



El trabajo en mal estado

La violencia laboral
en organismos públicos

Ana Pratesi
(coordinadora)

Santiago Castillo
Claudia Gatti
Lucas Oviedo
Diego Fernández



El trabajo en mal estado

La violencia laboral en organismos públicos



El trabajo en mal estado : la violencia laboral en organismos públicos / Ana Rosa Pratesi... [et al.] ; coordinación general de Ana Rosa Pratesi ; editado por Graciela Barrios Camponovo. - 1a edición para el profesor - Corrientes : Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste EUDENE, 2022.
Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-950-656-201-4

1. Violencia Laboral. 2. Relaciones Laborales. 3. Comunicación. I. Pratesi, Ana Rosa, coord. II. Barrios Camponovo, Graciela, ed.
CDD 306.361

Director de la colección Sociedad en Movimiento: Damian Navarro
Coordinación editorial: Graciela Barrios Camponovo
Corrección: Irina Wandelow
Diseño y Diagramación: Emmanuel Gonzalez
Diseño de Tapa: Carlos Alarcón

© EUDENE Secretaría de
Ciencia y Técnica Corrientes,
Argentina 2022

Queda hecho el depósito que
marca la Ley 11.723. Reserva-
do todos los derechos



25 de mayo 868 (cp 3400)
Corrientes, Argentina
Teléfonos: 379 4425006
eudene@unne.edu.ar
www.eudene.unne.edu.ar



Formosa 252 (cp 3500)
Resistencia, Argentina
revesdelatrama@fundacionideaschaco.org
ideaschaco.org
www.fundacionideaschaco.org

El trabajo en mal estado

La violencia laboral en organismos públicos

ANA ROSA PRATESI
(coordinadora)

ANA ROSA PRATESI
SANTIAGO ARIEL CASTILLO
CLAUDIA MARIELA GATTI
LUCAS ARIEL OVIEDO
DIEGO TOMÁS FERNÁNDEZ

COLECCIÓN SOCIEDAD EN MOVIMIENTO



Índice

Presentación.....	9
-------------------	---

Parte 1. Abordajes de la violencia en contextos de trabajo

Capítulo 1. Los nombres de la violencia laboral.

Perspectivas y alcances teóricos

Ana Pratesi

Conceptualizaciones sobre la violencia	16
--	----

Conceptualizaciones sobre violencia laboral	19
---	----

Capítulo 2. La dimensión relacional de la violencia laboral

Ana Pratesi

Relaciones de poder.....	26
--------------------------	----

La autoridad en el trabajo.....	28
---------------------------------	----

Acumulación y explotación	31
---------------------------------	----

Modos de la violencia laboral	32
-------------------------------------	----

Capítulo 3. La dimensión organizacional en la violencia laboral

Ana Pratesi

Bases para la tolerancia a la violencia laboral.....	38
--	----

Prácticas de violencia laboral	39
--------------------------------------	----

Culturas en las organizaciones.....	43
-------------------------------------	----

Capítulo 4. La dimensión institucional en la violencia laboral

Ana Pratesi

Educación: la universidad nacional.....	47
La estructura jerárquica de las cátedras	48
Los concursos docentes	49
La autonomía universitaria	50
La educación laica.....	51
El Poder Judicial	52

Parte2. Situaciones de violencia en contextos de trabajo

Capítulo 5. Cuerpos y subjetividades sometidas.

El espacio como dispositivo de coerción en las relaciones de trabajo

Santiago Castillo, Claudia Gatti y Lucas Oviedo

La violencia como característica de las relaciones de trabajo en el sector público	62
La dinámica del poder y su influencia en la subjetividad	64
El espacio como dispositivo disciplinar	70
Expresiones de la coerción en el contexto de trabajo	72
«La ventana» como reflejo de la organización disciplinada del trabajo	72
«La piecita» y «el archivo» como espacios de aislamiento y castigo	74
«La llave» como dispositivo de habilitación y clausura	77
Las condiciones organizacionales como factores de violencia	78

Capítulo 6. Prácticas comunicativas violentas en organizaciones educativas de Corrientes.

Claudia Gatti y Santiago Castillo

Los modos de gestión como determinantes de la comunicación interna en las organizaciones.....	82
--	----

La comunicación como vía de expresión de la violencia	85
¿Cómo se expresa la violencia en los procesos comunicacionales?	89
Las comunicaciones violentas en la escuela	94
Reflexiones sobre las prácticas comunicativas violentas en la escuela	99

Capítulo 7. Tecnología, trabajo y conflicto.

Herramientas teórico-metodológicas para su estudio	101
Lucas Oviedo y Diego Fernández	

Aportes recientes en la comprensión del cambio tecnológico en los espacios laborales	103
Los aportes de las CST y de los estudios CTS para la comprensión del cambio tecnológico y su influencia en la organización del trabajo	105
Crisis del fordismo y emergencia de la especialización flexible: nuevas formas de organización del trabajo	105
La apertura de la «caja negra» de la tecnología.	
Relaciones de poder en torno al cambio tecnológico	108
Aspectos metodológicos para el abordaje de las relaciones de poder frente al cambio tecnológico en los ámbitos organizacionales	114
Fase 1. Identificación del artefacto tecnológico	115
Fase 2. Definición de los actores y sus redes	116
Fase 3. Análisis de los significados	116
Fase 4. El proceso de clausura	117
Conclusiones	118

Capítulo 8. Aportes para la gestión de las relaciones de trabajo ante situaciones de violencia laboral en la administración pública.

Claudia Gatti, Santiago Castillo y Lucas Oviedo

La violencia laboral como paisaje común de la administración pública. Desafíos para pensar intervenciones efectivas	122
En la organización del trabajo	128
En la gestión de la carrera laboral	129

En la afectación de los derechos laborales	129
Una perspectiva cuantitativa de la violencia laboral en la administración pública del Chaco	130
La violencia laboral como figura en los convenios colectivos de trabajo y en las leyes de la Provincia del Chaco	132
Algunas pautas orientadoras para prevenir y erradicar la violencia laboral.....	135
Primera etapa. Sensibilización de los actores	135
Segunda etapa. Formulación del plan de prevención de la violencia.....	136

Presentación

Nuestro grupo, «Trabajo, sociedad y subjetividad», de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste, desarrolló durante el periodo 2008-2010 una investigación acerca de la socialización laboral en adultos de las provincias de Chaco y Corrientes.

A medida que avanzábamos en ese estudio, constatábamos que los entrevistados, varones y mujeres trabajadores, algunos de ellos desde la década de 1940, narraban situaciones en las que habían sido violentados en sus relaciones de trabajo, prácticas que eran habituales y que estaban incorporadas como parte de su experiencia laboral.

A partir de esos resultados, orientamos nuestra siguiente investigación a abordar la violencia laboral y elegimos para ello organizaciones del Estado en consideración de la incidencia que tiene el empleo público en estas provincias. De esta manera, nos abocamos a conocer las situaciones que vivían los trabajadores y las trabajadoras en ministerios, organismos descentralizados, municipalidades, escuelas, universidades y juzgados.

Los resultados y conclusiones preliminares se fueron presentando en diferentes eventos científicos, nacionales e internacionales, y publicados en revistas científicas; con base en estos desarrollos,

consideramos necesario recapitular y reflexionar sobre ellos para elaborar el texto que presentamos aquí.

La violencia en las relaciones de trabajo es una problemática extendida que se ha instalado en la agenda social y convoca a trabajadores, sindicalistas, académicos y funcionarios, entre otros actores, a debatir para diseñar lineamientos que permitan revertir la situación, prevenir y erradicar la violencia laboral. La mayor dificultad para lograrlo radica en la naturalización del ejercicio de violencia por parte de quienes la padecen, de quienes la ejercen y de quienes son responsables de las organizaciones en las que se produce. Este libro tiene el objetivo de mostrar los factores que contribuyen a la génesis y permanencia de la violencia en el mundo del trabajo.

Profundizamos en las categorías que consideramos que están siempre actuando en el fenómeno de la violencia laboral: las relaciones de poder, los aspectos organizacionales y los factores institucionales. Abordamos críticamente las diferentes conceptualizaciones de la violencia laboral y su relación con teorías sobre la violencia social en sentido amplio. Asimismo, presentamos diferentes escenarios y modos en los que se desarrolla la violencia laboral: el uso de los espacios, de la comunicación, los conflictos en las relaciones de trabajo desencadenados por los cambios tecnológicos y, también, una propuesta de lineamientos para prevenir y erradicar la violencia laboral.

Esta problemática ha sido estudiada desde diferentes disciplinas de las ciencias sociales y es un tema de la agenda actual, tanto para el ámbito social como para el ámbito científico. Como consecuencia de la reflexión sobre los resultados de la investigación, realizamos un análisis crítico de las teorías vigentes referidas al tema y propusimos un esquema teórico-metodológico para el estudio en esta materia, explicando los distintos niveles que interactúan para su emergencia y permanencia. Al mismo tiempo,

profundizamos en las diferentes situaciones que hemos observado en nuestro trabajo, demostrando de qué manera se ponen en marcha dispositivos coactivos que han quedado invisibilizados para los sujetos involucrados y planteamos pautas orientadoras para prevenir y erradicar la violencia laboral.

La finalidad de este libro es poner a disposición de los lectores el producto de nuestra investigación, que hemos organizado de la siguiente manera: en el primer capítulo, «Los nombres de la violencia laboral. Perspectivas y alcances teóricos», analizamos las conceptualizaciones sobre violencia laboral desarrolladas por diferentes autores, en cuanto a las categorías de análisis que implementan: interacción, intencionalidad, institución, explotación, sufrimiento. Nos interesa conocer de qué manera se articulan estas teorizaciones específicas para el campo laboral con las propuestas conceptuales acerca de la violencia en el amplio campo social, en particular con quienes han elaborado dimensiones y tipologías que nos permiten comprender el alcance de las teorías específicas sobre la violencia laboral.

En el segundo capítulo, «La dimensión relacional de la violencia laboral», constatamos que la violencia es una condición intrínseca del proceso de trabajo y la consideramos desde una perspectiva política como una relación asimétrica de poder en la que quien se sitúa en la posición superior somete a quien está en la posición inferior. Asimismo, abordamos la problemática sopesando la autoridad como una forma de ejercicio del poder y la acumulación como un efecto del ejercicio del poder.

Esta dimensión relacional nos lleva al tercer capítulo, «La dimensión organizacional en la violencia laboral», que presenta las organizaciones estatales donde, en tanto ámbitos en los que se desarrollan relaciones de trabajo, confluyen dos dimensiones del poder, el que es propio de los dispositivos de control y de las jerarquías laborales, y el poder político, cuyo fin es el gobierno y la

gestión. Esta característica de las organizaciones estatales es un factor fundamental en la formación de su cultura, ya que el poder político, que está siempre en disputa, interfiere activa y dinámicamente en las relaciones de poder que se desarrollan en la actividad laboral. Aquí se exponen los rasgos de la cultura organizacional que dan lugar a un alto nivel de tolerancia a las situaciones de violencia laboral, con consecuencias perniciosas para el clima de trabajo y para el bienestar de los trabajadores.

«La dimensión institucional en la violencia laboral» es el tema del cuarto capítulo, donde proponemos considerar como un factor central de las situaciones de violencia laboral los procesos de institucionalización que atraviesan las organizaciones, y que dejan establecido un conjunto de normativas y antecedentes en cuanto a la resolución de conflictos o demandas en las relaciones de trabajo. Entendemos la institución como todo lugar de producción y reproducción de las relaciones sociales de producción, en una dialéctica de confrontación entre lo instituido y las fuerzas instituyentes. Se abordan dos instituciones, la educación y la justicia, a través del estudio de normas, reglamentos y prácticas establecido.

El quinto capítulo, «Cuerpos y subjetividades sometidas. El espacio como dispositivo de coerción en las relaciones de trabajo», se propone abonar la discusión y comprensión de las expresiones que tiene la violencia laboral en las organizaciones contemporáneas. Particularmente, describe y analiza, a partir del análisis de experiencias atravesadas por los trabajadores, las formas que asumió el ejercicio de la violencia en las relaciones de trabajo enmarcadas en una organización educativa del sector público nacional. Se describen las formas en las que se expresa el poder, se ejerce la disciplina y se establece el control de los trabajadores, en las que se constatan un conjunto de prácticas violentas que tienen como características el uso del espacio en función de la coerción de cuerpos y subjetividades

de los trabajadores, y la funcionalidad del marco normativo-burocrático de la organización como factor de reproducción de estas prácticas violentas en el trabajo.

Por otra parte, en el sexto capítulo, denominado «Prácticas comunicativas violentas en organizaciones educativas de Corrientes», se describen y analizan las prácticas comunicativas que estructuran las relaciones de trabajo en instituciones de la educación, de distintos niveles. A partir de un estudio que relevó la experiencia de directivos y docentes, se identificaron las diferentes expresiones que adopta la violencia laboral, con evidencias de la presencia de modalidades directas e indirectas, tanto en sentido vertical como horizontal, naturalizadas por los trabajadores por considerarla propia de un sistema jerárquico y burocrático que, además, se encuentra inserto en un contexto sociocultural caracterizado por la violencia cultural y simbólica.

«Tecnología y organización del trabajo. Herramientas teórico-metodológicas para su estudio», séptimo capítulo del libro, aborda la dinámica de la relación entre trabajo y tecnología desde una perspectiva que pone foco en las relaciones de poder y el conflicto. El análisis se estructura en un nivel conceptual, en el que se destacan las principales corrientes teóricas que analizan este fenómeno, focalizando en el reciente constructivismo social de la tecnología dentro de los estudios de las Ciencias Sociales del Trabajo. A lo largo del texto, el/la lector/a encontrará orientaciones que le permitirán discutir el cambio tecnológico en los contextos laborales de manera crítica y constructivista, permitiéndole operativizar los conceptos para el trabajo empírico.

Por último, en el octavo capítulo, «Aportes para la gestión de las relaciones de trabajo ante situaciones de violencia laboral en la administración pública», consideramos que en ámbitos de trabajo profundamente complejos como la administración pública, donde

las relaciones laborales se entremezclan con relaciones político-partidarias y familiares, las situaciones de violencia tienen su anclaje en un régimen burocrático-administrativo que convierte a gran parte de los trabajadores en sujetos sufrientes y desmoralizados. Este escenario exige intervenir instrumentando una mirada multidimensional de la violencia laboral, poniendo especial énfasis en la prevención como factor fundamental para mejorar las relaciones de trabajo. En este capítulo se problematiza el rol de quienes se desempeñan en la gestión de personas, exhibiendo las complejidades que imponen las situaciones de violencia laboral en estos contextos organizacionales y se propone una breve guía orientada a la prevención de estas situaciones.

Esperamos contribuir con este aporte a la comprensión de la violencia en las relaciones del trabajo, estimular los estudios sobre esta problemática y, fundamentalmente, activar la conciencia acerca de los daños que produce en los sujetos y en la sociedad.

Capítulo 4

La dimensión institucional en la violencia laboral

Hemos analizado los factores relacionales y organizacionales en la problemática de la violencia laboral, pero también es necesario poner la mirada en los factores históricos, en las configuraciones que adopta el poder en diferentes momentos. Por lo tanto, desde una perspectiva foucaultiana, nos planteamos la pregunta acerca de la genealogía de la violencia laboral, es decir, ¿cuáles son las relaciones de fuerza a partir de las cuales se instala la naturalización de los procesos de violencia?

En este capítulo proponemos considerar como un factor central de las situaciones de violencia laboral a los procesos de institucionalización que atraviesan las organizaciones y que dejan establecido un conjunto de normativas y antecedentes en cuanto a la resolución de conflictos y/o demandas en las relaciones de trabajo.

Siguiendo a Lourau (1975), entendemos a la institución como todo lugar de producción y reproducción de las relaciones sociales de producción, en una dialéctica de confrontación entre lo instituido y las fuerzas instituyentes. Por lo tanto, la institución –lejos de una lógica del orden– tiene un carácter conflictivo, propio de un espacio de disputas de intereses y de visiones que se expresan, entre otras formas, en la modalidad que adopta la división del trabajo.

En el mismo sentido, Jorge Roze (2014a-b: 23) analiza que:

A pesar de la imagen de identidad sostenida y permanente, el orden institucional es un ámbito dinámico, donde se operan cambios permanentes. Los sujetos que las personifican son emergentes de situaciones de conflictos intergrupales o interpersonales [...] Las instituciones constituyen conjuntos de relaciones sociales que han logrado niveles de permanencia. La contraparte en el ámbito de la sociedad, son todos aquellos emprendimientos que al hacerse presentes operan reacciones conformando espacios de conflictos con las formas institucionales estatuidas.

La institucionalidad que emerge como producto de la confrontación instituido-instituyente se expresa de manera explícita en las normativas, resoluciones, dictámenes; documentos que sustentan los discursos reconocidos como verdaderos y las prácticas aceptadas, y que constituyen el material apropiado para una aproximación arqueológica al fenómeno de la violencia laboral. Los discursos de «verdad» que han sido instituidos en diferentes épocas y que logran permanencia adquieren un carácter natural, de una habitualidad incuestionable, opaca y, por lo tanto, de gran eficacia.

A continuación, nos proponemos exponer de qué manera opera lo institucional como factor interviniente en el fenómeno de la violencia laboral; para ello, abordamos dos instituciones –educación y justicia– a través de casos de universidades nacionales y del Poder Judicial de las provincias del Chaco y de Corrientes.

EDUCACIÓN: LA UNIVERSIDAD NACIONAL

Hemos realizado la sistematización y el análisis de contenido de documentos oficiales de universidades nacionales con sede en el

norte de Argentina, el cuerpo normativo que ordena las relaciones de trabajo y las decisiones institucionales que responden a las demandas de los trabajadores, como así también los valores y las prácticas (Pratesi y Gatti, 2017).

La universidad argentina actual reconoce los principios del Movimiento Reformista de 1918: la autonomía, el gobierno tripartito, la libertad de cátedra, el régimen de concursos para la designación de profesores y la periodicidad de su renovación, la extensión de la actividad universitaria a la sociedad, el ingreso irrestricto a la universidad, la gratuidad de la oferta educativa, entre otros. Sin embargo, las transformaciones sociopolíticas en el país introdujeron normas y prácticas universitarias que divergen del ideal de los reformistas de principios del siglo XX. Algunos ejemplos de ello son: la estructura jerárquica de las cátedras, el argumento de la autonomía para desconocer leyes nacionales, los criterios dispares en la evaluación de concursos y las prácticas que niegan el carácter laico de la educación pública.

La estructura jerárquica de las cátedras

El propósito de democratización de la universidad encuentra un obstáculo en las cátedras organizadas de manera jerárquica y vertical. La clasificación de los docentes en diferentes categorías está presente en estatutos de universidades en la década de 1960 y queda normalizada por la Ley Orgánica de las Universidades Nacionales N° 17245, promulgada durante la dictadura del general Juan Carlos Onganía, que establece en su artículo 15 que el personal docente de las universidades nacionales se compone de: a) los profesores y b) los auxiliares de docencia.

Avanzando en ese mismo sentido, en 1980, durante la dictadura del general Jorge Rafael Videla, se sanciona la Ley Orgánica de las Universidades Nacionales N° 22207 que, en su artículo N° 18, establece que los docentes auxiliares colaboran con los

profesores bajo cuya dependencia docente se desempeñan. Los estatutos de las universidades indican que las funciones del auxiliar docente radican en cumplir con las tareas encomendadas por el titular de cátedra o por autoridades de facultad y en colaborar en las actividades que se desarrollen.

Este cuerpo normativo da lugar a la construcción del rol del titular como «dueño» de la cátedra, es decir que se patrimonializa un ámbito de trabajo de jurisdicción estatal. Consideramos que las funciones asignadas al puesto de auxiliar obstaculizan el desarrollo de la carrera del trabajador o trabajadora que accede a ese puesto exhibiendo títulos, formación y aptitudes que requiere la docencia universitaria.

En la visión de Verónica Pedersen (2010: 20):

el auxiliar docente es una figura jurídica que emergió y se afianzó en el crítico proceso de estabilización de la Nación Argentina. Su carácter subordinado no respondió meramente a cuestiones organizacionales, sino a cuestiones de seguridad, políticas y económicas (a una ideología condicionada por las condiciones materiales y simbólicas de su contexto), pues la subordinación es un proceso de limitación del sujeto en tanto autor de sus propias experiencias, como sujeto de derechos y como agente o productor de su sustento material.

Los concursos docentes

Los docentes universitarios ingresan a la institución y desarrollan sus carreras a través del dispositivo del concurso público de antecedentes y oposición en el cual los aspirantes son evaluados por expertos en la materia que es objeto del concurso. El tribunal de expertos emite un dictamen que tiene carácter consultivo y sobre el cual se expide el Consejo Directivo de la unidad académica y, posteriormente, el Consejo Superior de la Universidad.

Este dispositivo diseñado en pos de asegurar la transparencia del acceso a los cargos y la promoción de los docentes puede convertirse, en razón de la puja de intereses, en moneda de cambio para negociaciones de poder, ya que el docente que es designado según el orden de mérito de un concurso adquiere el estatus de profesor regular u ordinario y, con ello, la habilitación para votar en las elecciones de representantes al gobierno universitario. Es así que las autoridades de la institución, que manejan los tiempos y las formas, pueden postergar los llamados a concursos según sea oportuno a sus conveniencias y, también, pueden decidir designaciones en oposición al dictamen del jurado de expertos.

Por otra parte, tenemos que la ambigüedad de los reglamentos da lugar a que los jurados de concursos dictaminen con base en criterios dispares, a lo que se suma una tradición –ya que no es una norma escrita– por la cual un auxiliar no puede acceder al cargo de titular sin haber transitado previamente por los cargos de jefe/a de trabajos prácticos y de profesor/a adjunto/a, aunque tenga los antecedentes, conocimientos y capacidades requeridas para ejercer la titularidad de una cátedra. Esta tradición, que privilegia la antigüedad por sobre la capacidad, tiene el espíritu opuesto a las ideas de la reforma que reclamaba los concursos públicos para terminar con los cargos de académicos vitalicios.

La autonomía universitaria

Este principio reformista pone en manos de los cuerpos de docentes, estudiantes y graduados las decisiones académicas: concursos, planes de estudios, regímenes, etc. De esta manera, la actividad universitaria no está supeditada a decisiones gubernamentales sobre los aspectos pedagógicos y científicos que son incumbencia de la comunidad universitaria. Si bien jurídicamente está circunscripta a la dimensión académica, en algunos pocos casos se utiliza el argumento «la universidad es autónoma» para desconocer leyes

laborales vigentes y, de esta manera, negarles derechos a los trabajadores docentes y hasta despedirlos sin causa.

La educación laica

Los reformistas de principios del siglo XX batallaron también contra la injerencia de la religión católica en la universidad. Este principio está explícito en la Constitución nacional, que establece un Estado laico, que garantiza la libertad de conciencia y la igualdad de los ciudadanos sin distinción del culto que profesen o no profesen.

A pesar de estas normas nacionales, que además están refrendadas por convenciones, declaraciones y pactos internacionales, en algunas universidades se realizan prácticas propias de la religión católica: entronización de imágenes y ceremonias en sus propios edificios. En una universidad se creó, en el 2000, una Comisión Evangelizadora que organiza peregrinaciones, encuentros, colectas, etc. Se trata de una clara violación a los principios constitucionales y una discriminación a todo miembro de la comunidad universitaria que no profese la religión católica, y el argumento que esgrimen las autoridades responsables de estos actos es que se procede «en defensa de la cultura de la sociedad».

Los análisis previamente desarrollados muestran cómo las normas y las prácticas institucionales se van incorporando y solapando entre sí al tiempo en que se dan las disputas por el poder; de esta manera, se van menoscabando principios y derechos. Se producen así formas de violencia en el trabajo que han sido generadas en diferentes momentos históricos caracterizados por particulares relaciones de poder. En ese proceso de institucionalización, aquello que permanece como lo instituido orienta las formas que toman las relaciones de trabajo hacia el límite con el autoritarismo y la arbitrariedad, dando paso a la naturalización de la violencia laboral en el ámbito universitario.

EL PODER JUDICIAL

En los casos del Poder Judicial de las provincias del Chaco y de Corrientes, tomamos la reglamentación interna y las disposiciones determinadas por las autoridades como respuesta a reclamos de los trabajadores judiciales. Los reglamentos internos que normalizan el trabajo en las diferentes dependencias son similares en las dos jurisdicciones provinciales, ambos fueron puestos en vigencia en la década del 60 –durante la dictadura de Onganía– y sufrieron diferentes modificaciones a través de los años, manteniendo su espíritu.

Los primeros artículos de ambos reglamentos indican de qué manera se debe denominar a los integrantes del Poder Judicial. La normativa del Chaco dice que se llama «magistrados» a los jueces de todos los grados y «funcionarios» a secretarios, inspectores, directores, jefes, prosecretarios y oficiales. El resto del personal son «empleados» (artículo 1). Para el Reglamento de Corrientes, se llama «empleado» a todo personal que no tenga una denominación especial (artículo 1).

Se trata de denominaciones que expresan las marcadas jerarquías con las que se ordena la estructura de la organización y la distancia entre ellas. Por otro lado, oculta la condición de trabajadores en relación de dependencia del Estado que tienen todos los integrantes del Poder Judicial, condición que queda solo explícita para los trabajadores de las categorías más bajas a quienes por descarte –el resto– se los denomina «empleados».

Con las denominaciones se realiza una operación de categorización. Como explica Tzvetan Todorov (2007), se produce una percepción del otro basada en el egocentrismo que se expresa en dos modalidades: a) el otro es igual, pero además es idéntico, no hay lugar para las diferencias; el sujeto proyecta sus propios valores en los demás e intenta asimilarlo; y b) el otro es diferente, pero

esta diferencia no supone una alteridad, sino una superioridad o inferioridad respecto del sujeto.

En cuanto al tratamiento que se debe dar a los jueces, se indica que corresponde al Superior Tribunal y a los ministros que lo integran el tratamiento de «Excelencia» (artículo 2-Corrientes) y de «Señoría» para los jueces (artículo 10-Corrientes). Estas normas refuerzan la distancia entre los estamentos, con una impronta aristocrática, pero también marcan desigualdad con otros poderes del Estado –Ejecutivo y Legislativo–, a cuyos miembros se los trata con la denominación de sus cargos; el tratamiento de «Excelencia» para el presidente de la Nación fue suprimido en 1983 por el presidente Raúl Alfonsín.

Por otra parte, en ambos reglamentos se prescribe la forma del saludo:

El saludo es obligatorio entre todo el personal, en especial con relación a los señores Magistrados, debiendo iniciarlo el subalterno y contestarlo el superior; cuando un Magistrado o Jefe Superior hable a un empleado, este permanecerá de pie en actitud correcta. (artículo 44-Chaco y artículo 40-Corrientes)

Este ritual de saludo replica la disciplina propia de una organización militar.

Entre otros deberes disciplinarios, se determina que se debe permanecer en su puesto hasta que haya terminado las tareas del día o hasta que el superior de quien dependa autorice el fin de las actividades (artículo 40-Corrientes y artículo 44-Chaco). Esta obligación se refuerza con el artículo 81-Chaco, que manifiesta la imposibilidad de negarse a permanecer en su puesto. Esto significa que no hay una carga horaria asignada a un puesto de trabajo ni un horario de cumplimiento obligatorio tanto para el empleado como para el empleador.

En cuanto a las sanciones ante faltas cometidas, figura la «cesantía por haber perdido la confianza del Poder Judicial» (artículo 27-Chaco). Esta figura fue introducida en 2002 y da lugar a decisiones arbitrarias, ya que la confianza es una actitud personal de expectativa positiva hacia otras personas, es decir que se orienta al futuro, a posibles acciones que no han sucedido y establece la posibilidad de cesantar a un trabajador sin necesidad de comprobar objetivamente las faltas.

La letra de los reglamentos impuestos en la década del 60 tiene vigencia y constituye un factor importante en la genealogía de las situaciones de violencia laboral que se desarrollan en el presente. Así lo podemos constatar en las diferentes situaciones y decisiones que analizamos a continuación.

La prescripción del saludo está vigente y se ha registrado una sanción —llamado de atención— a un empleado que no utilizó el tratamiento de «Doctor» en el saludo al titular de otra oficina en una dependencia de la ciudad de Corrientes (Avellaneda, 2011).

En la ciudad de Sáenz Peña (Chaco), un juez de trabajo, por resolución interna, decide que al personal administrativo —empleados— con título de abogado se le asigne expedientes para que proyecte sentencias interlocutorias o definitivas. También le asignó la función de brindar conocimientos jurídicos y capacitar al resto del personal no letrado; si por exceso de trabajo no pudiera hacerlo, debe trabajar en horario vespertino. La fundamentación de esta resolución radica en dar la posibilidad al personal de progresar en la carrera judicial y aprender; es decir, por el propio bien de los empleados. En virtud de esta resolución —que obliga a empleados/as a realizar tareas que están por encima de sus funciones—, el mismo juez realiza reiterados llamados de atención y sumarios al personal por errores cometidos en la elaboración de las sentencias.

La falta de confianza aparece aplicada a empleados que integran la comisión directiva del gremio judicial. El motivo es el atraso en

el cumplimiento de las tareas asignadas, ya que los empleados habían solicitado permiso para la realización de sus actividades gremiales. A uno de ellos, además, se le aplicó cinco días de suspensión (Resoluciones 42 y 49 de 2013-Chaco). Con respecto a la actividad gremial, la Resolución 1290 de 2011 del Superior Tribunal de Justicia rechaza el recurso de reconsideración de descuento de haberes por la realización de paro porque la reglamentación del derecho de huelga puede provenir no solo de la ley sino también del organismo que tiene a su cargo la prestación del servicio, como lo hizo la misma Corte en la acordada 22 de 1985¹.

Las resistencias a estas violencias son llevadas a cabo mayoritariamente por los sindicatos judiciales. Un caso paradigmático sucedió en la ciudad de Paso de los Libres, Corrientes, en 2015, cuando mediante juicio político se destituyó a una fiscal sobre quien recaían reiteradas y graves denuncias de violencia laboral (Pratesi y Gómez Palavecino, 2015).

En 2009, la entonces fiscal fue denunciada por el Sindicato de Trabajadores Judiciales de Corrientes (Sitraj) por violencia laboral cuando desempeñaba funciones en la ciudad de Mercedes, provincia de Corrientes; ante la denuncia, las autoridades del Poder Judicial decidieron trasladarla, con su cargo de fiscal, a la ciudad de Paso de los Libres.

En febrero de 2015 se produjo una nueva acusación, la cual también fue impulsada desde el Sitraj, en este caso acompañada por la Federación Judicial Argentina (FJA), luego del fallecimiento, a consecuencia de una úlcera perforada, de un trabajador

¹ La acordada fue dictada en ocasión de un paro general convocado por la CGT para el 23 de mayo de 1985 que enfrentaba al gobierno de Raúl Alfonsín. La Corte Suprema estaba presidida por José Severo Caballero e integrada por Augusto César Belluscio, Carlos S. Fayt, Enrique Santiago Petracchi y Jorge Antonio Bacqué, todos ellos asumieron sus cargos durante ese gobierno.

administrativo de la Fiscalía. El sindicato vinculó esta muerte al estrés laboral al que era sometido el trabajador, considerando que tres trabajadores administrativos estaban asignados a la Fiscalía en cuestión, dos de los cuales se encontraban con licencia por enfermedad, por lo que todas las tareas recaían sobre el trabajador fallecido y el chofer de la dependencia. La denuncia fue acompañada por marchas ciudadanas en Paso de los Libres, Corrientes Capital y otras ciudades del interior de la provincia que reclamaban la destitución de la funcionaria.

Ante esta nueva acusación, la fiscal fue separada de su cargo preventivamente y se la sometió a un Jury de enjuiciamiento por hostigamiento laboral y malos tratos hacia funcionarios y personal administrativo. La muerte del empleado no formó parte de la acusación formal. El juicio culminó con la destitución de la fiscal por mal desempeño de sus funciones, sentencia que fue tomada con satisfacción por el Colegio de Abogados local.

El juicio a la fiscal y sus actores. El juicio constituyó un escenario en el cual se desempeñaron los diferentes actores: el fiscal general en su rol de acusador –que era el superior jerárquico de la imputada y de los empleados de la Fiscalía que expusieron sus testimonios–, el abogado defensor de la fiscal acusada y los testigos –subordinados tanto de la fiscal acusada como del fiscal general acusador.

Los testigos, trabajadores de la Fiscalía, eran las víctimas que relataron las distintas formas de violencia sufridas: amenazas, destrato, negación del nombre y del diálogo, obstaculización del acceso al agua para beber y a los sanitarios, cambio continuo en la disposición del mobiliario de la oficina que le quitaban funcionalidad y comodidad para realizar las tareas, destrucción de elementos personales, invasión a la privacidad, negación de licencias y permisos, restricciones para salir de la localidad, cambio de funciones, asignación de tareas monótonas, exceso de trabajo, entre otras.

Sobre estos testimonios se expusieron, en sus alegatos, la acusación y la defensa. En ambos casos, la argumentación giró en torno a su propia evaluación y a la descalificación de los testigos en su condición de empleados, sometiéndolos a una nueva situación de violencia.

Por parte del fiscal general, el acusador deja clara su posición de autoridad:

Yo ejerzo la función también de jefe de ella; no soy solo el acusador [...] sino también soy el jefe directo —coincidencia— y conozco, conozco a los empleados. Es más: salvo el señor C², todos los demás empleados han sido nombrados bajo mi gestión, es decir que conozco absolutamente a todos.

Desde esa posición califica los testimonios escuchados:

A mí no me va a venir a indicar una empleada judicial que ha cumplido hace unos días ocho años de su nombramiento que ha trabajado únicamente cuatro [...] Yo creo que, al margen de lo que le pudo haber pasado o no, no trabajó. Entonces tenemos que hacer un sindicato nuevo, tenemos que hacer un sindicato de licenciados judiciales [...] Pero los testimonios hay que tomarlos como de quien viene. De mi parte, asumo lo que digo, por supuesto, porque ejerzo la jefatura, estoy conociendo a cada uno de ellos [...] No trabajó nunca la escribana, no me venga a versear a mí, conozco su historia.

Su estrategia consistió en humillar a los subordinados para resaltar las virtudes de la acusada:

Acá hay que distinguir entre la idoneidad, la capacidad técnica, la honestidad con que se ha desempeñado la doctora Romero, y con la capacidad de ella

² Los nombres de los testigos han sido ocultados y se los identifica con letras.

para el manejo de grupo y el fracaso o no del mismo, sus consecuencias, sus características y sus causales.

Es decir que la falta de la acusada quedaba reducida a una falla en su capacidad para dirigir a su personal.

El abogado defensor se posicionó de la misma manera, destacando la capacidad y responsabilidad de la acusada, cuya conducta estaría enmarcada en lo establecido reglamentariamente: «No puede achacarse mal desempeño cuando las órdenes dictadas por el titular de la Fiscalía respetan a rajatabla, estrictamente, lo que determina la ley en el RIAJ»³.

El mismo abogado desestima un testimonio porque la declarante formó parte de las acciones de protesta previas al juicio:

La participación en la marcha no es un hecho criticable bajo ningún aspecto, pero no puede eso hacernos olvidar que algún interés persigue la persona que se convoca y se manifiesta para pedir la destitución, encerrado dentro del concepto de justicia que mucho se utiliza hoy, la destitución de una funcionaria.

Argumenta que el sometimiento de un empleado a un exceso de trabajo no debería interpretarse como violencia, sino como una consecuencia de la falta de personal, situación sobre la cual la acusada no tendría ninguna injerencia:

El testigo X lo que ponía de manifiesto como circunstancia, si se quiere negativa, para su ejercicio profesional o ejercicio del trabajo, era que tenía una sobrecarga de trabajo. Es decir, era excesivo el trabajo que realizaba. Pero también debemos recordar que él era el chofer de dos fiscalías a la vez, más personal

³ Reglamento Interno para la Administración de Justicia.

de ordenanza de la otra, de la Fiscalía 2 y de la Fiscalía 1. Indudablemente, la recarga de trabajo no puede ser achacada jamás a la responsabilidad de la doctora Romero.

El punto más importante de crítica a los testigos-víctimas fue desvalorizarlos como personas y como trabajadores por mostrarse emocionalmente sensibles, es decir, por expresar las consecuencias psicológicas de la violencia sufrida:

Lo que nos ha llamado poderosamente la atención de la doctora A ha sido su predisposición o su extrema sensibilidad a determinados aspectos [...] Son una especie de almas de cristal, digamos, muy sensibles, que repercute muchísimo cualquier crítica a su trabajo y que eso los hace recaer en una profunda depresión.

Esa condición los estaría inhabilitando para ejercer sus cargos: «¿Cuál es el carácter que tiene que tener el funcionario?» El ataque se agudiza cuando se pone en duda la condición viril de un testigo:

¿El carácter es el del doctor B, que casi llora por la presencia de la doctora⁴, de una mujer? ¿Ese es el carácter que la ciudadanía quiere en un funcionario? Lo de B es increíble: discúlpeme, señor presidente, pero que un hombre lllore acá, en presencia, porque se siente intimidado por una mujer... incluso es una ofensa al género masculino, le digo la verdad.

Este caso de violencia laboral producido en una fiscalía de la ciudad de Paso de los Libres, provincia de Corrientes, sienta un importante precedente en la materia, dado que en Argentina

⁴ Se refiere a la fiscal enjuiciada.

son escasos los casos de sanciones a funcionarios judiciales⁵ por acusaciones de esta índole, sin embargo, es un logro que ha tenido altos costos para las víctimas.

El uso de posiciones de autoridad, en un ámbito en el que los subordinados no pueden contestar acusaciones ni ejercer su defensa, deja a las víctimas/testigos en una posición de invalidez, de infantilismo, en un vínculo de desigualdad extrema. Podemos afirmar que el juicio, más allá de su desenlace, se constituyó en un nuevo escenario para el ejercicio de la violencia laboral, sobre las mismas víctimas, por parte de otros victimarios.

El fenómeno de la violencia laboral hunde sus raíces en prácticas sociales aceptadas y sostenidas por una relación saber-poder en la cual podemos identificar diferentes periodos en los que se han enunciado normas que instalan como una verdad la superioridad –y majestuosidad– de los jueces y, por lo tanto, sus prerrogativas sobre «el resto». Desnaturalizar estas situaciones requiere –además de las medidas de prevención dirigidas a las organizaciones, los grupos y los sujetos que trabajan– realizar el análisis institucional y desactivar las normativas que inducen a decisiones arbitrarias.

⁵ Destitución de una jueza de Necochea, destitución de un juez federal de Reconquista, sumario disciplinario a un juez en ciudad de Buenos Aires, denuncia a un juez de la ciudad de La Plata.