidaridad en las relaciones laborales.

Bibliografía

- AGAMBEN, G. (2008) *El poder y la Gloria*, Adriana Hidalgo Editores, Bs. As.
- BRAVERMAN, H. (1974) *Trabajo Monopolista y Capital*, de. Losada, Bs. As.
- CAO, H. (2008) *La administración pública argentina: nación, provincias y municipios*” XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del estado y de la administración pública, Bs. As. 4 – 7 de noviembre.
- CASTRO, E. (2006) *El vocabulario de Michel Foucault. Un recorrido alfabético por sus temas, conceptos y autores*, Prometeo, Bs. As
- DEAN, M. (2010) *Governmentality, Power and rule in modern societies*, SAGE Publications, Wiltshire.
- FOUCAULT, M. (2007a) *Nacimiento de la Biopolítica*, FCE, Bs. As.
- (2007b) *Seguridad, Territorio, Población*, FCE, Bs. As.
- KANTOLA, A. y SEEK, H. (2009) *Organizational Control, ¿restrictive or productive?*, *Journal of Managment & organization*, Volume 15, pp. 241 – 257.
- MONTES CATÓ, J.S (2008) *Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control*, Documento de Trabajo N° 3, Poder y Trabajo Editores, Bs. As.
- REVEL, J. (2008) *El vocabulario de Foucault*, Atuel, Bs. As.
- WEIL, S. (2010), *La condición obrera*, El cuenco del plata, Bs. As.