



número 30 (segundo semestre 2014) - number 30 (second semester 2014)

Conflictos y problemáticas sociales

Revista THEOMAI / THEOMAI Journal

Estudios críticos sobre Sociedad y Desarrollo / Critical Studies about Society and Development

Issn: 1515-6443

El espacio como dispositivo de coerción en las relaciones de trabajo

Santiago Castillo, Claudia Gatti y Lucas Oviedo¹

Introducción

El presente trabajo forma parte de un proyecto de investigación más amplio denominado “Violencia en las relaciones de trabajo en organismos estatales con sede en la ciudad de Resistencia, Chaco”², desarrollado actualmente por investigadores y docentes de la Licenciatura en Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste.

¹ Licenciatura en Relaciones Laborales – Facultad de Ciencias Económicas / UNNE

² PI M005-11 – Secretaría de Ciencia y Técnica, Universidad Nacional del Nordeste

En esta instancia se exponen avances preliminares de la investigación con el propósito de discutir y reflexionar acerca de casos de violencia laboral suscitados en una organización pública nacional de la ciudad de Resistencia. Tomando como fuente primaria un conjunto de entrevistas autobiográficas realizadas a trabajadores del organismo en estudio, se analiza aquí la instrumentación del espacio físico en la reproducción y perpetuación de las situaciones de violencia, a través de dispositivos de disciplinamiento que manifiestan el ejercicio coercitivo del poder.

Al tratarse de trabajadores en situación de empleo, el marco institucional y normativo al cual se debe prestar atención es el de las relaciones de trabajo³ que impera en estos espacios laborales. Como es sabido, las relaciones de trabajo no hacen sino expresar el conjunto de normas y leyes que pretenden regular la relación entre capital y trabajo. A diferencia de lo que sostiene la teoría del *management* sobre esta temática⁴, estas relaciones son de carácter conflictivas y es precisamente el interés divergente entre los actores de este sistema lo que motiva el ejercicio del poder por parte de quienes detentan una posición dominante.

En el contexto del empleo público, donde las relaciones de trabajo presentan características particulares, el poder se sostiene gracias a la estructura burocrática que soporta al aparato de gobierno. Por lo tanto, el poder se expresa en estas organizaciones – entre otros aspectos– por relaciones piramidales fuertemente jerarquizadas y por una estricta división técnica del trabajo, cuyo propósito es facilitar el control y el disciplinamiento de la fuerza de trabajo.

En este marco, lo que pretendemos con este artículo es mostrar cómo la *autoridad* ejerce la violencia sobre los trabajadores en el ámbito laboral de organismo público de enseñanza superior. Se trata de un conjunto de prácticas violentas que presentan la siguiente característica: el uso del espacio como coerción de cuerpos y subjetividades de los trabajadores.

En tal sentido, las situaciones que analizamos aquí provienen del relato y de las experiencias de un grupo de trabajadores que pertenecen a la misma área de trabajo y que sufren, desde hace varios años, acciones violentas provenientes de quien detenta la posición de *jefe*.

En esta línea, para comprender estas experiencias de violencia, el marco teórico que nutre este trabajo deriva de las principales obras de Michel Foucault y que refieren a las categorías conceptuales tales como poder, disciplina, dispositivo, relación docilidad/utilidad y control. De este modo, en esta primera aproximación al fenómeno en estudio, resulta importante dar visibilidad a estas situaciones, con la intención de desnaturalizar experiencias violentas que se esconden muchas veces bajo el discurso de la eficiencia organizacional y la mejora en los procesos de trabajo.

El presente trabajo se estructura del siguiente modo: en primer lugar se realiza una somera introducción a los conceptos *foucaultianos* para luego, en segundo lugar, describir las experiencias de los trabajadores violentados. En tercer lugar, y a modo de cierre, se exponen las consideraciones finales del artículo.

³ Convenimos aquí en denominar *relaciones de trabajo* en el mismo sentido que las *relaciones laborales*, esto es, el conjunto de prácticas y reglas que estructuran las relaciones entre los asalariados, las empresas y el Estado en diferentes ámbitos (una empresa, organismo público, rama de actividad, etc.).

⁴ Lo que en la organización empresaria recibe el nombre de gestión de recursos humanos.

Una breve aproximación teórica al fenómeno en estudio

De acuerdo con Foucault (2005 [1975]), el poder representa el ejercicio de conducir las posibles conductas y disponer el campo de acción de los individuos; es una relación asimétrica constituida por la autoridad y la obediencia.

En el ámbito organizacional, este esquema asimétrico supone el sometimiento del individuo a través de dos técnicas: la disciplina y la vigilancia. La disciplina está conformada por [...] "métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo y que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les impone una relación de docilidad-utilidad" (Foucault, 2005 [1975]: 126), mientras que la vigilancia, en tanto instrumento anónimo y coextensivo del poder, posibilita el control de las tareas.

Según Foucault (*ibíd.*), la disciplina, como ejercicio del poder que regula el comportamiento de los individuos en el cuerpo social, se lleva a cabo mediante la regulación de la organización del espacio, del tiempo, de la actividad y el comportamiento de las personas. De este modo, se fabrican espacios complejos que modelan las interacciones entre los individuos, fijando y controlando sus cuerpos, lo que garantiza su obediencia.

Para la distribución espacial de los individuos, el esquema disciplinar instrumenta diversos procedimientos:

1. La *clausura*, que es la identificación de un lugar heterogéneo a todos los demás y cerrado sobre sí mismo. Espacio donde el orden y la seguridad deben predominar y hacerse extensivo a todos los que forman parte del mismo.
2. La *localización* elemental o división en zonas, que ubique a cada individuo en su emplazamiento. Implica saber dónde y cómo encontrarlo, instaurar las comunicaciones útiles, interrumpir las que no lo son, vigilar en cada instante la conducta, sancionarla, medir cualidades y méritos como procedimientos para conocer, dominar y utilizar. Aquí la división celular del espacio encuentra un dispositivo arquitectónico por excelencia: la celda.
3. La regla de los *emplazamientos funcionales*, complementario al procedimiento anterior, construye determinados lugares que responden no sólo a la necesidad de vigilar, de romper las comunicaciones peligrosas, sino también, un espacio útil para el control de la mano de obra.
4. En la *disciplina* los cuerpos son intercambiables, se definen por el lugar que ocupa en una serie y por la distancia que los separa de los otros. Se individualizan los cuerpos distribuyéndolos en el espacio y haciéndolos circular en un sistema de relaciones (Foucault, *ibíd.*: 130-137).

En el interior de las organizaciones, estos procedimientos tienen su anclaje en dispositivos que permiten su reproducción y legitimación. En este sentido, Foucault (1984) refiere al término "dispositivo" como la red de relaciones que se pueden establecer entre elementos heterogéneos, tales como discursos, instituciones, arquitectura, reglamentos, leyes, medidas administrativas, entre otros.

De esta manera, las formas de gestión pueden ser comprendidas como un dispositivo de gobierno, es decir, como un dispositivo articulador de prácticas de subjetivación que propone a los individuos modos de acción sobre sí mismos (Zangaro, 2011). En tal sentido, las relaciones de trabajo expresan un continuo juego de poder que debe ser entendido en

términos de dominación-resistencia, a partir las características propias que le imprimen la organización y división actual del trabajo (Drolas, *et al.*, 2005).

Desde esta perspectiva, puede entenderse que la acción coercitiva en las situaciones violentas que se producen, reproducen y legitiman en los ámbitos de trabajo, sobreviene como producto de la ruptura de toda relación que no esté controlada por el poder u ordenada según la jerarquía. Así, se elaboran transformaciones sobre los individuos, y en relación a ellas el aparato social-disciplinario recurre a tres grandes esquemas: el esquema político-moral del aislamiento individual y de la jerarquía, el modelo económico de la fuerza aplicada a un espacio obligatorio y la sanción normalizadora. Allí se cumple el primer principio de la acción penitenciaria y punitiva: la individuación coercitiva (Foucault, 1988).

Los casos estudiados

Para una adecuada comprensión de los datos relevados y del análisis consecuente, estructuramos el siguiente apartado teniendo en cuenta la nominación que los entrevistados asignan a los distintos espacios de coerción y castigo de su área de trabajo. De esta manera, sitios como “la ventana”, “la piecita”, “el archivo” y su instrumento cerrojo “la llave” son construidos simbólicamente en el colectivo grupal, naturalizándose en el funcionamiento del entramado institucional.

a) La ventana

En una de las entrevistas realizadas, se puede visualizar la disposición disciplinar del espacio y la significación simbólica que los trabajadores asignan al mismo en términos de coerción y sometimiento. El entrevistado nos proveyó además, de un croquis (*ver dibujo 1*) que grafica cada uno de estos emplazamientos. A continuación se expresa más abajo una interpretación de lo relevado, acompañada por una serie de transcripciones que refuerzan el análisis.

La organización del trabajo implica dividir las tareas, actividades, definir funciones, aspectos que en su conjunto constituyen un puesto de trabajo. En esta área, la ventana de atención a los estudiantes se configura como uno de los puestos con mayor relevancia, ya que representa el lugar de ingreso y formalización de las solicitudes y trámites inherentes al tránsito de los estudiantes por la universidad.

(...) Se atendían los alumnos en la ventana. Ahí teníamos una silla, nada más. Cada vez que teníamos que dar una respuesta había que ir donde él estaba, cruzando el pasillo, desde ahí nos podía ver a todo. (...) El método era atender en una oficina que estaba totalmente alejada y dividida por un pasillo de la información que tenía que buscar. Si me decían “me quiero anotar en matemática 2 pero no tengo regularizada matemáticas 1”, yo tenía que ir, cruzarme ese pasillo y preguntarla al sr X, por orden de él era preguntarle solo a él lo que tenía que hacer. Después tenía que volver a cruzar el pasillo, ponerme otra vez delante del alumno y decirle eso, y así todas las veces (...)
[Entrev. N° 2-Varón]

El espacio cuenta con un único mueble: un banco de altura, sin respaldo y sin apoyo. Se ubica a diez metros de un pasillo que lo separa del emplazamiento del jefe. Desde otra

habitación la vigilancia se ejerce bajo la directiva de que las puertas dobles deben permanecer siempre abiertas a fin de que sea posible visualizar la totalidad de los puestos.

En este sentido, el dispositivo disciplinar cumple con su objetivo a través de una localización elemental y definiendo emplazamientos funcionales. La distribución del espacio ubica a trabajadores y jefe separados por una distancia "operativa". Reviste esta condición en primer lugar porque se conforma de operaciones definidas con rigurosidad -"había que recibir la consulta, levantarse, cruzar el pasillo y preguntar solo a la persona que detenta el saber-hacer"- en segundo lugar, porque es funcional a la vigilancia, a la mirada normalizadora y al control.

(...) Con el tiempo dejé de ir a preguntar, conocía mi trabajo, el Sr. X se me acerca y me pregunta el por qué no lo iba a consultar, entonces le decía que como me preguntaban las mismas preguntas, respondía igual. Inmediatamente su reacción fue "¡¡NO!! ¡¡Desautorizo eso!!" Y cambió las reglas del juego: entonces me puso a trabajar en archivos, en la otra oficina de alumnado. Al trabajar en la otra oficina, empecé a conocer a mis compañeros (...) [Entrev. N° 2-Varón]

(...) Eso era un ir y venir, según el comportamiento que él consideraba bueno o malo, si era algo que él pensaba que lo podía perjudicar, me sacaba del grupo o sacaba del grupo a cualquiera, por ahí era yo, por ahí no. Desde que ingresé hasta el... qué sé yo... en el '98 pasé a planta y seguía haciendo el trabajo de atender (...) [Entrev. N° 2 - Varón]

La realización de estas operaciones rige los cuerpos en el espacio-tiempo organizacional, convirtiendo la relación trabajador-jefe en una relación de docilidad-utilidad. En términos más amplios, se materializa la relación trabajo-capital como una relación de explotación, subordinación y disciplinamiento de la fuerza de trabajo.

b) La piecita y el archivo

Los emplazamientos sobre los cuales se realiza el análisis en este ítem, fueron graficados en un croquis (*ver dibujo 2*), al igual que "la ventana", por los trabajadores entrevistados. Estos dejan al descubierto la aplicación del castigo como medio correctivo y de coerción, a través del aislamiento, del encierro y demuestra la funcionalidad de determinados espacios para el efectivo cumplimiento del mismo.

La distribución disciplinar debe garantizar la obediencia, la docilidad, la legitimación de la jerarquía, la desactivación de la resistencia, procedimientos que aseguran y naturalizan la circulación del poder en un solo sentido, en una sola dirección. Para ello dispone de espacios "cerrados", destinados con precisión a devolver el orden, la seguridad y la sujeción a lo instituido.

(...) En el interior de la oficina había una habitación, esta contaba con una mesa, una silla y una computadora, no tenía un uso específico. Cuando tengo "el percance", se enojó y quiso reaccionar mal. Dijo: "voy hablar con el Decano". Al otro día vino y me señaló, "usted va a desempeñar su función acá" (en la pieza). Lo tomé normalmente sabiendo que era un castigo (...) [Entrev. N° 2-Varón]

La "piecita" y el "archivo" individualizan, fragmentan el colectivo grupal, someten los cuerpos a través del aislamiento y se construyen simbólicamente en espacios de castigo. En es este sentido, la acción punitiva no solo recae sobre quien pueda ser considerado

insurrecto, sino que se hace extensiva a los que se encuentran en el mismo espacio, sirve de ejemplo para amedrentar, para coaccionar.

En este caso, el castigo no solo se materializa en el encierro utilizando espacios destinado para ello, sino que pone en juego otros mecanismos que buscan tener el mismo efecto de aislamiento e individualización, operando sobre la organización del trabajo: la sobrecarga de trabajo y la quita de tareas.

(...) Al principio cuando me puso ahí, nada. Por ahí me daban algunas cartulinas para doblar o para cortar para formar los legajos. Después nada, vacío. Dibujaba, veía cómo podía aprovechar los espacios de la oficina. Hacía cosas para tratar de contrarrestar la presión (...)[Entrev. N° 2 - Varón]

(...) Por ahí cuestiono algunas formas de trabajar, como recargar una persona porque dijo algo, o recargar a una persona con el trabajo de otra...que trabaje un compañero y los demás estar así (brazos cruzados), poniendo un sello o haciendo nada, o yendo al depósito a ordenar archivo. Esa era otra forma de castigo, por así decirlo. Subir a la sección archivo, que está en el entepiso (...) [Entrev. N° 4-Varón]

El poder disciplinario a través del jefe, sanciona la no adecuación a la norma y por lo tanto el castigo se aplica a la desobediencia, al discurso insolente, a la charla, al uso de las palabras, actúa como correctivo operando con la lógica binaria de premio-sanción. Este esquema somete, jerarquiza y homogeniza a los trabajadores.

(...) Un compañero estuvo 6 años en la piecita de al lado, lo agarró y lo castigó 6 años. Vos te crees que alguien se acercó `che ¿necesitás algo?` El archivo era un castigo, la piecita era un castigo. Había trabajos que eran castigo. Te decía, por ejemplo, mirá cuántos son de Corrientes y cuántos de Chaco. ¿Y para qué usaba esa información? Para nada. ¿Para qué la iba a usar? Y vos te dabas cuenta, digamos, y te sentías mal, y él disfrutaba (...)[Entrev. N° 4-Varón]

(...) Yo estuve castigada un tiempo en una piecita, porque decía que yo aprendía cosas feas por ellos (los compañeros); entonces me sacó de ahí y... a la "piecita" (...)[Entrev. N° 3-Mujer]

(...) Hubo un momento que cerró la puerta y yo le dije "¡no cierre la puerta!" Porque estaba por cerrar con llave; yo me levanté y le dije: "¿por qué cierra?". Supuestamente para que no nos moleste el ruido. (...)[Entrev. N° 3-Mujer]

(...) El premio era trabajar normalmente, el castigo... yo digo castigo pero el castigo era cuando alguien daba información que él no quería y lo mandaba a atender o lo mandaba al archivo (...)[Entrev. N° 4-Varón]

c) La llave

Tal como lo señala Foucault, el esquema disciplinar representa un arte de la distribución, un procedimiento de ubicación de los individuos en el espacio. A cada trabajador le corresponde un lugar, un puesto, una tarea. En ese espacio el individuo se hace visible, establece comunicaciones, cumple con operaciones definidas por los procesos de trabajo.

La llave representa un instrumento de poder, de orden, solo el "jefe" permite el acceso, habilita los medios para cumplir con el trabajo, autoriza la ocupación del espacio donde se es colectivo y a la vez individuo, donde se es resistencia y a la vez sometido. Este instrumento adquiere en el plano simbólico, propiedades coercitivas, de manipulación, de control y vigilancia.

Es un micro-elemento en un entramado institucional, en el que el poder disciplinar es una "maquinaria", donde la estructura de jerarquías dispone un "jefe", pero es -en términos de Foucault - la trama institucional entera la que produce poder y distribuye los individuos en ese campo permanente y continuo.

(...) Un día, al querer entrar a la oficina la llave no andaba, me abrió un compañero, quien me dijo que cambiaron la cerradura y no había copia para ninguno de nosotros, sólo para "el innombrable". Me cambió la cerradura y cuando voy a entrar para dejar mis cosas y tomar posesión de mi lugar de trabajo me encuentro con que no podía entrar y tenía que esperar a que venga él para abrirme (...)[Entrev. N° 4-Varón]

(...) Me sentí...primero agredido, porque si vos me das un lugar para que yo esté, por lo menos déjame entrar, pero si me cortás la posibilidad de estar; pero lo tomé como de quien viene. Bueno, ese era mi lugar y de `golpe porrazo` no podía ni estar en el lugar que me pusieron. No pertenecía a ningún lugar". (...)[Entrev. N° 2-Varón]

Reflexiones finales

Los relatos expuestos en el apartado anterior expresan el sometimiento que atraviesan los trabajadores del área bajo estudio, en forma sistemática y desde hace un tiempo prolongado. Las representaciones acerca del espacio y las significaciones atribuidas a los distintos fragmentos del mismo dejan ver un escenario subjetivo atravesado por el castigo, el temor, la disciplina y la resistencia.

La "piecita", el "archivo" y la "ventana" se disponen como elementos que permiten un control interior articulado y detallado, que hacen visibles a quienes se encuentran dentro y que opera sobre sus conductas. Estos fragmentos espaciales adquieren relevancia funcional para vigilar, controlar y establecer comunicaciones efectivas entre los sujetos y de éstos con los rangos jerárquicos. Los sujetos construyen su entramado de relaciones en un espacio arquitectónico de disciplinamiento y a la vez son modificados por este.

Las tareas y actividades se dividen en etapas que se ritualizan y convierten al trabajador en autómatas ejecutores de protocolos, que solo pueden ser develados y alterados por quien detenta el poder, al mismo tiempo que se instrumentan distintos procedimientos para coaccionar la resistencia, ejercer el control y castigar. Estas situaciones se evidencian con la sobrecarga de trabajo sobre algunos empleados, quitarles tareas a otros, el aislamiento en el "archivo" y la "piecita", la asignación de tareas sin objetivos claros. Estos mecanismos

configuran, en conjunto, un dispositivo destinado a individualizar y por lo tanto a doblegar la resistencia del grupo.

De esta manera, se establece una relación de docilidad-utilidad en la cual la violencia no es ejercida sólo por un sujeto -jefe de área- sobre otros, sino por todo un régimen administrativo-burocrático que intenta normatizar las relaciones entre los trabajadores. En este caso, es necesario considerar que la reproducción de las situaciones de violencia y sometimiento en las relaciones de trabajo tienen su anclaje en el esquema político, cultural y moral de la organización.

Referencias bibliográficas

DROLAS, Ana; MONTES CATÓ, Juan, PICCHETTI, Valentina: *“Las nuevas relaciones de poder en los espacios de trabajo”*, en Fernández, Arturo (comp.). **Estado y relaciones laborales. Transformaciones y perspectivas**, Buenos Aires, Prometeo, 2005, pp. 93-120.

FOUCAULT, Michel: **Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión**. Buenos Aires, Siglo XXI, 2005 [1975].

---- *“El juego de Michel Foucault”*, en **Saber y Verdad**, Madrid, Ediciones de la Piqueta, 1984, pp. 127-167. Disponible en: <http://www.con-versiones.com.ar/nota0564.htm>

---- *“El sujeto y el poder”*, en **Revista Mexicana de Sociología**, Vol. 50, N° 3, julio-septiembre, 1988, pp. 3-20. Disponible en <http://terceridad.net/wordpress/wp-content/uploads/2011/10/Foucault-M.-El-sujeto-y-el-poder.pdf>

ZANGARO, Marcela: **Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management**. Buenos Aires, Ediciones Herramienta, 2011.