



Universidad Nacional de San Martín
Instituto de Altos Estudios Sociales
Doctorado en Antropología Social

*Entre la arbitrariedad y la inflexibilidad.
El personal penitenciario bonaerense y su
relación con las reglas*

Iván Galvani

Tesis de Doctorado presentada a la Carrera de Antropología Social, Instituto de Altos Estudios Sociales, Universidad Nacional de San Martín, como parte de los requisitos necesarios para la obtención del título de Doctor en Antropología Social.

Director: Daniel Míguez

**Buenos Aires
2016**

Galvani, Iván

Entre la arbitrariedad y la inflexibilidad. El personal penitenciario bonaerense y su relación con las reglas / Iván Galvani; Director: Daniel Míguez. San Martín: Universidad Nacional de San Martín. 300 pp.

Tesis de Doctorado, UNSAM, IDAES, Antropología Social, 2016.

1. fuerzas de seguridad. 2. servicio penitenciario 3. cárcel. – Tesis
- I. Míguez, Daniel (director). II. Universidad Nacional de San Martín, Instituto de Altos Estudios Sociales. III. Doctorado

RESUMEN

Iván Galvani

Director: Daniel Míguez

Resumen de la Tesis de Doctorado presentada al Doctorado en Antropología Social, Instituto de Altos Estudios Sociales, Universidad Nacional de San Martín – UNSAM, como parte de los requisitos necesarios para la obtención del título de Doctor en Antropología Social.

En esta tesis, realizada a través de un trabajo de campo etnográfico, se analiza la relación que el personal del Servicio Penitenciario Bonaerense tiene con las reglas, como un modo de abordar cuestiones tales como la obediencia y la desobediencia, la arbitrariedad y la discrecionalidad de los miembros de esta organización estatal. El objeto de estudio se inscribe por un lado en los estudios sobre las fuerzas de seguridad; y por otro indaga también acerca de las relaciones sociales dentro de los establecimientos carcelarios. Se analizan las relaciones de los miembros de esta organización entre sí, tanto en las instancias de formación de los futuros agentes, como en los lugares de trabajo; y también la relación del personal penitenciario con los detenidos en las unidades penitenciarias.

Palabras clave: servicio penitenciario – cárcel – organizaciones – sociabilidades carcelarias

Buenos Aires

Abril de 2016

ABSTRACT

Iván Galvani

Director: Daniel Míguez

Abstract de la Tesis de Doctorado presentada al Doctorado en Antropología Social, Instituto de Altos Estudios Sociales, Universidad Nacional de San Martín – UNSAM, como parte de los requisitos necesarios para la obtención del título de Doctor en Antropología Social.

In this thesis, made by an ethnographic fieldwork, is analyzed the relationship that the personnel of the Penitentiary Service of the province of Buenos Aires have with rules, as a way to seek matters like obedience and disobedience, arbitrariness and discretionality of the members of this state organization. The object of study on one hand is enroled in the studies of security forces; and on the other hand inquires also into social relationships in penitentiary establishments. I analyze the relations of the members of this organization among them, in the training of the future agents, and in their work places; and also the relations of the penitentiary personnel with the inmates of the prisons.

Palabras clave: penitentiary service – jail – organizations – prison sociability

Buenos Aires

Abril de 2016

Agradecimientos

Agradezco especialmente a mi director Daniel Míguez por su acompañamiento y paciencia a lo largo de este proceso.

A las autoridades del Servicio Penitenciario Bonaerense, y a las autoridades y personal de todas las dependencias que he visitado, que me permitieron desarrollar esta investigación con absoluta libertad, por su cordial atención y acompañamiento, y su desinteresada colaboración. A Sergio Vázquez, gracias a quien este trabajo no hubiera sido posible.

A los y las oficiales y suboficiales de los distintos escalafones de esta institución, que no solamente me ha facilitado acceso, permisos y materiales para realizar este trabajo, sino también me han ayudado con interesantes reflexiones y análisis acerca de su funcionamiento. Un agradecimiento muy especial a todo el personal del Grupo de Admisión y Seguimiento de la Unidad que visité, donde he obtenido un apoyo incondicional y calidez humana. Evito brindar sus nombres con el fin de garantizar el anonimato, pero espero se vean reflejados en estas palabras.

A Lucía Isasa y Roberto Beas por su colaboración para que pudiera realizar este trabajo. A Ezequiel Castro, Lorena Gil, María José Manzo, Valeria De Zan y Florencia José, que me ofrecieron su colaboración y su amistad.

En mis reuniones con Ezequiel Castro, un poco en serio y un poco en broma, medía nuestras conversaciones en páginas de esta tesis, cuestión que también puedo hacer extensiva a mis conversaciones con Fabián Quintero. Más allá de la humorada, considero que esta analogía es la que mejor expresa las inestimables contribuciones de Ezequiel y Fabián a mi trabajo, tanto en el orden intelectual como en el afectivo.

Agradezco también a las personas que han realizado comentarios y aportes a avances de esta tesis o algunos textos relacionados con este trabajo: Máximo Badaró, Santiago Álvarez, Gabriel Kessler, Esteban Rodríguez, Agustín Casagrande, y muy especialmente a Adrián Celentano.

A los integrantes de los distintos centros de investigación y proyectos de los que he participado. A los miembros del Grupo de Estudios sobre Policía y Fuerzas de Seguridad (GEPyFS), especialmente a Sabina Frederic, José Garriga, Mariana Galvani, Brigida Renoldi, Mariano Melotto, Sabrina Calandron, Tomás Bover, Nicolás Barrera, Agustina Ugolini, Laura Bianciotto, Mariana Lorenz, Karina Mouzo y Vanesa Parziale. Este trabajo es deudor además, de diferentes instancias de trabajo académico y profesional con Sabina Frederic y José Garriga.

A Osvaldo Berreneche, Ángela Oyhandi, Fabian Viegas y Matilde Silva Pelossi. A Fabian Quintero, Ernesto Domenech y Ariel Simone.

A los espacios institucionales en los que he podido realizar esta labor. Al Centro de Investigaciones Etnográficas (CIE) de la UNSAM. A las autoridades de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, y del Departamento de Sociología de la UNLP, y del Centro de Estudios en Metodología de las Ciencias Sociales (CIMECS), y Centro de Estudios Socio Históricos (CISH), de esta misma institución. Al Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES). A la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNLP. A la Universidad Nacional de Quilmes y el Ministerio de Seguridad de la Nación y autoridades durante los años 2011 y 2012. Al Nucleo de Estudios da

Cidadania, Conflito e Violência Urbana (NECVU) de la Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), especialmente a Michel Misse, por todo el apoyo brindado durante mi visita a este lugar.

El trabajo también se ha enriquecido gracias a la participación de tesis y alumnos de diferentes cursos acerca de las relaciones sociales en las cárceles. Agradezco especialmente a Natalia Mayer y Tristán Basile con quienes pude compartir además otras instancias de trabajo.

A Juan Ignacio Piovani gracias a quien pude adquirir los conocimientos metodológicos necesarios para realizar un estudio etnográfico. Y a los compañeros de la cátedra Metodología de la Investigación Social II de la UNLP. A Rodolfo Iuliano por nuestras extensas conversaciones.

Realizar un trabajo sostenido requiere además de apoyo afectivo. Agradezco especialmente a mi familia por todo el apoyo y confianza que me han brindado a lo largo de todo mi proceso educativo. A mi papá, Roberto Galvani, mi mamá María Isabel Tinari, mis hermanos Gabriel y Vanina. A Milagros, Pilar y Sol. A mis tíos Pedro y Pina. A Pablo Rodríguez por abrirme las puertas de su casa en Buenos Aires, a Alejandra, Sergio y Martín por todo su afecto y apoyo en mis viajes entre Adelia María, Río Cuarto y La Plata.

A mis compañeros de la oficina de Estudios Sociales de la Dirección Provincial de Estadística, que tuvieron que soportar mis ansiedades y falta de tiempo. A Pichi, Marcia, Hilario, Carolina, Tamara y Edel.

Por la compañía de Tomás Bover en el spring final, y Mariana Vanini que nos ayudó a incorporar las energías calóricas necesarias.

A un Estado presente, gracias al cual pude complementar mis estudios y desarrollarme como docente e investigador. Especialmente al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y al Ministerio de Educación de la Nación.

Índice

Capítulo 1. Introducción.....	9
De noche todos los gatos son pardos.....	12
El salvaje policial: cultura policial, cultura institucional, cultura carcelaria, cultura profesional, cultura.....	15
Investigar una alteridad que es objeto de antipatía.....	26
No tan distintos.....	29
Familiarizarse con lo familiar.....	31
Accesos al campo y negociación de roles.....	35
La coexistencia de requisitos burocráticos y del trato personalizado en mi ingreso al campo.....	39
El lado oscuro de la luna.....	45
Estructura de la Tesis.....	48
Capítulo 2. Identidades y alteridades en el “ser” penitenciario.....	51
Militares, universitarios y Derechos Humanos: cómo se representaban a si mismos los miembros del SPB en el ámbito de la Escuela de Cadetes.....	54
“Ahí vienen los derechos humanos”.....	56
La sociedad civil en los rituales de la Escuela de Cadetes.....	59
La continuidad de los rituales de la Escuela de Cadetes con la vida cotidiana.....	61
La presencia de la sociedad civil.....	62
Los géneros corporales.....	69
Los rituales como representación de la institución.....	70
Desfiles, deportes, música y baile.....	72
“¿Usted piensa que nos gusta estar acá?” Las expectativas laborales: vocación versus pragmatismo.....	74
La especificidad del trabajo penitenciario: sus diferencias con otras fuerzas de seguridad.....	81
Capítulo 3. La relación con las reglas en la Escuela de Cadetes.....	88
Las jerarquías en la Escuela de Cadetes.....	90
Variaciones en los estilos de mando.....	92
El ejemplo del “versito”.....	92
La distancia jerárquica.....	101
Diferentes perfiles de los cadetes según el modo en que seguían las reglas.....	107
Diferentes exigencias según los años de cursada.....	108
Transgresiones permitidas y no permitidas.....	110
Los cambios en la Escuela de Cadetes.....	118
Del baile a la negociación.....	120
Reflexiones finales.....	126
Capítulo 4. Cuestión de “cintura”: la relación con las reglas en el ámbito laboral.....	128
La estructura formal: jerarquías, funciones y escalafones.....	130
Reglas, órdenes, resistencias y cintura.....	134
Lo individual, lo colectivo, y el orden institucional.....	140
Las “carpetas”.....	141
¿Por qué no todos sacan carpeta?.....	146
Nivel educativo y capital social.....	149
El trabajo en las oficinas: administrativos y profesionales.....	152

“Chupala”: entre administrativos y vigilantes.....	154
Comentarios finales.....	160
Capítulo 5. Las relaciones entre personal e internos: el orden negociado en las prisiones.....	162
Ubicando a un preso en un pabellón.....	164
El personal.....	165
Los internos.....	168
Las formas burocráticas.....	177
Conclusiones: negociación y crisis de autoridad.....	181
Capítulo 6. La noción de “respeto”: negociación, autoridad y violencia en la construcción de jerarquías y jerarquizaciones.....	183
Castigo, autoridad y obediencia.....	183
La noción de respeto.....	187
El respeto para los oficiales.....	189
El respeto para los suboficiales.....	190
Viejos, jóvenes y códigos.....	191
Sensación de falta de elementos para lograr obediencia y respeto.....	194
Cómo ganarse el respeto: autoridad, persuasión y violencia.....	195
“Ser” respetuoso: el lenguaje corporal como manifestación de respeto.....	198
El sentido común entre lo abstracto y lo concreto.....	200
Jerarquías y personas.....	202
Capítulo 7. El discurso de la resocialización y su apropiación por el personal penitenciario.....	205
El discurso de la resocialización.....	206
El etnógrafo en la producción del discurso.....	208
El curso de capacitación para suboficiales.....	212
Debate sobre la resocialización en el espacio áulico.....	213
La respuesta espontánea: “reinserción”.....	213
“Les preguntás la profesión y te dicen ‘delincuente’”.....	216
“¿Qué problema tenés con el control?”.....	221
Metiendo la pata: la lectura de los textos y los comentarios finales.....	224
Terminando la clase: “pero se pueden reinsertar”.....	225
Las expectativas del personal acerca de la resocialización de los internos.....	226
Capítulo 8. “El secreto de sus ojos.” Representaciones y expectativas acerca de los internos.....	229
El punto de vista del personal: verdaderas y falsas intenciones.....	232
Obediencia fingida: la “actuación” de los internos.....	234
Buenas y malas performances.....	236
<i>El secreto de sus ojos</i>	238
Particularizaciones, generalizaciones y formalidades.....	244
Matices: mala conducta con buenas intenciones.....	245
Conclusiones.....	246
Capítulo 9. Relaciones entre personal e internos en los distintos pabellones.....	249
Las distintas formas en que la institución clasifica y las respuestas por parte de los individuos.....	251
La autoridad en los distintos pabellones.....	254
Pabellones de población común.....	257
Autogestión y autodisciplina.....	264

Universitarios.....	265
Evangélicos.....	268
Obediencia y desobediencia en los distintos pabellones.....	270
Capítulo 10. Conclusiones.....	274
Las reglas y las jerarquías en las prácticas de los penitenciarios.....	277
La especificidad de las formas de obediencia y desobediencia: entre el fenómeno y la teoría.....	285
Bibliografía.....	292
Documentos consultados.....	299
Otras fuentes mencionadas.....	300

Capítulo 1. Introducción

En este trabajo abordaré algunos aspectos de la cultura del personal penitenciario, en particular del Servicio Penitenciario Bonaerense (SPB), tomando como eje principal lo concerniente a la relación que éstos tienen con las reglas. Para los miembros de las fuerzas de seguridad, la relación con las reglas resulta siempre un punto central y problemático, por ser estos los agentes del estado encargados de hacerlas cumplir, y habilitados ejercer el uso de la fuerza para estos fines.

En lo que respecta a este tema, las miradas suelen oscilar entre dos extremos. Los miembros de las fuerzas de seguridad pueden ser vistos como sujetos formados para obedecer órdenes de manera automática, como parte de un aparato burocrático y represivo que aplica la ley de manera inflexible y deshumanizada, como engranajes de un mecanismo implacable destinado a la represión (Goffman, 1991; Calveiro, 2010); o todo lo contrario, como personas que desobedecen las leyes y actúan según su propio arbitrio, ya sea mediante usos de la violencia o de hechos de corrupción (Daroqui, 2002; Martínez, 2002; Kaminsky, 2005; Suárez de Garay, 2006; Sain, 2008). En una posición más intermedia, los miembros de las fuerzas de seguridad pueden ser caracterizados como formados para obedecer automática e inflexiblemente las órdenes arbitrarias de sus superiores (Sirimarco, 2010b).

Arbitrariedad, discrecionalidad, pero también inflexibilidad o irreflexividad, son frecuentemente caracterizaciones adjudicadas al accionar de los miembros de las fuerzas de seguridad, en función de qué aspectos de sus prácticas se quieran destacar según el caso, por lo general con fines detractores. Si algo tienen en común todos estos calificativos, a pesar de referirse a atributos opuestos, es que todos tienen una connotación negativa. Así, se critica el accionar policial (con esta denominación frecuentemente se engloba a todas las fuerzas de seguridad), ya sea por hacer cumplir las reglas de manera totalmente inflexible, siendo meros ejecutantes, conformando el último eslabón del aparato represivo del estado; o muy por el contrario, por apartarse de las reglas, actuar según su arbitrio, y tener considerable autonomía respecto de las autoridades políticas.

En el primer caso, se los supone miembros de una organización represiva con fines racionales únicos y claramente establecidos, destinados a la coerción. La ley se

considera desigual, y aplicada por los poderosos a los más débiles. La aplicación inflexible de la ley es producto de algún tipo de racionalidad que tiene estos fines, y los miembros de las fuerzas de seguridad son sus ejecutantes. En el otro caso, las leyes se relacionan con la justicia y su cumplimiento con la democracia y la igualdad. Los límites entre legalidad e ilegalidad serían absolutamente claros y precisos. En cualquier circunstancia, lo que corresponde hacer es lo que marca la ley y los reglamentos, y apartarse de ellos es considerado indeseable, es un desvío.

Concediendo que cada una de estas miradas tiene algo de razón, puesto que las mencionadas son características fácilmente identificables en el accionar de los miembros de las fuerzas de seguridad, la pregunta es: ¿cómo pueden coexistir ambas formas de relacionarse con las reglas en el quehacer de las fuerzas de seguridad? ¿Cómo se puede ser reglamentarista y a la vez arbitrario? La respuesta es, seguramente, que el uso y manipulación de las reglas de los miembros de las fuerzas de seguridad (y en este aspecto, al igual que los miembros de cualquier organización), abarca un amplio abanico que incluye estos extremos, y también otros matices. Para comprender la relación con las reglas que tiene un determinado conjunto de personas, es preciso, en primer lugar, apartarse de cualquier tipo de mirada peyorativa acerca su accionar. No porque el accionar de las fuerzas de seguridad no merezca críticas o denuncias, sino porque para comprender es necesario poner nuestras valoraciones entre paréntesis.

Una mirada que denomino normativa, porque consiste en interpretar las acciones de los demás en función de cuánto se alejan o no de un corpus de reglas que quien interpreta considera correctas, no permite la comprensión. Términos como arbitrariedad, discrecionalidad o deshumanización, por más que son utilizados académicamente y permiten captar algunos aspectos del funcionamiento de las fuerzas de seguridad, parecen conllevar cierto sesgo valorativo negativo. Debido a esto, en lugar de utilizar alguno de estos términos como categoría analítica principal, preferiré el más general de “relación con las reglas”, que permite abarcar las diferentes formas en la que ésta se manifiesta, y es un punto de partida un poco más neutro en términos epistemológicos. Dejaré el resto de los términos mencionados para aludir a situaciones más específicas y contextualizadas, sobre todo cuando tengan sentido para los propios miembros de la organización que es objeto de este estudio, u otros actores sociales que intervienen en este ámbito.

Este abordaje supone un intento de interpretar las prácticas en su contexto, en lugar de juzgarlas según cuánto se acercan o no a lo que prescribe un conjunto

determinado de reglas formales, que por otra parte nunca son neutras, de modo tal que puedan establecerse como parámetro mediante el cual juzgar la conducta de los otros. Adoptar un punto de vista normativo es siempre asumir como propio el punto de vista de quien elaboró las normas. Un abordaje que intente evitar el etnocentrismo deberá también tomar cierta distancia analítica respecto de las reglas formales.

En lugar de interpretar las acciones de las personas en términos de cuánto debieran ajustarse o no a un conjunto de normas determinadas; en este trabajo intentaré comprender cómo funcionan efectivamente las reglas y cómo un determinado grupo de personas se relaciona con ellas, de un modo que no consiste solamente en su acatamiento o distanciamiento, sino que también supone una dosis de creatividad.

Incorporar la cuestión de la obediencia y la desobediencia dentro del concepto más amplio de relación con las reglas, a mi juicio supone también una mirada más abarcativa, en tanto evita los sesgos que pueden ser producidos al analizar solamente aquellas prácticas que implican arbitrariedad, o únicamente aquellas que conllevan despersonalización e inflexibilidad, e incluir además, las que no impliquen ni arbitrariedad, ni inflexibilidad.

Como explica Monjardet en su estudio sobre la policía francesa:

...que todo proceso de trabajo organizado necesita interpretación y adaptación a las reglas, llegado el caso organización y compromiso, y que no funciona nunca, pues, en conformidad perfecta con las normas que supuestamente la rigen, incluso cuando éstas no son contradictorias (2010: 43).

O, como sencillamente lo menciona Becker: “todos los grupos sociales establecen reglas y, en determinado momento y bajo ciertas circunstancias, intentan aplicarlas” (2010: 21). En este caso, invirtiendo la forma en que solemos entender la relación con las reglas, la pregunta no es por qué en algunas ocasiones se transgreden las reglas, sino inversamente, por qué a veces se acatan. Establece, entonces, que no hay ninguna relación automática, ni en principio debería haberla, entre las reglas y su seguimiento.

La tarea supone comprender estas relaciones en su diversidad, multiplicidad y complejidad, intentando evitar incurrir en explicaciones unidimensionales o monocausales. También, comprender qué significado le otorgan los propios miembros a estas relaciones: cuándo los miembros de la organización consideran que se incurre en arbitrariedad o inflexibilidad, y qué términos usan ellos mismos para caracterizar los diferentes modos de relacionarse con las reglas. Esto significa, a su vez, reponer las

discusiones, tensiones, diferencias y disputas al interior de la organización, que es una de las maneras de reponer la diversidad.

Propongo que en lugar de ser intrínsecamente obedientes o desobedientes, las personas a las que haremos referencia están posicionándose continuamente en relación con las reglas y tomando consideraciones acerca de sus modos de aplicación, poniendo en juego intereses, cálculos, expectativas y valores, siendo activas en esta relación. De este modo encontraremos que las diferentes maneras de obedecer y desobedecer tienen una lógica específica, y no son meramente producto de las influencias de una cultura, o de comportamientos sádicos impulsados por oscuras perversiones individuales. Cuando la obediencia y la desobediencia dejan de considerarse una respuesta automática, aparece entonces la pregunta de por qué y en qué circunstancias estas acciones ocurren. Más que demostrar que los penitenciarios no siempre obedecen (cosa que ya se da por descontado, porque la obediencia absoluta no se produce en ningún tipo de institución o relación social), intentaremos encontrar algunas explicaciones de por qué esto sucede.

Estas últimas consideraciones corresponden en términos generales a lo que se caracteriza como empresa etnográfica, entendida como un modo de investigar e interpretar la realidad social atendiendo a la diversidad y al punto de vista del actor como dos de sus rasgos más importantes. Y al uso de la observación participante como técnica privilegiada de elaboración de la evidencia empírica, ya que permite, entre otras cosas, observar *in situ* cómo las reglas son actualizadas y reproducidas, en escenarios de interacción concretos (Hernández, 2006).

En síntesis, en términos metodológicos el enfoque de este trabajo es el característico de lo que a grandes rasgos podemos definir como abordaje etnográfico, y en ese punto no constituye nada sustancialmente nuevo. En los inicios de la empresa antropológica, tal como fue definida por quienes hoy consideramos sus referentes clásicos, se encuentra la intención de crear una disciplina científica para superar las miradas etnocéntricas que diferentes actores sociales del mundo moderno tenían de ese Otro social y cultural. En este sentido, intento considerar a los miembros de las fuerzas de seguridad bajo estos mismos preceptos, ya que no veo por qué tengan que ser una excepción en este punto.

De noche todos los gatos son pardos

Mucho se ha hablado de las cárceles desde sus mismos inicios. Su constitución y proliferación en su forma moderna, intrínsecamente ligado al de los estados nación, ha sido objeto de preocupación de filósofos, juristas, políticos y científicos sociales. El interés ha consistido en investigar y reflexionar sobre la naturaleza del castigo en las sociedades modernas (Bergalli, 1983, 2003; Zaffaroni 1998; Garland, 1999; Daroqui, 2002; Rivera Beiras, 2004), o en la relación entre cárcel y estado (Foucault, 1989; Wacquant, 2000; Garland, 2001; Melossi y Pavarini, 2005), o entre cárcel y modo de producción capitalista (Rusche y Kirscheimer, 1984). Es decir, entre cárcel y procesos sociales o corrientes de pensamiento más generales. En la Argentina, la relación entre las cárceles y la constitución del estado moderno, ha sido desarrollada principalmente por la historia (Barreneche, 2001; Caimari, 2002, 2004).

Sin embargo, es escaso lo que se ha estudiado acerca de cómo se constituye la profesión penitenciaria, cómo se aprende, cómo es su trabajo, qué sucede dentro de las cárceles, cuáles son las relaciones sociales que allí se establecen, y qué características tienen. El aporte más importante en este sentido dentro de las ciencias sociales, debe remontarse al clásico trabajo de Sykes ([1958], 2007) sobre una prisión de máxima seguridad o al trabajo de Goffman ([1957] 1991) sobre lo que denomina “instituciones totales”. En Argentina, los escasos trabajos centrados en diferentes aspectos de las relaciones sociales dentro de las cárceles, se interesan principalmente en el punto de vista de los detenidos (Míguez, 2002, 2007, 2008; Algranti, 2011, 2012; Daroqui, Lopez y Cipriano, 2012, Brardinelli y Algranti, 2013; Ojeda, 2013a). En lo que respecta al punto de vista del personal penitenciario, contamos solamente con los trabajos de Kalinsky (2008) y Ojeda (2013b).

Hasta tal punto es escaso el material con el que contamos acerca de los servicios penitenciarios, que ni siquiera disponemos de un vocabulario preciso para referirnos a ellos, lo cual dificulta a veces la escritura. Hay una tendencia, ubicada en el sentido común, a confundir policía y servicio penitenciario, aunque ambos pertenezcan a organizaciones diferentes. Como la policía es más conocida por tener más presencia en las calles, por lo general se alude genéricamente con el término policía a los miembros de todas las fuerzas de seguridad.

En el ámbito académico, como la mayor parte de los estudios sobre fuerzas de seguridad tratan sobre la policía, el vocabulario teórico y analítico que se ha desarrollado hace alusión a esta institución. Incluso, cuando se hace referencia a las fuerzas de seguridad en general, se habla de “policía”. Así, por ejemplo, cuando se

quiere hacer referencia a la diferencia entre los miembros de las fuerzas de seguridad y los civiles, se habla de la distinción entre civiles y policías. No entre civiles y penitenciarios, o entre civiles y miembros de las fuerzas de seguridad. Este último término, tal como lo utilizan Galvani M, Mouzo y Ríos (2010), a mi entender resulta el más preciso para hacer referencia a las fuerzas de seguridad en general. Es decir, a todas aquellas organizaciones estatales encargadas de resolver conflictos internos mediante el uso de la fuerza o su amenaza, que poseen lo que Frederic (2008) denomina “funciones de policía”.

Tampoco resulta del todo cómodo el término “uniformados”, aunque también será utilizado en este trabajo. Por un lado, porque también incluiría a los miembros de las fuerzas armadas. Y, por otro lado, porque no todos los miembros de las fuerzas de seguridad, y sobre todo del servicio penitenciario, son uniformados.

Por otra parte, la mera sustitución del término policía por el de penitenciario tampoco resulta de lo más apropiado, en tanto dificulta el diálogo con los estudios sobre policía, y por otra parte suena disonante para nuestro sentido común (a nadie le sonaría armónico hablar de civiles y penitenciarios en lugar de civiles y policías).

Sin embargo, muchos de los conceptos desarrollados en los estudios sobre policía resultan de utilidad para analizar también otras fuerzas de seguridad. Así, por no contar con conceptos más específicos, términos como “cultura policial” serán utilizados para referirnos también a los penitenciarios, aunque sin perder de vista que éstos tienen su especificidad.

En síntesis, la gran diferencia en términos cuantitativos entre la producción académica sobre policía (sobre todo en años recientes), respecto de la producción sobre penitenciarios hace que resulte inevitable -pero no por ello menos interesante- una primera aproximación al estudio del servicio penitenciario como uno de los organismos estatales encargados del uso de la fuerza, a través de los estudios sobre la policía.

Debido a este estado del campo, el abordaje necesariamente estará en diálogo con estos estudios. Diálogo que puede ser fructífero, por un lado, para encontrar características comunes de las fuerzas de seguridad, pero también para encontrar, por contraste, las diferencias y especificidades del servicio penitenciario. Es decir, la comparación no estará destinada principalmente a contrastar los resultados o la información, sino a identificar herramientas analíticas comunes a ambos objetos, policía y servicio penitenciario. Así, ante la falta de trabajos más específicos, los trabajos sobre las fuerzas policiales aportarán algunas perspectivas interesantes.

Además, la comparación no se limitará a otras fuerzas de seguridad, sino que también, por lo menos someramente, intentaré considerar otro tipo de organizaciones. El propósito será intentar superar algunos prejuicios. Cuando definimos según ciertas características negativas a las fuerzas de seguridad, es interesante el ejercicio de pensar si esas mismas características (por caso opacidad o alejamiento de las reglas) no se encuentran también, más allá del grado o del modo, en las organizaciones a las que cada uno de nosotros pertenecemos. El ejercicio no pretende tener efectos relativistas (proponer que no podemos emitir juicios de valor sobre los otros), ni homogeneizantes (considerar que todas las organizaciones son iguales), sino heurísticos. Para que, en todo caso, en las instancias en las que tengamos la necesidad de emitir juicios de valor, que por lo menos éstos sean más ajustados a la realidad. El propósito no es desatender a la especificidad del trabajo de las fuerzas de seguridad y del servicio penitenciario, sino evitar señalar como específico, aquello que no lo es.

En síntesis, intentaré, en términos metodológicos, realizar un uso metódico de la duda, aunque más no sea para finalmente volver a confirmar algunas representaciones vigentes sobre estas fuerzas de seguridad, pero sobre bases que intentarán ser más sólidas, al ser sometidas a indagación empírica.

El salvaje policial: cultura policial, cultura institucional, cultura carcelaria, cultura profesional, cultura

...al salvaje se le convirtió, no sólo en un modelo de ciudadano cumplidor de la ley, sino que se tomó como axioma que, al someterse a todas las reglas y limitaciones de su tribu, el salvaje no hace más que seguir la tendencia natural de sus propios impulsos; que de esta manera, por así decirlo, se desliza fácilmente por la línea de menor resistencia. El salvaje —según el veredicto actual de competentes antropólogos— siente una reverencia profunda por la tradición y las costumbres, así como muestra una sumisión automática a sus mandatos. Los obedece "como un esclavo", "ciegamente", "espontáneamente", debido a su "inercia mental" combinada con el miedo a la opinión pública o a un castigo sobrenatural; o también por el sentimiento, o hasta instinto, de grupo, que todo lo penetra.

Malinowski, *Crimen y costumbre en la sociedad salvaje* (21-22)

Recientemente se ha debatido tanto en el campo académico como en el político, acerca de la especificidad del trabajo policial y de las fuerzas de seguridad. Como se desarrollará a continuación, más allá de la diversidad de puntos de vista, los autores coinciden en que se trata de una profesión que tiene características que la diferencian

sustancialmente de otras. Principalmente: 1) que genera una fuerte identidad en sus miembros; 2) la institución inculca en sus miembros cierta moralidad, que genera sentido a la gran dedicación y esfuerzo que les exige de su parte, y contribuye a que se sientan moralmente diferentes del resto; 3) que la condición de portar armas y ser los encargados de hacer uso efectivo de la fuerza pública, le imprime características particulares; y 4) por los modos en que los miembros de la institución se socializan, tanto en sus instancias de formación como en los lugares de trabajo. De modo que estas profesiones constituyen sujetos sociales que se diferencian del resto en algunos aspectos ostensibles. Las diferencias radican en los modos en que se conceptualiza esta actividad, y en cómo es considerada esta especificidad del trabajo policial. Si constituye sujetos radicalmente diferentes del resto de la sociedad, o si se trata de un trabajo que tiene importantes características específicas, pero no constituye sujetos en esencia diferentes.

Las caracterizaciones que enfatizan en mayor medida las diferencias, hacen alusión a una supuesta cultura policial, particular y característica de los miembros de esta institución (Frederic, Galvani M, Garriga y Renoldi, 2013), concepto que se hace extensible cuando lo requiere el caso, a las demás fuerzas de seguridad.

Al hablar de cultural policial se hace referencia principalmente a que la institución goza de gran autonomía, y que es refractaria a cualquier intento de cambio que pueda provenir del exterior, sobre todo aquellos que tienen un propósito democratizante. De modo que algunos autores la han caracterizado como “cerrada” (Kaminsky, 2005; Sozzo, 2005; Arslanian, 2008). Haciendo referencia explícita o no al concepto de cultura, otros autores han destacado ciertas características exclusivas como la violencia y la corrupción, que teñirían todas las prácticas de la institución y de sus miembros (Tiscornia, 2004; Martínez, 2002; Sain, 2002; Suárez de Garay, 2006).

Leyendo el citado fragmento de Malinowski, me resultó sorprendente la gran semejanza entre su mencionada caracterización –que él critica- de los “salvajes”, y estas caracterizaciones sobre los policías: impulsividad, espontaneísmo (obediencia ciega e irreflexiva), inercia, reverencia por la tradición y las costumbres (cultura institucional “cerrada”), producto de un sentimiento de grupo (espíritu de cuerpo). Entonces, me pregunto si lo que nos conduce a estas consideraciones no es el escaso conocimiento del que disponemos sobre estas instituciones. Quizás, parte de lo que se considera oscuro, producto de las irresistibles fuerzas de una cultura cerrada (y por cerrada, inaccesible e incomprensible), o de misteriosos instintos individuales, deje de serlo a la luz de una mayor acumulación de conocimiento sobre el tema.

Mientras tanto, al tratar la temática, se ha tendido a caracterizar bajo el paraguas del término “cultura” a todo aquello que resulta incomprensible, que no se puede explicar, que se aparta de las reglas, que se aparta de las expectativas de las autoridades políticas. En algunos casos, este término ha sido utilizado como categoría residual para englobar todo aquello que resulta negativo acerca del funcionamiento de estas fuerzas y del accionar de sus miembros, de acuerdo a los valores de quien lo enuncia. O incomprensible, en tanto se aleja de las normas y leyes. Nada más lejano de un concepto antropológico de cultura, que supone una dimensión, una manera de entender analíticamente, distintos aspectos de la totalidad de la vida social. Algo que por supuesto puede ser comprendido, utilizando los métodos adecuados.

La conformación y reproducción de esta cultura cerrada y refractaria es situada, según el caso, en los lugares de trabajo o en los institutos de formación. En el primer caso, la conformación de esta cultura caracterizada como cerrada, violenta y arbitraria, transmitida en los lugares de trabajo, es atribuida al pasado militar de las fuerzas de seguridad en Argentina (Frederic, 2008). Lo cual, por efecto de inercia institucional, se seguiría reproduciendo en democracia. Las antiguas prácticas, violentas y represivas, serían transmitidas desde los miembros más antiguos a los más nuevos. Como advierte Kaminsky (2005), a pesar de que se produjeron reformas en la capacitación de sus miembros o en algunos reglamentos, éstas no tendrían correlato en las prácticas laborales. Sin embargo, aquellas características que se mencionan como los principales componentes de esta cultura policial –sobre todo los ilegalismos relacionados con abusos de la fuerza, o su carácter militarizado- son más o menos las mismas que mencionan otros autores que investigaron fuerzas policiales de países donde no hubo dictaduras militares recientes (Prenzler, 1997; Batitucci, 2010).

En síntesis, en estos casos se recurre a la cultura como explicación en última instancia del mal funcionamiento de la institución. Se apela a este concepto para caracterizar a aquellos aspectos reproductivos y recursivos de las prácticas. Así se va configurando una idea de la cultura (policial) como lo inmutable y resistente al cambio. También, por estar identificada como lo que se diferencia de los reglamentos, se asocia a lo ilegal y a lo arbitrario. Estas miradas no tienen en cuenta que los reglamentos y sus usos también forman parte de la cultura. Y, en todo caso, lo que es necesario comprender es su uso o manipulación y sus significados.

El servicio penitenciario, además, tiene una característica específica, relacionada con la particularidad de su ámbito de trabajo por excelencia: la cárcel. Esta

especificidad ha sido abordada sobre todo por autores brasileños, donde hay un mayor desarrollo de estudios empíricos sobre cárceles y servicios penitenciarios. Aquí los trabajos parten del clásico texto de Sykes (2007 [1958]), *Society of captives* (*La sociedad de los cautivos*), que ha sido traducido al portugués, pero no al castellano. La tesis, cercana a las denominadas teorías del etiquetamiento, es que pese a que personal e internos están en lados opuestos de las rejas, las condiciones impuestas por el encierro - entre ellas la exposición a una interacción diaria y cotidiana- daría como resultado la conformación de ciertos códigos comunes entre sí, que además serían totalmente diferentes y contrarios a los de la sociedad libre (es decir, el resto de la sociedad). De acuerdo a esta mirada, para poder desenvolverse y sobrevivir en estos establecimientos, tanto internos como penitenciarios deben incorporar y desenvolverse cada vez en mayor medida según estos códigos diferentes, que están sobre todo asociados con la ilegalidad.

Tendríamos, entonces, una cultura (cultura institucional, cultura carcelaria) que sería compartida entre personal e internos, y que sería diferente a la del resto de la sociedad (Bode de Moraes, 2005; Moraes de Castro, 2008; Lourenço, 2010). Esa diferencia consistiría principalmente en un alejamiento de las reglas de la sociedad libre, que por oposición debemos suponer que estarían revestidas de legalidad. Nuevamente hay una asociación de la cultura de los miembros de esta fuerza de seguridad, con lo ilegal. Y, además, una diferenciación demasiado taxativa de los ámbitos donde lo legal y lo ilegal se ubican, como si los límites entre una cosa y otra siempre fueran claros y bien definidos.

Por otra parte, otros trabajos identifican ciertos aspectos centrales de la conformación del sujeto policial en los institutos de formación, donde los aprendices (los “cadetes”) están sometidos a una disciplina estricta. Esta sería una característica compartida por los aprendices de todas las fuerzas de seguridad, e incluso con miembros de las fuerzas armadas (Badaró, 2009), cuyas escuelas, más allá de los contenidos específicos de cada una, tienen un funcionamiento similar.

En Argentina, los estudios sobre los institutos de formación de los miembros de las fuerzas de seguridad se centran por un lado en cómo una persona que ingresa a la institución (que proviene de la “sociedad civil”) se convierte en un miembro, a través de qué mecanismos, y cuáles son sus implicancias. Así, se revelan ciertos aspectos centrales de la institución, que son los que deben ser aprendidos por los cadetes, y que no necesariamente se transmiten mediante los conocimientos enseñados en instancias formales y explícitas.

En estos estudios, con distintos gradientes, se enfatiza la diferencia y la separación de estas personas, del resto de la sociedad, que aquí está caracterizada en términos de sociedad civil, por oposición a la sociedad de los uniformados. Algunos estudios enfatizan la disciplina y el entrenamiento corporal para construir una identidad (Sirimarco, 2005, 2010b), o una subjetividad particular (Mouzo, 2012). El efecto del paso por los institutos sería una transformación de la subjetividad o la identidad, que supondría el pasaje de ser civil, a ser policía o penitenciario.

Por su parte (Melotto, 2012) observando algunos rituales institucionales, analiza cómo la institución construye un sentimiento de pertenencia, sobre todo a través de las nociones de vocación o espíritu de cuerpo. Otros trabajos destacan que el aspecto central de la construcción de estas subjetividades es la conformación de una moralidad (Galvani y Garriga, 2015), o ética (Hathazy, 2010). Badaró (2009) destaca además que en la transmisión de estas moralidades se ofrece a los cursantes nuevos criterios –acordes a los de la institución- para evaluar personas, acciones, espacios y gustos estéticos, conformando una cosmología.

Otro grupo de trabajos acerca de los institutos de formación, se centra en cómo son transmitidos los saberes que se enseñan, y qué características tienen (Galvani, 2006; Ugolini, 2010; Frederic, 2013). Adicionalmente, producto de transformaciones que desde mediados de la década de los '90 vienen sufriendo estas instituciones, los autores identifican la incorporación de prácticas y dinámicas propias de la universidad, lo cual implica también un acercamiento con el mundo civil, y genera debates internos. Un proceso similar encuentra Badaró (2009), en el Colegio Militar de la Nación. Estos estudios enfatizan que la profesión policial se construye mediante un “saber hacer” (Frederic, 2013) que incluye conocimientos no explícitos, y mediante un aprendizaje que se prolonga en el ámbito laboral. Por eso estos estudios se complementan con otros que indagan acerca del aprendizaje de ciertas prácticas y saberes (como el denominado “olfato policial”), en el lugar de trabajo (Bover, 2013; Lorenz, 2013).

Lo que tienen en común los trabajos acerca de los institutos de formación, es que identifican que los saberes propios de policías, penitenciarios y militares se construyen principalmente en instancias no explícitas, ya sea a través del entrenamiento del cuerpo, de rituales, o de la transmisión que de manera informal los miembros más antiguos realizan sobre los nuevos.

En el fondo de esta cuestión se encuentra el debate sobre la capacidad de las instituciones para transformar las subjetividades. En el clásico abordaje de Goffman

(1991), a las instituciones totales se les atribuye la generación de una total ruptura con el exterior, de modo que en su interior se produce una cultura institucional particular. Los penitenciarios, a lo largo de su formación y de su trayectoria laboral, formarían parte de dos instituciones totales. En su lugar de trabajo, la cárcel, en el rol de personal. Pero además, sobre todo los oficiales, en sus instancias de formación serían también internos en las escuelas, que hasta hace muy poco tiempo tenían carácter de internado.¹

Que las instituciones construyen o producen algún cambio en las subjetividades, parece algo indiscutible. Ahora bien, los debates que proponen los trabajos mencionados, nos permiten realizar ciertas preguntas: ¿esos cambios necesariamente son radicales e irreversibles? ¿Necesariamente tienen que manifestarse en total discontinuidad con lo que el sujeto era previamente a su ingreso en estas instituciones? Sostener una posición extrema, dejaría, a mi entender, muchas cuestiones sin resolver.

Una de ellas es si estas instituciones son tan cerradas al punto que la persona que ingresa deja de pertenecer por completo a cualquier otra institución (y en ese sentido serían totales), y constituye su subjetividad teniendo como referencia exclusiva a dicha institución. Como explican Brardinelli y Algranti: “la subjetividad no es ni más ni menos que el punto de intersección, el cruce, entre las distintas posiciones que reúnen – combinan, jerarquizan y sintetizan- las personas en la vida cotidiana” (2013: 207). De manera similar, refiriéndose a la identidad de los policías, Frederic (2008) señala que ésta se constituye en relación con otros actores sociales.

El penitenciario, además es miembro de una familia, vecino, transitó por la escolaridad, es consumidor de medios de comunicación, de música y de literatura. ¿Acaso todas estas influencias quedan absolutamente neutralizadas por efecto de la institución policial o penitenciaria? Como sugieren algunos autores, las trayectorias biográficas previas de las personas que ingresan a una institución total, tienen alguna incidencia sobre el recorrido que realicen dentro de ellas (Ludueña, 2000; Suárez de Garay, 2005).

Por otro lado, ¿son las instituciones totales las más efectivas para transformar la subjetividad, o lo son las que intervienen en períodos más tempranos de la vida? En

¹ En los últimos años hay una tendencia a suprimir o minimizar los internados, tanto en las fuerzas de seguridad nacionales como provinciales. En el SPB se suprimió en su totalidad en el año 2006. Por lo tanto algunas posibles diferencias con trabajos realizados previamente, como los de Sirimarco (2005, 2010b), en parte es una diferencia de perspectiva, pero en parte también se debe a que efectivamente en años anteriores, la disciplina y el carácter militarizado de estos institutos, eran más marcados. El objeto mismo ha sufrido algunos cambios en los años recientes, y a eso se deben también algunas diferencias encontradas.

términos de su capacidad para transformar las subjetividades, ¿son necesariamente tan diferentes, o mucho más efectivas las instituciones totales que las demás instituciones? También nos podemos realizar algunas preguntas adicionales en relación con la supuesta uniformidad de esas transformaciones: ¿las instituciones (totales o no) revisten de una coherencia tal que transforman las subjetividades en una única dirección? ¿O puede haber, por parte de los sujetos, diversas trayectorias posibles? Los trabajos mencionados confirman que existe un encuadramiento por parte de estas instituciones, de las experiencias de las personas que ingresan en ellas. No obstante, como también algunos de estos trabajos sugieren, existe entre los miembros de estas instituciones, cierta diversidad.

Y por último, también cabe considerar, como sugieren otros trabajos recientes (Míguez, 2002; Da Cunha, 2005; Núñez Vega, 2007) si no puede suceder, también, que las instituciones sean en parte transformadas en función de la población que reciben. Es decir, si a la vez que las instituciones construyen subjetividades, también las subjetividades construyen instituciones.

Teniendo en cuenta todas estas consideraciones, evitaré considerar a los miembros de las fuerzas de seguridad en términos de alteridad radical e insalvable respecto del resto de la sociedad, que a su vez, respecto de ellos, sería pensada como homogénea. Esta alteridad, si bien en parte es percibida de esta manera por los miembros de las fuerzas de seguridad, en buena medida también es producto de un artefacto teórico, como se evidencia en una cierta imprecisión en el uso del concepto de “civil” o “sociedad civil”.

Así como es difícil encontrar términos para hablar de los penitenciarios, la misma dificultad aparece para hablar de los “civiles”, por resultar este término demasiado impreciso, al utilizarse siempre como categoría residual para aludir a lo que no es aquello a lo que hacemos referencia según cuál sea la fuerza armada del estado a la que se esté haciendo referencia.

Usamos el término “civiles” o “sociedad civil” para referirnos a todo lo que no es parte de la policía, sumado además a todas las imprecisiones que esto conlleva cuando se trata de otras fuerzas de seguridad. Pero además, también distinguimos a los civiles, de los miembros de las fuerzas armadas. Debido a lo cual, si la distinción es entre civiles y policías, ¿cuál sería el lugar de los militares? ¿O se supone que policías y militares son lo mismo? Si éste fuera el caso, identificar policías y civiles como uniformados y no uniformados respectivamente, también tiene sus dificultades, como ha

sido mencionado. Por último, también se usa el término sociedad civil, para aludir a todo lo que no pertenece al estado o a la denominada sociedad política, que tampoco son lo mismo.

Este término, además de ser una categoría residual, es relacional y dicotómico. Relacional porque siempre lo que se denomina en cada caso sociedad civil, tiene sentido exclusivamente en relación con aquello que no lo es (no es necesario, por ejemplo, definir a la sociedad civil, o al resto de la sociedad, para definir a la profesión de panadero). Dicotómico, porque no admite otras categorías.

Estas dicotomías sugieren que cuando se alude a los que no son “civiles”, se hace referencia a una categoría diferencial de personas, diferentes de todos los demás (no hablamos, por ejemplo, de carpinteros y civiles, ni siquiera de carpinteros y no carpinteros). Diferencia que suele suponer también una jerarquización, donde los uniformados, o la sociedad política, o el estado, se encuentran en una posición jerárquicamente superior a la sociedad civil. Esta superioridad a veces está sustentada en relaciones legítimas de autoridad, y en algunas ocasiones también, en un sentimiento de superioridad moral.

Consecuentemente, entonces, es un concepto homogeneizante. Considera idéntico a todo aquello que no pertenezca a una fuerza de seguridad o a las fuerzas armadas. Como han demostrado para el caso de la policía, autores como Kant de Lima (1995), Barrera (2013) o Bianciotto (2013), los miembros de esta fuerza se relacionan de manera diferente con distintos sectores de la sociedad. Lo mismo ocurre, como intentaré demostrar, para el caso de los penitenciarios, para quienes lo que llamamos sociedad civil no es algo homogéneo. Ni siquiera lo son quienes están detenidos en las unidades penitenciarias.

En algunos casos, sobre todo cuando se trata de los uniformados, por ser parte del aparato represivo del estado, también se piensa a esta relación en términos antagónicos. Es decir que habría una relación antagónica, y mediada por la violencia, entre los uniformados y la sociedad civil entendida como un conjunto homogéneo.

Por último, es un concepto que, por ser relacional, es relativo. Solamente tiene sentido desde el punto de vista de su opuesto. Por ejemplo, la distinción entre civiles y policías adopta el punto de vista de la policía, puesto que no tiene sentido si no es en referencia a ella. Por eso es un concepto que, por lo menos utilizado para hacer investigación empírica, difícilmente pueda revestir cierto grado de objetividad, a menos

que sea considerado como una categoría émica. Porque su definición supone el punto de vista de otro.

Ahora bien, ¿cuál es el origen de esta dicotomía, y los discursos y prácticas que la alimentan? ¿Son los propios miembros de las organizaciones consideradas no civiles los que se piensan de esta manera, o son los otros, los autodenominados civiles, quienes los caracterizan de ese modo? ¿Se representan a sí mismos como una suerte de seres diferentes, o ésta es una representación que se hace de ellos desde otros lugares, externos a estas instituciones?

Esta diferencia es atribuida por lo general a sus propios miembros. Es decir, se les atribuye que ellos se piensan a sí mismos y al resto de la sociedad en términos de esa diferencia. Hay, efectivamente, un discurso institucional donde se enfatiza cierta ruptura del agente en formación, con su pasado, a partir de que ingresa a las instituciones policiales (Melotto, 2012; Galvani y Garriga, 2015). Sin embargo, habría que tomar en cuenta cuánto las mismas investigaciones sobredimensionan estas diferencias, produciendo un efecto de teoría, donde se les atribuye a la institución el origen de esas distinciones, para luego criticarlas.

En lo que atañe específicamente a la relación con las reglas, otra dificultad surge de estudiar por separado los ámbitos de formación y de trabajo. Así, según como se la mire, la cultura de los penitenciarios sería cerrada en sí misma en las instancias de formación (aspecto que comparten con los policías), o compartida con los internos de las cárceles, en su ámbito de trabajo.

Comparando lo que se señala como las principales características de los lugares de trabajo y de los institutos de formación, parece contradictorio que en un caso la cultura policial está asociada con la desobediencia de las leyes y reglas, y en el otro, las principales características serían la disciplina y la obediencia irreflexiva a las órdenes.

Además, de acuerdo a estos enfoques, en su trayectoria institucional, los miembros de las fuerzas de seguridad pasarían de un total apego a un total desapego por las reglas. Serían disciplinados y obedientes dentro de los institutos de formación, y pasarían a ser indisciplinados y desobedientes cuando se encuentran en su lugar de trabajo. ¿Es que en los pocos meses que dura la transición desde los institutos de formación al ámbito de trabajo, los penitenciarios pasarían de ser portadores de una cultura cerrada y refractaria, a ser portadores de otra cultura cerrada y refractaria? Es algo que han advertido los reformadores políticos y algunos académicos (Kaminsky, 2005; Arslanian, 2008), pero sin encontrar explicaciones de las causas de semejante

discontinuidad, además de advertir que cambiando la formación y los reglamentos, no se modifican necesariamente las prácticas laborales. Frederic (2008) sugiere que tal vez la causa de que algunas prácticas policiales no han cambiado según las expectativas de los reformadores políticos, no se deba a una supuesta cultura policial cerrada, sino a que las políticas pudieron no haber sido las más acertadas.

En lo que respecta a la cuestión de la obediencia, la postura de Sirimarco (2010b), reviste mayor complejidad. Podemos considerar a partir de su planteo, que los policías serían absolutamente obedientes de las órdenes de sus superiores, aún cuando éstas sean arbitrarias y se alejen de la normas. Es decir que puede haber obediencia automática a órdenes arbitrarias. Pero esto nos lleva a una petición de principios. Si todos obedecen ciegamente a los superiores, ¿quién es el superior que decide entonces apartarse de las reglas y ser desobediente? En última instancia, tiene que haber algún superior que, aunque haya sido formado para obedecer, en algún momento haya decidido no hacerlo. El origen de esa desobediencia o este alejamiento de las reglas, queda así sin explicar.

A mi entender, estas diferencias en apariencia tan insalvables entre lo que sucede en las escuelas y en los lugares de trabajo, se representan de esa manera porque los diferentes estudios han abordado alternativamente o los institutos de formación, o los lugares de trabajo, y nunca ambas cosas en simultáneo. Frederic et. al. (2014), en su estudio sobre la Policía Federal Argentina -tal vez el único que aborda los dos ámbitos- muestran que por un lado la profesión policial se construye en los lugares de trabajo, a través de la experiencia, pero por otro lado, que en años recientes los institutos de formación han ido adaptando sus actividades para que la capacitación de los futuros agentes se parezca más al futuro trabajo. El presente trabajo se propone por lo tanto abordar las diferencias y continuidades entre las instancias de formación y las de trabajo, para tener una mirada más completa en lo que respecta a la relación con las reglas.

En este sentido, siguiendo la propuesta de Monjardet, consideraré en primer lugar a la actividad penitenciaria como un trabajo, y al Servicio Penitenciario como una organización, entendida según el punto de vista de la sociología de las organizaciones. Es decir, como una forma de organizar el trabajo colectivo, de acuerdo a determinados fines (Monjardet, 2010). En este sentido, la profesión requiere de ciertos saberes técnicos específicos que define como “cultura profesional”. A partir de aquí, todo lo que pueda caracterizarse como cultura tendrá su explicación, en primera instancia, en

términos de formas de organización de trabajo colectivo, y de valores que se generan a partir de ello, en lugar de tomar como dimensiones excluyentes de estas organizaciones a la corrupción y la violencia.

De todos modos, cabe considerar que ciertamente no se trata de una profesión cualquiera. Los trabajos que realizan los uniformados tienen ciertas características específicas y diferenciales del resto, porque son los encargados de hacer uso legítimo de la fuerza estatal.

Dos características fundamentales los distinguen. Por un lado, que al igual que en algunos otros trabajos estatales (bomberos, médicos que trabajan en establecimientos públicos), la organización y sus trabajadores consideran a esta actividad como un “servicio”, que supone vocación y sacrificio (Frederic, 2008). También, al igual que otros profesionales como los médicos y los sacerdotes, son identificados todo el tiempo con su profesión, y tienen obligaciones producto de ella aún fuera de los horarios y lugares de trabajo. Lo cual hace que la institución insuma gran parte de sus horas, y que imprima una identidad muy fuerte en sus miembros. En el caso de las fuerzas de seguridad, esta condición está institucionalizada con la figura del “estado” (estado policial o estado penitenciario, según el caso), que cada miembro adquiere cuando ingresa a la fuerza (Galvani, M., 2007). Esta condición supone que el agente debe intervenir en calidad de tal cada vez que la situación lo requiera, en todo momento y lugar.

La otra característica, que la distingue de las demás profesiones, aún de las que también se consideran servicios, es el hecho de portar armas y de ser quienes están autorizados para el uso de la fuerza estatal (Galvani, M., 2007). En función de esta condición también poseen un estatus diferente como trabajadores. Por ejemplo, en este sentido, la posibilidad de agremiación o no de los miembros de las fuerzas de seguridad y fuerzas armadas es siempre materia de debate, y aún en los países donde los miembros de estas fuerzas se pueden agremiar, tienen algunas restricciones en cuanto a su libertad de protesta y a las formas de canalizar demandas. Es común que aún en los países donde está permitido su agremiación, se encuentre restringido el derecho a huelga. Ahora bien, la presencia de todos estos debates en la sociedad –y que ciertamente, no son de fácil resolución y merecen ser tratados con profundidad- refleja que no solamente los miembros de las fuerzas de seguridad se perciben diferentes en función del trabajo que realizan o la institución a la que pertenecen. También es el resto de la sociedad quien así los considera.

No obstante, reconociendo que los miembros de las fuerzas de seguridad, en tanto trabajadores, tienen estas características específicas, no serán considerados en términos de diferencia radical, insalvable y antagónica con el resto de la sociedad. Porque, como decíamos previamente, y seguiré desarrollando a continuación, también comparten muchos espacios con quienes no pertenecen a la fuerza, y la identidad de estas personas, si bien está marcada fuertemente por la institución a la que pertenecen, de ninguna manera se puede reducir a ella.

Investigar una alteridad que es objeto de antipatía

A pesar de que en las ciencias sociales ha sido ampliamente superada una mirada esencialista que considere a las sociedades, culturas o identidades como entidades discretas e inmutables, se recurre todavía a este tipo de enfoque en gran parte de los estudios sobre fuerzas de seguridad, cuyos miembros suelen ser presentados como personas radicalmente diferentes del resto.

Sin embargo, sin desconocer que el personal de las fuerzas de seguridad atraviesa procesos de formación y socialización particulares, y que posee una profesión que les imprime una identidad de manera muy fuerte, no encuentro por qué los uniformados tengan que ser la única excepción en lo que respecta a la manera en que entendemos actualmente a la cultura y la identidad. Como si fuera la característica distintiva de estos grupos profesionales, tener una identidad o cultura totalmente cerradas en sí mismas, a contramano de lo que en la actualidad definimos como tales cosas.

Uno de los principales propósitos de la empresa etnográfica, ha sido ofrecer una mediación, un diálogo, y de esta manera un acercamiento, entre una cultura otra, y la del propio investigador. En la antropología clásica, con el modelo del antropólogo viajero que se trasladaba a tierras lejanas, esta mediación tenía dos aspectos. Uno, el del diálogo entre conceptos teóricos (propios de la disciplina antropológica o más ampliamente de las ciencias sociales, pero no necesariamente compartidos o conocidos por el resto de la sociedad), y la evidencia empírica, que surge del registro de las nociones y prácticas nativas. Pero también, el diálogo se establece en términos más generales entre la cultura del investigador no ya como investigador, sino como miembro de una sociedad; y la cultura de ese Otro a quien investiga. Además de permitir conocer a un Otro, este

abordaje permite comprender mejor la sociedad a la que el propio investigador pertenece, porque permite desnaturalizar, por contraste, algunas de sus prácticas y creencias.

Pero cuando el antropólogo investigador se vuelca al estudio de su propia sociedad, aún en instituciones o porciones de esa sociedad que le son ajenas, la cuestión se complejiza. ¿Hasta qué punto miembros de nuestra misma sociedad, en este caso los penitenciarios, son para nosotros un Otro?

Lo cierto es que, la visión académica acerca de los miembros de las fuerzas de seguridad, no ha seguido por lo general (permítaseme por el momento este tipo de generalizaciones, que luego serán matizadas a lo largo del trabajo) la propuesta antropológica de diálogo o mediación. Los uniformados, son en general pensados en términos de distancia, exotismo y rechazo. Pero no en términos de una distancia analítica, necesaria para cualquier proceso de investigación que debe prescindir de una mirada etnocéntrica. Sino en términos de distancia social. Son representados en términos de un otro, muy diferente a el grupo o los grupos de pertenencia de los científicos sociales, y como un otro antagónico. Son exotizados.

Este distanciamiento no es caprichoso ni carente de motivos y, como señala Frederic (2008), tiene raíces en nuestra historia reciente. Las fuerzas armadas y fuerzas de seguridad, a lo largo del siglo XX han sido el brazo ejecutor de gobiernos dictatoriales que han ejercido el terrorismo de estado, reprimido y perseguido a diversos actores sociales. Muchos investigadores actuales, han sido perseguidos por estas fuerzas.

Este distanciamiento y aversión a veces también se hace extensivo al investigador de estos temas. Mi trabajo con el servicio penitenciario, sobre todo en sus inicios, me condujo a tener ciertas discusiones con algunos colegas del ámbito académico, sobre todo porque en función de mi investigación, tendían a identificarme con aquellos a quien estaba investigando. Para brindar un ejemplo de los más elocuentes, cada vez que me cortaba el pelo, recibía ineluctablemente algún comentario, un poco en broma, un poco en serio, del estilo de “ya te estás volviendo cana”. Sin embargo, no escuché que a nadie que estudie, por mencionar un tema cualquiera, a los pobres, le señalaran que se está convirtiendo en pobre o expresaran su preocupación acerca de ello.

Los señalamientos de los que solía ser objeto eran esperables teniendo en cuenta que los miembros de las fuerzas de seguridad son considerados indeseables por quienes

participan del ámbito académico. Están asociados –no sin motivos- con la violencia, la represión, la coerción, y la corrupción. La preocupación por la posibilidad de que un colega se pueda convertir en miembro de una fuerza de seguridad, es en este sentido una preocupación moral. Convertirse en pobre no sería objeto de este tipo de preocupaciones, mientras que sí lo sería convertirse en policía o penitenciario, porque respecto de los primeros tiende a haber empatía, y respecto de los segundos, aversión.

Por otra parte, como se mencionó anteriormente, se trata de instituciones que son habitualmente entendidas como transformadoras de la subjetividad, ejerciendo una disciplina que conduce a una modificación de las costumbres de los sujetos. En este sentido también se puede interpretar el temor a la transformación. También en este trabajo me ocuparé de discutir con esta idea.

Pero el temor de una “conversión” desnuda además el supuesto de que somos muy diferentes, de modo que para ser como el otro, hay que atravesar por un proceso de transformación. Cuando la conversión está bajo sospecha, hay un cuestionamiento que se centra en la identidad. Convertirse es cambiar de identidad y de grupo de pertenencia. Es pasar a ser de los otros.

Sin embargo, también significa que, aunque tenga que ser mediado por ciertos procesos, el pasaje es considerado posible. En ese sentido, el hecho de que no exista el temor de que nos podamos convertir en pobres si investigamos la pobreza, tal vez revele que no avizoramos la posibilidad de esa conversión. Quizás, a la vez que construimos al otro penitenciario (policía, miembro de una fuerza de seguridad) en términos de distancia y exotismo, pensamos en el fondo que esa distancia, por grande que sea, no es completamente insalvable. Que tal vez podamos llegar a ser penitenciaros, pero nunca a ser pobres. Quizás, a pesar de querer sentir empatía por éstos, o de sentirnos más cercanos en términos morales, nos sabemos más lejanos en términos sociales, de ellos que de los uniformados.

Incluso –la elección del ejemplo para contrastar no era en el fondo tan azarosa- una de las creencias de sentido común en el ámbito académico, es que los uniformados pertenecen en términos de clase a los sectores populares, a los mismos grupos que tienen que reprimir. La exactitud de esta creencia sólo puede ser comprobada mediante información estadística acerca del nivel socioeconómico de los miembros de las fuerzas de seguridad, cosa con la que actualmente no contamos. Solamente, a modo de aproximación, podemos decir que, al igual que todas las agencias del estado, abarca transversalmente a todas las categorías sociales en términos de nivel socioeconómico,

aunque ciertamente, en diferentes proporciones. Pero es interesante este movimiento de distanciamiento de ese otro policial, asociándolo a un otro que también es distante, los sectores populares. Esta preocupación pasa de manera inadvertida el hecho de que los académicos y el personal jerárquico de las instituciones armadas, pertenecemos a un mismo estrato social, porque en nuestro imaginario no se contempla la posibilidad de que los miembros de las fuerzas de seguridad tengan algún tipo de cercanía con nosotros, los académicos. En síntesis, los policías no son de los nuestros, pertenecen a otro sector social, se trata de otra gente.

No tan distintos

No obstante, me sorprendió a lo largo de los años de mi investigación, que la mayoría de las veces que comentaba acerca del trabajo que estaba realizando, en distintos ámbitos, me encontraba con alguna persona que manifestaba tener algún familiar o amigo cercano trabajando en el SPB, si no ellos mismos. Y por no incluir a aquellos que manifestaban tener conocidos en la policía.

Fui encontrando que había muchas personas cercanas a mis conocidos que tenían algún vínculo, directo o indirecto con el SPB (de hecho gracias a eso pude ingresar a las distintas instancias de mi trabajo de campo). Si no como agentes propiamente dichos (como uniformados), al menos como parte del personal profesional (psicólogos, sociólogos trabajadores sociales, abogados, comunicadores sociales, médicos, profesores de Educación Física, entre otros) o contratados como personal docente en los institutos de formación. Eso incluía a muchos colegas sociólogos y del campo de las ciencias sociales y humanas. Debo aclarar que antes de iniciar mi investigación, no tenía ningún vínculo personal o familiar con miembros del SPB, con lo cual esto resulta más elocuente. O para ser más precisos, los tenía pero no lo sabía.

Esta circunstancia no es casual, teniendo en cuenta la magnitud del SPB en la provincia de Buenos Aires, y particularmente en la ciudad de La Plata, su capital, donde vivo y realicé mi trabajo de campo. En el partido de La Plata (que incluye la ciudad y algunas localidades cercanas) se encuentran 13 unidades penitenciarias. Y dentro de un radio lo suficientemente cercano como para poder viajar diariamente, se encuentran también diversas unidades en los partidos de Magdalena y de Florencio Varela. Además en La Plata se encuentran la Jefatura y otras dependencias. Por lo cual esta institución

constituye una importante fuente de trabajo, no solamente para quienes pretendan ingresar como uniformados, sino también para profesionales del área de las ciencias sociales y otras disciplinas universitarias. Por lo menos en lo que respecta a mis conocidos, no se trata de personas que pertenecen precisamente a los sectores populares. Son en su mayoría profesionales con título universitario.

A excepción de quienes se encuentran contratados, estas personas son trabajadores de planta y cuentan incluso con una “jerarquía” formal dentro de la institución, equivalente a la de los uniformados. Sin embargo, por lo general, no se consideran parte de la institución. En lugar de pensarse como miembros de una institución compleja que los incluye -no sin tensiones y disputas-, se consideran ajenos. Desde su punto de vista, no es lo mismo *trabajar en* el servicio penitenciario que *ser* penitenciario. No obstante, este status ambiguo que tiene el personal profesional, consistente en trabajar para el servicio penitenciario (incluso estar reconocidos formalmente, como personal de la fuerza y contando con una jerarquía) pero no ser penitenciario, revela también que las distancias y las diferencias no están tan claramente delimitadas.

Esta circunstancia también se extiende a muchos de los que investigamos estos temas, quienes, al menos en calidad de contratados, muy comúnmente terminamos realizando algún trabajo dentro de alguna fuerza de seguridad o agencia estatal destinada a tales fines, en virtud de los antecedentes favorables que representa nuestra trayectoria de investigación en el campo. De lo cual no he sido la excepción. Finalmente, las sospechas de que podría estar trabajando para las fuerzas de seguridad no eran tan infundadas. Pero, insisto, otra cosa es pensar esa trayectoria de investigación y laboral en términos de conversión: de dejar de ser lo que se era, y pasar a ser de los otros.

Por otra parte, así como muchas personas que no somos penitenciaros (utilizando como límite provisorio haber ingresado a través de sus institutos de formación y utilizar un uniforme) estamos vinculados de diferentes maneras con el servicio penitenciario, también los penitenciaros se vinculan de muchas maneras con lo que denominamos genéricamente sociedad civil.

Particularmente en lo que respecta a la relación con la universidad, así como encontramos ciertos pasajes y algunos límites difusos entre universitarios y penitenciaros, también el pasaje suele recorrer el camino inverso, de penitenciaros a universitarios.

Actualmente, la mayoría de los institutos de formación de las fuerzas de seguridad tienen un carácter universitario, o existen carreras de grado en universidades nacionales destinadas a la formación del personal policial. Las carreras para oficiales del SPB tienen formalmente un carácter terciario, pero desde la institución se han realizado intentos por convertirlas en universitarias.

También existen, por último, algunas iniciativas individuales de penitenciarios que mientras se encuentran trabajando como tales, están cursando alguna carrera universitaria.

Pero además, por lo menos en lo que respecta a mi experiencia personal, los penitenciarios (uniformados o no) comparten muchos espacios con quienes no pertenecen a la fuerza, aunque tal vez no de manera explícita o no siempre a partir de ese aspecto de su biografía. Son nuestros familiares, amigos, familiares de amigos, vecinos, colegas, compañeros de trabajo o de actividades recreativas. Y en tanto tales, tal vez no sean tan lejanos como solemos representarlos.

Se podría objetar que la familia, las relaciones de amistad fuera del ámbito penitenciario, el equipo de fútbol o el grupo de karate, no se rigen con los códigos penitenciarios, y que por lo tanto los penitenciarios concurren a estos espacios aceptando sus respectivas reglas y códigos, pero lo penitenciario sigue existiendo como tal en sus lugares de trabajo y de actuación. Existiría, a pesar de todo, un mundo penitenciario autónomo, más allá de que los penitenciarios también concurren a otros espacios. Aún así, deberíamos por lo menos, sospechar de que el mundo penitenciario fuera tan impermeable. Cuanto menos, diríamos por ahora, que lo penitenciario no agota todos los aspectos de la vida de sus miembros, aunque abarque seguramente una porción muy importante.

Familiarizarse con lo familiar

Aún cuando sobran razones para que, como miembros de la universidad sintamos cierta aversión por los miembros de las fuerzas de seguridad, sobre todo de parte de quienes más han padecido y padecen su accionar represivo, es necesario poner nuestras valoraciones entre paréntesis para poder comprenderlos.

Resulta interesante el análisis que realiza Sirimarco (2010), acerca del abordaje de la policía como objeto de estudio, en términos de distanciamiento y alejamiento. Su

artículo retoma la clásica fórmula de Da Matta (2006), de familiarizar lo exótico y exotizar lo familiar.

Cuando abordamos al estudio de las fuerzas de seguridad nos encontramos con un tipo de objeto que no es lejano en un sentido antropológico, porque se trata de instituciones pertenecientes a nuestra propia sociedad. Pero a su vez ha sido exageradamente exotizado desde el ámbito de pertenencia del investigador, el académico. Es decir, un objeto que tal vez no sea tan lejano pero que ha sido representado como si lo fuera.

La antropología es una disciplina por excelencia interesada en acortar distancias culturales, y su procedimiento consiste, como señala Da Matta, en un doble movimiento de acercamiento y distanciamiento.

Tradicionalmente, el antropólogo partía desde su propia sociedad hacia lugares lejanos, por lo que el primer movimiento consistía en familiarizar lo exótico. Pero más recientemente, debido a que también investiga las sociedades modernas, en ocasiones también investiga las sociedades a las que pertenece, por lo que el primer movimiento es el de exotizar lo familiar, tomar distancia para poder desnaturalizar.

La cuestión de todos modos no es sencilla en términos de cercanía o lejanía, y tiene implicancias en términos de lo que en antropología se entiende como “ser nativo”. Por más que se trata de nuestra propia sociedad, en las sociedades complejas o industrializadas, la diversidad de instituciones y grupos es tal, que algunas de ellas resultan muy lejanas y desconocidas para quienes no pertenecen.

El problema, en el fondo, creo que es común a quienes realizamos trabajo de campo en sociedades industrializadas o “complejas”. Debido a la gran diversidad de instituciones, grupos e identidades de una sociedad moderna, estudiar algunas instituciones de nuestra propia sociedad de las cuales por lo menos no somos miembros directos, nos lleva a incursionar en mundos que nos son parcialmente desconocidos. En ese sentido somos extraños. No somos “nativos” o “miembros” de la institución penitenciaria si no pertenecemos a ella. Pero, por otro lado, pertenecemos a un mismo estado nación, a una misma sociedad, vivimos en una misma ciudad, y compartimos muchos espacios con sus miembros. Como sujetos sociales somos parte de muchas instituciones al mismo tiempo, y muchas de ellas son compartidas con los penitenciaros.

Teniendo esto en cuenta, ¿un etnógrafo que estudia los penitenciaros de su mismo país e incluso de su misma provincia, es por esto un etnógrafo nativo? ¿O se

trata de un etnógrafo extranjero porque está estudiando una organización que anteriormente desconocía en absoluto? Si como investigadores nos consideramos “nativos” de la universidad o de alguna agencia de investigación, no seríamos nativos de otras organizaciones, como las fuerzas de seguridad. Pero si tomamos como referencia la sociedad en general, somos nativos, pues todos pertenecemos a ella. Es un dilema que por supuesto no puede ni necesita ser resuelto, pero sí ser tenido en cuenta para pensar acerca de cómo representamos la otredad, y en función de eso cuál es la estrategia metodológica que debería llevarse a cabo para estudiar a los miembros de las fuerzas de seguridad.

Siguiendo la propuesta de Da Matta, ¿cuál es el movimiento que tenemos que realizar en primer término? ¿Estamos estudiando a un otro exótico o a un otro cercano? ¿Podemos decir que no pertenecemos en absoluto al mundo de unas personas con las que compartimos la familia, el barrio o ciertos ámbitos laborales? El personal penitenciario como objeto de investigación etnográfica tiene las características de aquellos objetos donde el límite entre ser nativo y no nativo es difuso.

Aún tomando como referencia la pertenencia a diferentes organizaciones, no deja de haber continuidades entre ambos mundos. Al fin y al cabo, tanto universitarios como penitenciarios pertenecemos a agencias estatales, las cuales, más allá de sus evidentes diferencias y diferentes finalidades, también tienen similitudes. En cualquiera de las organizaciones a las que pertenecemos también hay –si bien en distintos grados y de diferentes maneras- lógicas burocráticas, ejercicio de la autoridad, jerarquías, transgresión de las reglas y por qué no, ciertas formas de violencia. Las formas concretas en que estas cuestiones se producen, por supuesto son diferentes en cada organización. Pero no por ello hay que negarlas, o representarlas como exclusivas de aquellas organizaciones con las que no nos sentimos identificados.

Así nos encontramos con que muchas características son naturalizadas cuando se trata de las organizaciones a las que pertenecemos, y son exotizadas y calificadas peyorativamente cuando se trata de aquellos con quienes no nos identificamos. Se trata de una distancia que no es analítica sino más emparentada con el etnocentrismo. El proceso etnográfico requiere de un primer momento de acercamiento (y a su vez de distancia respecto de nuestro propio lugar de pertenencia), para luego poder tomar la distancia analítica necesaria para hacer un análisis crítico. No se trata de familiarizarnos para adherir, justificar o reproducir ciertos discursos en los mismos términos en los que lo harían los miembros de una (esta) organización. Más bien, de la necesidad de realizar

un primer momento de acercamiento para no reproducir nuestros propios prejuicios. En este sentido, la intención de este trabajo es recuperar la propuesta antropológica como un modo de acercamiento, seguramente no el único posible.

En este caso, familiarizarnos con las prácticas de los penitenciarios supone no solamente un proceso de acercamiento y comprensión, sino también reconocer que algunas de ellas nos son familiares porque también ocurren (de distinto modo, en distinta medida), en otros ámbitos a los que pertenecemos.

Este doble juego quizás pueda brindar también algunas herramientas para comprender mejor y desnaturalizar el funcionamiento de algunas de las organizaciones a las que pertenecemos. Por eso, aunque no sea el objetivo de este trabajo conocer otras organizaciones, o encontrar pautas generales según las cuales éstas se rigen; cierto contrapunto o comparación será necesario para poder identificar mejor, por contraste, algunas características. Pero también para intentar dar cuenta de la multiplicidad de lugares a través de los cuales se configura ese *ser* (si se me permite la expresión) penitenciario.

Todo lo cual no significa que el funcionamiento de todas las organizaciones sea el mismo, que los penitenciarios son iguales a los universitarios o a los obreros metalúrgicos. En el trabajo, como será desarrollado más adelante, trataremos de dar cuenta de la especificidad no solamente del trabajo de las fuerzas de seguridad en general, sino también del servicio penitenciario en relación con las demás fuerzas. Y por otra parte, también intentaré dar cuenta de que “el resto de la sociedad” o la “sociedad civil” no es para los penitenciarios algo homogéneo. Por el momento lo que me interesa resaltar es que los penitenciarios, o los miembros de las fuerzas de seguridad, no son tan lejanos del resto de la sociedad como se los suele representar. Y un abordaje que pretenda reponer la heterogeneidad, la diversidad y el punto de vista del actor, deberá superar primero las clasificaciones dicotómicas predominantes.

Por lo tanto familiarizarnos con las prácticas de los miembros de las fuerzas de seguridad implicará, en el contexto actual del conocimiento existente sobre ellas, encontrar semejanzas con otras instituciones y otras prácticas de nuestra sociedad. No se trata como en el caso de la antropología clásica, de buscar las semejanzas subyacentes detrás de la diversidad, en términos abstractos de funciones o estructuras. Se trata de semejanzas superficiales y evidentes, identificables a simple vista, que sólo se invisibilizan cuando tenemos la mirada puesta en otro lado: en identificar, reforzar y hacer visibles las diferencias, y negar las semejanzas.

Por lo tanto aquí el primer movimiento consiste en reconocer como familiares algunas de las prácticas de los penitenciarios, para luego tomar distancia analítica de éstos y de los miembros de otras instituciones del conjunto de nuestra sociedad. No se trata del antropólogo que se familiariza con una cultura otra, tomando distancia de la propia. Se trata de asumir como familiar lo que es familiar y ha sido negado como tal, para luego poder exotizarlo y estudiarlo con cierta distancia analítica.

En un esfuerzo por comprender la cultura de un otro, la mirada antropológica ofrece la posibilidad de interpretar esas distancias, esas representaciones del otro, y de oficiar de intérprete y de mediadora, sin implicar que el antropólogo deba tener una posición equidistante o neutral, sino que puede tomar una posición definida (de hecho es imposible no hacerlo). Pero en primera instancia, intentar comprender.

Accesos al campo y negociación de roles

Además de analizar cómo mi trabajo era visto en el ámbito académico, es importante también conocer cómo era visto por los propios miembros de la organización donde realicé la investigación.

Para las distintas personas con las que interactué a lo largo de todas las instancias de mi trabajo de campo, no había dudas en identificarme como universitario, aunque esto tenía diferentes connotaciones según con qué actividades asocien esta afiliación, y qué juicios de valor tuvieran sobre ellas. Pero en términos generales, me encontré en un momento en que la identificación con la universidad era positiva, lo cual facilitó sin dudas la investigación y el acceso a la información.

Cuando comencé a visitar la Escuela de Cadetes en el año 2005 en los inicios de mi trabajo, se trataba de un momento en que se estaban realizando reformas, en sintonía con las directrices de las autoridades políticas provinciales. Las autoridades penitenciarias veían con beneplácito que personas provenientes de la universidad se interesen por la institución. Querían mostrar los cambios que estaban realizando. En este sentido, una frase muy recurrente, cada vez que solicitaba acceso a un lugar nuevo, era “acá no tenemos nada que ocultar”. Lo cual revela, por un lado, su intención de presentarse como transparentes, pero también, que detectan que son vistos como si fueran lo contrario por otros sectores de la sociedad.

Para los cadetes, yo era visto como alguien que había cumplido con las expectativas de realizar una carrera universitaria, expectativas que muchos de ellos tenían. Me realizaban muchas preguntas acerca de cómo era esta experiencia. Algunos de ellos habían cursado algún tiempo, antes de ingresar al SPB, y me contaban la suya.

Por lo demás, sus nociones acerca de qué estaba haciendo yo en el lugar eran bastante acertadas. Nunca los nativos saben exactamente qué hace el etnógrafo, y siempre construyen diferentes expectativas respecto de ello. No obstante, los miembros de la Escuela de Cadetes tenían una idea bastante aproximada de lo que yo estaba haciendo. En una ocasión, luego de que un cadete me preguntara acerca de mis actividades, yo, con mucha dificultad, le fui describiendo las distintas tareas que realizaba y para qué: -vengo, hablo con la gente, comparto un rato con ustedes... –Ah, trabajo de campo-, me responde con suficiencia.

El curso de la Escuela de Cadetes corresponde a un nivel terciario. Incluye materias de ciencias sociales, entre las cuales se encuentra una sobre metodología de la investigación social. También los cadetes leen, o por lo menos tienen en su biblioteca, a autores como Foucault y Goffman. Esto no significa que estos conocimientos sean centrales en su formación, pero sí que tienen alguna noción acerca de ello. Los penitenciarios ya tenían algún tipo de diálogo con las ciencias sociales antes de que yo fuera a realizar la investigación. Y los cadetes, aunque ciertamente en algunos casos tenían curiosidad, no tenían mayor asombro en que estuviera haciendo ese trabajo. Al fin y al cabo, era lo que habían leído que hace el observador participante.

Cuando realicé la siguiente instancia de trabajo de campo en una unidad penitenciaria, en los años 2009 y 2010, los funcionarios políticos que habían impulsado esta etapa reformista ya no se encontraban en sus cargos. Sin embargo, aunque con mayores resguardos, mi presencia también fue en general vista en términos positivos.

En las unidades penitenciarias el personal está relativamente familiarizado con la presencia de académicos, aunque no en el rol de investigadores, sino como representantes de distintos organismos que ejercen alguna función de control o supervisión de sus actividades. Estos profesionales, cuando realizan tareas de recolección de datos, sobre todo entrevistas, interactúan con los internos. La relación con el personal es, según los miembros del SPB la representan, distante y cargada de connotaciones negativas. La interacción es la mínima necesaria para poder desenvolverse. Para ellos, estas personas están “del lado del preso”.

Por otra parte, la relación con la universidad (o con quienes identifican como universitarios) no se produce solamente dentro de los muros de las unidades, sino también en las mismas facultades, cuando el personal, sobre todo subalterno, traslada a algún interno que está haciendo estudios universitarios a rendir algún examen. Según sus relatos, algunos estudiantes los agreden, intentan interponerse entre el detenido y ellos, y en general les dificultan su trabajo. Según expresan, sienten que estas personas se ponen de lado de quien cometió un delito, y no de quienes están haciendo su trabajo. Más aún cuando algunos manifiestan que “yo no pude ir a la universidad por tener que trabajar” y a los que cometieron un delito, les dan esa posibilidad.

Pero, como a diferencia de todos estos otros profesionales yo estaba interesado en el personal, en general manifestaban que “por fin alguien se acuerda de nosotros”. Que alguien se interesaba por su punto de vista. Al presentarme, por lo general decía que no me interesaba presentar al personal como héroe ni como villano. En cambio, pretendía conocer a la institución y en particular al trabajo penitenciario desde dentro; en lugar de tener una mirada desde afuera que por lo general conlleva prejuicios y estereotipos. Todo esto favoreció seguramente tanto mi ingreso al campo como la manera de relacionarme con las diferentes personas.

El modo en que se tramitó formalmente mi ingreso a esta instancia del trabajo de campo también revela en parte cómo mi actividad era entendida, al menos institucionalmente. Tuve que presentar una nota en la misma oficina en que se tramitan otras actividades que la gente que no pertenece a la institución, va a realizar dentro de las unidades. La mayoría de ellas son con los internos, y constan sobre todo de diferentes “talleres” relacionados con aprendizaje de oficios o actividades artísticas. Ingresar de esa manera también implicó que no lo hice de la mano de alguna autoridad externa que obligara a la institución a permitirme el ingreso. La autorización provino de la propia institución. Por supuesto luego tuvo que ser ratificada por cada una de las autoridades de los lugares donde estuve.

A la Escuela de Suboficiales concurrí entre los años 2010 y 2012, para dictar como docente, el “Curso de Perfeccionamiento para Personal en condiciones de ascenso”, junto con otros colegas sociólogos y psicólogos. El curso se dictaba en las instalaciones de esta escuela, que contaba con un sector de aulas destinado a este fin, y un patio donde se hacían actividades físicas. La escuela se encontraba en un área de la periferia de la ciudad de La Plata donde había también otras dependencias del SPB,

tales como unidades penitenciarias y una dependencia destinada al entrenamiento de perros.

En este lugar se dictaban cursos para el personal ingresante, y también –como fue el caso del curso que dicté- para personal que ya contaba con cierta antigüedad en la institución, y debía realizar cursos como condición para poder seguir ascendiendo en la jerarquía.

En este lugar la relación con el personal del SPB fue diferente, porque mi rol fue diferente desde el inicio. No concurrí allí en primera instancia como investigador, sino como docente que iba a dictar un curso, más allá de que explicité que además estaba realizando un trabajo de investigación.

La principal diferencia en la forma en que interactuaba con ellos, radicaba que en mi rol de docente tenía que responder a muchas de las inquietudes y comentarios de los alumnos suboficiales, mientras que en los otros lugares, en mi rol exclusivo de investigador, me podía limitar a escuchar y registrar. En las otras instancias, no me hubiera atrevido o no hubiera considerado conveniente responder muy abiertamente a un comentario con el que disentía. En cambio en el rol de docente, me sentía con la obligación de hacerlo. La autoridad conferida por el rol de docente me permitía interpelar en mayor medida a estas personas.

Responder y sostener algunas discusiones me llevaba a tensionar mi relación con los alumnos penitenciarios, pero también el rol de docente me habilitaba a ello. Para mi grata sorpresa, esta circunstancia no resultó un obstáculo, sino que al relacionarme de otra manera, también pude conocer otros aspectos de su cultura.

Pero en este caso, mi presencia sí generaba alguna sospecha. Era identificado con el resto de los docentes que viene “de afuera” a “decirles cómo es su trabajo”, sin haberlo realizado nunca. Estas sospechas aparecían sobre todo cuando había disidencias. Ante cualquier comentario polémico, los alumnos me identificaban con aquellos académicos que los tildan de represores. Con quienes están, según sus términos “del lado de los derechos humanos” o que “son de los derechos humanos”. “No somos represores” fue una de las frases que sobrevoló muchos de los encuentros. O “para ustedes somos todos represores”, incluyéndonos a los docentes en un colectivo no muy claramente definido, pero asociado con los académicos y los representantes de los organismos de Derechos Humanos.

En estos momentos recordaba que, inversamente, algunos académicos me identificaban con los penitenciarios. Si bien esta situación resulta a veces un poco

angustiante, es al fin y al cabo parte del rol del etnógrafo, que hace las veces de mediador entre aquellos a quienes estudia y aquellos a quienes adscribe.

No obstante, asumir ese rol también tuvo sus desventajas. Debido a que estaba cumpliendo con un trabajo y estaba siendo remunerado para eso, tenía que priorizar siempre mi rol como docente del curso, que mi rol como investigador. Cuando por ejemplo algún alumno realizaba algún comentario que me parecía interesante para mi investigación, no podía detenerme para seguir indagando acerca de la cuestión, sino que debía proseguir con dictado de la clase.

Con los internos, por último, interactué menos por no ser ellos el objeto de mi investigación. Sin embargo, también estas interacciones estaban modeladas por expectativas y representaciones. Seguramente por mi modo de vestir y mi lenguaje corporal, los internos siempre pensaban que era parte de los docentes de las escuelas que funcionaban dentro de la unidad. Además de alguien que les puede brindar conocimiento, los docentes son representados como personas que se solidarizan con ellos, y que eventualmente les pueden gestionar algún tipo de recurso o ayuda. El tono conmigo era amable, a veces excesivamente amable, y el trato, cordial, diferente al que tenían con los uniformados y diferente también al que tenían con los otros internos.

A continuación describiré los avatares de la gestión del acceso a mis diferentes instancias del trabajo de campo. En estas instancias ya se revelan algunas características importantes de la institución.

La coexistencia de requisitos burocráticos y del trato personalizado en mi ingreso al campo

La idea de investigar sobre el SPB provino de un amigo de mi pareja, que era un oficial de esta institución y tenía el puesto de jefe de penal (un cargo relativamente alto dentro de una unidad). A este amigo no lo conocí a través de esta institución, sino porque también era estudiante de Plástica en la Facultad de Bellas Artes de la UNLP, y compañero de estudios de mi pareja. En una de las charlas que compartimos en mi casa, después de haberle comentado que había empezado a cursar una maestría en Antropología Social y que todavía no tenía un tema de tesis, él me sugirió que investigara sobre el SPB. Mi amigo, artista plástico, penitenciario y experto en artes marciales, tenía una mirada crítica de la institución, y siempre se presentaba a si mismo

como interesado por el pensamiento de intelectuales como Raúl Zaffaroni o Elías Neumann.

Le solicité a él en primera instancia, si me podía facilitar el acceso a una unidad. A pesar de estar trabajando en la institución, con él intentamos sin éxito lograrlo por la vía formal. Ensayamos un par de cartas formales a diferentes autoridades de la institución, que no fueron respondidas.

Mientras tanto, yo seguía intentando lograr el acceso por otros medios, hasta que se produjo de manera inesperada. En una conversación informal con un profesor de la carrera de Sociología de la UNLP, este me comentó que tenía un familiar que trabajaba en la Jefatura del SPB, en un cargo relacionado con el área encargada de los institutos de formación. Egresado de Periodismo y Comunicación Social de la UNLP, esta persona se desempeñaba como profesional en la fuerza.

Este profesor me contactó con su familiar, Antonio, con quien a la brevedad accedí a una entrevista personal. Estando informado del área en que trabajaba, fui pensando en cambiar mi estrategia inicial, y comenzar mi trabajo de campo en una de las escuelas de la fuerza. Antonio se mostró muy solícito para recibirme y acceder a mi pedido. Efectivamente, me manifestó que sus contactos eran más cercanos entre los miembros de los institutos de formación, y que podía conseguirme el acceso a alguno de ellos. Era conocido personal del, por entonces, director de la Escuela de Cadetes. Él mismo me iba a presentar, y no habría inconvenientes. Así sucedió.

Esta presentación no estuvo exenta de instancias formales. En mi primera entrevista con el director, tuve que ir acompañado de una nota formal pidiendo autorización para hacer mi trabajo, de modo que quedara constancia de mi presencia. Además, Antonio me sugirió que por las dudas también fuera acompañado de una nota de parte las autoridades de mi maestría donde quedara constancia de que yo estaba realizando trabajo de campo en el marco de esta institución. Esta última nunca me fue requerida.

Así, si bien para lograr mi ingreso predominaron los vínculos personales, las instancias formales no estuvieron ausentes, y fueron también imprescindibles para poder ingresar. Pero estuvieron subordinadas a las instancias informales.

Ya dentro de la escuela, el director me presentó a uno de los jefes, quien le seguía en autoridad, y éste a su vez me fue presentando a los subjefes y oficiales instructores, además de algunos encargados de otras áreas, como la biblioteca o el gabinete psicopedagógico.

Una vez finalizada mi tesis de maestría, pensando en una segunda instancia de trabajo de campo a los fines de poder realizar la presente tesis de doctorado, evaluamos con mi director dos posibilidades. O continuar haciendo trabajo de campo en la Escuela de Cadetes, para poder profundizar algunas cuestiones que habían sido esbozadas en la tesis de maestría, o intentar ingresar a una unidad penitenciaria, para poder comparar las instancias de formación con las instancias de trabajo del personal penitenciario. Encontramos más atractiva esta segunda alternativa, que además, era más cercana a la intención inicial. En este momento ya tenía algunos contactos dentro de la institución, y podía ser más factible conseguir acceso a una unidad. A partir de ahí comenzaron mis gestiones para conseguir permiso para ingresar a una unidad penitenciaria que se encuentre en la ciudad de La Plata para hacer trabajo de campo.

Estas nuevas gestiones también me llevaron varios meses, y varios intentos infructuosos. Mis anteriores contactos, como ya me había anticipado Antonio, no me pudieron ayudar en lo que respecta al ingreso a una unidad. Incluso intenté con mi primer contacto, con mi amigo, que tampoco me pudo ayudar esta vez.

Otras alternativas que estaba evaluando eran o intentar conseguir algún permiso a través del por entonces Ministerio de Justicia de la provincia, donde también tenía algún conocido, o intentar ingresar junto con otra gente que realiza actividades en las cárceles, como por ejemplo talleres educativos de distinto tipo. Consideraba que ninguna de las dos eran las ideales. Prefería ingresar a través de algún contacto dentro del mismo personal penitenciario, y contando con su anuencia, de modo que durante el trabajo de campo estuviera lo más cercano posible a las personas con quienes deseaba realizar la investigación.

Ingresar por vía de las autoridades políticas, por un lado, resultaría un acceso más seguro, porque sería en términos de una orden que las autoridades de la unidad no podrían rechazar. Pero suponía que si ingresaba de ese modo, iban a tener mayor recelo respecto de mi presencia en el lugar. Por otro lado, ingresar con algún otro grupo, implicaba tener más contacto con los internos que con el personal.

También se me ocurrió otra alternativa, que sí me pareció un poco más acorde al tipo de ingreso al campo que yo pretendía, pero que era más dificultosa en términos de conseguir el permiso. Durante el tiempo que había transcurrido desde los inicios de mi investigación hasta ese momento, varias personas conocidas, la mayoría recientemente egresadas de alguna carrera de ciencias sociales de la UNLP, habían comenzado a trabajar en el SPB. Entonces, comencé a contactarme con ellas. En general eran

psicólogas o personal docente en las escuelas que funcionan dentro de las unidades. Estas personas me podrían contactar con alguna autoridad más cercana, para presentarme. A través de uno de estos contactos conseguí una entrevista con una persona que trabaja en la jefatura, en un cargo relativamente alto.

En el transcurso entre que pactamos la entrevista hasta el día en que se concretó, concurrí a unas jornadas organizadas por la UNSAM donde disertaban algunos de los principales referentes nacionales sobre los temas de seguridad y delito.

En el viaje en tren hacia este lugar me encuentro con Mauricio, un colega de la facultad con quien nos conocíamos solamente de vista, que también iba al mismo evento. Mauricio me cuenta que estaba trabajando como profesional en la jefatura del servicio. Se trataba de un cargo de una jerarquía relativamente baja, pero estar en jefatura le permitía estar en contacto con algunas personas clave.

Cuando le comento acerca de mis intentos de conseguir un permiso, me dice que eso es absolutamente accesible para él. Se trataba de un trámite sencillo que llevaba unos pocos días. Tal como me lo hubo anticipado, Mauricio gestionó el permiso y a la semana siguiente me encontraba en una entrevista en una unidad penitenciaria, con uno de los subjefes, que más allá del permiso formal, me dio su autorización explícita.

La unidad a la que concurrí, siguiendo la sugerencia de Mauricio, era una donde trabajaba otra colega egresada de nuestra misma carrera, que también me podría ayudar una vez que hubiera ingresado. A esta persona también la conocía de la facultad, aunque hasta ese momento desconocía que estuviera trabajando allí. Trabajaba como profesional, en un área llamada “Grupo de Admisión y Seguimiento (GAyS)”, que son quienes se encargan de realizar los informes sobre la evolución de los internos en el establecimiento, y enviarlos a los jueces correspondientes. Una vez iniciado el trabajo, su oficina fue el “lugar seguro” al cual podía siempre ir, y desde donde fui gestionando el ingreso hacia otras áreas, con la ayuda de mi compañera.

Al igual que en la instancia anterior, con Mauricio también tuvimos que gestionar a través de la vía formal y presentar una nota. Pero él conocía el lugar exacto donde había que hacerlo, además de conocer personalmente a la gente que trabajaba en esa oficina. Teniendo eso asegurado, el trámite resultaba muy sencillo.

Mediante esta experiencia que tuve con Mauricio, me resultó más evidente la importancia de los contactos personales en el lugar adecuado. Lo que no me pudieron (o manifestaron no poder) resolver personas que detentaban cargos jerárquicos altos, lo resolvió con sencillez una persona que detentaba una jerarquía baja, distante de los altos

cargos, aunque contando con una cercanía espacial y personal con gente de lugares clave en función de mis necesidades. Pero fundamentalmente, una persona lo suficientemente cercana a mí, como para interesarse por mi proyecto.

La tercera instancia de trabajo de campo, en la Escuela de Suboficiales, fue diferente. Se realizó mediante el ofrecimiento de un trabajo como docente, también a través de Mauricio. Se trataba de dar unos cursos con temáticas relacionadas con las ciencias sociales, y los encargados de reclutar a los docentes estaban interesados en que las personas convocadas tuvieran conocimiento no solamente de la temática, sino también alguna afinidad con los temas penitenciarios. Habiendo pocas personas con ese perfil (el resto de los docentes estaban todos trabajando como profesionales en el SPB), Mauricio pensó en recomendarme a mí.

De modo que en este caso accedí a este lugar mediante una propuesta del SPB, y como docente. También, por supuesto, habían mediado los contactos personales. En este caso se trató de una oferta laboral, la cual yo además aproveché para continuar con mi trabajo de campo. De acuerdo a esto, el trabajo de campo adquirió características diferentes. Accedí al lugar como docente, contratado para realizar un trabajo. El rol de investigador ocupaba un segundo plano. En las instancias anteriores me había presentado como investigador y, en principio –más allá de que eventualmente podía participar de alguna actividad-, no hacía otra cosa que investigar. En este caso, por más que los participantes de las clases sabían que yo estaba realizando una investigación, era en primer lugar docente, y así me veían ellos.

Estas maneras en que fui gestionando los diferentes ingresos, revelan para mí dos cuestiones clave en relación con la institución. Una, coincidiendo con Ojeda (2013b), la ya mencionada importancia que en este lugar tienen las relaciones personales, característica que seguramente comparte, en mayor o menor medida, con muchas instituciones. Al fin y al cabo, esa fue la manera en que conseguí la mayoría de mis trabajos.

La otra, es que los penitenciarios no son tan lejanos al resto de la sociedad. En una institución donde priman las relaciones personales, yo, que hasta ese momento no había tenido ningún contacto con la institución ni con su personal, pude lograr, en un período de tiempo relativamente breve, construir los contactos necesarios como para poder gestionar mi ingreso.

Mi acceso al campo no fue logrado sin dificultades, esperas y frustraciones. Pero lo que es interesante es que éste pudo ser conseguido una vez que fui comprendiendo, o

por lo menos intuyendo, parte de la lógica de la institución. Esta comprensión fue relativamente rápida, porque por lo menos en este aspecto, la lógica era más o menos la misma que la de otras instituciones que yo ya conocía. No es la única institución donde las relaciones formales y burocráticas, y las informales y personales, coexisten. La instancia burocrática siempre es necesaria, así como también demostrar antecedentes formales para acreditar cierta competencia en relación con aquello que se está solicitando. Pero difícilmente esto funcione si no median instancias personales. El éxito depende de dar con la persona y el lugar indicados. Inversamente, por más que se cuente con contactos personales, si no se cumplen requisitos formales mínimos, tampoco la gestión tendrá muchas posibilidades de éxito.

Por lo tanto, si tuviera que usar una metáfora para caracterizar a esta organización, no usaría la de la mole de cemento que tiene algunas grietas por donde poder filtrarse, sino la de la piedra pómez. Tiene una superficie porosa y absorbe parte de lo que está a su alrededor. Aunque también, hay partes que están más sedimentadas y conforman un núcleo más duro. En todo caso, si hay algo que no es, es una mole homogénea y compacta.

Por eso considero, coincidiendo con Hathazy (2010), que todas estas dificultades no tienen que ser consideradas exclusivamente como obstáculos, sino que son parte del trabajo de campo. La búsqueda de los intersticios para poder realizarlo, es parte del trabajo de la investigación. No es solamente un obstáculo para que la investigación pueda comenzar.

Una última reflexión tiene que ver con que también es necesaria cierta flexibilidad para ir ajustando el problema de investigación en función de los intersticios de la institución donde podamos ubicarnos. Lo que muestra por lo menos mi derrotero, es que los ajustes en el problema de investigación no obedecen a causas exclusivamente intelectuales o teóricas, sino que también a veces es necesario hacer ciertas modificaciones en términos pragmáticos en función de la información a la cual podemos acceder. Para que la investigación no tenga el sesgo que los nativos pretendan –explícita o implícitamente-, hay que manejarse en el límite siempre complejo y movedido, entre dejarse llevar absolutamente por lo que nos proponen, ver solamente lo que quieren que veamos, o tomar la iniciativa en cuanto al tratamiento de ciertos temas o la participación en ciertas actividades. Pero, sin perder de vista los objetivos de la investigación, es importante dejarse llevar por la lógica del campo, ser tratado por los

mismos códigos con que los propios nativos se tratan entre sí, y tratan a quien no pertenece a la organización. Para ello es necesaria una actitud reflexiva (Guber, 2004).

Vale recordar, de todos modos que, por lo menos en mi caso, me encontré favorecido por circunstancias históricas más generales, sobre todo por cierto acercamiento entre el Servicio Penitenciario y la Universidad.

El lado oscuro de la luna

Durante mi trabajo de campo en las unidades pasaba parte del tiempo en los puestos de control de los pabellones, junto al personal de ese sector, que se llama “encargado de pabellón”. En una ocasión un agente me pregunta si alguna vez, mientras yo estaba visitando la unidad, había ocurrido algún hecho de violencia. Yo le respondí que no. Él me dijo que seguramente sí, pero no me había dado cuenta, no lo había visto. Por sus gestos, me dio a entender que algo estaba sucediendo en ese mismo momento, aunque no pude averiguar qué.

En otra ocasión, un oficial nuevo, recién egresado de la Escuela de Cadetes, que no estaba enterado de mi presencia, entró al puesto de control gritando con entusiasmo: ¡se van a pelear! ¡se van a pelear! Cuando me vio, inmediatamente se calló. En este caso tampoco pude obtener más información. Ni, a decir verdad, me pareció oportuno insistir demasiado en el tema.

Una vez que me encontraba en una de las “Juntas de Admisión”, una entrevista que se les hace a los internos recién llegados, donde participa el personal de todas las áreas, una de las internas se encontraba visiblemente nerviosa y decía que no se iba a quedar en este establecimiento, que iba a pedir el traslado. Se negó también a responder a las preguntas de los miembros de la junta. Era una interna que tenía cierta reputación negativa dentro del SPB. Entonces, una de las autoridades de la unidad allí presente la invitó a reunirse con él en privado. Luego de la reunión, que duró escasos minutos, la interna llegó sonriente, manifestando que se iba a quedar, y respondió a todas las preguntas de la junta. Nunca supe cuál fue el contenido de esa conversación, que pudiera producir un cambio tan abrupto.

En la Escuela de Cadetes también hay ciertas prácticas de las cuales los cadetes son reticentes a hablar en detalle. Manifiestan que ciertos rituales informales (pero muy institucionalizados) que se realizan entre ellos, son “cosas internas”, que no se

comentan con personas que no pertenecen al lugar. Se trata de festejos que hacen entre ellos en ciertas ocasiones especiales, como en el fin de año lectivo.

En general, hay temas sobre los cuales es muy difícil conseguir información precisa, como por ejemplo, señalan Brardinelli y Algranti (2013), acerca del circuito informal –y muchas veces ilegal- de transacciones de bienes, servicios y privilegios dentro de las unidades.

Estos pequeños deslices y ostensibles omisiones, vienen a confirmar lo que uno sospecha cuando se encuentra haciendo trabajo de campo en estos lugares (y probablemente en muchos otros). Que los informantes no muestran todo, que ocultan algunas cosas, que muestran solo aquello que resulta de su conveniencia, que probablemente actúen de manera diferente cuando el investigador no se encuentra en el lugar.

Esto lleva a que muchos investigadores de las fuerzas de seguridad, (Kaminsky, 2005; Brardinelli y Algranti, 2013) manifiesten su preocupación por una característica que encuentran en estas organizaciones, y que definen como opacidad. Con ello se refieren a cierta resistencia a brindar información, a permitir el acceso a investigadores, y, en fin, a transparentar sus modos de funcionamiento.

Sin desconocer estas características, pero tomándome una licencia para continuar con la metáfora, agregaría que lo que hace transparente a un objeto (vale decir, comprensible), no son solamente las características de ese objeto, sino la forma en que se lo ilumine. De hecho los trabajos de los autores mencionados son muestras de ello.

Este trabajo, respecto de este punto, no tiene mayores pretensiones que resultar un aporte más. Pero considero importante como punto de partida analítico, poner en un principio esta consideración en duda. No para terminar negándola, sino para intentar abordarla con mayor profundidad. En un principio intentaré, para evitar ciertos juicios de valor, poner entre paréntesis la idea de que se trata de una organización opaca. O por lo menos, más opaca que otro tipo de organizaciones.

La metáfora, elaborada por Husserl, de “poner entre paréntesis” (o “reducción fenomenológica”), tomada de las matemáticas (Schutz, 1995: 115), sugiere que debemos suspender nuestros juicios acerca del mundo, hasta que tengamos mayores certezas. No se trata de desechar una idea. Lo que está dentro de los paréntesis debe resolverse, pero su abordaje se deja deliberadamente para más adelante. Por eso no me propongo descartar o contradecir la idea de que puede tratarse de organizaciones

opacas, sino, como punto de partida, ponerla entre paréntesis, ya que se trata claramente de una caracterización que conlleva un juicio de valor. Dejarlo para más adelante supone contar con mayor información en el momento de su resolución, y evitar que su abordaje prematuro tiña de manera negativa el resto del análisis.

Este tipo de constataciones no deben ser el corolario de una investigación, sino un punto de partida para realizar algunos análisis e interpretaciones, aún cuando los datos resulten fragmentarios, o encontremos ciertos puntos oscuros. El contexto en el cual esas omisiones se producen, como señala Hathazy (2010), también puede ser parte del análisis. De qué cosas se habla y de cuáles no, y en qué circunstancias, también pueden constituirse en puntos a analizar. Más allá de una cuestión de grado, de cuán opaca o no, de cuánto más lo es que otras instituciones, lo interesante es analizar dónde se encuentran esas opacidades y utilizarlas como datos.

Vale aclarar también que interactuar de diferente manera en presencia de diferentes personas –incluyendo investigadores sociales-, como señala Goffman (2004) es parte de la vida social. Pero en lugar de considerar estas circunstancias como obstáculos para un verdadero conocimiento del comportamiento “natural” de las personas, es necesario un procedimiento reflexivo que considere la interacción con el investigador como parte de la información relevante.

En cualquier campo, más allá del grado, nos encontraremos con información de difícil acceso. Pero reconocer algún ámbito de la vida social como información ya supone un trabajo previo de interpretación por parte del investigador. Más allá del grado, lo importante es tener en cuenta que en todo proceso de recolección de datos, por más completo que sea, la información es siempre parcial y falible, y siempre habrá lugares opacos. Claro está que si la inaccesibilidad es total, resulta imposible hacer trabajo de campo. Pero en la medida en que el trabajo de campo se pueda realizar, es posible contar con información útil a los fines de la investigación.

Por otra parte, así como encontré opacidades, también encontré que los penitenciarios son muy transparentes en algunos aspectos de su labor, incluso tal vez más de lo que suelen ser los miembros de otras organizaciones. En mi primer día de trabajo de campo en la Escuela de Cadetes, un oficial de alta jerarquía me dice: “acá yo mando y los demás obedecen”, sin usar ningún tipo de eufemismos. Yo, por entonces bastante ingenuo –más que ahora- hasta ese momento pensaba que ese iba a ser el gran descubrimiento de mi investigación. Ya desde el primer día, tuve que complejizar un poco mis objetivos.

Los penitenciarios son absolutamente transparentes en lo que respecta a las estructuras jerárquicas y las formas de construir autoridad, en el funcionamiento de las cadenas de mando. Porque lógicamente, es parte de cómo se quieren mostrar a sí mismos. No intentan ocultar –como sucede en otras organizaciones- que en su institución hay autoridad, cadenas de mando y verticalidad, sino que, por el contrario, lo ponen totalmente de manifiesto.

Estructura de la Tesis

Antes de ingresar de lleno en la cuestión de la relación con las reglas, el Capítulo 2, estará destinado a describir algunas características específicas del trabajo penitenciario, así como a lo concerniente a identidades y alteridades que se construyen en relación con ellos. La finalidad es demostrar que para los penitenciarios, la sociedad civil, es decir, el resto de la sociedad, no es homogénea. Y los principios de diferenciación respecto del resto de la sociedad, son múltiples y no están siempre contruidos en términos de una alteridad absoluta. Muchas de las expectativas laborales de los penitenciarios están relacionadas con tener en cuenta otros posibles trabajos fuera del ámbito penitenciario. El modo de relacionarse con su trabajo –y por lo tanto con las reglas que lo constituyen- está orientado por esas expectativas, así como el modo de relacionarse con los internos está orientado por sus expectativas respecto de los diferentes actores sociales que identifican, dentro de lo que denominamos sociedad civil. Por otra parte, veremos también que una de las características distintivas de los servicios penitenciarios respecto de otras fuerzas de seguridad, es la importante presencia de lo que se denomina “Escalafón Profesional” (EP): se trata de profesionales con título universitario que trabajan en la institución (psicólogos, sociólogos, abogados, trabajadores sociales). A diferencia de otros profesionales que trabajan dentro de la institución pero son contratados o pertenecen a otras agencias del estado (docentes o parte del personal de la salud), los EP pertenecen a la institución y tienen su propio escalafón y jerarquías. El otro gran escalafón es el de los uniformados, quienes ingresan a la institución a través de sus institutos de formación y se encargan de la vigilancia (lo que comúnmente entendemos como “agentes”, aunque formalmente agentes son todos). Se denomina “Escalafón General” (EG).

El Capítulo 3 está destinado a la relación con las reglas en el instituto de formación para los oficiales, el Instituto Superior de Formación y Capacitación del personal penitenciario N° 6001, “Inspector General Baltasar Iramain” (Escuela de Cadetes). Aquí intentaré encontrar continuidades y discontinuidades con lo que sucede en el ámbito de trabajo. La tesis de este capítulo es que en esta escuela no se aprende solamente a obedecer –como en todo establecimiento donde hay un marcado régimen disciplinario- sino también a manipular las reglas. Se aprende también cuáles son las formas legítimas e ilegítimas de la desobediencia. La intención será demostrar que muchas de las formas de manipulación y transgresión de las reglas que luego aparecen en el ámbito carcelario, ya se encuentran esbozadas en los institutos de formación.

El Capítulo 4 tratará de lleno la cuestión de la relación de los penitenciarios con las reglas, en su lugar de trabajo. Está destinado específicamente a aquellas reglas que regulan la relación de los miembros del personal entre si, o con la organización. Aquí sobre todo veremos que hay muchas maneras de obedecer y desobedecer, e incluso casos donde no queda claro si se incurrió o no en desobediencia. El capítulo describe principalmente algunas de las estrategias que utiliza el personal para poder desobedecer –lo que implica librarse de algunas responsabilidades del trabajo- sin que esto sea advertido por los superiores. Las maneras de organizar el trabajo dependen de una imbricación y coexistencia, siempre inestable, entre reglas formales e informales.

Los siguientes capítulos estarán destinados a la relación entre personal e internos en las unidades penitenciarias. Aquí veremos fundamentalmente que esta la relación puede adoptar múltiples formas, y que no se reduce al uso o abuso de la fuerza, si bien esta es una de sus formas más importantes.

En el Capítulo 5 veremos cómo muchas de las reglas que regulan la convivencia al interior de las cárceles, son negociadas entre el personal y los internos. Se describirán con detalles las negociaciones que giran en torno a la ubicación de un interno recién ingresado, dentro de un pabellón. El énfasis estará puesto en la construcción de relaciones de poder, donde se revela de manera significativa la colaboración entre personal e internos en la división y organización de ciertas tareas, sobre todo las relacionadas con la gestión del orden carcelario.

El Capítulo 6 tratará de la noción de “respeto”, como categoría informal mediante la cual se establecen, subvierten o refuerzan cierto tipo de jerarquizaciones. Se analizará la coexistencia, en algunos casos en términos de complementariedad y en otros de exclusión, de las jerarquías formales de la organización, con jerarquías

informales establecidas entre los propios miembros, y otros actores del mundo carcelario, como los internos. Se analizará también, cómo en función de esas jerarquías se establece un uso y aplicación diferencial de las reglas.

Los capítulos 7 y 8 analizaré un tipo de jerarquización informal: la que se presenta en términos de superioridad moral y su relación con el discurso de la “reinserción”, que supone que el interno en su tránsito por la cárcel, debe ser rehabilitado. En el Capítulo 7 se analizará este discurso de la “reinserción” y su apropiación e interpretación de parte del personal penitenciario. Se analizarán, especialmente, los debates en torno de este concepto en el curso que tuve oportunidad de dictar en la escuela de suboficiales.

En el Capítulo 8 analizaré cómo la apropiación por parte del personal de este discurso de la reinserción y el sentimiento de superioridad moral que habilita, orienta algunas de sus prácticas. En este caso, se analizará con detenimiento algunas de sus formas de interrogar y de obtener información acerca de los internos. Una de las principales nociones en torno de la cual se interpreta la conducta de los internos, está relacionada con la cuestión de si se trata de un comportamiento auténtico, o si se está fingiendo. Están sospechados de fingir sobre todo quienes demuestran algún avance dentro del proceso de rehabilitación (siempre desde el punto de vista de la institución), realizando tareas relacionadas con el estudio y en trabajo, o actividades religiosas.

El Capítulo 9 estará destinado a las variaciones de la relación con los internos, según los distintos tipos de pabellones en los que están ubicados. El modo en que están organizados los distintos pabellones es parte de un sistema de premios y castigos donde hay pabellones que se encuentran en mejores (o para ser más precisos menos malas) condiciones que otros, y la relación entre los internos, y entre internos y personal, varía en cada uno de ellos.

Por último, en el Capítulo 10 se presentarán algunas reflexiones finales.

Capítulo 2. Identidades y alteridades en el “ser” penitenciario

Me cuentan que el primer día de clases se sorprendieron, porque este año no habían dado ninguna directiva a los ingresantes acerca de cómo había que presentarse. Y ya vinieron todos pelados. Incluso más de lo que ellos les hubieran exigido. Junquera, mientras se lustraba las botas con un cepillo que había sacado de un cajoncito de su escritorio, agrega con orgullo que “sabían adónde venían”.

Conversación con oficiales instructores de la Escuela de Cadetes

La aplicación de una regla supone siempre una relación social, y las distintas maneras en que las reglas se apliquen, dependen en buena medida de las relaciones con esos otros con quienes se generan vínculos a través de las reglas. Por eso, en este capítulo quisiera desarrollar algunas consideraciones respecto de las identidades y alteridades que construyen los miembros de las fuerzas de seguridad en general y los penitenciarios en particular. Y como sostengo, siguiendo a Monjardet (2010), que se trata de una identidad generada en torno de una actividad laboral, el final de este capítulo incluirá también algunas consideraciones acerca de la especificidad del trabajo penitenciario.

Suele atribuirse a los propios uniformados, la generación y el refuerzo de una distinción taxativa entre miembros de organizaciones armadas del estado, y sociedad civil. No obstante, como ya he sugerido, esta distinción suele reproducirse en otros ámbitos, y en la visión de los uniformados tiene más matices. Siguiendo la premisa antropológica de no adjudicar identidad a los otros, sino conocer cómo éstos se consideran (Barth, 1976), resulta importante tener en cuenta cómo los miembros de la institución se piensan a sí mismos en términos identitarios, y cuáles son las alteridades que construyen, porque su accionar se encuentra en relación con estas identidades y alteridades. Si hay discrecionalidades, o como prefiero decir, una aplicación diferencial de las reglas, es en función de cómo se construyen las identidades y las alteridades.

Como señala Frederic (2008), la relación con otros actores sociales es un elemento clave en la formación del personal policial. La policía se piensa a sí misma en relación con otros. Lo mismo sucede con el personal penitenciario, que si bien en comparación con la policía está menos expuesto públicamente, se relaciona cotidianamente con otros agentes que realizan algún tipo de intervención en los establecimientos carcelarios. Incluso, en algunos casos, como el de los distintos

profesionales que trabajan para la fuerza (psicólogos, abogados, personal médico, sociólogos, trabajadores sociales, etc.), los límites entre pertenecer y no pertenecer a la organización revisten cierta ambigüedad. Además, los miembros de esta fuerza, si no como penitenciarios, por lo menos como ciudadanos, se relacionan con otros miembros de la sociedad civil, y elaboran representaciones sobre la misma.

Las ocupaciones de los uniformados poseen sus características distintivas. Sin embargo, la visión que enfatiza las diferencias entre uniformados y no uniformados, pensándolos en términos de una alteridad insalvable; tiende a soslayar las diferencias entre las distintas fuerzas de seguridad y entre éstas y las fuerzas armadas, así como las diferencias que cada una de las fuerzas tiene en su interior.

También produce una visión homogeneizante de la sociedad civil, que no solamente no es homogénea sino que, lo que es más importante, no es pensada por los miembros de las fuerzas de seguridad como si así lo fuera. El servicio penitenciario, como cualquier organización, se relaciona de distintas maneras con diferentes sectores de la sociedad.

Por un lado, porque hay actores sociales que están más presentes que otros en la cotidianeidad de los penitenciarios, ya sea en su lugar de trabajo (funcionarios judiciales, docentes, representantes de organismos de Derechos Humanos, internos de las unidades penitenciarias), o en otros ámbitos (la familia, los vecinos, algunas organizaciones de la sociedad civil). Por otro lado, porque tienen representaciones y valoraciones diferentes de distintas personas, según su origen social.

Además, como funcionarios del estado, el personal penitenciario pertenece a los niveles de administración burocrática, y en este sentido tiene su propia lógica, ni totalmente autónoma ni totalmente dependiente de las autoridades políticas, y su propia identidad, que los diferencia de éstas (Garland, 2001; Monjardet, 2010). Los penitenciarios se consideran a sí mismos más como trabajadores, que como autoridades. No se identifican con las autoridades políticas. Por lo tanto, la oposición estado – sociedad civil tampoco es suficiente para dar cuenta de su especificidad.

Esta dimensión burocrática del trabajo era advertida por algunos oficiales que constantemente encontraban semejanzas comparativas entre algunas de sus prácticas y las que existen en otras organizaciones burocráticas. Es decir, encontraban que en muchos aspectos su organización era similar a otras organizaciones no armadas del estado, como las que se encargan de la salud o de la educación. Esto era enfatizado también, debido a un interés por mostrarse cercanos al resto de la sociedad.

Las divisiones dicotómicas también soslayan las diferencias entre las distintas fuerzas de seguridad, y las diferencias con los militares. A lo largo de su historia, hasta los inicios del nuevo período democrático con el gobierno de Alfonsín, a mediados de los '80, las fuerzas de seguridad estuvieron en varias ocasiones bajo la conducción del ejército, que le fue imprimiendo su impronta (Galvani, M., 2007; Frederic, 2008). Pero, como señala Frederic, los problemas que tienen actualmente las fuerzas de seguridad - incluso aquellos relacionados con el abuso de la fuerza- no se deben exclusivamente a la herencia de este pasado militar. Si bien sus consecuencias merecen ser tenidas en cuenta, agotar los problemas y características que tienen las fuerzas de seguridad en esta dimensión, hace que se pierda parte de su especificidad.

Por otra parte, no habría que suponer que todas las fuerzas de seguridad son iguales y que han atravesado por los mismos procesos identitarios. Y tampoco que, a pesar de los procesos de militarización de las fuerzas de seguridad, éstas sean idénticas a las fuerzas armadas. Parte de las prácticas de los penitenciarios bonaerenses están estrictamente relacionadas con las condiciones de trabajo en cárceles, y se asemejan también a las prácticas de instituciones penitenciarias de países que atravesaron otros procesos históricos.

A continuación desarrollaré algunos aspectos de la vida cotidiana de los penitenciarios, donde “lo civil” está presente y es constitutivo de su identidad y sus expectativas. En primer lugar, mencionaré las transformaciones que estaba sufriendo la Escuela de Cadetes, en relación con los intentos de que su régimen de enseñanza se parezca al de una universidad. En segundo lugar, analizaré cómo lo civil aparece en algunos rituales que se realizan en la Escuela de Cadetes. Los rituales han sido señalados como una de las instancias por excelencia donde se construye una supuesta identidad policial en términos ontológicos (Sirmarco, 2005; Melotto, 2012), por eso considero que su análisis es importante. En tercer lugar, trataré sobre las expectativas laborales, tanto de los cadetes que se están formando como de algunos oficiales y suboficiales en servicio, donde el trabajo penitenciario, antes y durante el tránsito por la institución, aparece como una opción entre otras muchas.

Militares, universitarios y Derechos Humanos: cómo se representaban a sí mismos los miembros del SPB en el ámbito de la Escuela de Cadetes

Entre los miembros del SPB eran constantes las reflexiones acerca de qué tienen en común y qué los diferencia de los militares, de otras fuerzas de seguridad y de distintos actores e instituciones de lo que se denomina sociedad civil.

En mi primera visita a la Escuela de Cadetes, el Jefe de Cuerpo, encargado de las actividades relacionadas con el adiestramiento físico, me lleva a recorrer las instalaciones para que conozca el establecimiento. Mientras me mostraba las compañías -los lugares donde dormían los cadetes- me contaba que la disposición del espacio remite a la del servicio militar –un espacio rectangular muy amplio con dos filas de camas cuchetas triples perfectamente alineadas-, pero que hoy la escuela es diferente porque ellos no quieren seguir pareciéndose a los militares. Me comenta que actualmente en la escuela se enseña acerca del respeto por los Derechos Humanos. Al contraponer militares por un lado y Derechos Humanos por el otro, el Jefe de Cuerpo presentaba también una caracterización de los militares, y los motivos por los que ellos querían diferenciarse.

Durante el año 2005, este tipo de reflexiones cobraban intensidad en la Escuela de Cadetes, pues allí se estaban produciendo importantes reformas², impulsadas por las autoridades políticas de ese entonces. Por otra parte, por ser uno de los institutos de formación, muchas reflexiones giraban en torno a qué condiciones debe tener un penitenciario, de modo de impartir en la escuela un conocimiento y un entrenamiento destinados a ello. En ese momento, las actividades más cuestionadas eran las asociadas a “los militares”, de quienes los penitenciaros, por lo general, manifestaban querer diferenciarse.

Los intentos de diferenciarse de los militares se realizaban principalmente con dos tipos de argumentos, que denominaré respectivamente moral e instrumental. Por un lado, había una intención de diferenciarse del pasado relacionado con la dictadura. En este sentido, se remarcaba que en la escuela se enseña el respeto por los derechos humanos, y era mencionado muy reiteradamente por todas las autoridades e

² Entre los cambios más importantes, a mediados de ese año se suprimió el internado, la mayor parte de los tratos protocolares (venias, saludos, etc.), y se prohibieron las órdenes consideradas arbitrarias (realización de tareas humillantes, ejercicios físicos extenuantes, etc.) También se minimizaron las prácticas de desfile.

instructores. El argumento moral consistía en diferenciarse del pasado de la dictadura militar, relacionado con la violación sistemática de los derechos humanos.

Por otro lado, se consideraba que algunas prácticas y ejercicios que se estaban realizando, (sobre todo la denominada “instrucción militar”) podían ser útiles para los militares pero no para los miembros del SPB, porque su función era diferente. Es decir, debían prepararse de manera diferente, porque su trabajo era diferente. Éste era el argumento instrumental.

La existencia de estos argumentos muestra que los miembros del SPB consideraban que algunas de las actividades que estaban realizando en ese momento eran afines a los militares, pero que no se adecuaban a la actual labor penitenciaria. Es decir, que consideraban que tenían resabios de ese pasado militar, que además se remontaba más allá de la última dictadura. Algunos de sus propios miembros identificaban, tal como me comentaba otra de las autoridades, que en la Argentina, en sus orígenes, las fuerzas armadas y fuerzas de seguridad estaban indiferenciadas, así como también las que hoy son las diferentes fuerzas de seguridad.

En este sentido, si el argumento moral remite a sucesos de nuestra historia reciente, el argumento instrumental se remonta más atrás en el tiempo y alude, entre otras cosas, a una especialización y división del trabajo relacionado con el monopolio estatal del uso de la fuerza. Si por un lado es cierto que los penitenciarios no ven con agrado el hecho de tener a un civil como jefe de la fuerza (como ocurría en el año 2005, donde la fuerza estaba intervenida); también es cierto que tampoco recordaban con agrado las épocas en que eran conducidos por militares. En este sentido, la reticencia a ser conducidos por alguien que no pertenezca a su profesión, en principio no es más que el reclamo de autonomía que cualquier organización profesional pretende para sí misma. No debería interpretarse necesariamente como un intento de diferenciarse de los civiles, sino más bien de reclamar espacios de gestión dentro de su ámbito de competencia específico.

Por otra parte, a la vez que había un intento de diferenciarse de los militares representados de esta manera, también se pretendía que la escuela se asemeje a un establecimiento universitario. En el acto del 25 de mayo de 2005, realizado en La Plata donde participó el SPB junto con otras fuerzas de seguridad, fuerzas armadas y otras instituciones del estado y la sociedad civil, el discurso de presentación del SPB se refería entre otras cosas a que la escuela de cadetes es un lugar “apropiado para

estudiar”. Cuando se entra al edificio³ “...nos da la impresión de entrar a la casa de un poeta...” y el edificio combina “...lo estético y lo funcional”.

El proyecto de hacer de la Escuela de Cadetes un instituto universitario se venía gestando desde hacía algunos años. En 1996 se presenta un proyecto ante la CONEAU⁴, para la creación del Instituto Universitario Penitenciario Bonaerense (IUPB), que finalmente no fue aprobado. En 2003 se logra la articulación de una de las carreras del instituto, la Tecnicatura Superior en Administración Penitenciaria, con carreras de licenciatura de la Universidad de Lanús.

Los cambios en la Escuela de Cadetes, que están relacionados con procesos de reforma del SPB y de las fuerzas de seguridad provinciales en general, tienen que ver con intentos de lo que se denominó “profesionalización” de las fuerzas. Estos intentos consisten entre otras cosas, en incorporar conocimientos y prácticas que sean más específicas de cada una de las fuerzas de seguridad, en este caso de los penitenciarios, y dejar de lado aquellas que se consideren que no son necesarias, y que están asociadas principalmente a los militares.

A su vez, continuando una tendencia que se originó previamente a las intervenciones reformistas, se pretendía que esta profesionalización se realice en su instancia de formación, a través de una carrera universitaria. En este punto la propuesta de la institución confluye con ciertas expectativas presentes en la sociedad en general (incluidos los cadetes), relacionadas con el acceso a los estudios universitarios.

Así, más que pensarse en términos dicotómicos y de alteridad con la sociedad civil, hay que tener en cuenta qué representaciones de la sociedad civil tienen los penitenciarios, con qué sectores de la sociedad civil se quieren identificar, y con cuáles no, en cada momento histórico concreto.

“Ahí vienen los Derechos Humanos”

Apenas empieza el acto, me encuentro nuevamente con el cadete [...] y vemos el acto juntos. Como siempre, hablamos de los cambios. [...] Me contó que hasta mitad de año

³ El predio donde funciona actualmente la Escuela de Cadetes tiene un tamaño de aproximadamente una hectárea, y aunque se encuentra relativamente cerca del centro de la ciudad, pertenecía al casco de una estancia. El edificio donde se encuentran las oficinas de las autoridades y otras oficinas administrativas, tiene un estilo colonial y pertenecía a la casa de dicha estancia.

⁴ Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria, perteneciente al Ministerio de Educación de la Nación

había instrucción militar. Después vino la gente de recursos humanos, y dijo que eso no era necesario para la formación del cadete. (A mí me sorprendió eso. No lo había escuchado nunca.) Sin embargo [continúa el cadete] eso era necesario, porque luego hay que inculcar el mismo orden al interno (esas fueron aproximadamente sus palabras). Yo le respondo: “pero al interno no le vas a decir cuerpo a tierra y todo eso”. Entonces me dice que en realidad, antes para controlar al preso lo mataban a palos. Y ahora se trata de sacar eso. [...]

En ese momento, entra el director con una comitiva. [...] El cadete me señala que el que viene al lado del director, es el de Derechos Humanos, que ahora es la máxima autoridad del Servicio Penitenciario. Se modificó la jerarquía para que esta persona esté más arriba. (Eran sus palabras.)

Al poco tiempo, el locutor menciona a las autoridades, y dice que preside el acto, [una autoridad] de Recursos Humanos del ministerio. Entonces le pregunto al cadete: dijo “recursos humanos”. –Sí. –No dijo “derechos humanos”. –Es lo mismo- me dice como si fuera obvio –recursos humanos, derechos humanos, es lo mismo.

Conversación con un cadete.

Para los miembros del SPB, la cuestión de los derechos humanos era controvertida. Por un lado, sobre todo en la escuela, se enfatizaba de manera muy reiterada que era necesario respetar los Derechos Humanos. Pero por otro lado, los penitenciarios comentaban con insistencia que “los derechos humanos son también nuestros”. Fue lo que agregó el Jefe de Cuerpo inmediatamente después de comentarme que en la escuela se enseña el respeto por los Derechos Humanos. Con esta frase, el Jefe de Cuerpo me quería señalar que ellos percibían que a veces sus derechos no eran respetados o tenidos en cuenta. Y que debían respetarse de la misma manera con que ellos deben respetar a los internos. Los miembros del SPB consideraban que los organismos de derechos humanos no se interesaban por la situación del personal en lo que a esto respecta, y se interesaban solamente por los internos.

En el SPB hay diferentes representaciones acerca de la noción de Derechos Humanos, y de los organismos que los representan, aunque todas giran en torno de la idea de que no son tenidos en cuenta sus propios derechos.

A su vez, hay representaciones más o menos acertadas sobre lo que estos derechos contemplan, y acerca de las funciones de los organismos encargados de su representación. Desde la idea, más moderada y respecto de la cual es imposible estar en desacuerdo, de que “los derechos humanos son también nuestros”, a otras aseveraciones del estilo de “hoy todos los derechos están a favor del preso”.

Los miembros del SPB mencionan también a “los Derechos Humanos”, para referirse a los representantes de los organismos de Derechos Humanos. Así, por

ejemplo, pueden decir “hoy vinieron los Derechos Humanos”, significando que representantes de organismos de Derechos Humanos visitaron el lugar.

Es decir que para los miembros del SPB los Derechos Humanos, más que ser formulaciones jurídicas abstractas, están personificados en la figura de sus representantes, sobre todo a nivel provincial. De este modo, la idea de lo que significan los Derechos Humanos está teñida por la relación que los penitenciarios tienen con los representantes de estos organismos. Los Derechos Humanos son las personas que visitan las unidades en su representación. Raramente algún penitenciario –como en el caso del Jefe de Cuerpo- tiene una idea de lo que significan los Derechos Humanos en términos más abstractos.

La relación con estos organismos es representada como tensa, y en términos negativos. Sus representantes son quienes toman denuncias de los presos, denuncias que por lo general involucran al personal. Son los que “te caen” si tocás a un preso, los que los tratan de represores, según sus palabras.

Pero, sin embargo, nadie se ocupa de ellos, los penitenciarios. En este sentido, suele haber una equiparación entre las acciones que pueda cometer un interno, y las del personal. Por ejemplo, en lo que respecta a la violencia: “si le pegás a un preso, te caen los derechos humanos; si un preso te pega, no le podés hacer nada porque te denuncian”. Este tipo de frases expresan esta forma de equiparación. Se trata de representaciones distorsionadas de lo que ocurre en la relación con los internos. Pero sobre todo el personal subalterno, que tiene escasa formación, no comprende por qué un golpe proporcionado desde un lado es objeto de cierto tipo de derechos, y un golpe proporcionado desde el otro lado, es objeto de otro tipo de derecho.

Ciertos debates suelen producirse también en lo que respecta a los derechos laborales. Los penitenciarios se refieren a los Derechos Humanos, también para hablar, por contraste, de las condiciones precarias en las que trabajan. Debatimos largamente esta cuestión con los otros compañeros docentes con quienes dictábamos los cursos en la escuela de suboficiales. Hablamos de que era necesario diferenciar Derechos Humanos de derechos laborales. Pero también, hasta qué punto padecer condiciones muy precarias de trabajo no es también una cuestión de derechos humanos.

La sociedad civil en los rituales de la Escuela de Cadetes

Es preciso investigar qué modelo de sociedad civil es el que tienen los penitenciarios, y de qué modo piensan su relación con ella. En el año 2005, la Escuela de Cadetes se quería presentar como una institución “abierta a la sociedad” o “abierta a la comunidad”. Organizaba distintas actividades con instituciones del barrio, tales como escuelas o unidades de atención primaria de la salud. Permitían que los chicos de los alrededores utilicen su cancha de fútbol cuando no la estaban utilizando ellos.

Hay además, dos gestos que simbolizan principalmente una actitud “solidaria” o de “colaboración” con la sociedad, y que los penitenciarios utilizan como ejemplo cada vez que quieren demostrar que son solidarios. Son donar sangre y, en segundo lugar, ceder el asiento en el transporte público. Esta última es una práctica que paulatinamente va entrando en desuso.

Para quienes investigan sobre las fuerzas de seguridad, sobre todo aquellos aspectos que tienen que ver con su capacitación, el análisis de los rituales suele ser un tema privilegiado para observar algunos aspectos de la dinámica institucional, y sobre todo sobre la construcción de identidades (Sirimarco, 2005) o sentimiento de pertenencia (Melotto, 2012) entre los miembros de las instituciones policiales. En este sentido, los rituales que han sido objeto de análisis son aquellos donde se guardan las formas protocolares (desfiles y actos institucionales).

A continuación, en cambio, analizaré otro tipo de ritual que se celebra en la Escuela de Cadetes, más relacionado con lo festivo, que es el denominado “semana del cadete”, del cual participan los cadetes de los primeros dos años (el curso en total dura tres años). Durante el transcurso de este período (que en el año 2005 duró solamente un día), se suspenden las actividades ordinarias y los cadetes realizan competencias deportivas y festejos con música y baile, ejecutados por ellos mismos. De acuerdo a estas características, este ritual estaría más asociado a lo carnavalesco (se suspenden las reglas de la vida cotidiana y se invierten o desaparecen algunas jerarquías), pero no por ello sería menos constitutivo de la formación de los cadetes que los otros rituales tendientes a reforzar las jerarquías.

Su análisis nos ofrece una clava para poder comprender algunos aspectos de la relación entre lo policial (en este caso lo penitenciario) y lo civil. En la semana del cadete hay una irrupción de lo civil en la escuela (deportes, danza, géneros de música

popular, etc.), y es interesante elucidar de qué manera ingresa dentro de las actividades de este establecimiento.

Seguiré la perspectiva de Da Matta (2002), para quien los rituales deben interpretarse en términos de una relación de continuidad con la vida cotidiana. Y más que transformadores de la realidad, son discursos, dramatizaciones sobre la estructura social.

En su análisis y comparación de los carnavales, desfiles y procesiones religiosas, utiliza respectivamente las categorías de inversión, refuerzo y neutralización. En un caso las jerarquías tienden a desaparecer o a invertirse, en el otro a reforzarse, y en el tercero se generan mecanismos de evitación. Considero que estas categorías también pueden ser útiles para analizar por un lado los actos y desfiles (de refuerzo), y por otro lado la semana del cadete (de inversión). Siempre y cuando, como también advierte el autor, las consideremos como parte de las características centrales, pero no exclusivas, de cada uno de estos rituales. Así como en el carnaval permanecen algunas jerarquías, en algunos momentos del desfile éstas se tienden a soslayar. Lo que caracterizaría a cada uno de los rituales es la manera en que combinan estos distintos elementos, y no la presencia o ausencia absoluta de alguno de ellos.

Ahora bien, analizar la dimensión discursiva desde este punto de vista, es importante para comprender estos rituales. Pero no permite explicar por qué sus miembros están tan interesados en participar, y tienen especial estima por algunos de estos rituales, como por ejemplo los desfiles. Según Citro (2000), los rituales no tienen solamente una dimensión comunicativa, sino que en ellos hay usos del cuerpo que no pretenden comunicar o simbolizar nada en particular. En este sentido es fundamental tener en cuenta también cuáles son las descripciones que los propios participantes hacen de los mismos. De acuerdo a esto, el análisis incorporará también el significado que tienen estos rituales en términos sensoriales y emotivos (es decir, principalmente la dimensión del cuerpo) para sus participantes.

La continuidad de los rituales de la Escuela de Cadetes con la vida cotidiana

Daniele también me habló de la semana del cadete. Me cuenta que antes hacían imitaciones de los oficiales. Pero los oficiales después les daban milonga. Ahora se hacen competencias deportivas, y esto es bueno para alimentar el espíritu de cuerpo y el compañerismo.

Conversación con un Oficial Instructor

En lo que respecta a los miembros de las fuerzas de seguridad, y a los rituales que se llevan a cabo en establecimientos cerrados, la pregunta es ¿qué tipo de subjetividad producen? ¿Tienden a generar una identidad en torno a dicha institución? Si lo hacen, ¿cómo se construye simultáneamente la alteridad, y particularmente una representación acerca de la sociedad civil? Sobre todo cuando se están analizando procesos de “formación” o “capacitación”, se les atribuye a estos rituales un lugar central en la constitución de una identidad compartida, que los miembros de las fuerzas de seguridad suelen denominar “espíritu de cuerpo”, o de conjunto.

Estas interpretaciones se nutren principalmente de las teorías del ritual de Turner, donde se atribuye al ritual un lugar central en la generación de identidades (Sirimarco, 2005; Badaró, 2009). Desde cualquier perspectiva acerca de los rituales, se advierte que estos producen efectos sobre la realidad y modifican la vida cotidiana. Del mismo modo, producen efectos sobre las subjetividades. Pero algunas diferencias se encuentran en la importancia que se atribuye a esas transformaciones y qué se identifica como transformación. Según Da Matta “...si estos rituales estaban orientados, lo estaban por el tipo de combinación que producen, no porque fueran capaces de modificar alguna ‘esencia’ del mundo cotidiano” (2002: 82). Por otra parte, en otro texto, refiriéndose a Turner, advierte también sobre los problemas de aplicar el esquema de los ritos de pasaje de manera universal, y de la necesidad de ser interpretados atendiendo a los contextos particulares en los que se desarrollan (Da Matta: 2000).

Podemos encontrar dos tipos de continuidades de los rituales de la Escuela de Cadetes con la vida cotidiana. En primer lugar, con la vida cotidiana dentro del establecimiento, fuertemente regulada, que tiene importantes diferencias con lo que sucede afuera. Pero, en segundo lugar, también con la vida cotidiana fuera del mismo, la que corresponde a la sociedad en general. Los ritos de refuerzo enfatizan más las primeras, aunque no dejan de tener elementos de la sociedad en general. Sucede de manera inversa con los ritos de inversión. En estos últimos es la “sociedad civil” la que

aparece, aunque no dejan de estar presentes ciertos elementos propios de la estructuración de las actividades dentro de la escuela.

Tanto el ritual de inversión que será analizado, como los rituales de refuerzo, presentan continuidades con la vida cotidiana de los cadetes. En el contexto de la escuela, los saludos, venias y el trato protocolar son parte de la misma, debido a que la interacción dentro de la escuela está muy ritualizada y formalizada. No obstante, de manera similar a la diferenciación que establecemos entre las prácticas ritualizadas de la vida cotidiana en general, y ciertos eventos conmemorativos, siguiendo a Da Matta es necesario distinguir las formas de interacción ritualizadas, de ciertos eventos previstos y organizados que son considerados extraordinarios (como los actos y desfiles).

Tanto los actos institucionales como los desfiles, son instancias muy formalizadas que vienen a reforzar y remarcar este orden jerárquico y formal de la escuela, donde reina una estricta regulación del tiempo y del espacio. Lo que se representa principalmente en ellos es la obediencia. Cada una de las actividades de estos eventos se realiza siguiendo estrictamente las órdenes de un superior, que van descendiendo por la cadena de mando.

En la semana del cadete sucede lo contrario, aunque no desaparecen del todo las jerarquías. Los cadetes siguen obedeciendo a los oficiales. Las jerarquías que se ponen entre paréntesis son las que existen entre los cadetes. En las competencias deportivas, cadetes de primero y de segundo año se encuentran en igualdad de condiciones, y los de primero tienen oportunidad de ganarles a los de segundo. No obstante, en el caso de las competencias deportivas no deja de haber rivalidad. Además de la rivalidad deportiva en sí misma, los cursos se dedican mutuamente cánticos hostiles. En el baile, si bien los miembros de ambos cursos no se entremezclan mucho, no se reproducen las jerarquías entre ellos. Hacia el final de la jornada se realiza un fogón y la rivalidad desaparece, aunque los grupos siguen sin mezclarse demasiado.

La presencia de la sociedad civil

En todos estos rituales la sociedad civil no desaparece, siempre tiene un lugar. Por eso más que una ruptura, estos rituales marcan algunas continuidades con la misma. En la escuela, la sociedad civil aparece representada por los no uniformados, por el público en general que asiste a los diferentes actos y celebraciones. Generalmente, estas

ceremonias son abiertas al público. Pero el que concurre no es cualquier público, y el lugar que se le asigna en cada uno de los casos, no es el mismo.

Los actos se realizan principalmente en dos lugares. Uno es el gimnasio, que es un galpón de grandes dimensiones que tiene uno de los laterales que linda con la calle. Este lateral tiene una puerta de acceso que se abre para el público en general cuando hay alguna celebración. De modo que, viniendo desde la calle, se puede ingresar directamente a este salón. Si bien hay personal de la escuela en la puerta, no hay ningún tipo de control, por lo menos explícito, que se realice a quien entra.

El otro lugar es el “Patio de Armas”. Es el patio central de la escuela, alrededor del cual se ubica la mayoría de las edificaciones, especialmente las aulas y cuando estaban en funcionamiento, las compañías masculinas. En este patio también se realizan todas las formaciones al inicio y al final de la jornada. En uno de sus laterales, que da a otra de las calles donde están los accesos principales, se encuentra un pabellón con la bandera nacional. Cuando los actos se realizan en este lugar, el público ingresa por una de las entradas habituales al establecimiento, uno de los puestos de guardia, que tiene entrada peatonal y vehicular. En los puestos de guardia hay cadetes, pero en estas ocasiones no solicitan identificación a quienes ingresan, a diferencia de lo que sucede en un día ordinario.

Hay un tercer lugar, un espacio verde bastante amplio que queda detrás de los edificios, sobre otro de los laterales, que se suele utilizar en época de primavera, cuando el clima es más cálido. En este caso, se monta un palco donde se ubican las autoridades, y enfrentados a éste, se ubican sillas para el público.

En el galpón y en el espacio verde, el público se ubica en uno de los laterales. En el caso del galpón, en el que da a la puerta de entrada. El espacio donde debe ubicarse el público está delimitado por una cinta o sogá que lo separa sobre todo del centro, donde se realizan las acciones ceremoniales. En el Patio de Armas el espacio para el público no está tan delimitado, y éste generalmente se ubica detrás de las formaciones de los cadetes, sobre todo en alguno de los vértices donde se puede observar un poco mejor lo que sucede.

En la semana del cadete, la organización del espacio es diferente. Durante el día, los familiares junto con los cadetes, ocupan libremente los lugares destinados a la celebración, sobre todo los espacios verdes y el gimnasio. Algunos llevan comida y bebida y elementos como sillas plegables o mantas, para ubicarse con más comodidad en el césped. El clima es de pic nic. Al caer la tarde los familiares se retiran y en el

establecimiento quedan solamente sus miembros, siendo los cadetes los protagonistas principales.

Así, por más que todas estas celebraciones están abiertas a la participación del público en general, en ellas se pueden identificar dos o tres actores sociales bien definidos: los familiares de los cadetes (dentro de los cuales también se incluyen amigos o parejas) y personas no uniformadas que trabajan dentro de la institución. Principalmente, miembros del Escalafón Profesional y docentes de la escuela. Los miembros del Escalafón Profesional pertenecen a la institución. Los docentes pueden ser tanto miembros de la institución, como no miembros. En algunos casos se trata de personas contratadas para dictar alguna materia.

En los ritos de refuerzo se remarcan las diferencias entre uniformados y no uniformados, y estos últimos, aún quienes pertenecen a la institución o trabajan allí, aparecen representados como más próximos a la sociedad civil. No solamente por la vestimenta, sino también en términos de la distribución espacial. La rígida, precisa y ordenada formación de los cadetes y oficiales contrasta con la ubicación más irregular que toma el público, entre quienes se ubican también los docentes y los profesionales.

Pero los no uniformados aparecen también en otro lugar. El de las autoridades políticas que están jerárquicamente por encima de las autoridades de la fuerza. Ocupan un lugar central dentro del palco donde se encuentran las autoridades, y a éstas se tiene que dirigir el personal de la fuerza en la realización de las distintas instancias del ritual. También se encuentra siempre presente en el palco alguna autoridad de la Iglesia Católica, que además también tiene un lugar entre los oradores.

Teniendo en cuenta las características mencionadas de estos rituales, podemos decir que incluso en los ritos de refuerzo, la relación con la sociedad civil no aparece en términos de discontinuidad o de una alteridad radical, sino en función de diferenciaciones y gradaciones.

La primera diferencia se encuentra entre quienes participan y quienes no participan de estos rituales. No participa toda la sociedad civil, sino los familiares y los que trabajan en la institución.

En segundo lugar, si incluimos dentro de la sociedad civil a todas aquellas personas que no están uniformadas, se trata de una sociedad civil jerarquizada. Hay segmentos de la misma que se encuentran jerárquicamente por debajo (el público en general), pero también hay quienes se encuentran por encima (las autoridades políticas),

e incluso otros actores cuyo lugar jerárquico respecto de los penitenciarios resulta difícil de definir (las autoridades religiosas).

Además si bien los civiles no están uniformados, por el tipo de vestimenta también se puede inferir qué tipo de sociedad civil es la que está siendo representada. Entre el público, no concurren personas vestidas con gorras, ropa deportiva o zapatillas vistosas. Se puede encontrar gente con camisas, sacos, y pantalones o polleras “de vestir”.

En la semana del cadete, en cambio, todos tienden a asemejarse. Por la tarde, los cadetes están vestidos con ropas de educación física, para poder participar de las competencias deportivas. Así, se asemejan más a sus familiares. En lo que respecta a los usos del espacio, como comentaba anteriormente, el público en general y los cadetes se distribuyen más o menos libremente por el espacio verde. La organización del espacio responde más bien a la lógica de las competencias deportivas o de los espectáculos musicales, en torno de las canchas o de los escenarios.

El público en este caso no se encuentra en un lugar marginal dentro del espacio. Ingresa hasta el corazón mismo del establecimiento y se distribuye irregularmente, al igual que los cadetes. Cadetes y familiares se entremezclan, comen y realizan actividades juntos. Comparten el espacio.

Durante este evento, hay una supresión o reducción de las diferencias de los cadetes entre sí, y entre cadetes y familiares. Se soslayan las diferencias jerárquicas entre cadetes de primero y de segundo. Aunque los cadetes de primero siempre mencionan cierto favoritismo por parte de los oficiales –que offician de árbitros- para con los de segundo. Quienes no forman parte de los equipos, conforman las respectivas hinchadas. Al igual que en un partido de fútbol profesional, las hinchadas se dedican cánticos hostiles entre sí. La lógica que predomina es la de la rivalidad. Los de primero –en el rol de hinchas- pueden referirse a los de segundo en términos que en un contexto ordinario de la escuela serían considerados faltas de respeto. Es decir que desaparece la diferencia jerárquica, pero no todo tipo de diferencia. Tal como señala Da Matta, cuando se suspenden las jerarquías, surgen las rivalidades. La identificación en este caso es con los compañeros de cohorte, con los “camaradas”, más que con todos los cadetes, o con la escuela o el servicio penitenciario en general.

Las jerarquías que no desaparecen son las que separan a oficiales de cadetes. No hay una inversión o igualación de jerarquías entre cadetes y oficiales. Eso se advierte visualmente sobre todo en la vestimenta, pero aquí también hay diferencias interesantes.

Por lo menos en la ocasión en que concurrí, las autoridades del Área de Estudios (todos oficiales) estaban vestidos de civil, sin uniforme. En cambio las autoridades del Área de Cuerpo llevaban uniforme. Es decir que en este caso había una parte de la oficialidad que también se identificaba con lo civil, y otra que representaba el núcleo duro de lo uniformado. El Área de Estudio, más asociada con lo civil, es la encargada de organizar el dictado de las materias, las actividades áulicas. El Área de Cuerpo, más asociada con lo uniformado, es la que se encarga del entrenamiento físico de los cadetes, así como de regular las interacciones cotidianas. Así, los uniformados tampoco son homogéneos, no solamente en términos de jerarquías formales. Ambas autoridades desempeñaban en este caso un rol de espectadores, observando las distintas competencias entre los cadetes.

Las otras personas que estaban uniformadas eran quienes se encontraban en ese momento “de servicio” (en horario de trabajo), siendo responsables del cuidado de la escuela durante la jornada. También usaban uniforme los oficiales que hacían las veces de árbitros durante el partido de fútbol.

Aún así, la autoridad de estos oficiales se veía por momentos desbordada cuando, al igual que en un partido de fútbol profesional, los jugadores intentaban “irse a las manos” por alguna disputa durante el partido. Lo cual, en circunstancias ordinarias, hubiera sido objeto de severas sanciones. En este sentido, si bien en menor medida, hay una reducción de la jerarquía representada por la figura el oficial – árbitro, respecto de la del oficial – instructor de la escuela.

Entre los cadetes, sobre todo en la tribuna, las jerarquías tampoco desaparecían del todo, lo cual se manifestaba en los cánticos. A modo de canto hostil y peyorativo, los de segundo hacían constantemente alusión a la posición subordinada de los de primero: “ay ay ay ay, ay ay ay ay, a la salida, hay que limpiar” o “ay ay ay ay, ay ay ay ay, desaparezca, carrera march”. Los de primero, por su parte, hacían alusión a que iban a ascender el próximo año, y ocupar las compañías de los de segundo. “Te vamo’ a copar la San Martín” (el nombre de las compañías de segundo) o “la San Martín te queda grande”.

También algunos cantitos o gritos de la tribuna, expresaban diferenciaciones con la sociedad civil. Por ejemplo, a un jugador que pateó mal, le gritaron “desaparezca civil” (en lugar del “burro” que se suele escuchar en los estadios de fútbol). O unas estrofas de uno de los cantitos, rezaba “olé olé, olé olé olá, a estos civiles les tenemos que ganar”. En los cantos de las hinchadas de fútbol hay una exacerbación en los

epítetos descalificadores para el rival, que no siempre se corresponde con las prácticas. Pero es interesante también que lo civil aparece en el lugar del humor, y en términos jerarquizantes.

La segunda parte del evento transcurre a la noche. Finalizadas las competencias deportivas, los familiares se retiran y los cadetes se van a asear. Vuelven al predio vestidos de uniforme: los cadetes dejan de parecerse a sus familiares para pasar a asemejarse entre sí. Las actividades de la noche transcurren en torno de un escenario donde se realizan diferentes espectáculos musicales. Los artistas son los propios cadetes, que se presentan a sí mismos por el apellido y jerarquía, cuando la tienen. Por ejemplo: “en batería, el cabo Gómez”, etc. Ejecutan diversos estilos de música popular (folklore, cumbia, rock). También los mismos cadetes preparan comidas rápidas (hamburguesas) para todos los compañeros. Entre el público se encuentran el resto de los cadetes y las autoridades de la escuela, que en esta ocasión concurren sin uniforme.

La fiesta finaliza con el encendido de un gran fogón. Los cadetes se congregan a su alrededor y cantan la marcha del cadete. Ese año la marcha estaba prohibida por parte de las autoridades políticas, pero igualmente fue cantada. Se había suprimido junto con otras prácticas relacionadas con el trato protocolar.

Este tipo de ceremonias opera como inversión respecto del orden diario que tienen los cadetes al interior de la escuela. En este sentido, el mundo rígido, ordenado y reglamentado de la escuela contrasta con estas otras actividades asociadas con la sociedad civil.

Pero aquí también se presentan continuidades, relacionadas con el tipo de rol que se desempeña en cada actividad. Si el carnaval que describe Da Matta se relaciona más con la parodia y con el grotesco, las actividades que se realizan en la semana del cadete se caracterizan por el realismo. Los cadetes no se disfrazan, sino que conservan alguno de sus diferentes uniformes mientras realizan cada una de las actividades. El personaje que una persona adopta en el carnaval, puede estar relacionado con el deseo o la fantasía. Pero esta persona nunca va a poder ser el personaje que representa, fuera del contexto del ritual. El pobre se puede vestir de rico y puede identificarse con el personaje, pero nunca va a ser rico. Los roles y actividades que realizan los cadetes, en cambio, más allá de que en este contexto festivo estén exagerados, se relacionan con cosas que ellos pueden ser. Y que pueden ser a la vez que son cadetes. El “cabo Gómez” también puede ser baterista.

Poder realizar estas actividades no es lo mismo que parodiarlas. Alguien que no es músico se puede disfrazar de músico, e incluso se puede identificar con el personaje, pero otra cosa es ser protagonista de un espectáculo musical o deportivo, ejecutar un instrumento musical o desempeñarse con habilidad en un deporte. Para eso se necesita preparación y entrenamiento. De hecho, los cadetes entrenan y ensayan con sus respectivas bandas musicales o equipos como preparación previa para desenvolverse en este evento.

En este sentido, hay otro tipo de inversión que se produce que tiene que ver con pasar de ser subordinado a ser protagonista. Esto, sin que cambie su lugar en la jerarquía. Durante estas actividades los cadetes ocupan el centro y las autoridades el lugar de público, aunque no dejan de ser autoridades. Son espectadores de un espectáculo musical y en este sentido tienen un lugar subordinado pero no pierden durante el transcurso del ritual su jerarquía como autoridades. De hecho, este lugar que ocupan las autoridades también son lugares posibles dentro de la sociedad civil, compatibles con su rol. Se puede ser autoridad de una institución perteneciente a las fuerzas de seguridad, y a la vez público de un espectáculo. Pero además, mediante esta inversión también se simboliza que las autoridades no lo son solamente en el ámbito de lo uniformado, sino que lo son en todos los aspectos de la vida. Un jefe que no esté uniformado, sigue siendo un jefe. En este último sentido, se manifiesta la tendencia absorbente de la institución. No obstante, aún así, esta tendencia no se produce en términos de ruptura con la sociedad civil, sino en términos de una relación que adquiere diversas aristas.

Es interesante también que se trata de actividades (artes y deportes) que por más que se puedan realizar de forma profesional, están más asociadas al tiempo libre. El modo en que aparece la familia en estos rituales, también está enmarcado dentro del tiempo libre. En este sentido se trata de un uso del tiempo libre que no se muestra esencialmente diferente al que realizan los miembros de la sociedad civil. Se trata de las mismas actividades recreativas. No obstante, ya sea con uniforme de instrucción o de educación física, más cercanos o más lejanos a los civiles, los cadetes siempre participan como miembros del SPB, y las actividades siempre están reguladas por la institución, por más que esta regulación sea diferente a la de la rutina diaria.

Es decir, las actividades que se realizan en el tiempo libre no son sustancialmente diferentes a las del resto de la sociedad. Pero se trata de un tiempo libre que también está regulado y encuadrado por la institución. Coincidiendo con Badaró

(2009), considero que estos rituales contribuyen a otorgar un sentido al mundo “civil” del cual los cadetes provienen, y proponen nuevas maneras de relacionarse con éste. En la formación de los cadetes, y especialmente en los diferentes rituales no se suprime lo civil sino que se lo resignifica en los términos que la institución propone.

Los géneros corporales

En la semana del cadete, la sociedad civil está presente no solamente a través de la presencia física de personas que no pertenecen a la institución, sino también en los cuerpos de los cadetes, a través de prácticas y esquemas corporales que son característicos de otros ámbitos, propios de sus lugares de procedencia. Citro analiza el fenómeno del “pogo” en espectáculos de música popular urbana, en términos de géneros corporales, mencionando que siempre se incorporan elementos que son propios de otros ámbitos:

...conceptualizo a los géneros corporales como tipos más o menos estables de comportamientos kinésicos que poseen un conjunto de elementos nucleares o prototípicos, tanto en lo que refiere a su estilo de movimientos, a la estructuración que presentan, como a las dimensiones instrumentales, comunicativas y sensorio-emotivas que conllevan. Estos géneros no son concebidos a la manera de sistemas cerrados de rasgos invariantes, sino que los actores sociales recurrirían a estos prototipos de maneras diversas y cambiantes. A su vez cada apropiación crea conexiones sociales más amplias, a la manera de indexicales que remiten más allá de la escena actual. (2000: 230)

Tanto en la conformación de las hinchadas como en los bailes de la noche, los cadetes no representan lo que están haciendo sino que lo hacen. Sus cuerpos adoptan la forma de “hinchas”, “pogueros” o “cumbieros”. Al igual que en el pogo que analiza Citro, en los cuerpos disciplinados de los cadetes también aparecen otros géneros corporales. Sin dejar de ser cadetes, los cadetes son a la vez todas estas otras cosas.

Se trata de una inclusión, encuadrada institucionalmente, de otros géneros corporales que están presentes en los cadetes, y supone un modo de relacionarse con la sociedad civil que ciertamente se realiza desde el lugar de una identidad penitenciaria, pero no es un modo antagónico o centrado exclusivamente en la autoridad o en la faz represiva.

Las ceremonias se efectúan siempre dentro del establecimiento. Alrededor de las competencias deportivas se ubican los uniformados, y en el momento del baile, los

cadetes usan uniforme. La situación no parece ser la de negación o anulación de los rasgos identitarios previos de los cadetes, sino la de su asimilación (dentro de ciertos espacios delimitados por el ritual) por parte de la institución.

Los rituales como representación de la institución

Yo les comento que me gustaría volver a un tema que estuvimos hablando hace un rato, y es por qué les gusta tanto desfilarse.

Gladys se ríe, mientras se levanta y se sienta en el escritorio, donde estaba Daniele. Dice que ella se preguntaba lo mismo, porque a ella no le gusta desfilarse.

Claudia dice que es porque se lucían. En los actos de la escuela, invitaban a los familiares. Antes se llenaba de gente en los actos. Y en cambio en el acto de inicio del año actual, sobran las sillas, no llegaron ni a 40 personas. Dice que más bien me tengo que preguntar por qué va tanta gente a los desfiles. Ponerte uniforme, es demostrar algo.

Conversación con oficiales de la Escuela de Cadetes

Se atribuye a las experiencias compartidas, uno de los principales factores de la construcción de identidad de los miembros de las distintas fuerzas de seguridad (Sá, 2002). Ahora bien, estas experiencias, como señala Bianciotto (2006), no son solamente las de los rituales, sino las de la cotidianidad de la escuela o de la formación del personal. ¿Qué es lo específico entonces del ritual?

Al interrogarnos por la función, la utilidad o el efecto de los rituales, a veces nos olvidamos de consultar a los propios protagonistas. Jackson se propuso tener en cuenta los comentarios de sus informantes cuando le decían que ciertos rituales eran “solo por diversión”, en lugar de considerar las actividades rituales “...como si fueran representaciones simbólicas de consideraciones inconscientes” (2010: 68).

Siguiendo a este autor, Citro sostiene que es importante también tener en cuenta lo que manifiestan verbalmente los participantes del ritual, respecto de sus sensaciones corporales. La dimensión simbólica o comunicativa está presente en los rituales, pero no explica en su totalidad lo que allí sucede. La manera de conocer los aspectos menos racionales de las actividades rituales, además de la observación de dichas prácticas, es conociendo las verbalizaciones que los propios participantes realizan acerca de sus sensaciones físicas o de los motivos por los cuales participan. Esto supone, en primer lugar, que los propios participantes participan de los rituales y los interpretan a través de sus sensaciones corporales, antes de cualquier tipo de racionalización que puedan

realizar. En segundo lugar, que si bien se trata de aspectos no racionales, éstos se pueden verbalizar, y esas verbalizaciones nos otorgan pistas importantes acerca del significado que tiene para sus miembros. Es decir que el eje pasa del análisis de lo que se quiere comunicar a través del ritual, a la consideración de lo que los participantes experimentan.

Del mismo modo, considero que las interpretaciones que los propios cadetes realizan de los rituales aquí analizados, representan una dimensión importante de su significado dentro de la institución.

En el caso de la semana del cadete, para no exagerar los efectos de este ritual, hay que tener en cuenta otras verbalizaciones de los cadetes: “se suspenden las actividades ordinarias” y “nos relajamos”. Es decir que lo importante para los cadetes, según sus verbalizaciones, era que por un período de tiempo estaban librados de las exigencias propias de la cotidianidad de la escuela. Se trata de la generación de un tiempo libre y su encuadramiento por la institución, que los cadetes interpretan de esta manera.

Respecto de su participación en los desfiles, los cadetes mencionan reiteradamente que “se siente algo en el pecho”, y que “hay mucha gente que te está mirando”. En relación con la semana del cadete, dicen que “se suspenden las actividades ordinarias y se realizan distintas actividades”.

No todas las actividades que regulan la interacción dentro de la escuela (saludos, venias, etc.) eran consideradas positivas por sus miembros. En general, tanto oficiales como cadetes consideraban que el trato protocolar, y sobre todo las actividades relacionadas con la instrucción militar, no eran necesarios.

En cambio, consideraban “una lástima” que se suprimiera el desfile. Era considerado una actividad que tampoco tenía utilidad alguna, pero, según los comentarios, “es una tradición”, “es decorativo”, y a través de él “se representa a la institución”. Uno de los cadetes me comentaba que mediante el desfile le pueden mostrar a la gente (los familiares, el público), qué hacen en la escuela.

Si tenemos en cuenta que según los propios miembros el desfile no sirve para nada, considero que en la frase de este cadete, más importante que “lo que se hace”, es “mostrar”, ser protagonista de un espectáculo. Como cualquier otra actividad artística, por definición no tiene valor de uso (Gadamer, 1991), no sirve para nada, aunque en la práctica puede y casi siempre es usado con otros fines. El desfile no sirve para nada, pero a través de él se representa a la institución. Y representar a la institución no

significa hacer una réplica de las actividades que se realizan en su interior, sino realizar un espectáculo para un público. Este tipo de representaciones no debería asombrarnos. Al fin de cuentas, también consideramos que en una competencia deportiva, un equipo representa a un país. El desfile militar simboliza cuánta disciplina hay dentro de estas instituciones. Desfile bien exige un trabajo y un esfuerzo sistemático, aunque ciertamente, no es el mismo tipo de trabajo que se necesita para desenvolverse dentro de una unidad penitenciaria.

La idea de representar a la institución tiene que ver con una identidad o sentido de pertenencia, pero no puede ser comprendida del todo sin relacionarla con las otras alusiones a sentir algo en el pecho y estar frente a un público. En este sentido, considero que este tipo de rituales también puede ser considerado como un hecho artístico, donde los actores son quienes desfilan, y el público está compuesto tanto por las autoridades como los concurrentes que no pertenecen a la institución. Y si bien entre los espectadores hay diferencias y jerarquías, todos terminan dentro de la misma categoría de “público”. Es verdad que todas las acciones del desfile van dirigidas a las autoridades de la institución, que se encuentran en el palco. Hacia allí se tienen que dirigir las miradas de quienes desfilan cuando pasan enfrente. Pero esta relación entre los superiores que están en el palco y los subordinados que desfilan, no es más que una representación de la institución en su totalidad.

Entonces el desfile no es una demostración de cuán cerrada y lejana de la sociedad civil es la institución, sino que por el contrario, es una de las formas que tiene la institución para relacionarse con la sociedad, y de presentarse además como una de las agencias del estado. Las palabras de Claudia citadas al principio de este apartado, son elocuentes y reveladoras: no hay que preguntarse por qué a los penitenciarios les gusta desfilan sino por qué a la gente le gusta ir a mirar los desfiles. El espectáculo del desfile es co-construido entre quienes desfilan y un público, y revela ciertas relaciones entre las organizaciones armadas del estado, y el resto de la sociedad.

Desfiles, deportes, música y baile

Al finalizar una de mis visitas a la Escuela de Cadete, tomé como siempre un colectivo para volver a mi casa. Detrás mío subió un joven vestido enteramente con una estética rockera: una remera que sobre fondo negro tenía impresa la imagen de una banda de rock, pantalones vaqueros, zapatillas, una pulsera con tachas de metal, y el pelo corto

pero peinado hacia arriba, que sugería una estética punk. El joven me saluda, y ante mi sorpresa, me comenta que me había visto ese día en la Escuela de Cadetes. Como era viernes, los cadetes comenzaban su franco, y este cadete, Jorge, con la mayor rapidez posible, se había preparado para asistir a un recital en la ciudad de Buenos Aires.

El episodio invita a reflexionar sobre algunas teorizaciones acerca de la relación entre los miembros de las fuerzas del estado encargadas del uso de la fuerza y el resto de la sociedad, el concepto de sociedad civil funciona como categoría residual para referirse, según el caso, a lo que no es estado, organizaciones políticas, uniformados, fuerzas armadas o fuerzas de seguridad.

El análisis de algunos rituales que se realizan en el SPB, incluyendo tanto los de refuerzo como los de inversión, permitió identificar algunas diferenciaciones que realizan los miembros de la fuerza. En términos generales, se trata de una sociedad civil que no es homogénea, sino que es diferenciada y jerarquizada. En segundo lugar, la distancia que separa a los uniformados, o en este caso específicamente a los penitenciarios de los distintos sectores de la sociedad civil, contiene graduaciones. No se trata de una alteridad radical y antagónica. Por último, también podemos afirmar que esa distancia no es fija, sino que reviste algunas variaciones contextuales. Siguiendo los conceptos de Da Matta, encontramos que en los diferentes rituales que se llevan a cabo en la escuela, la diferencia con la sociedad civil aparece más o menos remarcada, según el caso. En los ritos de inversión, aunque resignificada por la institución, la sociedad civil penetra hasta el corazón mismo del establecimiento de la escuela. Al punto tal de que hasta algunos oficiales aparecen vestidos de civil. En cambio en los ritos de refuerzo, los límites parecen ser un poco más precisos y la sociedad civil queda en un lugar de mayor exterioridad. Pero no deja de estar presente.

Para los cadetes, participar en el desfile era una manera de ser protagonista, mientras que las actividades de la semana del cadete estaba relacionadas con representar o “bancar” a los camaradas en las competencias deportivas. A diferencia de la estructura jerárquica y de los actos y desfiles, y de las diferencias en términos de rivalidad, propia de las competencias deportivas, el pogo es indiferenciado, y allí se representa la unidad entre los cadetes a través de la música y el baile.

Tanto en los desfiles como en el baile, se representa la unidad. En el primer caso, en términos de ritual de refuerzo, donde se representa frente a la sociedad, la imagen de una organización jerarquizada, obediente y disciplinada. En el segundo caso en términos de ritual de inversión, donde ya no hay otro público sino que es una

representación para sí mismos. En este caso, la unidad se representa a través de prácticas y estilos corporales propios de la sociedad civil. De alguna manera se podría interpretar que los penitenciarios se esfuerzan por presentarse frente a la sociedad como más jerárquicos y alejados de lo civil de lo que ellos mismos pretenden ser. Para advertir esto, podemos seguir las sugerencias de Da Matta y observar los momentos limítrofes en términos temporales, de cada acto o evento ritual. Es decir, qué ocurre en los momentos inmediatamente previos y posteriores.

Apenas termina un acto en la Escuela de Cadetes, donde concurrieron representantes de algunas Unidades, los oficiales y suboficiales se quedan un rato conversando amistosa y distendidamente entre ellos, formando pequeños grupos. Entre típicas conversaciones propias de personas conocidas que hace algún tiempo que no se ven (“cuándo vas a pasar a visitarme”, “venite a tomar mate por la Unidad”, etc.), una de las conversaciones versó acerca de quién llevaba las “metra” (armas que se usaban para desfilas). -¿Quién lleva las metra? -Yo voy para otro lado. -Las llevo yo que tengo lugar en el baúl.- Apenas termina el acto, la sacralización que cubría a cuerpos, espacios y objetos, desaparece.

A continuación desarrollaré cómo lo civil aparece en las expectativas laborales de cadetes y oficiales.

“¿Usted piensa que nos gusta estar acá?” Las expectativas laborales: vocación versus pragmatismo

Me pregunta qué estudio, le digo sociología. Me dice que eso le gustaría estudiar cuando termine acá.

Conversación con un cadete.

Durante todo el tiempo que estuve en la Escuela de Cadetes, e incluso en el resto de los lugares que visité durante mi trabajo de campo, fueron escasísimas las personas que me dijeron que estaban haciendo este trabajo porque tenían “vocación” por el mismo. La mayoría me comentaba que lo hacía por motivos económicos, relacionados con ciertos beneficios que tiene el trabajo penitenciario en términos de derechos laborales. Los cadetes tienen en cuenta, fundamentalmente, la estabilidad en términos de ingresos. En edades más avanzadas, los miembros del SPB aprecian también la cobertura social y jubilatoria y un retiro más temprano que en el resto de los trabajos.

Pero, para los cadetes, el costo de estos beneficios se representaba en términos de sacrificio y de pérdida. Muchos consideraban que habían tenido que dejar muchas cosas para poder estar en la escuela. Familia, parejas, amigos, otros trabajos o estudios. En sus relatos, el tránsito por la escuela no era apreciado como algo que se ganaba (educación, trabajo, etc.), sino como algo que se perdía. Habían tenido que dejar algo muy preciado para poder estar en la escuela. Más que en términos de progreso (como un paso necesario para lograr alguna meta), consideraban al tránsito por la escuela en términos de estar apartados de aquello que poseían antes de ingresar.

Los cadetes me mencionaban lo difícil que era no ver a la familia por mucho tiempo (los que vivían más lejos la visitaban una o dos veces al año), tener que distanciarse de amigos o parejas, y la sensación, al volver al lugar de origen, de ser otra persona, de ser diferentes de quienes antes eran sus pares, que por permanecer en el lugar, seguían siendo semejantes. “Los otros avanzan y yo me estanco”, comentaba una cadete, refiriéndose a que cuando visitaba a sus amigos los fines de semana que podía viajar, éstos seguían con su vida, mientras que ella no.

Cuando escuchaba estos relatos de los cadetes, encontraba que sus experiencias no eran muy diferentes a la mía propia, al haberme trasladado a una ciudad que está a casi 700 km de mi lugar de origen para realizar mis estudios universitarios, o la de otros compañeros de estudios que también tuvieron que migrar de sus lugares de origen.

En cierto sentido, ésta no es una experiencia exclusiva de los cadetes de los institutos penitenciarios o de las fuerzas de seguridad, o en general de aquellos que realizan parte de su formación en instituciones totales. Es propia de jóvenes que culminaron sus estudios medios, y tuvieron que migrar de su ciudad natal para cursar sus estudios superiores, y entonces sienten que perdieron amigos o familia. Pero los cadetes enfatizaban de sobremanera esta circunstancia. La interpretaban en términos de sacrificio, y como algo propio y exclusivo de ellos. Había, sobre todo, una sobredimensión del distanciamiento de la familia y de la idea de ser diferentes de sus antiguos amigos. Pero, en principio, no habría que interpretar estas consideraciones en términos ontológicos. Se trata de un tipo de experiencia propia de quienes se están iniciando en una carrera profesional y por lo tanto construyen nuevos vínculos relacionados a ella, y van dejando los anteriores. Lo cual resulta más acentuado cuando implica migrar desde la localidad de origen hacia otro lugar donde realizar los estudios. Y cuando ese distanciamiento se generó muy en un momento muy reciente, y los cadetes todavía no se acostumbraron a su nueva situación.

Había algunos cadetes que tenían alguna experiencia laboral previa, generalmente en trabajos poco calificados, donde no se sentían cómodos y no estaban conformes con los ingresos que tenían. Entonces decidieron ingresar al SPB. Este tipo de relatos era más frecuente entre los suboficiales, porque necesitaban una salida laboral rápida y no podían esperar los tres años que dura la escuela para poder comenzar a percibir ingresos. O porque estaban excedidos de edad (la edad requerida para el ingreso estaba en ese momento entre los 18 y los 24 años).

Pero algunos se las arreglaron para ingresar al SPB como oficiales. Uno de los cadetes de primer año me contaba que antes había trabajado unos años como carnicero, pero lo explotaban demasiado. Trabajaba muchas horas y le pagaban poco. Entonces decidió anotarse en la Escuela de Cadetes. Con la venta de una moto que tenía, mas algo que pudo ahorrar con el trabajo, pudo sustentarse económicamente casi todo el primer año, hasta que se le terminaron sus ahorros y lo empezaron a ayudar entre sus padres y su pareja. Me cuenta además que “vive” con su pareja (a pesar de que en ese momento se encontraba internado en el establecimiento), y que antes de ingresar a la escuela tenía una banda de música de rock y que incluso por un tiempo llegó a vivir de la música. Cuando ingresó a la escuela formó otra banda con otros cadetes.

Una experiencia similar me comentaba un oficial en funciones que conocí en la unidad. Había comenzado a estudiar diseño gráfico, pero al poco tiempo tuvo que abandonar la carrera para ayudar económicamente a su familia. Decidió ingresar al SPB como oficial, porque este trabajo le brindaría estabilidad laboral.

Otros consideraban al tránsito por la escuela como un paso necesario, pero no el más deseado. Sobre todo aquellos que querían realizar una carrera universitaria, pero no contaban con los medios económicos para hacerlo. Entonces, optaban por ingresar al SPB para tener una estabilidad laboral y así poder más adelante realizar los estudios que deseaban. Algunos, como el oficial anteriormente mencionado, incluso tuvieron un paso por la universidad antes de ingresar a la Escuela de Cadetes.

Por más que la universidad pública sea gratuita, incluso para quienes viven en una ciudad universitaria, el ingreso a la universidad puede generar dificultades económicas al retrasar el ingreso al mercado laboral. Mayores aún son las dificultades para los que no viven cerca de una universidad. El tránsito por la Escuela de Cadetes, si bien también retrasa el ingreso al mercado laboral, no implica demasiados gastos puesto que, por lo menos mientras la escuela tenía un carácter de internado, los cadetes tenían

asegurado el alojamiento y la comida. Además, contaban con una pequeña beca para poder sustentar sus gastos cotidianos.

En una ocasión tuve una conversación muy elocuente con un grupo de cadetes mujeres de segundo año. Mientras me relataban sus experiencias en la escuela, una de las cadetes me pregunta, en tono inocente: “¿usted hubiera hecho (cursado) la escuela (de cadetes)?”. Para no responderles que de ninguna manera la hubiera cursado, respondí que nunca me lo pregunté porque siempre quise estudiar sociología y eso fue lo que hice. Me pusieron caras de “no nos mienta”. Y otra de las cadetes, acompañada de gestos de aprobación de las demás me dice: “nosotras no elegimos estar acá”; que están por motivos económicos, y que lo hacen para poder estudiar, para poder cursar posteriormente una carrera universitaria. Y de remate: “usted seguro que tuvo la oportunidad de estudiar”. A modo complementario, alguien por último me comenta que con el título que tengo, puedo ingresar en el Escalafón Profesional. Implícitamente, las cadetes me expresaron que alguien que puede acceder a realizar estudios universitarios, no tiene interés en ser penitenciario, por lo menos EG.

En todos los casos, el tránsito por la escuela es experimentado en términos de tener que dejar algo, o producto de haber tenido que dejar o postergar algo que por el momento no se puede alcanzar. En este sentido, habría que relativizar la cuestión de interpretar las representaciones del alejamiento de los anteriores vínculos como un cambio de identidad. Los cadetes no consideran este alejamiento como algo deseable, ni siquiera necesario. Ante estas cuestiones, siguiendo a Foucault (2008), la pregunta no sería por qué se produce un distanciamiento respecto de los anteriores vínculos (sociedad civil), sino por qué tanto dentro como fuera de la institución proliferan discursos donde ese distanciamiento se representa de manera exacerbada.

El proyecto de obtener un título universitario no siempre se cumple, pero se encuentra en las expectativas de muchos de los cadetes cuando ingresan, e influye en su manera de experimentar su tránsito por la escuela. Así como algunos oficiales ya en funciones, muchos cadetes tienen la expectativa de, en caso de obtener un título universitario, seguir trabajando en el SPB pero dentro del Escalafón Profesional.

Algunos oficiales más antiguos, también, piensan en esta posibilidad para sus hijos. O que ingresen al SPB a través de la Escuela de Cadetes y luego realicen una carrera universitaria, o si tienen los recursos económicos, que realicen una carrera universitaria de las que son requeridas por el SPB, para luego poder ingresar directamente en el Escalafón Profesional. El Jefe de Cuerpo me comentaba que quiso

ser médico pero no pudo por razones económicas, entonces ingresó al servicio penitenciario. Le hubiera gustado ingresar después, como médico, en el Escalafón Profesional, sin abandonar el SPB porque le garantiza estabilidad laboral. Además, quien solamente tiene una carrera penitenciaria, depende mucho del SPB en lo que respecta a su trabajo. Tiene trabajo asegurado pero solamente en el servicio penitenciario. En cambio, como profesional, puede aspirar a trabajar en el servicio penitenciario y tener mayor estabilidad laboral, pero también puede realizar otros trabajos en simultáneo o alternativamente, si le resulta más beneficioso. Uno de sus hijos quiere ser penitenciario pero él no se lo recomienda. Le sugiere que haga una carrera universitaria y en todo caso luego se postule para ingresar en el Escalafón Profesional.

Las explicaciones del Jefe de Cuerpo resumen lo que significa en términos económicos y laborales pertenecer al Escalafón Profesional, tanto para quienes hayan sido previamente miembros de la fuerza, como para los que no. A diferencia de otras fuerzas de seguridad, como la policía, en el SPB las expectativas de ingresar como profesional, y así conseguir el ascenso social, son altas porque hay una importante cantidad de puestos de trabajo para profesionales con título universitario. En el año 2015, trabajaban en el SPB 1.467 personas en el Escalafón Profesional, sobre un total de 20.386 agentes en los cuatro escalafones. En términos porcentuales los miembros de este escalafón representan un 7,2 % del total de agentes. En esta cifra no se encuentra incluido el personal médico, porque depende directamente del Ministerio de Salud. Al Escalafón General pertenecían 18.268 miembros, y el resto estaba distribuido en los otros dos escalafones⁵.

El SPB asegura una estabilidad laboral y un ingreso que si bien es considerado bajo, está asegurado todos los meses. El título universitario brinda la posibilidad de desempeñarse simultáneamente por fuera del servicio. Y está relacionado con profesiones y actividades que resultan más deseables. Pero resulta más incierto en términos de ingresos, y por lo general, es insuficiente. La combinación de ambas actividades brinda la posibilidad de tener estabilidad laboral, y a la vez poder realizar actividades que se consideren más gratas, así como de no realizar todas las actividades en relación de dependencia. Representa además, la posibilidad de tener ingresos adicionales.

⁵ Los datos me fueron brindados de manera personal por autoridades del SPB, elaborados por la Dirección General de Recursos Humanos de la institución.

Es decir que incluso para quienes tienen expectativas de realizar una carrera universitaria, el ingreso al SPB sigue estando presente como la principal alternativa laboral. La estrategia consiste en intentar ubicarse en una posición más ventajosa, dentro del Escalafón Profesional.

La existencia de esta posibilidad hace que haya una tendencia a considerar al trabajo dentro del SPB (sobre todo dentro del Escalafón General) como algo provisorio, como un escalón intermedio dentro de una trayectoria laboral, por más que luego por lo general no termine sucediendo. Imaginarse en el futuro con otra profesión, por más que sea ejerciéndola dentro del mismo servicio penitenciario, es uno de los puntos –tal vez no el único- que hace que los cadetes piensen su actividad menos en términos de vocación que como una oportunidad para tener un plafón desde donde poder realizar la carrera que realmente desean. Finalmente, el abanico de carreras deseadas se restringe por lo general a aquellas que son requeridas por el SPB. En definitiva, la expectativa es de ascenso social, e incluso la carrera universitaria es pensada como un medio para lograr ese fin. Raramente es pensada como una vocación o como un fin en sí mismo, como puede suceder en ciertos sectores de la clase media para quienes los estudios universitarios son más accesibles.

Es interesante también que quienes se encuentran en jerarquías más altas, como el caso del Jefe de Cuerpo, tienen la expectativa de que sus hijos realicen directamente una carrera universitaria, sin previo ingreso al SPB. En cambio quienes tienen menos posibilidades de hacerlo, optan por cursar primero la escuela.

Los oficiales instructores, que son un poco más jóvenes (rondando los 40 años), advierten estas expectativas de los cadetes, y lo interpretan en términos generacionales. Representan a su generación (que cursó la escuela entre 10 y 20 años atrás) como una generación donde había vocación, y a los nuevos cadetes como carentes de ella, que usan a la escuela y al trabajo penitenciario como “trampolín” para luego poder acceder a otros trabajos. La noción de “vocación”, se asocia con “vocación de servicio”. Así me lo manifestó el único cadete de entre los que tuve oportunidad de conversar, que me dijo tener vocación por lo que estaba haciendo.

Como suele suceder muy frecuentemente, también con otros temas, existe la representación de que “todo tiempo pasado fue mejor”. Pero además estos oficiales no tenían la expectativa de realizar una carrera universitaria cuando cursaron la escuela. Y, a diferencia de los oficiales más antiguos, como los que están en puestos de jefes,

tampoco tenían hijos que estuvieran en edad de finalizar sus estudios medios y por lo tanto tener que pensar en términos de corto plazo en un futuro laboral para ellos.

Según un relevamiento informal que había hecho uno de los docentes y que me mostró gentilmente, la mayoría de los cadetes provenía de localidades de la provincia de Buenos Aires donde había una unidad penitenciaria, y tenía algún familiar que estaba o estuvo trabajando en el SPB. En muchos casos, sus propios padres o hermanos. No obstante esto, seguir la misma carrera que los padres o los hermanos mayores aquí tenía solamente una importancia en términos de oportunidad. Es decir, quienes son de familia penitenciaria no necesariamente se identifican con esta institución. Pero sí consideran esta situación como un antecedente ventajoso que les puede facilitar el ingreso, y luego el acceso a su futuro trabajo; o de modo directo en términos de capital social, o indirectamente en términos de ayuda o consejos para desempeñarse mejor en la escuela. Algunos que tienen hermanos mayores cuentan que éstos les aconsejan acerca de qué deben hacer, o les cuentan sus experiencias previas.

Para los agentes que ya estaban en funciones, las expectativas o el grado de satisfacción con su trabajo, estaba relacionado con su condición social y económica de origen o sus trayectorias laborales previas. Rubén, de alrededor de unos 40 años, se había desempeñado varios años como obrero en la industria automotriz, en el Conurbano Bonaerense. Tenía un trabajo relativamente estable, y registrado. A fines de la década de los 90 la fábrica cerró, y quedó desocupado. Luego consiguió trabajo en el SPB, primero como suboficial y luego realizó un curso para ascender a oficial. Pero no se encontraba para nada conforme con su nuevo trabajo. Consideraba que su anterior trabajo era mucho mejor. En cambio Jorge, un suboficial de los más nuevos, que promediaba los 25 años de edad, y que se desempeñaba como encargado de pabellón, se encontraba muy conforme. Según me contó, vivía en una vivienda muy precaria, y su anterior trabajo había sido en la planta del CEAMSE, la empresa encargada del tratamiento de residuos urbanos de la ciudad de La Plata. Al poco tiempo de estar trabajando en ese lugar, consiguió una entrevista para postularse como suboficial al SPB, y cuando ingresó, dejó su anterior trabajo. Accedió a este trabajo porque su madre conocía a una autoridad política con cierta influencia dentro del SPB, que le consiguió el puesto. Según me comentaba, su salario era mayor que el que tenía antes y le alcanzaba para satisfacer sus necesidades.

En síntesis, podemos observar que “lo civil” también se encontraba en las expectativas laborales de los penitenciarios. El personal penitenciario, en su mayoría, no

consideraba su trabajo, y mucho menos su identidad, como algo absolutamente distintivo del resto de la sociedad. La posibilidad de trabajar en el servicio penitenciario aparecía como una posibilidad más entre otras. Lo que más se tenía en cuenta al tomar esta decisión, eran aspectos relacionados con ventajas económicas y laborales, más que aspectos considerados positivos del trabajo penitenciario en sí mismo.

Estas apreciaciones no necesariamente desaparecían, como se demostró en algunos de los casos mencionados, a medida que se ganaba en antigüedad dentro de la organización, de modo que se pueda pensar que sus miembros hayan ido incorporando algunos valores, como el de “vocación de servicio”. Incluso para quienes se encontraban relativamente avanzados dentro de una carrera penitenciaria, la posibilidad, al menos en término de deseo, de realizar otros trabajos, no dejaba de estar presente. En este punto, parece haber una diferencia respecto de la policía, tal como señalan algunos estudios sobre esta fuerza (Melotto: 2012, 2013).

La especificidad del trabajo penitenciario: sus diferencias con otras fuerzas de seguridad

La búsqueda de las semejanzas entre el servicio penitenciario y otras organizaciones, así como sus continuidades con lo que se denomina sociedad civil, no implica dejar de lado sus diferencias y su especificidad. Para encontrarlas, como se había adelantado en la introducción, comenzaremos con una comparación con la policía.

Monjardet (2010) define al trabajo policial como indeterminado, ya que puede abarcar una casi infinita diversidad de tareas. Desde perseguir a alguien que cometió un delito, hasta auxiliar a un ciudadano con alguna dificultad cotidiana, que en la jerga se representa con la metáfora de “bajar el gato del árbol”. De instituciones encargadas de la aplicación del uso estatal de la fuerza, la policía es la más amplia, ya que potencialmente puede aplicarla a toda la población que se encuentre dentro de un territorio que sea de su competencia. Las atribuciones del servicio penitenciario en ese sentido son más acotadas, ya que se limitan a los internos de los establecimientos carcelarios. Y es en este punto donde encontramos una primera especificidad.

La primera y más obvia característica específica del trabajo penitenciario, es que tiene como objeto de control y cuidado a las personas detenidas, que están confinadas dentro de un establecimiento carcelario, producto de la decisión de un funcionario del Poder Judicial.

Aunque la mayor parte del personal no está destinado al trato directo y cotidiano con los internos. Ser trabajador penitenciario implica la posibilidad de realización de una diversidad de tareas. Además de vigilar a los internos, un agente penitenciario puede realizar tareas administrativas de las más diversas, encargándose de documentación tanto de los internos como del personal; control y vigilancia de los accesos, tanto de las unidades penitenciarias como de otras dependencias; ser docente o parte del personal de alguno de los institutos de formación, realizar tareas de mantenimiento de las instalaciones y vehículos, adiestrar perros, officiar de chofer, encargarse de depósitos de mercadería y otros insumos, mantenimiento de armas, participar en actos públicos, sobre todo en desfiles, entre otras. Y en algunos momentos, colaborar con tareas que históricamente han pertenecido al ámbito de la policía, como los operativos de control de tránsito, tales como el Operativo Sol, que se realiza en épocas turísticas, y al cual en la actualidad el SPB aporta personal. El personal superior que detenta los cargos más altos, también realiza tareas de gestión.

Las actividades relacionadas más directamente con la vigilancia de los internos, tampoco se restringen a vigilar los pabellones donde éstos se alojan. Además de encargado de pabellón, un penitenciario puede encargarse de la vigilancia del muro perimetral, hacer requisas, traslados de detenidos, pertenecer a grupos “tácticos” que intervienen específicamente mediante el uso de la fuerza, encargarse de la vigilancia de los “talleres” (los lugares donde algunos internos trabajan), o de las visitas.

Tampoco el lugar de trabajo se reduce solamente a las unidades penitenciarias. Además, un penitenciario puede trabajar en los institutos de formación, en instancias superiores como la jefatura, en un vehículo cuando hace traslados, en los juzgados vigilando a los detenidos que van a comparecer, en el Patronato de Liberados, entre otros.

En su conjunto, el trabajo penitenciario es muy variado. La vigilancia de los detenidos, que corresponde con el estereotipo que solemos tener del personal penitenciario, es sólo una entre muchas tareas que el personal realiza. Es importante tener en cuenta todas estas actividades porque lo que hace el servicio penitenciario no se limita, por lo menos de manera directa, a la vigilancia. No se agota en el uso de la fuerza o su amenaza sobre los internos. Esta es sin duda su característica principal y distintiva, y es importante que sea tenida en cuenta y analizada, pero no es la única. En ese sentido, aún cuando interesen aquellas actividades que implican un trato cotidiano con los internos (porque son en términos sociales las más delicadas, y que despiertan

mayor sensibilidad), es importante tener en cuenta todo el abanico de actividades que realiza el personal penitenciario en su conjunto. Porque esto también configura sus expectativas, propende a generar valores, genera lazos sociales y contribuye a otorgar significado incluso al propio trabajo de vigilancia.

No obstante, a pesar de su variedad, el trabajo penitenciario no parece ser tan indeterminado como lo que Monjardet menciona para el caso de la policía. Toda esta diversidad de actividades, directa o indirectamente están orientadas a la vigilancia de los reclusos. Estar en contacto con los presos sigue siendo la característica distintiva y central en la experiencia del personal penitenciario. A lo largo de su trayectoria, cada miembro solo realizará algunas de las otras actividades mencionadas. Sin embargo, aunque sea por un corto período de tiempo, todos, tanto superiores como subalternos, tendrán que pasar en algún momento por la vigilancia de los internos. Sobre todo en los inicios de sus carreras.

El trato asiduo con los internos es interpretado por el mismo personal como central en su trabajo, al punto que en las escuelas, las valoraciones sobre la utilidad del conocimiento que se enseña toman como referencia cuán útiles son para tratar con un interno.

La forma –por lo general estereotipada- en que está caracterizado el interno, sirve además por extensión para que los penitenciaros caractericen a su trabajo como sacrificado, estresante y peligroso, donde su vida o su integridad física están constantemente en riesgo.

Por otra parte, es sin duda la vigilancia de los detenidos la tarea específica de esta organización, que la diferencia del resto. Si bien la policía también tiene detenidos a su cargo, su vigilancia es una tarea entre muchas otras que se consideran importantes. Los detenidos en delegaciones policiales por lo general permanecen poco tiempo, hasta que son liberados o trasladados a alguna dependencia del servicio penitenciario.

Esta característica tiene otras consecuencias, que también hacen a la especificidad del trabajo penitenciario. Al trabajar con presos, trabajan con los sectores más vulnerables de la sociedad. En este caso en un sentido doble, ya que se trata de personas pertenecientes en su gran mayoría a los estratos socioeconómicos más bajos, que son los que pueblan las cárceles; y además, son vulnerables también por su condición de privados de la libertad. Debido a su condición, los reclamos de los presos son difícilmente atendidos. Salvo algunos casos muy excepcionales de internos que

puedan tener alguna influencia, en general les resulta muy difícil conseguir recursos o tener algún tipo de incidencia en la manera en que se califica el trabajo penitenciario.

A diferencia de lo que sucede con otras instituciones, no hay prácticamente nadie perteneciente al exterior de la organización, que pueda cuestionar o evaluar la calidad del trabajo. La única excepción la constituyen algunos organismos de Derechos Humanos que se encargan de ejercer cierto control y denuncia sobre la violencia institucional. En la provincia de Buenos Aires, es el caso del Comité Contra la Tortura, perteneciente a la Comisión Provincial por la Memoria. Y a nivel nacional, el Centro de Estudios Legales y Sociales (CELS). Estos organismos han venido cumpliendo eficazmente una tarea de denuncia de los abusos de la fuerza más resonantes.

Pero el accionar cotidiano del personal penitenciario tiene escaso control externo, lo cual facilita una actitud descomprometida con el trabajo. Si bien cierto grado de ineficiencia puede ser propio de cualquier burocracia, esta característica se acentúa en este lugar, porque la población que es objeto de esta institución tiene escasas posibilidades de reclamar o de hacer valer sus derechos. La cuestión resulta más clara en el caso del personal que también puede trabajar fuera de la institución, como los profesionales. Un docente que trabaja en una escuela cualquiera, se siente obligado de distintas maneras a cumplir con su trabajo. En cambio, si dicta clases en una unidad penitenciaria, los requerimientos son más laxos. En una escuela común, puede ser objeto reclamos y sanciones de parte de los distintos actores de la comunidad escolar. En una unidad penitenciaria, los internos no le pueden reclamar nada, y difícilmente alguien lo pueda o quiera hacer en nombre de ellos. No hay nadie que supervise su trabajo. La policía también tiene un importante grado de autonomía, pero como trabaja con todo el abanico de la población, puede sentirse más expuesta por lo menos frente a determinados sectores de la misma. Así como tienen que perseguir al delito, también tienen que atender demandas de quienes son representados en términos de “vecinos” o “ciudadanos”.

En cambio, el trabajo penitenciario resulta más invisibilizado. Nuevamente, en dos sentidos. Uno, porque a diferencia de la policía, cuya presencia en el espacio público es importante, el personal penitenciario trabaja en su mayor parte en lugares cerrados. La experiencia de la mayoría de los ciudadanos de interacción con uniformados, es con policías y no con penitenciaros.

En segundo lugar, el trabajo de los penitenciaros también es invisibilizado porque se realiza sobre los sectores más postergados de la sociedad. No tiene la misma

importancia para la opinión pública la suerte que pueda correr un preso, que el problema de la “inseguridad” del que, según ciertos discursos, serían víctimas los “ciudadanos” o “vecinos”. Mucho menos interesan las condiciones de trabajo de los penitenciarios, que en general son muy precarias.

Por eso los temas penitenciarios raramente son de agenda pública. Lo que sucede adentro de las cárceles, o lo concerniente al accionar del personal penitenciario, no aparece frecuentemente como tema de agenda mediática, como sí lo es el accionar de la policía. Salvo, quizás, cuando ocurren hechos resonantes, como masacres, motines o hechos delictivos como la aparición de bandas mixtas integradas por penitenciarios e internos.

Tampoco el SPB ha sido objeto de reflexión política o de exposición pública en la misma medida en que lo fue en los últimos años la policía. Las diferentes maneras en que fueron tratadas las reformas en la policía y en el servicio penitenciario en la provincia de Buenos Aires, son el mejor ejemplo de ello. Podemos encontrar abundante bibliografía, tanto de académicos como de políticos –incluyendo las propias autoridades del momento, como Arslanian- acerca de las reformas en la policía. Pero no hay nada acerca de las reformas en el servicio penitenciario. Es más, incluso éstas ni siquiera fueron presentadas como reformas.

A tal punto el servicio penitenciario es invisibilizado, que no siempre las organizaciones destinadas a estos fines, son consideradas fuerzas de seguridad. Así ocurre en las fuerzas federales, donde el Servicio Penitenciario Federal no se cuenta entre las fuerzas de seguridad, y pertenece a otro ministerio que las demás fuerzas (Policía Federal Argentina, Gendarmería Nacional Argentina, Prefectura Naval Argentina, y Policía de Seguridad Aeroportuaria). En la provincia de Buenos Aires, la ubicación del SPB ha oscilado en los últimos años entre una pertenencia a un Ministerio de Seguridad junto con la policía, o al Ministerio de Justicia, permaneciendo la policía en el de Seguridad.

De este modo, para las agencias estatales, los servicios penitenciarios están en un lugar ambiguo, fronterizo, entre lo que es una fuerza de seguridad y lo que no. No obstante en este trabajo lo consideraré como tal, puesto que se asemejan en muchas cosas: se trata de uniformados, de una agencia del estado encargada de ejercer la fuerza (si bien no de manera tan amplia como la policía), su organización es de una jerarquía y verticalismo bastante rígido, igual que las demás fuerzas de seguridad.

La otra característica importante que diferencia a los servicios penitenciarios de otras fuerzas de seguridad, es la presencia significativa del Escalafón Profesional⁶. Todas las fuerzas de seguridad cuentan con un escalafón de estas características. Está destinado a personas que tienen otras profesiones que la institución considera necesaria, y que trabajan en la misma. Pero en la demás fuerzas este escalafón es menor, tanto numéricamente como en lo que respecta al status relativo de sus miembros. En el servicio penitenciario, en cambio, la presencia del escalafón profesional es muy importante, de suerte que “los profesionales” constituyen un actor de relevancia dentro de la organización, si bien los cargos más altos siempre son ocupados por miembros del Escalafón General. De suerte que, si bien sus respectivos ámbitos de competencia están más o menos delimitados, la relación entre los EG y los EP siempre es tensa (Caimari, 2004; Silva Pelossi, 2013).

Esto tiene dos consecuencias que me interesa destacar. Una, la influencia de la presencia de los profesionales en las relaciones sociales dentro de las cárceles, tanto en lo que concierne a la relación con los internos, como con el resto del personal.

La otra, relacionada con la importancia de la oferta laboral dentro del escalafón profesional, constituyéndose en un elemento que configura las expectativas del personal penitenciario. Incluso quienes ingresan como uniformados dentro del Escalafón General, tienen muchas veces entre sus expectativas, la de realizar una carrera universitaria para poder incorporarse al servicio dentro del Escalafón Profesional.

El personal EP también es considerado “agente” penitenciario y cuenta con una jerarquía de categoría superior (equivalente a la de los oficiales). Sin embargo, como estos profesionales detentan profesiones liberales, con título universitario, y están en condiciones de trabajar tanto en relación de dependencia como de manera autónoma, generalmente se piensan en términos de “trabajar en” el Servicio Penitenciario, y no en términos de “ser” penitenciarios, tal como es la tendencia entre los EG. De todos modos el término “ser”, se refiere en este caso a una identidad profesional (como podemos decir ser sociólogo, ser antropólogo, etc.), y no a una condición ontológica.

Pero aquí hay una diferencia importante en términos de identidad profesional. Los EP “son” psicólogos, abogados, sociólogos, etc., y “trabajan en” el Servicio Penitenciario. Entre los EG esta distinción no se encuentra, porque su formación y su título no los habilita para trabajar en otro lugar que no sea esta institución o a lo sumo,

⁶ Para conocer en términos históricos el origen de la inclusión de “los profesionales” en los establecimientos penitenciarios argentinos, se puede consultar el trabajo de Caimari (2004).

alguna institución equivalente dentro de otra jurisdicción territorial. No obstante, esa condición de “ser” no tiene que ser pensada necesariamente de manera excluyente. Porque, por otra parte, algunos agentes EG, sobre todo los subalternos, también pueden considerar el trabajo en el servicio penitenciario como un trabajo posible entre otros para los cuales se consideren calificados. Algunos incluso, utilizan parte de sus pocas horas libres para realizar otros trabajos en forma independiente, donde pueden manejar sus propios horarios, tales como pequeñas tareas relacionadas con la construcción o con la reparación de inmuebles u objetos domésticos.

Por último, otra característica importante es que los penitenciarios no tienen un absoluto dominio o control de lo que sucede dentro de las cárceles, sino que los propios internos –en especial aquellos que tienen algún poder e influencia sobre los demás– también tienen algún poder de negociación sobre algunas cuestiones como reglas de convivencia, conformación de los pabellones o distribución de algunos recursos. El orden al interior de la prisión es, para usar el término de Coelho (1987), negociado. Existe una terciarización de la función coercitiva, que a veces es delegada a algunos internos con poder sobre los demás.

Así, tal vez, esto constituya otra diferencia importante con la policía. En el servicio penitenciario hay otros actores que intervienen en la organización y realización de algunas tareas, ya sean profesionales universitarios, o los propios internos. Las distintas tareas que debe realizar el servicio penitenciario no son exclusivas de sus miembros uniformados, aunque éstos se reserven la potestad de decidir en última instancia. Si bien la policía, por ejemplo, suele contar con la colaboración (muchas veces forzada) de miembros de la sociedad civil, por ejemplo para obtener información, no parece que éstos intervengan activamente en la realización de algunas de sus tareas.

Capítulo 3. La relación con las reglas en la Escuela de Cadetes

El personal penitenciario -sobre todo quienes se encuentran en las categorías superiores (oficiales)-, comienza su aprendizaje de las reglas de la institución en la Escuela de Cadetes, que es su instituto de formación.

Por tratarse de una organización verticalista, estructurada a través de jerarquías, y por tratarse además de una de las organizaciones armadas del estado, una de las cuestiones principales que se aprende, además de los contenidos curriculares, es el ejercicio del mando y la obediencia. Por más que exista algún contenido destinado al conocimiento de las reglas y de las jerarquías, su aprendizaje es algo que se debe poner en práctica, y se hace en todo momento y lugar, a través de un sistema de jerarquías que en la escuela se extienden desde el personal superior hasta los cadetes, que están jerarquizados principalmente según su antigüedad en el curso, que dura tres años.

Pero como ni las órdenes ni tampoco las reglas en las cuales las órdenes se fundamentan tienen un significado unívoco, que sea igualmente válido para cualquier circunstancia, el aprendizaje del mando y de la obediencia implica también aprender a manipular las reglas. Es decir, aprender a tipificar situaciones donde corresponde aplicarlas de una u otra manera, aprender también cuándo es conveniente no aplicarlas e incluso transgredirlas, y cuáles son las maneras consideradas legítimas e ilegítimas de la transgresión.

Todas estas cuestiones se aprenden también en la escuela. Si se considera que en la escuela sólo se aprende a obedecer, o a ser disciplinado, o a hacer un uso estricto o “teórico” de las reglas (si pudiera existir algo así), es difícil explicar luego las transgresiones que cometen los miembros que ya están en sus funciones. (Transgresiones que, por otra parte, no identifico necesariamente con la ilegalidad, la corrupción o la ineficacia, sino, en principio, con el funcionamiento ordinario de cualquier organización.)

Por último, cabe aclarar que si bien intento subrayar que en la escuela se aprende también a transgredir, para manifestar que no solamente se aprende a obedecer, el acento no debería estar tanto en la cuestión de la transgresión, sino en algo un poco más abarcativo, que atañe a la manipulación de las reglas en términos generales. Incluye decidir en cada caso qué regla hay que aplicar, cómo aplicarla, con qué grado de

rigurosidad o flexibilidad; y también aquellas situaciones donde la transgresión de una regla puede implicar una mejor resolución de un problema, ya sea en términos éticos o prácticos, que si se hubiera aplicado la regla de manera inflexible.

Respecto de la forma en que se las reglas se actualizan en las prácticas concretas, es preciso realizar una distinción. No todas las reglas son aplicadas directamente por los miembros de la institución. Algunas son actualizadas en términos de órdenes que un superior imparte a sus subordinados, lo cual sucede en toda organización, pero especialmente en las más verticalistas, donde además esto se realiza acompañado de una ritualización. Entre quien emite la orden y quien debe obedecer, a veces también se encuentra alguien (una o más personas) en un eslabón intermedio, que es encargado de transmitirla. La diferencia entre seguir un reglamento y seguir una orden es que esta última implica alguna instancia de interacción cara a cara, si no entre quien emitió la orden y sus destinatarios, al menos entre éstos y quien la transmite.

Estas órdenes en teoría deben estar ajustadas al marco normativo vigente, y no rebasar las competencias que el cargo le confiere a quien las emite. Pero su actualización implica no solamente que el marco normativo puede ser transgredido, sino que incluso actuar bajo reglamento requiere un margen de interpretación. También lo requiere obedecer, incluso obedecer bajo reglamento.

Ahora bien, algunas formas más usuales de la aplicación concreta de una regla, que debe ajustarse al aquí y ahora de las circunstancias, comienzan a convertirse en prácticas rutinarias que se convierten en reglas consuetudinarias, y pasan a formar parte de un *know how*. Sobre todo este aspecto del uso de las reglas, es algo que no se puede aprender sino compartiendo algunas prácticas con el resto. De manera teórica se puede aprender una regla (su enunciación), pero no cuál es el modo de su uso que está más o menos consensuado entre los miembros.

A lo largo de este capítulo desarrollaré algunos usos de las reglas que tienen los miembros de la escuela de cadetes, sobre todo los cadetes mismos. Pero, previamente, describiré cómo funciona formalmente el sistema de jerarquías, para que luego sea comprensible cómo es su uso y manipulación.

Las jerarquías en la Escuela de Cadetes

Como cualquier establecimiento destinado a la capacitación de los miembros de las fuerzas de seguridad, la Escuela de Cadetes tiene una organización formalmente⁷ definida. En el año 2005 estaba dividida en dos “áreas”: el Área de Estudios y el Área de Cuerpo. Cada una de ellas contaba con su respectivo jefe, que seguía en autoridad al director y a los subdirectores. Al Área de Estudios correspondía toda la actividad áulica y de ella dependían todos los docentes que dictaban clases en la escuela. Al Área de Cuerpo correspondían todas las demás actividades que estuvieran relacionadas con la convivencia dentro del establecimiento, tareas de mantenimiento o “intendencia”, (que era mayoritariamente realizada por los propios cadetes) reglas de protocolo, prácticas de desfile, “instrucción” (ejercicios militares que en el transcurso de ese año fueron suprimidos) y ejercicios relacionadas con el futuro trabajo dentro de una unidad penitenciaria. Al Jefe de Cuerpo lo seguía en jerarquía el Jefe de Subunidad, y luego los Oficiales Instructores. Éstos últimos eran quienes estaban más frecuentemente en contacto con los cadetes y quienes principalmente se encargaban de realizar con ellos las distintas actividades.

En ese momento había en la escuela alrededor de 10 Oficiales Instructores que se iban turnando según los días de la semana y horarios diurno o nocturno. Debía estar siempre presente en el establecimiento por lo menos uno de ellos. Además, cada uno de los Oficiales Instructores, de manera rotativa, cumplía la función de “Oficial de semana”, que es quien permanecía en la escuela, y pernoctaba con los cadetes mientras estaba en vigencia el régimen de internado.

En ese momento, se encontraban cursando las promociones 49, 50 y 51 de varones, y 25, 26 y 27 de mujeres. Esta diferencia se debe a que en sus primeros años podía cursar solamente varones, y la primera cohorte de mujeres ingresó varios años después. Formalmente no había diferencias jerárquicas entre unos y otros. No obstante, se consideraba que los varones eran más “antiguos” porque la primera cohorte masculina ingresó unos años antes que la femenina. Esto no implicaba ninguna diferencia en cuanto a jerarquías formales, y consecuentemente en lo que respecta a las

⁷ Siguiendo a Monjardet, denomino “formal” a la manera de funcionar de una organización según reglas explícitas, a su estructura, organigrama y recursos humanos y materiales. E “informal” al “conjunto de los comportamientos y normas observables según las cuales la organización funciona realmente” (201: 43). Ambos son dos aspectos constitutivos de toda organización, y de no estar, la organización no podría funcionar. No debe considerarse al informal como una desviación del formal.

relaciones de mando y obediencia. Por ejemplo, un cadete de un año inferior tiene que obedecer, de la misma manera, tanto a un cadete varón como a una cadete mujer que tengan la misma jerarquía.

Además, existía la figura del “suboficial cadete”, o como los miembros lo denominaban habitualmente, el “cabo”. Eran cadetes de segundo año que tenían jerarquía sobre sus compañeros. Se encargaban de transmitir las órdenes de los oficiales respecto de las tareas más cotidianas, como acostarse, bañarse, trasladarse desfilando de un lugar a otro, etc. Y, en definitiva, quienes principalmente se encargaban de su cumplimiento. Además, eran quienes canalizaban las inquietudes de los cadetes hacia los oficiales. Por eso se consideraba que eran el “nexo” entre unos y otros. Los cabos eran seleccionados por las autoridades del establecimiento entre quienes tenían las mejores calificaciones, tanto en el Área de Estudios como en el Área de Cuerpo. Su número variaba en cada año, pero aproximadamente se designaban entre seis y nueve. Algunos estaban a cargo de los cadetes de segundo año (es decir de sus propios compañeros de cohorte) y otros de los de primero. De todos modos, los cadetes tenían que obedecer a todos los cabos, incluso a los que no estaban encargados directamente de ellos.

Los cabos eran, no obstante, jerárquicamente inferiores a los cadetes de tercero, al igual que el resto de los cadetes de primer y segundo año. En tercer año no había cabos, y quien lo había sido en segundo año, al pasar a tercero, volvía a estar en igualdad jerárquica respecto de sus compañeros. Es decir que esta función permanecía vigente solamente por un año. Por otra parte, haber sido cabo tampoco tenía formalmente consecuencias en las futuras posibilidades laborales, más allá de que informalmente pudiera ser valorado como un antecedente positivo.

Los cadetes de tercer año tenían un régimen de cursada diferente. Realizaban pasantías en diferentes unidades penitenciarias de la provincia y alternaban, en lapsos de una semana, su estancia en la escuela y su trabajo en las unidades.

Además, en la escuela trabajaban algunos suboficiales en tareas administrativas, de mantenimiento o limpieza. Si bien, cuando fueran a egresar, los cadetes irían a tener una jerarquía superior a la de los suboficiales, mientras estaban en la escuela debían obedecerles. De todos modos no era muy frecuente que los suboficiales dieran órdenes a los cadetes. Su función era realizar algún trabajo específico, y de dar las órdenes e instruir a los cadetes se encargaban los oficiales.

El Área de Estudios era la encargada del dictado de las materias curriculares. Allí trabajaban los docentes, algunos de ellos pertenecientes a la fuerza y otros no. Y trabajaban también otros oficiales, sobre todo en tareas administrativas del área.

Un cadete tenía que obedecer a un oficial en cualquier circunstancia. Pero el Área de Estudios abarcaba estrictamente lo relacionado con la actividad áulica, y los oficiales que estaban en esta área tenían contacto fluido con los cadetes solamente cuando hacían estas actividades. En cambio, el Área de Cuerpo, además de las actividades que realizaba, estaba encargada de regular toda la vida cotidiana dentro del establecimiento.

Esta estructura, conformada por las jerarquías formales y la estructura organizacional de la escuela, por supuesto condicionaba el modo en que se relacionaban los miembros del establecimiento. Pero los distintos modos concretos en que esto sucedía, las exceden. Su actualización en la práctica, en cada situación de interacción particular, tiene diferencias y matices que son más que detalles sin importancia, o meras variantes superficiales y circunstanciales de lo mismo. Son constitutivas de las prácticas y generan nuevas formas y patrones.

De todos modos, su actualización no es absolutamente circunstancial o azarosa sino que tiene ciertas regularidades. Si bien no siempre se actualizan de la misma manera, hay ciertas formas más recurrentes, que responden a ciertas tradiciones respecto de su uso, y a recomendaciones por parte de la superioridad. Para su análisis, tal como lo realiza Melotto (2012) en su estudio sobre las escuelas de policía, seguiré la propuesta de Barth (2000), para quien se pueden identificar dimensiones de variación de los fenómenos. Es decir, se pueden identificar dimensiones en función de las cuales un fenómeno puede variar de manera más recurrente. En este caso, encontré que las relaciones de mando y obediencia varían principalmente en función de los estilos de mando, de la distancia jerárquica entre quien manda y quien tiene que obedecer, de actitudes típicas de los cadetes en relación con la obediencia, y del año que se encuentren cursando. Serán desarrolladas a continuación.

Variaciones en los estilos de mando

El ejemplo del “versito”

En esta organización las reglas se actualizan principalmente en términos de relaciones de mando y obediencia dentro de una relación asimétrica (jerárquica) entre dos o más partes. Entonces, algunas dimensiones de variación están relacionadas con diferentes actitudes típicas que pueden adoptar cada una de las dos partes de esta relación, que según los términos de la propia institución, involucra según la posición de superior o subordinado, el ejercicio del mando o de la obediencia. Comenzaré por las distintas maneras de ejercer el mando.

Una de las maneras más sencillas y cotidianas por medio de las cuales se expresan los estilos de mando, es a través de las exigencias en lo que respecta al pase de novedades, que se denomina informalmente “el versito”. Es lo que tiene que enunciar protocolarmente un subordinado cuando se encuentra con un superior. Como sucede también con el resto de las formalidades, éstas son exigidas fundamentalmente a los cadetes, y resultan mucho más laxas cuando se trata de relaciones de los oficiales entre sí, e incluso entre oficiales y suboficiales. Por lo tanto, veremos distintos usos de la exigencia del versito a los cadetes, ya sea de parte de cadetes superiores, o de oficiales. El versito varía según la función que esté cumpliendo el cadete (por ejemplo si está cumpliendo algún servicio como guardia, bedel o fourriel⁸, o no), pero su estructura era siempre la misma. A modo de ejemplo, reproduzco el pase de novedades que protocolarmente debía enunciar el bedel:

-Bedel: “Parte para ... (el cadete X / el oficial X / el director, etc.)”

-Superior: “Sí, qué quiere.”

-Bedel: “Permiso señor, cadete de X año (nombre y apellido), cumpliendo con la función del bedel diurno/nocturno de la X subunidad (de primero o segundo, varones o mujeres), cumpliendo con el horario X, le presenta la misma con las siguientes novedades:...”

A continuación le menciona las novedades. En el caso del bedel, consisten en mencionar en primer lugar quiénes se encuentran presentes y quiénes ausentes en la compañía, y el motivo de las ausencias. Otras novedades podían consistir en algún

⁸ Los denominados “servicios” eran actividades que tenían que hacer los cadetes de manera rotativa, en puestos que tenían que ser cubiertos las 24 hs. Por lo tanto un cadete que se encontraba de “servicio” debía interrumpir sus actividades ordinarias, como concurrencia a clases o descanso. El servicio de guardia consistía en el control de los accesos y el perímetro del establecimiento, y estaba distribuido espacialmente en cinco puestos. En dos de ellos había ingresos y egresos de personas. El bedel era quien vigilaba las compañías donde dormían y se aseaban los cadetes. El fourriel era el único servicio que no era rotativo, sino que era realizado siempre por los mismos cadetes, y no se cubría las 24 horas sino en horarios administrativos. Consistía en la realización de diferentes tareas administrativas, en colaboración con los oficiales. Además de estos servicios, los cadetes también debían realizar tareas de “fajina” o “intendencia”, que consistía en la limpieza y mantenimiento de las instalaciones.

acontecimiento que podía haber sucedido, fuera del funcionamiento ordinario del lugar. Por ejemplo si hubo algún desperfecto edilicio o en las instalaciones. Estas se solían comunicar inmediatamente, sin esperar a que llegue un superior.

Siguiendo estrictamente la formalidad, a continuación se deberían mencionar todos los nombres y apellidos de los presentes y ausentes. Casi nunca sucede porque no tiene utilidad y significaría una pérdida de tiempo. Convencionalmente, el superior no lo exige. Pero a veces lo puede exigir, no por motivos prácticos, sino para hacer ostentación de su autoridad.

La forma en que se exija la enunciación del pase de novedades y la manera en que se cumpla, ilustra diferentes actitudes relacionadas con el mando y la obediencia. La extensión que se exija del mismo, así como el modo en que se lo solicite, expresa distintas maneras de ejercer el mando.

El modo en que éste se ejerza está relacionado con el lugar que se esté ocupando en la organización, sobre todo dentro de la cadena jerárquica, y también con estilos personales, de los cuales se pueden identificar algunos estilos típicos. Es decir, hay estilos propios de las autoridades, de los oficiales instructores, de los cadetes, etc. Pero también entre quienes detentan una misma jerarquía, puede haber estilos diferentes. Por último, la exigencia en cuanto al pase de novedades también puede depender de la circunstancia particular en la cual se esté solicitando.

Los diferentes estilos de mando se manifiestan en la forma en que se exija el pase de novedades, tanto en lo que respecta a las exigencias en cuanto a su extensión, como en la gestualidad y en general las formas de comunicación que acompañan la situación de interacción.

Un superior que es calificado como “verdugo”, suele tener las mayores exigencias. Tanto en la escuela, como en las unidades penitenciarias, se denomina de esta manera a aquél que abusa de su posición de superioridad. En las unidades se relaciona sobre todo con el trato que se les da a los internos. En la escuela, por lo menos en el período en que realicé el trabajo de campo, éste era un estilo propio de algunos cadetes de los años superiores y no de los oficiales.

Según las definiciones que me brindaban los cadetes, es verdugo aquél que está constantemente “haciendo uso de la jerarquía”. Su actitud consiste en estar hostigando continuamente a quienes detentan una jerarquía inferior. Puede ser dando órdenes arbitrarias (que no tienen ningún sustento en la normativa vigente, ni utilidad alguna),

haciendo comentarios y alusiones personales a modo de burla o descalificación, o exigiendo la estricta aplicación de algunas reglas que están en desuso.

López, un cadete de tercero con rasgos de verdugo, usaba la instancia del pase de novedades de la siguiente manera:

[En uno de los puestos de guardia, donde había un cadete de primer año y uno de segundo] Cuando llegamos donde estaban los cadetes, López se queda parado delante del cadete de primero. Éste se pone un poco nervioso. Advirtiéndole que el cadete de primero no sabía qué hacer, López le hace el saludo 1, a lo que el cadete de primero responde de la misma manera, y le empieza a decir todo el versito “cadete de primer año...” [etc.]. El cadete de segundo se queda un poco más atrás y se empieza a reír. El de primero seguía diciendo el versito, siempre firme. Le llevó unos minutos decir todo. Luego nos quedamos conversando un poco con ellos. O mejor dicho con el cadete de segundo, porque el de primero no dijo una palabra más.

[Con el bedel de primer año] Cuando llegamos el bedel estaba en el escritorio, se para y se pone muy nervioso. Pone cara de susto. Empieza a decir el versito y le sale mal. Empieza de nuevo. López primero lo mira con cara sobrada [soberbia]. Luego no le presta atención, mira para el costado. De vez en cuando me mira a mí, como diciendo “¿ve cómo es?”. Yo miro atentamente al bedel. No quiero mirar a López, para que el bedel no interprete que puede haber complicidad entre nosotros. López no se pone firme. Se apoya en una pierna, y con una mano se agarra el cinturón, cerca de sus genitales. Ésta es una postura muy típica, que observé en varios cadetes de tercero, y que él adopta continuamente. El bedel empieza a nombrar la lista de los cadetes que están afuera (o sea todos). López lo deja que siga un poco, y luego de que menciona a varios, le dice -bueno, está bien, tampoco me los va a mencionar a todos. Me mira a mí, y me dice -¿viste?

En este caso la exigencia innecesaria (pero de todos modos, siempre dentro del reglamento) en cuanto a la extensión del pase de novedades, acompañada de un lenguaje corporal particular, define a la situación como de “verdugueo”.

No todos los cadetes de tercer año tienen el mismo trato con los de primero, lo cual también se manifiesta en las exigencias respecto del pase de novedades. En recorridas que realicé con otros cadetes de tercero por las guardias y otros sectores, éstos solicitan al cadete de primero que den la información necesaria explicando los motivos de la solicitud.

Cuando llegamos al puesto había dos cadetes mujeres, una de cada año. Les dice que “el señor” está haciendo un trabajo de la facultad y quiere conversar con ustedes. Me presenta brevemente. Las cadetes responden con una sonrisita yo diría que adolescente. Irusta [el cadete de tercero] hace un movimiento como para irse, y de repente dice: -ah, ¿hay novedades?. -Sin novedades-, le responde la de segundo. En ese momento me asombré al ver que el trato de este cadete de tercero hacia los subordinados era mucho más informal, digamos, que quien me acompañó la vez pasada [López].

[Pereira...] al bedel de las compañías de segundo, le pide que diga el versito para que yo lo conozca. Yo le dije que ya lo conocía, por lo que no lo dijo todo. El cadete de tercero procedió de una manera muy diferente a la de mi acompañante del otro día. Le pidió que diga el versito como un favor. El otro no se lo pedía, sino que se lo ordenaba, aunque sin emitir palabra alguna.

Esta actitud no implica necesariamente una renuncia a dar órdenes o a hacer respetar algunas reglas a los cadetes de los años inferiores. Una situación en la que esto se hizo evidente, ocurrió con Pereira cuando momentos antes de encontrarnos con el bedel, pasamos por la enfermería. Este cadete, con el pretexto de mostrarme este lugar, que hasta entonces yo no conocía, aprovechaba para encontrarse con una de las enfermeras, con quien estaba intentando algunos lances amorosos:

Luego me muestra la sala de internación. Estaba casi llena. Tendría unas 10 camas, y había como 7 u 8 cadetes ocupándolas. Me dice que esto no se puede hacer. Se refería a que estaban durmiendo. Había uno solo despierto, y estaba leyendo. Los va despertando, uno por uno. Descubre a uno todo tapado con las sábanas, escuchando música con un mp3. Les dice que se despierten, y me presenta.

Por último, solicitar el pase de novedades completo también podía significar no un verdugueo sino una broma, tal como sucedió en circunstancias de estar recorriendo las guardias con uno de los cabos.

Después fuimos al puesto 5. Había una cadete mujer. Cuando íbamos llegando, Domínguez me dice que le podíamos decir a la cadete que yo era un superior, para que me dijera el versito. Yo le dije que no, varias veces. Estábamos que le decimos y que no le decimos. Cuando llegamos, la cadete se dirigió al cabo, y él le hizo una seña para que se dirigiera a mí. Entonces me dijo el versito. Yo me tuve que aguantar la risa. Apenas terminó, el cabo le aclaró lo que yo estaba haciendo. Cuando nos vamos, me cuenta que uno de sus primeros días de guardia, le tocó decir el versito a una de las autoridades del Servicio.

Las diferentes actitudes de estos cadetes de los años superiores respecto del pase de novedades, reflejan distintas maneras de ejercer el mando y de relacionarse con los cadetes de los primeros años.

Estrictamente, en lo que respecta al modo de enunciación del pase de novedades, las exigencias del cabo bromista fueron casi las mismas que las del cadete verdugo de tercer año. Sin embargo, el significado fue muy diferente en uno y otro caso. En este último caso la intención era hacer una broma, tal como fue explicitado inmediatamente por el propio cabo. El cadete verdugo, en cambio, aún cuando hace comentarios a modo de broma o en tono irónico, los realiza con el fin de subrayar la relación de superioridad

y subordinación. El cabo bromista espera que el versito se diga por completo para luego aclarar que se trata sólo de una broma. Incluso, aquí la broma consistía justamente en aparentar una diferencia jerárquica que en realidad no existía. Para el subordinado, una vez que esto fue explicitado, cambia el significado de lo que pensaba era otra cosa. La situación de ese modo se resignifica, cobrando un carácter ficticio. Lo que la cadete pensaba que pasaba, no era realmente lo que estaba pasando, lo cual es explicitado inmediatamente después. En cambio el cadete verdugo, luego de permitir que el versito se extienda, hace notar que lo puede interrumpir y volver a solicitar en cualquier momento. La situación, aunque para el cadete verdugo tenga también cierto carácter hilarante, no es ficticia sino constitutiva del tipo de relación que quiere establecer con su subordinado. En el primer caso, el padecimiento que pudo haber sufrido el cadete objeto de este tipo de broma, queda delimitado espacial y temporalmente, hasta el momento en que se anuncia que la broma llegó a su fin. Lo que pretende construir el cadete verdugo está destinado a perdurar.

Por otra parte el verdugueo, si bien implica la emisión de órdenes inútiles (los cadetes me mencionaban como ejemplos: saludar protocolarmente a un cuadro de San Martín, pedirle permiso a un perro para ingresar a un recinto, o exigir la realización de ejercicios físicos como flexiones de brazos), no es meramente arbitrario sino que supone complejas relaciones con las reglas. En lo que a mi respecta, no participé de ninguna situación donde las exigencias de los cadetes verdugos estuvieran abiertamente en contra de las reglas. Más bien, consistían en una estricta exigencia del cumplimiento de algunas de ellas. (Es cierto, acompañada de gestos o comentarios tendientes a la humillación del subordinado.) Pero esta actitud se diferencia de la del superior exigente, en la cuestión fundamental de que el cadete verdugo está él mismo transgrediendo frecuentemente las reglas, para hacer notar al subordinado que él puede no cumplirlas, mientras que el subordinado no puede tomarse estas licencias.

Mientras recorríamos las compañías junto con López y uno de los bedeles:

No detenemos nuevamente los tres. Lopez apoya un pie en el borde de la cama, arrugando el cubrecama. Me dice que antes esto era motivo de sanción. [No que él ponga el pie sobre la cama, sino que la cama esté desordenada.] Le pregunta al bedel cómo son ahora las sanciones.

En este caso, el cadete verdugo no aplica una sanción sobre el bedel, pero le deja en claro que lo podría sancionar y que puede transgredir reglas para que él sea sancionado.

Los cadetes verdugos no siempre ordenaban a sus subordinados que hicieran cosas que estuvieran en contra de las reglas, pero podían permitirse transgredirlas en el mismo momento en que le estaban exigiendo al subordinado que las cumpla. Es una manera de señalar que pueden cometer ciertas arbitrariedades, y que tienen más poder.

Esta actitud de los cadetes verdugos pone en evidencia que detentar una jerarquía consiste principalmente en poseer ciertos privilegios, tener acceso a bienes que están restringidos para los subordinados, permitirse transgredir reglas que los subordinados no pueden. En la Escuela, por lo menos entre los cadetes, una de las características de la posición de superioridad es poseer ciertos privilegios consistentes en poder transgredir las reglas.

Es interesante también que, en este contexto, en lo que respecta al uso de ciertas formas protocolares, no ser verdugo supone de parte del superior cierta actitud activa. Si el superior no interviene en el pase de novedades, permitiendo que el versito se enuncie de manera completa, no está haciendo nada en contra de las reglas. Las está siguiendo de manera estricta. Es decir, que ser verdugo en este caso (no en todos), significa no hacer nada para impedir que se cumplan todas las formas protocolares, que no es otra cosa que seguir estrictamente las reglas. Ser no necesariamente indulgente, pero por lo menos lo suficientemente flexible como para interrumpir el versito cuando ya no vale la pena que continúe, exige una intervención. Tampoco, ciertamente, esta intervención significa ir contra las reglas, porque interrumpir el versito cuando se considere conveniente, es una facultad del superior. Pero sí supone ciertas competencias para identificar qué reglas es conveniente aplicar en cada caso.

Hay también una intervención activa a través de la gestualidad. Las autoridades, en algunas ocasiones, permiten la enunciación completa del versito, pero lo hacen con otros fines muy diferentes al del verdugueo, y lo comunican con otro tipo de gestos. A los oficiales y directivos, por lo general, no les interesa el pase de novedades que pueda realizar el cadete. Ni bien éste lo inicia, lo interrumpen con un “está bien”. La mayoría de las veces, apenas luego de que menciona su nombre y se reporta, es decir, apenas comienza. Ésta sería la exigencia mínima ordinaria al respecto. Es lo que se exige cuando no hay de por medio algún interés especial. Pero el pase de novedades tiene también otros usos en lo que respecta a la relación entre autoridades y cadetes.

En algunas ocasiones, sobre todo a los cadetes que son nuevos en su función (por ejemplo los cadetes de primer año, la primera vez que se encargan de uno de los servicios), los oficiales les permiten que lo digan completo para que puedan demostrar

que lo aprendieron. Los cadetes de primer año por lo general se muestran deseosos de hacerlo, y exageran también las formas de protocolo. Es frecuente que ellos mismos busquen la presencia de algún oficial para poder pasarle las novedades. Los oficiales, a sabiendas, permiten que los cadetes realicen todas las formas protocolares. En estos casos su gestualidad va acompañada de una sonrisa, a través de la cual le comunican al cadete que esta exigencia no tiene otros fines que permitirle que pueda demostrar lo que aprendió. Si el cadete se equivoca, puede empezar de nuevo y volver a hacer todo el ejercicio completo, sin que esto conlleve mayores reacciones, ni sanciones por parte de los oficiales. Por lo general, los oficiales dan por finalizada esta situación de interacción con un “muy bien”.

Esto sucedió mientras estaba con unas cadetes mujeres, una de primero y una de segundo, en uno de los puestos de guardia:

En un momento sale una persona de la dirección (yo no lo conocía), la cadete de primero se adelanta para ir a “presentarle la guardia”. Pero enseguida se detiene, y hace un gesto como de qué lástima. Quería decir el versito. Parece que esta persona le hizo una seña como de que ahora no. Se queda lamentándose un rato.

Luego llega Vega [el Jefe de Subunidad]. Una de ellas lo ve venir por la galería, y le avisa a la otra. La de primero se adelanta, y antes de que termine de atravesar la galería, se para delante suyo, le hace el saludo 1 y le dice el versito. Vega escucha atentamente. [...] Cuando termina, Vega saluda también a la otra cadete, y se dirige hacia mí. [...] Las cadetes le tenían admiración. La de primero se queda contenta, porque le había dicho el versito nada más y nada menos que al Jefe de Subunidad. La de segundo le pregunta cómo le salió y la de primero dice que salió bien.

En estos casos, la aplicación estricta de las reglas relacionadas con el pase de novedades no tiene que ver con criterios de eficiencia, ni con ajustarse a un seguimiento estricto de la normativa. Las autoridades no necesitan de la información que estas cadetes les transmiten. Son quienes, dentro del establecimiento, detentan la mayor distancia jerárquica respecto de los cadetes, y no son quienes interactúan más frecuentemente con ellos. De acuerdo a sus funciones, tienen otras cosas que resolver y gestionar. Por otra parte, al encontrarse jerárquicamente muy lejos de los cadetes, no necesitan mayores gestos para demostrar su autoridad, o para diferenciarse de ellos. Cumplen con las expectativas que los cadetes, sobre todo de primer año, tienen sobre ellos, y por eso les permiten enunciar todo el versito. El objetivo de decirlo bien no tiene que ver con la utilidad de éste, sino con validar una relación donde las autoridades son referentes personales para los cadetes.

No obstante, a pesar de que las autoridades no tenían ninguna dificultad para que los cadetes les obedecieran, había alguna diferencia entre los motivos por lo que los cadetes de los diferentes años lo hacían. Nuevamente en las guardias:

Mientras estábamos conversando, sale la subdirectora. No la vieron porque estaban mirando para el otro lado. Yo les aviso. Se dan vuelta enseguida, la de primero se adelanta y le va a decir el versito. Natalia [de segundo] también se adelanta, pero se queda unos pasos atrás y al costado. La de primero duda un poco, hace el saludo 1. Empieza a decir el versito cuando se acuerda de que se tiene que sacar la gorra. Se saca la gorra con un poco de dificultad, por el pelo que tenía atado. Luego empieza el versito de nuevo, y lo dice hasta el final. La subdirectora escuchaba con una sonrisa [...] Tampoco le interesaban las novedades en sí mismas, sino que prestaba atención a la cadete por lo que esto significaba para ella. [Quería demostrar que había aprendido bien lo que tenía que decir] Cuando terminó, le dijo que estaba bien. Luego me saluda a mí desde lejos, con un buenas tardes. Cuando vuelven, le pregunto cómo le salió. Me dijeron que bien. [...] Natalia comentó que a simple vista, o si los ves afuera, las autoridades son personas comunes y corrientes, pero que dentro de la escuela hay que cumplir con las formalidades.

En este caso, el saludo protocolar junto con el pase de novedades, tenía distinta importancia para cada una de estas cadetes. Cada una de ellas obedeció y cumplió con su rol, pero por diferentes motivos. La cadete de primero, del mismo modo que en el ejemplo anterior, quería demostrarle a la directora que había aprendido correctamente lo que tenía que decir. No consideró esta situación solamente como una necesidad u obligación, sino también como una oportunidad para presentarse ante una de las autoridades y hacer una demostración de lo aprendido.

Para la cadete de segundo, a poco tiempo de dejar de realizar esta actividad, la situación era diferente. Consideraba que debía cumplir solamente porque era una de sus obligaciones, pero no le daba mayor trascendencia a lo que estaba haciendo. La obediencia en su caso era llevada a cabo por razones prácticas.

En este caso, el acto de obedecer tenía diferente significado para cadetes de distintos años. La cadete de segundo año tenía una mayor experiencia en su tránsito por la escuela, lo cual hacía probablemente que algunas actividades se tornen rutinarias y se desacralicen. Pero también era diferente la distancia jerárquica de cada una respecto de la autoridad con quien estaban interactuando. En este caso, la distancia respecto de la Subdirectora para ambas cadetes era muy grande, siendo apenas menor para la cadete de segundo año. Pero esta mínima diferencia ya es suficiente como para que las actitudes sean distintas.

En síntesis, incluso en situaciones donde se cumple con las normas, los motivos pueden ser diferentes, y aún cuando los gestos o las actitudes puedan ser exteriormente los mismos, el significado de la obediencia puede ser diferente. Este punto es importante porque establece una diferenciación entre una obediencia incuestionada, propia de la disciplina o de la relación de autoridad, con una obediencia más relacionada con fines pragmáticos, que a veces es realizada sin absoluta conformidad, y donde la autoridad no es totalmente incuestionada.

La distancia jerárquica

En mis diferentes visitas a la escuela estuve acompañado por personas que detentaban diferentes jerarquías, tanto entre los oficiales como entre cadetes, y pude observar que la forma en que les obedecían (o no), no era en todos los casos la misma. Según la jerarquía que estuviera detentando quien emitiera una orden, y la distancia jerárquica con el subordinado que debía obedecer, la probabilidad de obtener obediencia era diferente. Una persona con alta jerarquía tenía más posibilidades de que su orden fuera acatada, en relación con una persona cuya jerarquía estaba solamente uno o dos escalones por encima de quien tenía que obedecer.

Encontrándome en las compañías de los cadetes de segundo año, ocurrió la siguiente situación:

De repente, entra el oficial Tagliani [oficial instructor], diciendo “pie de la cama”⁹. Enseguida, todos se van poniendo al pie de la cama. Los que estaban cerca de la pared, avanzaban cerca del pasillo. Yo me corro y me ubico delante de una cama donde no había cadetes, pensando que allí no los molestaría. Manda a cambiarse a algunos que todavía no estaban listos. El bedel llega y le pregunta si ya se puede bañar. El oficial lo autoriza. Se sorprende al encontrarme a mí, y me dice que tenga cuidado porque los cadetes me pueden “tirar manta”¹⁰. [...]

Cuando se va, todos se quedan quietos y de a poco se van aflojando. Yo me quedo un momento mirando, y vuelvo a conversar con el mismo cadete [con el que estaba conversando anteriormente]. Todos estaban conversando a modo de broma. Formaban pequeños grupitos. [...] Se escuchaba que detrás nuestro había dos que se estaban tirando cosas (una toalla o algo así). De repente entra el cabo [Arias] y les llama la atención. Les pregunta qué están haciendo y les dice que paren. Luego atraviesa toda la compañía, creo que se dirigió al baño. Me pareció muy gracioso verlo enojado y caminar con pasos rápidos y largos. Cuando entró, esbocé una risa, en sintonía con los cadetes. Enseguida me compuse. Por suerte, no advirtió mi gesto. El que estaba conversando conmigo me dice que este cabo es muy estricto, pero que ahora no le hacen

⁹ Ante esta orden los cadetes deben pararse en posición de firmes, al lado de su cama.

¹⁰ “Tirar manta” consiste literalmente en arrojar una manta en la cabeza de alguien para que no pueda ver, y pegarle entre todos. Se hace dentro de las compañías, algunas veces a modo de ritual.

mucho caso. Antes por algo así, había una sanción. Tenían que estar todos al pie de la cama y no moverse hasta que los autorizaran.

En este caso se trata de la misma orden, emitida en un intervalo de pocos minutos de diferencia, por personas que se ubican en diferentes jerarquías. El oficial instructor es obedecido mientras que el cabo, que de acuerdo a su jerarquía está inmediatamente por encima del resto de los cadetes, no lo es.

Como esto ocurrió en la segunda mitad del año, luego de las reformas, los cadetes con quienes estaba conversando, además hacían referencia a que en la primera mitad del año el cabo hubiera sido obedecido. Sobre todo, según me comentaban, porque tenía más posibilidades de sancionar. Hacia fines de año, después de los cambios, los cabos eran quienes tenían más dificultades para que sus compañeros les obedezcan.

Es decir, que en el caso del cabo hay una relación entre las posibilidades de sancionar y la obediencia. En realidad el cabo, por ser cadete, no podía aplicar sanciones de manera directa. Pero podía “presentar para sanción” a un cadete ante los oficiales. Esto es, sugerir a un oficial que se sancione a algún cadete, en función de alguna falta que haya observado. Los cabos eran menos obedecidos porque tenían menores posibilidades de presentar para sanción. De todos modos, aún existiendo una evidente relación entre la sanción (o su amenaza) y la obediencia, en los ejemplos mencionados vemos que las probabilidades de obediencia no se reducen exclusivamente a este elemento. El cabo, en función de la menor distancia jerárquica respecto de los cadetes, tenía menos autoridad para ellos, que el Oficial Instructor. Con todo, en lo que respecta a lograr obediencia por parte de los cadetes de primero, los cabos tenían un poco más de éxito que el resto de sus compañeros de segundo año:

Acompaño a [el cabo] Argüello hasta las compañías de primero, donde tiene que dar baño y salida a los cadetes. [...] Estaba lleno de gente. La mayoría ya estaban duchados y se estaban vistiendo. [...] El cabo me dice que él también se tiene que bañar y cambiar. Su cama es la última de la compañía, junto a los baños. Voy junto con él, y conversamos un poco mientras hace sus cosas. [...] Me señala el pasillo, y me dice que eso antes no se podía hacer. [...] Me explica que antes no se podía caminar por el medio del pasillo. Cuando venían de la ducha, tenían que ir por los costados hasta su lugar. Me señala a los cadetes, diciendo que son un desastre, y que antes estaban todos ordenados. Tampoco se podía antes, estar sentado en la cama. Justo vemos a dos que estaban haciendo juego de manos [peleando en broma]. Me dice que antes eso era motivo de sanción. Y llama a los dos que estaban involucrados. Éstos vienen, pero no se veía mucha preocupación en sus caras. Les dice que dejen de hacer juego de manos. Uno lo niega. Dice que él se resbaló con la ojota. El cabo les dice que fueron los dos. Así siguió la discusión unos instantes.

Luego viene un cadete de segundo, diciendo que le falta un kepis, y si no sabe de alguien que le pueda prestar. Como el cabo no sabe, [el cadete] decide preguntarle a toda la compañía. Para esto recorrió todo el pasillo, y previamente dijo “pie de la cama”. Más o menos la mitad acató la orden, pero de manera muy lenta. Iban caminando tranquilamente al pie de la cama. El resto se mantuvo donde estaba. [...]

Al poco tiempo el cabo terminó de vestirse, y decidió ayudar personalmente a su compañero de segundo. Sale, comienza a atravesar el pasillo, y grita del mismo modo “pie de la cama”. Ahora la mayoría acata la orden. Entonces les dice que no puede ser que no ayuden a un compañero que les pidió una gorra, que es una falta de compañerismo, etc. Ahora pregunta él quién le puede prestar, hasta que finalmente dos o tres cadetes se ofrecen.

Las dificultades para lograr obediencia aparecían sobre todo cuando se trataba de órdenes que tenían que dar los mismos cadetes. Los oficiales no eran desobedecidos por los cadetes. Sin embargo, tenían ciertas limitaciones en lo que respecta a la exigencia del cumplimiento de las reglas. Al oficial Tagliani, que hacía poco tiempo que se encontraba trabajando en el establecimiento, las autoridades le pidieron que “baje los decibeles”, luego de que impartiera una gran cantidad de sanciones. El mayor número las dictó cuando sorprendió a once cadetes que estaban durmiendo en las compañías, en un horario no permitido.

Este oficial impartió las sanciones siguiendo las reglas. Pero su actitud que no fue precisamente la del verdugo. El verdugo puede exigir de parte del subordinado una estricta aplicación de las reglas, pero él mismo las transgrede. Incluso puede transgredir para forzar a otros a incurrir en falta. En el caso del oficial Tagliani, no hubo transgresión de su parte. No hizo otra cosa que seguir estrictamente las reglas. Pero su manera de aplicarlas y de hacerlas cumplir se consideraba, en esas circunstancias, inadecuada.

En una extensa conversación que tuvimos con este oficial, me comentaba que no estaba de acuerdo con las órdenes arbitrarias, y que siempre les explicitaba a los cadetes los motivos por los cuales les daba una orden o les aplicaba una sanción. Sin embargo, en este caso, el oficial Tagliani, no consideraba que hubiera incurrido en alguna arbitrariedad. Pero, por su condición de recién llegado, desconocía cómo se estaban aplicando las reglas en ese momento.

En un programa televisivo¹¹ se produjo un debate entre un prestigioso ex réferi de fútbol, Horacio Elizondo, y uno de los panelistas del programa, en torno a un fallo polémico que había tenido un árbitro durante uno de los partidos de la semana. El árbitro hizo ejecutar por segunda vez un penal, que en primera instancia fue atajado por

¹¹ El episodio ocurrió en el programa *Duro de domar*, emitido por Canal 9, del día 04/09/2013.

el arquero, aduciendo que éste se había adelantado de la línea del arco, cosa que según los reglamentos, es ilícita cuando se ejecuta un penal. En la segunda ocasión, que fue validada, el ejecutante convirtió el gol.

La polémica se produjo porque se trata de una regla que está prácticamente en desuso, lo cual fue reconocido por todas las partes. Se trata de un criterio que prácticamente ningún árbitro utiliza. En términos futbolísticos, es algo que nunca se “cobra”. Aún reconociendo este hecho el panelista argumentaba que, por más se tratara de una regla en desuso, el árbitro había actuado ajustándose al reglamento, y por lo tanto la sanción era correcta.

Elizondo decía que la sanción no había sido correcta, argumentando que se trataba de una regla en desuso, y además que si esa regla se siguiera estrictamente, sería imposible para el arquero hacer prácticamente nada. Según su apreciación, si la regla se siguiera estrictamente, para una de las partes sería muy difícil seguir el juego.

También fue materia de discusión, de qué magnitud había sido el adelantamiento. El arquero había adelantado un solo pie, manteniendo el otro sobre la línea del arco. El reglamento dice que el arquero tiene que tener los dos pies sobre la línea en el momento en que se ejecuta el penal. Pero el adelantamiento que cometió el arquero no era considerado severo, ni algo que le permitiera obtener ventajas competitivas.

El debate luego continuó en torno de cómo los árbitros y los jugadores, pueden saber qué reglas deben seguir estrictamente y cuáles no. Y si, al no haber criterios precisos, no quedaba mucho terreno librado a la (valga la redundancia) arbitrariedad de cada árbitro. Sobre todo, cómo hacen los jugadores para saber qué cosas van a ser sancionadas con severidad y cuáles no.

Elizondo explicó que el organismo que regula el fútbol profesional en la Argentina (la AFA), antes del inicio de cada temporada, brinda recomendaciones a los árbitros acerca de cómo deben interpretar algunas reglas en el siguiente campeonato. Es decir, que cada árbitro interpreta las reglas usando su criterio, pero teniendo en cuenta las recomendaciones del organismo que los regula. Agregó además, que sería ideal que la AFA comunicara estas recomendaciones a todos los clubes que van a participar del torneo, de modo que estén advertidos sobre la manera en que van a ser interpretadas las reglas en el campeonato que comienza (qué faltas van a ser sancionadas con mayor severidad y en qué casos la aplicación de las reglas va a ser más laxa). Sobre todo,

cuando hay algún cambio de criterio respecto del torneo anterior, de modo de no sorprender desprevenidos a los jugadores.

Este debate es iluminador para comprender lo que sucedió con el oficial Tagliani. Del mismo podemos extraer varias conclusiones. En primer lugar, en lo que respecta a las exigencias del cumplimiento de una regla y su modo de ejecución, incluyendo las sanciones correspondientes cuando se considera necesario, media el criterio de quien debe hacerla aplicar. Una serie de criterios importantes están relacionados con la rigurosidad o flexibilidad con que la regla tiene que ser seguida, y por otro lado, con la necesidad o no de aplicar una sanción, y sobre la severidad de la misma.

Pero aún cuando se quiera seguir estrictamente la regla (de acuerdo a lo que dentro de un grupo determinado se entienda convencionalmente por tal cosa), hay que utilizar el criterio para resolver cada situación concreta. Así, tal como lo sugiere Malinowski (1969), toda regla requiere de cierto grado de flexibilidad. No hay ningún elemento intrínseco a la regla que indique de qué modo tiene que ser aplicada en cada caso, y que indique, por lo tanto, en qué medida o en qué circunstancias, apartarse de ella implica una transgresión. La discusión en torno a cuánto adelantamiento del arquero implica efectivamente una transgresión a la regla, es reflejo de ello. En el caso del oficial Tagliani, la preocupación por la cantidad de sanciones pareció ir en detrimento de una estricta aplicación de las normas. Uno de los problemas fue que ese día hubo muchas sanciones. Tal como lo muestra el debate, hablar de arbitrariedad o de alejamiento de la regla, es hablar siempre desde el punto de vista de alguien, y con criterios que provienen de una determinada posición social. Las reglas no son neutras. Ni en su instancia de elaboración, ni en las de su aplicación.

Teniendo en cuenta esta cuestión, la sanción (formal o informal) no se efectúa por lo general cuando no se cumplió literalmente con lo que prescribe una regla. Sino, más bien, cuando (siempre desde el punto de vista de quien sanciona), se considera que se ha excedido los límites de lo que se considera aceptable dentro de su margen de interpretación. Para utilizar una metáfora, es como cuando se establece que una moneda nacional respecto del dólar u otra moneda que se use como referencia, va a oscilar entre dos valores. El valor no es fijo, pero tampoco puede superar ciertos límites.

Además de lo mencionado anteriormente, el debate refleja que saber aplicar correctamente una regla en un contexto particular –esto es, correctamente desde el punto de vista de los actores involucrados, no desde el punto de vista de los puristas de

las reglas-, requiere conocer ese contexto, sobre todo cuál es el criterio más o menos consensuado entre los miembros, que debe aplicarse. Supone conocer cierta tradición, es decir, conocer cómo se viene aplicando la regla en casos similares. Por eso, el largo debate alrededor de si la regla estaba o no en desuso. No es un dato menor que el oficial Tagliani fuera nuevo en el establecimiento, y que no conociera cómo se estaban aplicando las reglas, utilizando como referencia el modo en que se aplicaban cuando él mismo había cursado la escuela, unos 10 años atrás. En este sentido, podríamos hablar de dos tipos de reglas. Aquellas que están formalmente elaboradas en algún reglamento, y aquellas reglas auxiliares, por lo general no escritas, que tratan del modo de aplicación de las reglas formales. De este modo, se puede seguir estrictamente una regla formal, pero a la vez transgredir otras reglas consuetudinarias que tratan acerca de su aplicación.

Cada persona que debe hacer cumplir las reglas debe informarse previamente acerca de cómo es la tradición respecto de su aplicación. Pero –y en este caso sí hay diferencias entre un juego y los demás órdenes de la vida social- la diversidad de circunstancias y de situaciones imprevistas suele ser tal que es prácticamente imposible saber de antemano cómo debe resolverse cada situación concreta. Lo más común es que, más allá de los estilos personales, quien sepa cómo resolver sin apartarse de estas reglas consuetudinarias, es quien tiene cierta experiencia en su cargo. Quien ya puso en práctica anteriormente alguna de estas reglas, o vio a sus pares hacerlo.

Por último, como menciona Monjardet y como advierten muchos estudios del trabajo, ninguna organización puede funcionar si se siguen estrictamente las reglas. Prueba de ello es el trabajo a reglamento como forma de protesta de los obreros. No obstante, las decisiones acerca de cómo se aplican las reglas no siempre obedecen a criterios de eficacia. En este caso, la exigencia de menor severidad respondía más bien a decisiones del orden de la política institucional. En ese momento de cambios y de “desmilitarización”, las autoridades consideraban que había que ser más flexibles en lo que respecta a la exigencia de aplicación de algunas reglas.

De este modo, queda también claro que no siempre seguir estrictamente las reglas formales se considera lo más adecuado por parte de los actores involucrados, y hacerlo puede ser incluso motivo de sanción o llamado de atención.

Diferentes perfiles de los cadetes según el modo en que seguían las reglas

Por parte de los cadetes, había en cada uno una mayor o menor predisposición a la obediencia. Ellos mismos construían sus propias taxonomías en relación con este asunto, que consideraré como tipos ideales. En una especie de continuum en relación con una mayor o menor predisposición a obedecer, en un extremo se encontraban los que se quieren destacar por su buen desempeño y estar “entre los primeros”: ser cabos, ser tenidos en cuenta por los oficiales, obtener las mejores calificaciones. En el medio, se ubicaban quienes no se querían destacar. Pretendían transitar la escuela sin mayores sobresaltos. Su estrategia era involucrarse lo menos posible. Intentaban mantenerse lejos de la presencia de los oficiales para estar menos expuestos a recibir órdenes, lo cual implicaría un mayor esfuerzo y mayores posibilidades de ser sancionado si no las cumplían correctamente. Por lo general, eran obedientes de las normas y las transgredían solamente cuando tenían mucha certeza de que no iban a ser sancionados, o cuando tenían motivos para justificar dichas transgresiones.

En el ejercicio del mando, difícilmente los que querían estar entre los primeros o en el medio, eran a la vez verdugos. Quienes querían estar entre los primeros intentaban obedecer de la mejor manera posible a los oficiales, antes que intentar que sus subordinados les obedezcan órdenes arbitrarias. Cuando tenían que dar órdenes a sus compañeros, podían ser más o menos estrictos, pero difícilmente verdugos. Los que querían estar en el medio, consideraban ese tipo de actitudes como una potencial fuente de problemas, y las evitaban.

En el otro extremo estaban los “cachivaches”: los que se querían destacar, pero por desobedecer. Se denominaba de esta manera a los que por lo general, transgredían las reglas o no hacían bien su trabajo. No se trata de un tipo de transgresión que esté asociada con la rebeldía. En los lugares de trabajo, esta actitud estaba relacionada principalmente con la irresponsabilidad. En la escuela, con la broma. Los cachivaches cometían transgresiones que, por lo general, eran consideradas ingenuas (dormir en lugares donde no está permitido, hacer bromas a los compañeros, cometer algún pequeño robo en lugares como el comedor, etc.). El cachivache, además, no se posicionaba en contra de las reglas. No las cuestionaba. Sabía que podía ser sancionado, y lo aceptaba. Incluso, la posibilidad de sanción, su aplicación efectiva, los intentos de negociar para que la sanción sea la menor posible, son todas cuestiones que contribuían a incrementar la fama del cachivache.

Haciendo efectiva y visible la transgresión, y los mecanismos que se activan para sancionarla, el cachivache hacía visibles y fortalecía las reglas. Su figura evidenciaba que las reglas por ser transgredidas no desaparecen, ni resultan posteriormente menos efectivas cuando se hace un uso correcto de ellas. El cachivache era, de este modo, una figura funcional a la organización.

Las sanciones a las transgresiones más llamativas de los cachivaches, por lo menos las que adquirirían mayor carácter público, eran siempre más o menos del mismo tipo. Dependiendo de la gravedad del hecho, comenzaba por una severa reprimenda y la amenaza de una sanción grave, incluso la expulsión, que nunca se efectivizaba. La sanción que finalmente se aplicaba no era mucho mayor que las que se aplican comúnmente.

Por estar transgrediendo las reglas frecuentemente, el cachivache se parecía al verdugo. Sin embargo, en la escuela no eran lo mismo. En ambos casos había una tendencia a transgredir las reglas, pero de maneras diferentes. Si bien se podía tratar de la misma persona en diferentes ocasiones, la diferencia entre el cachivache y el verdugo era que el cachivache se exponía él mismo a las sanciones, mientras que el verdugo transgredía las reglas para que otro sea sancionado o tratado con mayor rigor. Por otra parte, no todos los cachivaches eran verdugos. Algunos simplemente pretendían ser bromistas o transgredir algunas reglas en su propio beneficio, pero no en perjuicio de otros.

Diferentes exigencias según los años de cursada

El sistema jerárquico también establece otra diferencia importante: la de quienes están en posiciones de mando y de quienes sólo están en posición de obedecer. En casi todos los lugares de una cadena jerárquica, un miembro de la organización podrá tener tanto el rol de superior como de subordinado, según con quién se relacione en cada caso. Pero quienes están en el eslabón más bajo, sólo están en posición de obedecer. En el caso de la escuela, era el lugar de los cadetes de primer año. Su posición no es simétrica respecto de quienes se encuentran en la posición más alta. La máxima autoridad del SPB debe responder a las autoridades políticas, o a otros actores sociales encargados de realizar controles externos, tales como los funcionarios judiciales o los representantes de organismos de Derechos Humanos. Por otra parte, un funcionario en actividad, aún cuando ocupe el lugar más bajo dentro de la jerarquía, deberá ejercer de alguna manera

la autoridad frente a otras personas no pertenecientes a la fuerza, con quienes se tenga que relacionar. Sobre todo los internos, pero también posiblemente otras personas como las visitas, o civiles que van a realizar alguna actividad a un establecimiento penitenciario. En cambio los cadetes, no se encuentran en esa situación.

Las exigencias en lo que respecta al uso del cuerpo en las formas protocolares, era diferente a lo largo de los tres años y expresaban simbólicamente, una situación de superior o de subordinado. Observando los cuerpos de los cadetes, era posible deducir a qué año pertenecían. Los de primer año se desenvolvían con mucha rigidez corporal. Los de tercero adoptaban cierto tipo de posturas que formalmente no estaban permitidas, como descansar en una pierna, tomarse del cinturón o sentarse sobre las mesas. No obstante, cuando tenían que presentarse ante un superior, o desenvolverse en algún evento como los desfiles, podían realizar perfectamente las formas protocolares. Los de primero, en cambio, tenían que moverse siempre rígidos. Cuando eran llamados por algún superior, tenían que trasladarse corriendo hasta donde éste estaba, y no podían despegar los brazos del cuerpo. Esto les daba una apariencia de sumisión.

Cuando terminamos la recorrida con López, éste me invita a pasar a las compañías de tercero. Era la primera vez que entraba allí.

Era totalmente diferente. Se parecía más a una pensión universitaria, que a las compañías de primero y segundo que había visto. El lugar era oscuro y mucho más chico. Además, la habitación no era rectangular y las cuquetas no estaban alineadas. Eran como dos habitaciones unidas. En la que está la puerta había dos o tres cuquetas, y casi todo el espacio estaba ocupado por una mesa larga hecha con tablones y caballetes. Había un televisor prendido, y un cadete mirando la televisión. A la derecha había otra habitación alargada, donde apenas había lugar para las cuquetas, y para que pase una persona. Todo era desorden. No había ninguna cama hecha, se observaba un revoltijo de sábanas y frazadas. López, con su sonrisita característica (que me indica que no me está hablando en serio), me dice que ahora está un poco desordenado porque ya se están por ir. Había algunas personas durmiendo, por lo que yo hablaba en voz baja. Saludamos al que estaba despierto. López le pregunta cómo le fue en los exámenes. Yo le explico el motivo de mi visita.

Cabe aclarar que los cadetes de tercero se encontraban en un régimen diferente de cursada. Para ellos no se aplicaba el régimen de internado, y la estadía en la escuela era voluntaria. Aún así, cabe preguntarse por qué la institución no disciplina a los cadetes hasta el final de la cursada. ¿Es porque ya incorporaron la disciplina? Pero entonces, ¿por qué no la aplican? Si bien por un lado es cierto que los cadetes ya han incorporado ciertos saberes que la institución considera necesarios, por otro lado, considero que adicionalmente, del mismo modo que en otros aspectos analizados, aquí una vez más

hay una relación entre posición jerárquica superior (respecto de los demás cadetes) y privilegios. Esta relación también es parte de lo que los cadetes internalizan en su tránsito por la escuela. Como en los demás casos, estos privilegios no son algo de lo que se hace gran ostentación para personas que no pertenecen a la institución. Pero se encuentran presentes y son funcionales a este modo de funcionamiento.

Por otro lado, las exigencias en cuanto al cumplimiento de las normas tampoco eran las mismas a lo largo del año lectivo. Cuando ingresaban, los cadetes tenían un primer mes muy intenso donde predominan las actividades físicas y los ejercicios destinados al aprendizaje de las formas protocolares y de las normas de la escuela. Se denominaba “período de adaptación”. Era considerado el más duro para los cadetes, ya que durante su transcurso había poca actividad áulica y todas las actividades demandaban mucho esfuerzo físico. Además, por no conocer todavía los reglamentos, los cadetes estaban más expuestos a sanciones. Terminado ese primer mes, los cadetes comenzaban el ciclo lectivo ordinario, teniendo que cursar las materias correspondientes y que hacer las distintas actividades del Área de Cuerpo. También este período era exigente físicamente. Los cadetes debían hacer “instrucción”, educación física y participan de los diferentes servicios: bedel, guardia y fourriel. A quien le tocaba estar de guardia de noche, por ejemplo, pasaba la noche sin dormir y al otro día tenía que hacer las mismas actividades que el resto de sus compañeros. No obstante, para los cadetes el mes más difícil era el del período de adaptación. Por el contrario hacia el final del año, según los cadetes, los controles se iban relajando.

Transgresiones permitidas y no permitidas

-Ver para creer –dijo el coronel-. Estoy cometiendo una falta, mi deber me obliga a echarlo a la calle en el acto. Pero, no por usted, sino por la institución que es sagrada, por esta gran familia que formamos los leoncipardinos, voy a darle una última oportunidad. Guardaré estos papeles y lo tendré en observación. Si sus superiores me dicen, a fin de año, que usted ha respondido a mi confianza, si hasta entonces su foja está limpia, quemaré estos papeles y olvidaré esta escandalosa historia. En caso contrario, si comete una infracción –una sola bastaría, ¿me comprende?-, le aplicaré el reglamento, sin piedad. ¿Entendido?

-Sí, mi coronel. –Alberto bajó los ojos y añadió:- Gracias, mi coronel.

-¿Se da usted cuenta de lo que hago por usted?

-Sí, mi coronel.

-Ni una palabra más. Regrese a su cuadra y pórtese como es debido. Sea un verdadero cadete leoncipardino, disciplinado y responsable. Puede retirarse.

Alberto se cuadró y dio media vuelta. Había dado tres pasos hacia la puerta cuando lo detuvo la voz del coronel:

-Un momento, cadete. Por supuesto, usted guardará la más absoluta reserva de lo que se ha hablado aquí. La historia de los papeles, la ridícula invención del asesinato, todo.

Vargas Llosa, *La ciudad y los perros*

Todo esto supuestamente los oficiales no lo saben, comenta una de las cadetes. Yo les digo: “¿ustedes piensan que no lo saben?”. La que estaba de guardia hace gestos afirmativos.

Conversación con cadetes mujeres, refiriéndonos a ciertos rituales que se realizan entre los cadetes

En la escuela había una serie de prácticas que estaban en un lugar limítrofe entre lo permitido y lo no permitido, entre lo que se ajustaba a los reglamentos y lo que no. Algunas eran prácticas ritualizadas consideradas parte de la tradición de la escuela. Eran limítrofes por lo menos en dos sentidos. En primer lugar, no estaban contempladas en la currícula, pero todo el mundo las conocía y participaba de ellas. De modo tal que si bien no eran curriculares, se practicaban con la misma rigurosidad y periodicidad que las que sí lo eran. En segundo lugar porque lo que allí se hacía hubiera estado fuera de los reglamentos si se hubiera encontrado fuera de ese contexto ritual. Por ejemplo, entre las conductas que eran más severamente sancionadas negativamente, se encontraban todas aquellas que estuvieran relacionadas con el uso de la fuerza física entre los cadetes. Las peleas con intercambio de golpes debían ser, según el reglamento, sancionadas con expulsión. Incluso, estaban prohibidas las peleas a modo de juego, que son muy comunes sobre todo entre los jóvenes y especialmente entre los varones. Este tipo de prácticas, que se denominaban informalmente “juego de manos”, también eran objeto de sanción, menos severa que la que se aplicaba a las peleas de verdad. No obstante, había prácticas ritualizadas que consistían en golpear a alguien, y eran consideradas parte de las actividades de los cadetes. Aunque no se explicitaban o no se mencionaban a los que no eran miembros (los cadetes siempre tenían alguna vacilación para mencionármelo a mí). Son prácticas que se consideraban legítimas siempre y cuando no permanecieran a la vista de otros, y siempre y cuando las autoridades –que las conocían muy bien– pudieran pretender ignorarlas. Se trataba de cuestiones “internas”, según comentaban algunos cadetes. Pero los oficiales no las ignoraban porque eran prácticas que ellos mismos realizaban cuando cursaban la escuela, tal como el oficial Tagliani me comentaba reiteradas veces.

Algunos de estos ritos eran denominados “la muerte del bípedo”, y “tirar manta”. La muerte del bípedo era un rito de pasaje, donde los aspirantes –como se denominaba a quienes recién ingresaban a la escuela- dejaban simbólicamente de ser “bípedos” (término que alude a sus características meramente biológicas), y pasaban a ser cadetes, es decir, a tener un status social dentro de la escuela. Ocurría en la primera mitad del año. Los alumnos no ingresaban a la escuela como cadetes, sino como “aspirantes” a cadetes. Aproximadamente hacia mediados del primer semestre, se realizaba un acto donde se les entregaba el uniforme y pasaban a ser cadetes. Luego realizaban entre ellos la ceremonia informal de la muerte del bípedo.

La práctica de tirar manta se realizaba dentro de las compañías, y consistía literalmente en arrojar una manta sobre la cabeza de un cadete, para impedir su visión, mientras era golpeado por varios de sus compañeros. Podía realizarse por muchos motivos. En algunos casos, cuando había animosidad contra alguien. En esos casos se realizaba de noche, cuando se suponía que los cadetes estaban durmiendo, para evitar ser vistos por las autoridades y para sorprender más desprevenida a la víctima.

Pero, a veces, tirar manta tenía un uso más ritualizado, y aunque no era una actividad prescrita en los reglamentos, formaba parte de las actividades ordinarias, teniendo una periodicidad y un espacio dentro de la distribución anual de las actividades. Cada fin de año, los cadetes de primero le tiraban manta a los de segundo. El ritual se realizaba en las compañías de primero, tanto las de varones como las de mujeres. Todos los cadetes de segundo debían “entregarse” y pasar por esta instancia. Podían optar por no hacerlo, pero perdían prestigio entre sus camaradas.

Lo que hicieran los cadetes de primero cuando tiraban manta a cada uno de los de segundo, dependía de la consideración que tuvieran de esa persona, en términos de valoraciones positivas o negativas. Podía ir desde golpes severos –si se consideraba que el cadete había sido muy verdugo- hasta expresiones de afecto, según la estimación que tuvieran de cada uno. Los cadetes de segundo conocían de antemano la reputación que tenían entre los de primero. Si sabían que eran bien apreciados, no tenían motivo para no entregarse a la tirada de manta. Por lo tanto cuando el cadete se rehusaba, evidenciaba que no ha sido bien considerado por los de primero, y que además “no se la bancaba”. Es decir, no tenía agallas como para atravesar esa situación.

Además había otro tipo de prácticas que consistían en evadirse de algunas de las obligaciones. Se denominaban “covachas” a ciertos lugares donde los cadetes de segundo año iban a esconderse durante el horario en que tenían que realizar tareas de

intendencia, es decir, de limpieza y mantenimiento. Dentro del predio de la escuela había numerosos lugares que se usaban para tal fin, configurando todo un mapa: el galpón de mantenimiento del gimnasio y del jardín, la sacristía de la capilla, la sala de la caldera (ya en desuso, que generaba agua caliente para los baños), la sastrería que funcionaba debajo del antiguo tanque de agua, el interior del tanque de agua en desuso, al que se accedía por una escalera, el antiguo depósito de valijas, entre otros. Eran en general lugares de poco uso y de poco tránsito, que funcionaban como escondites, y eran usados por pequeños grupos, cuyo número dependía también del tamaño de cada espacio.

A lo largo del año, la misma covacha era utilizada siempre por el mismo grupo, siendo infrecuente que permitan el acceso de personas que no eran miembros, por más que fueran compañeros de segundo año. Generalmente, la apropiación del lugar estaba relacionada con la tarea de intendencia de la cual el grupo estaba teóricamente encargado. Esto le permitía facilidades en el acceso a cada lugar en particular, y despertar menos sospechas si se los veía rondando por ahí.

Los cadetes de primer año también tenían sus escondites (el coro de la capilla, la sala donde funciona el freezer del casino de suboficiales, entre otros), pero estos no funcionaban como covachas, porque eran mucho más inestables. Eran sometidos a una vigilancia constante por parte de los cabos, que siempre incluían en sus rondas un paseo por los lugares donde sabían que los cadetes de primero solían esconderse. Por lo tanto, la permanencia en estos lugares no tenía una continuidad en el tiempo como para llegar a convertirlos en covachas, en lugares de pertenencia. Los cadetes de primer año no alcanzaban a apropiarse de esos espacios. Eran escondites transitorios.

Las rondas de los cabos también solían incluir visitas a alguna de las covachas donde se les permitía el acceso. Es decir que el cabo, al mismo tiempo que se encargaba de controlar que cada cadete de primer año estuviera realizando su tarea, visitaba y legitimaba la práctica de acovacharse que realizaban sus compañeros de segundo.

El cabo, por tener una carga adicional de tareas respecto de sus compañeros, tenía menos tiempo para acovacharse. Sin embargo era funcional a la permanencia de las mismas. Al mismo tiempo que impedía que los cadetes de primer año conformaran sus propias covachas, colaboraba con los de segundo para que pudieran mantener la propia.

Es interesante también que los cabos, por más que se encontraban en posición de superioridad respecto de sus compañeros, no podían ingresar a una covacha sin tener la

autorización de quienes ocupaban el lugar. Ni siquiera cuando tenían que hacer algún requerimiento formal a alguno de sus ocupantes. Solamente ingresaban a aquellas donde sus ocupantes eran amigos, donde el cabo era considerado parte de dicho grupo.

[Me encontraba en ese momento con dos cabos] Habían mencionado que otra covacha era el resago. Este lugar es un sótano donde están los elementos de limpieza. De paso, el cabo Urquiza se podía fijar si conseguía cloro. Pero decían que los que están en ese lugar son bastante difíciles, no aceptan a nadie. Es como que le tenían un poco de miedo a esa gente.

El resago quedaba nada más y nada menos que bajando unas escaleras que están donde se guardaban las maletas. O sea, al frente del detall, donde está la oficina del oficial de semana. Urquiza golpea la puerta varias veces, pero no abre nadie. No estaban seguros si no había nadie, o si no querían abrir.

Las covachas eran lugares donde la autoridad del cabo estaba suspendida. En el interior de estos lugares, su autoridad no era reconocida. Esto no significa que la desconocieran en absoluto. Solamente no la reconocían dentro del espacio limitado comprendido por las covachas. Los cabos, por su parte, no consideraban dentro de sus posibilidades intentar imponer autoridad dentro de estos espacios. No informaban de estas transgresiones a los oficiales, ni siquiera cuando, como en este caso, les era negada la colaboración que necesitaban.

Los oficiales, incluyendo las autoridades, conocían perfectamente la existencia de las covachas. Pero no había un interés por suprimirlas, aunque tampoco de incluirlas en el ámbito de lo reglamentario. Eran claramente consideradas fuera de las reglas. Sin embargo, se permitía su existencia. Era una falta que pasaba supuestamente inadvertida, mientras que no resultara evidente que no podía escapar del conocimiento de los superiores. Si resultaba evidente y público que el superior tenía que tener conocimiento de lo que estaba ocurriendo, en este caso se veía obligado a sancionar.

Los que ocupaban la covacha de la secretaría de la capilla, fueron una vez descubiertos por el director. Al lugar se ingresaba por el interior de la capilla, pero tenía una ventana que daba hacia el patio, a uno de los senderos peatonales que atravesaban la escuela. El director justo pasaba por ahí y escuchó ruidos. Entonces golpeó y los descubrió. “Nosotros volamos alto”, decían en broma los cadetes de esta covacha, refiriéndose a que habían sido descubiertos por una de las autoridades. A los pocos días, la covacha seguía funcionando con total normalidad. Es decir, que en realidad son actividades que estaban permitidas, aunque no dejaran de ser consideradas fuera de las reglas. Eran permitidas y a la vez consideradas transgresiones.

En el ámbito laboral, estas licencias (según la jerga informal, “tener el culo sucio”) eran usadas de manera extorsiva por los superiores. A través de ellas, se permitía que el subordinado esté en falta, para luego poder amenazar con sanciones a esa transgresión si es que el subordinado no hace lo que se le pide, o si denuncia o tiene intención de denunciar alguna transgresión que cometa el superior.

En la escuela, por lo pronto, operaban como privilegios otorgados a los cadetes de segundo año. La posibilidad de transgredir algunas reglas funcionaba como privilegio al que se accede a través de la jerarquía. A los de segundo año se les permitía transgredir algunas reglas que a los de primero no se les permitía. Era la misma persona, el cabo, la que al mismo tiempo se las prohibía a los de primero, y se las permitía a los de segundo. No informaba a los oficiales de estas prácticas cuando eran realizadas por cadetes de segundo, y las sancionaban cuando eran realizadas por los de primero. Los oficiales, si se enteraban por sus propios medios, se veían en la obligación de sancionar. Pero no tomaban medidas para que deje de haber covachas.

Las covachas también se constituían en lugares, en el sentido antropológico del término. Allí los cadetes podían hacer uso de un tiempo libre, que no era el mismo que dentro de la currícula estaba destinado a las horas de esparcimiento. Era un tiempo y un lugar que estaban fuera de la reglamentación. En estos espacios se podían realizar cosas que estarían prohibidas dentro del tiempo de esparcimiento reglamentado por el establecimiento. Dentro de las covachas los cadetes podían dormir, tomar mate u otras bebidas, conversar, jugar a las cartas, tener el torso desnudo.

En su interior las covachas funcionaban con otras reglas, establecidas por sus ocupantes. Estos no desconocían las reglas del establecimiento, ni pretendían ir en su contra, sino que usaban otras reglas en estos espacios acotados. Eran espacios donde las reglas del establecimiento estaban suspendidas. En este sentido, la situación se parece a lo que Agamben (2007) denomina estado de excepción. Un estado donde no dejan de existir las reglas, sino que se suspenden.

Como sostienen Chantraine, Scheer y Milluahd (2012), entre los distintos actores del ámbito carcelario se producen disputas por el espacio, que son formas en que se canalizan las disputas por establecer las propias reglas. Además de las reglas del establecimiento, que son las que impone la institución carcelaria a través de sus agentes, otros actores como docentes e internos, se las ingenian –a veces confrontando de manera más explícita y a veces no- para lograr apropiarse de pequeños espacios donde pueden establecer sus reglas, sin la vigilancia o injerencia de los agentes penitenciarios.

Caracterizan a estas acciones como pequeños actos de resistencia. Este análisis nos resulta muy productivo para poder interpretar la relación entre los espacios y los usos de las reglas. La única diferencia en este caso, es que la apropiación de estos espacios puede implicar alguna forma de resistencia, pero se trata más bien de prácticas que son funcionales a la institución. Por eso –a diferencia del caso que analizan los autores- su existencia no implicaba disputas ni tensiones. Solamente existía la amenaza de la sanción, del mismo modo que cuando se transgrede alguna regla en un deporte hay una sanción, pero esto no pone en amenaza las condiciones mismas del juego, sino que son parte del mismo.

Se trataba no tanto de espacios que se sostienen en contra de las reglas, ni tampoco donde había una disputa respecto de cuáles deben ser las reglas. Se trataba más bien de espacios que estaban fuera de las reglas. Dentro de sus límites, que eran fundamentalmente espaciales pero también temporales (funcionaban principalmente en los horarios de intendencia) y de pertenencia (eran muy acotadas las personas que podían ingresar), los cadetes sostenían reglas propias. Se trataba de la realización de un uso del tiempo libre, pero restringido a un espacio físico limitado y oculto. Afuera, la escuela continuaba normalmente con sus actividades donde regía el reglamento vigente.

Por otra parte, como cada una de las covachas estaba asociada directamente con un grupo de personas, con acceso restringido para el resto, en ellas también se generaba sentimiento de pertenencia y de grupo. Es menester no exagerar sus consecuencias, ya que los cadetes no se identificaban todo el tiempo entre sí de acuerdo a la covacha a la que pertenecieran. Era un sistema que funcionaba sobre todo en el horario delimitado de las intendencias. No obstante, es importante destacar, como también lo ha demostrado Geertz (2003), que compartir ciertas transgresiones a las reglas genera sentimiento de pertenencia. Es la participación en estos espacios que están ocultos a la vista pero que son conocidos, que están fuera de la reglamentación pero que no se prohíben, lo que genera sentimiento de grupo, que se activa por lo menos en algunos momentos. Es interesante también, en este sentido, que el sentimiento de pertenencia o de grupo no siempre se construye en referencia al SPB en general, ni siquiera con la cohorte de pertenencia, sino a veces se realiza en referencia a estos grupos más pequeños.

La existencia de las covachas también era posible porque los cadetes de segundo año tenían de parte de la institución, menos exigencias que los de primero, en lo que respecta a la realización de las tareas de intendencia. Según la jerga de los cadetes, “primero limpia, y segundo se hace el que limpia”. Al estar más aliviados en la

realización de ciertas tareas, estos cadetes contaban con más tiempo para descansar, sin dejar de cumplir con sus obligaciones. Formalmente, los cadetes de primer año debían ser los encargados de llevar a cabo las tareas de intendencia, mientras que los de segundo eran los encargados de supervisar y controlar su correcta realización. Era también una ocasión para que desarrollen el ejercicio del mando. La justificación que esgrimían los de segundo, era que su rol demandaba menos esfuerzo pero implicaba más responsabilidad, ya que el superior es responsable por lo que hacen los subordinados. De todos modos, formalmente los de segundo no debían trabajar menos que los de primero. Esta mayor flexibilidad con unos que con otros correspondía a decisiones informales, pero cristalizadas y convertidas en rutinarias.

Este mismo sistema de privilegios también funcionaba para los de tercer año, respecto de los de primero y los de segundo. Con López, el cadete verdugo de tercero, también comprobé que hay una mayor permisividad de parte de la institución, para los cadetes de los años más avanzados. No solamente en lo que respecta al verdugueo, que era una actitud sobre la que existía cierto consenso acerca de que era excesiva. A medida en que se iba avanzando en los años, los cadetes tenían permitido transgredir ciertas reglas, que los cadetes de los años inferiores no podían.

En ese momento, López [cadete de tercero] estaba fumando. Tenía una mano apoyada en el escritorio y un cigarrillo entre los dedos. Yo se lo señalo y le digo tratando de que sea en tono de broma: –¿Y eso? –No, bueno... Me dice que él ya está en tercero y que ya terminó la escuela. Tiene que venir solamente a la guardia y si le dicen algo, él les dice que se dejen de joder, que ya terminó.

Sintetizando, podemos encontrar en la escuela, fundamentalmente, dos tipos de privilegios. Unos son los privilegios a los que se accede por tener una jerarquía. Se trata de ventajas diferenciales respecto de los que tienen menos jerarquía, y consisten sobre todo en poder transgredir reglas que los subordinados no pueden. Otro tipo de privilegios son los otorgados por realizar tareas que se consideran valiosas o importantes para el establecimiento. Es el caso de los privilegios de los cuales gozaban los fourrieles y quienes hacían tareas de mantenimiento calificadas. La covacha de la caldera, donde se realizaba la parte más importante del mantenimiento de los equipos, era la única de la que también participan cadetes de primer año. De modo que los cadetes que trabajaban en torno de la caldera podían tener su covacha incluso siendo de primero.

La existencia de estos privilegios, que conllevan una aplicación diferencial de las reglas (se aplican de diferente modo según el año que estén cursando los cadetes), es parte del funcionamiento ordinario de la escuela, y solamente hay un interés por sancionarlos, cuando se hacen públicos, tal como lo demuestran también en sus respectivos estudios, autores como Malinowski (1969) y Becker (2010).

Los cambios en la Escuela de Cadetes

Daniele dice que antes “no era instrucción, era destrucción”. Y que los de segundo los tenían a los de primero a dos centímetros del piso (quiso decir que los tenían siempre cuerpo a tierra).

Conversación con un Oficial Instructor

Al referirme a los cambios recientes en la Escuela de Cadetes del SPB, mencioné como punto de inflexión a la supresión del régimen de internado a mediados del año 2005. No obstante, en relación con el tema que estamos tratando, la intención es identificar aquellos cambios importantes, pero contextualizándolos dentro de procesos más generales de los cuales son parte. Como toda organización, el SPB se encuentra en permanente cambio. Los cambios sufridos en el año 2005 no son los únicos ni son hechos aislados, sino parte de procesos más generales, que involucran también otros cambios paulatinos. Tampoco son exclusivos del SPB sino que abarcan, con sus variantes, a otras fuerzas de seguridad provinciales y nacionales. Por otra parte también, a pesar de la importancia de los cambios, hay continuidades, y tampoco deben escapar del análisis.

Los cambios en la escuela de cadetes coinciden con una tendencia de las fuerzas de seguridad en general en lo que respecta a sus institutos de formación, en brindar más espacio curricular a las actividades áulicas e intentar que la carrera sea de carácter universitario, acorde con iniciativas políticas a nivel provincial y nacional. La prefectura Naval Argentina (PNA) cuenta con un instituto universitario para realizar la carrera de oficial, desde el año 2007, la Gendarmería Nacional Argentina (GNA) desde 2009. La Policía Federal Argentina (PFA), no brinda un título universitario a los egresados de la escuela de formación de los oficiales, pero cuenta con un instituto universitario, el Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUPFA) desde 1974.

Al igual que en otras fuerzas de seguridad (Frederic, 2008; Ugolini, 2010), las dos ideas rectoras eran la de “profesionalización” y “desmilitarización”. El incremento

de una se realizaría en detrimento de la otra, y se encontraba plasmado en algunos cambios en los planes de estudio.

Producto de iniciativas políticas donde se identificaba lo militar sobre todo con lo corporal, -con cierta disciplina sobre el cuerpo-; y lo universitario con lo intelectual, en la escuela paulatinamente se le daba más importancia a las actividades áulicas por sobre las actividades físicas¹². Esto fue acentuado con la supresión del régimen de internado en el receso invernal del 2005, lo cual implicó que el Área de Cuerpo deje de regular las actividades de los cadetes fuera del horario de cursada, sobre todo las actividades nocturnas. Además, cuando había que hacer actividades extracurriculares, no se suspendían las actividades del Área de Estudios sino las del Área de Cuerpo. Por otra parte las sanciones disciplinarias pasaron de estar a cargo del Área de Cuerpo, a estar a cargo del Área de Estudios.

Entre las modificaciones más importantes, se suprimió el trato arbitrario de los superiores a los subordinados, y la mayoría de las prácticas relacionadas con “instrucción militar” y “movimientos vivos” (carrera march, cuerpo a tierra, etc.), así como las relacionadas con las formas protocolares de interacción y la regulación de la conducta y de cada una de las actividades cotidianas al interior del establecimiento. Por ejemplo después de los cambios, los cadetes ya no tenían que ir formados en fila a todas partes, o esperar las instrucciones de un superior para poder trasladarse de un lugar a otro. También se minimizaron las prácticas de desfile. Y también, producto de una indistinción entre disciplina, entrenamiento, técnicas corporales y régimen militar, se redujo el entrenamiento físico (Galvani, 2009).

En distintos aspectos, se le fue otorgando más importancia al espacio áulico que a las actividades del Área de Cuerpo. Ésta a su vez, se fue reestructurando para adaptarse a la nueva situación, sobre todo a través de la organización de talleres de capacitación, que consistían en simulaciones de situaciones reales, tales como traslado de internos, requisas o situaciones de crisis como los motines. Mediante estas actividades, y de manera acorde con lo que iba sucediendo también en otros institutos capacitación de las fuerzas de seguridad nacionales (Frederic, et. al., 2014), el

¹² Es interesante el derrotero que fueron sufriendo las disciplinas relacionadas con Educación Física, que fueron pasando varias veces alternativamente del Área de Cuerpo al Área de Estudios, para finalizar en esta última hasta el momento de la realización del presente estudio. Éstas materias son Educación Física y Defensa personal, que están agrupadas en el Departamento de Educación Física, con una persona a cargo, que tiene título de Profesor de Educación Física. Las disciplinas correspondientes a Educación Física resultan para la institución difíciles de clasificar, porque proceden de tradición académica, pero en su enseñanza, el cuerpo tiene centralidad.

entrenamiento militar se iría sustituyendo con este otro tipo de actividades, más identificadas con los saberes (corporales) profesionales que debe poseer un penitenciario.

Del baile a la negociación

Mientras esperaba en la guardia, observé algunas cosas. Había mucho menos movimiento que la vez anterior. Quizás porque era lunes. Apenas me senté, salía el camión de la basura. Parece que entra al predio de la escuela.

Un poco después, se presentaron dos madres de sendos cadetes. No venían juntas, pero llegaron casi al mismo tiempo. [...] Una venía a traer unos papeles. [...] parece que eran unos informes médicos porque su hijo había tenido algún problema de salud.

La otra venía un tanto indignada. Una vez que se presentó como “la madre de...”, pidió hablar con alguien de la institución. Escuché que hablaba con la otra mujer en un tono enojado [...] Le dijeron que espere.

La primera fue atendida enseguida, mientras que ésta tuvo que esperar bastante rato. Mientras tanto, conversaba con el cadete que estaba en la guardia. A cada ratito, preguntaba si se iban a demorar mucho en atenderla. Según dijo, venía de Olavarría y aprovechó a pasar hoy, porque tenía que hacer un trabajo en La Plata. Trabaja en IOMA, y vino a hacer un trámite o un depósito. Pero no podía demorar mucho, porque andaba en la camioneta oficial. El motivo: los robos. Parece que al hijo le habían robado algunos objetos y ropa. Y no puede ser que siempre le falte algo, todo cuesta mucho, etc.

Habría pasado media hora, cuando anunciaron que venía un oficial para atenderla. No la hicieron pasar, sino que el oficial se acercó hasta la guardia. Era Vargas. Cuando pasó por delante mío, me saludó dándome la mano. Venía acompañado por un cadete. Era el hijo de la señora.

En ese mismo lugar, se pusieron a hablar. La señora les dijo que estaba cansada de los robos. Entre las cosas que faltaban, mencionaron un jarro, un buzo (sobre todo recalcaron esto), y no se qué más. Por supuesto, la señora esgrimió que no puede ser que esto pase en una institución donde se forma gente para cuidar a los delincuentes.

Vargas le dijo que estas cosas les tienen que informar inmediatamente, cuando pasan las novedades. Si ellos se enteran, tratan de averiguar quién es. Pero nadie les dijo nada. Se armó una pequeña discusión acerca de si el cadete les dijo o no les dijo, por qué no les dijo, etc. También mencionaron que ahora es más difícil controlar, porque salen todos los días.

La señora dijo que no culpa a nadie, que en todas las instituciones pasa, pero que no le gustaría que siguiera pasando. *Al final, cuando se despidieron, le dijo a Vargas que le consulte si tiene que hacer algún otro trámite en IOMA, como había hecho anteriormente.*

A continuación me detendré en algunos aspectos del uso de las reglas que no están relacionados con la interacción cara a cara, sino con procesos institucionales más generales. Uno de ellos está relacionado con los cambios en la institución.

En la segunda mitad del año 2005, las relaciones de mando y obediencia sufrieron modificaciones. En términos generales se limitó la posibilidad de dar órdenes y de sancionar a quienes no las cumplieran. En su lugar, para incentivar la obediencia y

la colaboración, se fueron implementando e institucionalizando sanciones positivas, consistentes en el otorgamiento de determinados beneficios para quienes colaboraban.

Esta situación afectó sobre todo la labor de quienes se encontraban, dentro de las posiciones de mando, en las jerarquías más bajas, como los cabos y los cadetes de segundo año. Sobre todo los cabos, quienes eran en última instancia los encargados de hacer cumplir las órdenes. Producto de las mayores limitaciones para sancionar negativamente, casi todas las órdenes eran cuestionadas, o realizadas con cierta resistencia. Y los cadetes que debían ejercer el mando, tuvieron que ir ejercitándose en esta nueva forma de obtener obediencia. Algo que ocurría previamente, pero acotado a algunas situaciones particulares, y era más bien potestad de los oficiales y autoridades.

Principalmente estas nuevas sanciones positivas, tenían que ver con el horario de las salidas de los viernes. Quien colaboraba solía salir unas horas antes, o tenía mayor facilidad para conseguir “permisos especiales” para faltar un día a la escuela. La no concurrencia a clases (ya sea una jornada completa o parte de ella) era utilizada tanto como sanción positiva, como negativa. La diferencia sustancial era que las sanciones negativas quedaban registradas como antecedentes en el legajo del cadete, y las positivas no. Más allá de los permisos especiales, por lo general, la posibilidad de retirarse anticipadamente, aplicada como sanción positiva, no afectaba los horarios de actividad áulica. Los cadetes favorecidos a través de este mecanismo, se retiraban pasado el mediodía, luego de haber concurrido a clases y en horario de intendencia o de actividades físicas.

El uso de sanciones positivas existía en la escuela con anterioridad. La más reconocida e institucionalizada, era la que consistía en premiar a los cadetes que se destacaban por su desempeño académico. Los que obtenían las mejores calificaciones, tanto en el Área de Estudios como en la de Cuerpo, eran premiados portando el estandarte de la bandera, y/o con el cargo de cabos.

Los tres mejores promedios de toda la promoción, pasaban a conformar el pabellón de la bandera nacional, mientras que los tres siguientes, el de la bandera de la provincia de Buenos Aires. Esto ocurría en la finalización del segundo año. Además, el mejor promedio de la promoción, vería su nombre grabado en una placa de bronce que estaba ubicada en la entrada de los pabellones masculinos. En dicha placa estaban presentes los nombres de varias de las autoridades e instructores que estaban trabajando en la escuela en ese momento.

Por su parte, a los mejores cadetes a lo largo del primer año les sería otorgado el rol de “suboficial cadete” (cabo). Aquí, además de criterios más objetivos, como los promedios de las calificaciones, también se utilizaban criterios de índole más personal por parte de las autoridades del Área de Cuerpo, en función de observar en el cadete en particular, la posibilidad de desarrollar ciertas aptitudes para el mando. Por eso el número de cabos elegidos cada año era variable, rondando aproximadamente entre los 9 y los 12.

Estos reconocimientos, sin embargo, suponían un esfuerzo extra por parte de quienes eran distinguidos con ellos. Sobre todo en el caso de los cabos. Debido a que tenían que coordinar las actividades del resto de los cadetes, siguiendo las órdenes de los instructores, contaban con menos tiempo de estudio y de descanso. Tal es así que eran seleccionados de entre los mejores promedios en estudios, para que la tarea extra no resulte en una merma significativa en su desempeño en las actividades áulicas. Las autoridades de la escuela no encontraban una relación entre el desempeño en el Área de Estudios, y las competencias necesarias para ser cabo. Las razones por las que se seleccionaban quienes tenían los mejores promedios, eran más bien de orden práctico.

Estas sanciones positivas que tenían la forma de reconocimientos al mérito, eran y continuaron siendo absolutamente legítimas. Las distinciones a los mejores promedios, no eran muy diferentes a las que se practican en cualquier establecimiento educativo. La selección de cadetes que ejerzan el mando sobre sus camaradas, existe, más allá de las diferentes denominaciones, en todas las fuerzas de seguridad nacionales y provinciales.

Por otro lado, también existían sanciones positivas más informales, en algunos lugares de la escuela. Sobre todo para el caso de los fourrieles. Este servicio, a diferencia de los demás, no era rotativo porque requería un mayor grado de especialización. Requería también una familiarización con las actividades de esta oficina, que no se podía lograr si el trabajo se realizaba de manera esporádica. Por otra parte, se necesitaba de parte de los fourrieles, cierta “reserva” con la información. No podían transmitir a sus compañeros la información que manipulaban, relacionada con registros de asistencias, de sanciones, o diagramaciones de las actividades de la semana.

Los fourrieles, según el resto de los cadetes, tenían “muchos privilegios”. Por realizar estas tareas de oficina, “se salvaban” de realizar otras tareas de intendencia consideradas más duras o indeseables. El trato con los oficiales también era diferente. Al permanecer en una oficina, era muy difícil que fueran sancionados, o que se les

ordenara hacer otras actividades. Cuando el trato arbitrario no estaba prohibido y era una práctica común, también estaban menos expuestos a ello. El fourriel tenía estas ventajas porque su conocimiento (o su facilidad para aprenderlo), relacionado con cuestiones administrativas, era apreciado por la institución. Así contaba con cierta protección de parte de los oficiales. Entonces en este caso los privilegios otorgados a los fourrieles, eran la contrapartida por su conocimiento especializado y su discreción.

Estos privilegios eran conocidos y aceptados por todos. El rol de fourriel era uno de los tres servicios, que formaban parte de las actividades ordinarias y estaban absolutamente institucionalizados. Había sin embargo otro tipo de privilegios, generados también en torno de relaciones de reciprocidad, que existían de manera un poco más velada. Todo el mundo los conocía, pero no se reconocían explícitamente. Era el caso de quienes realizaban tareas de mantenimiento en algunos lugares clave, o que requerían cierta calificación (mantenimiento y reparación de maquinaria, etc.).

En la caldera, se encontraba el taller de mantenimiento. Era un espacio del tamaño de una habitación, ubicado en un subsuelo del edificio de las compañías masculinas, al cual se ingresaba de manera independiente por uno de los laterales. Además de varias herramientas de trabajo, contaba con mesa y sillas, y un anafe que los cadetes podían usar. Para quienes utilizaban este lugar, según sus palabras, era su “departamentito”. Además de trabajar podían descansar, tomar mate y conversar.

De manera similar, a quienes colaboraban con la limpieza y mantenimiento del gimnasio, los profesores de educación física los eximían de realizar algunas de las actividades de sus clases. Se trataba de relaciones de reciprocidad.

Es decir que el acceso diferencial a determinadas ocupaciones clave, conllevaba diferentes privilegios, que estaban relacionados sobre todo con lo que las autoridades encargadas de cada uno de estos espacios, podían ofrecer. La diferencia en la segunda mitad del año, fue que este tipo de sanciones positivas dejó de ser aplicada a quienes estaban en algunos lugares muy puntuales, y pasó a ser generalizado. Pasó de ser usada para privilegio de algunos, a ser uno de los modos habituales para lograr obediencia. Esto no significa que desaparecieron las sanciones negativas, o que no se obtuviera obediencia de otra manera. El uso de la jerarquía y de la autoridad siguió siendo el principal modo de regular las relaciones entre los miembros de la escuela. Pero esta nueva forma se extendió a todos los cadetes.

Este tipo de prácticas era similar a lo que en las unidades, el personal denominaba “negociación”, para referirse a cierta forma de trato con los internos.

Generalmente se pacta algún tipo de beneficio relacionado con el otorgamiento de bienes materiales, o de la posibilidad de establecer reglas de convivencia internas, o de decidir acerca de quiénes serán los integrantes de cada pabellón. A cambio, los internos (sobre todo aquellos que tienen más poder) intentan garantizar ciertas condiciones de gobernabilidad, o brindan información que el personal considera de utilidad. Las pequeñas negociaciones cotidianas, que no implicaban actos de corrupción o de excesivo favoritismo hacia un interno, eran reconocidas y mencionadas sin ningún prurito por el personal: posibilidad de realizar más llamadas telefónicas, de tener más visitas o una porción de alimento un poco mayor.

La relación de mando y obediencia sustentada en la autoridad jerárquica, es por definición asimétrica. Hay un superior que ordena y un subordinado que obedece. La negociación, aunque puede serlo, no necesariamente lo es. Es posible negociar entre iguales, aunque también puede haber distintos tipos de asimetrías, sustentadas tanto en las posiciones formales como en las informales de quienes intervienen. Pero incluso en condiciones de desventaja, puede haber elementos para negociar.

Una diferencia importante respecto de la obediencia sustentada exclusivamente en la jerarquía, es que en este caso la posibilidad de decidir si se puede colaborar o no, es más limitada. Existe una obligación de obedecer y quien no lo hace es objeto de sanciones negativas. Como hemos visto, puede haber distintos estilos de mando, desde los más flexibles e indulgentes, hasta los más rígidos e incluso arbitrarios. Hay superiores que escuchan la opinión de sus subordinados para tomar las decisiones, o que intentan discernir las diferentes causas de una falta o desobediencia (sobre todo si fue voluntaria o involuntaria) antes de aplicar sanciones. Puede haber sanciones más o menos duras. Hay superiores que aplican sanciones negativas sin que haya existido una falta, o fraguándola, o presionando al subordinado para que la cometa. En el otro extremo puede haber perdón de las faltas y eximiciones a las sanciones. Más allá de estas variaciones, en términos abstractos la relación de mando y obediencia tiene las características mencionadas.

Cuando se trata de la negociación, en cambio, aún cuando la relación sea asimétrica, siempre queda la posibilidad de aceptarla o no. Es decir, permanece la posibilidad de no aceptar las condiciones, sin que eso implique desobediencia. En las relaciones sustentadas exclusivamente en función de la autoridad jerárquica, también existe –como hemos visto en los anteriores apartados– la posibilidad de no seguir las reglas. Pero esta actitud sería considerada como desobediencia.

En este sentido, la negociación reconoce u otorga al subordinado una cuota de poder, aún cuando no se pone en duda que este poder es siempre menor al del superior. Cuando se trata de relaciones donde se pone en juego la jerarquía, ésta puede ser flexibilizada, se puede soslayar, o incluso se puede pensar que desaparece, como en los casos donde se evoca al compañerismo. Pero por más tenue que sea, la jerarquía no deja de estar presente. En la relación de negociación, aparece en términos de que a mayor posición jerárquica, por lo general, hay más poder de negociación. En el caso de la escuela, no es lo mismo lo que puede negociar un cabo, que lo que puede negociar un oficial. Las probabilidades de obediencia en este tipo de relación, están relacionadas con el valor de lo que se pueda ofrecer como bien negociable. Por supuesto, en la práctica generalmente intervienen ambos elementos, el uso la autoridad jerárquica y la negociación, combinados de diferentes maneras.

Claro está que en la escuela no todo era objeto de negociación, o susceptible de ser resuelto mediante la aplicación de sanciones positivas. La mayor parte de las relaciones estaban reguladas a través de la autoridad jerárquica, aún cuando ésta se estaba flexibilizando y se estaba reduciendo la severidad de las sanciones negativas.

También la naturaleza de las sanciones es diferente en uno y otro caso. Cuando predomina el uso de la autoridad jerárquica, las sanciones se utilizan para reforzar y sustentar la autoridad de quien la detenta. La autoridad no se construye solamente a través del uso de un sistema de castigos. Evidencia de eso es que, aún en una misma organización, donde todos comparten el mismo sistema de premios y castigos, hay personas dentro de una misma posición jerárquica, a quienes se les reconoce tener más autoridad que a otras. No obstante, la posibilidad de sancionar es un elemento importante para lograr obediencia. Como veíamos en el caso del cabo que ingresa a las compañías, es difícil detentar autoridad sin la existencia de un sistema de castigos. Lo que no quiere decir que siempre se deba aplicar de manera efectiva.

Por otra parte, este sistema de sanciones positivas y negativas supondría y promovería acciones motivadas por un cálculo utilitario de costos y beneficios. Los beneficios que se otorgan a través de las sanciones positivas, suponen la eximición de algunas actividades. No se trata, como en el caso de las distinciones al mérito, de tener un reconocimiento que otros no tienen, sino de eximirse de actividades que otros deben hacer. Las distinciones al mérito, por el contrario, implican el reconocimiento de esfuerzos adicionales por parte de quienes son destacados.

Por eso ambas tienen potencialmente distintos destinatarios. Aquellos que se destacan por sus calificaciones o que quieren destacarse para ser cabos, difícilmente hagan uso de este tipo de sanciones positivas. Tampoco es necesario aplicar este sistema en este tipo de perfil de cadete, ya que éstos de todos modos colaboran para poder destacarse. Este tipo de sanciones apunta más bien al cadete promedio. El reconocimiento al mérito, es de por sí restrictivo y competitivo. No pueden acceder todos, sino los mejores según ciertos criterios preestablecidos. A las sanciones basadas en la negociación, pueden potencialmente acceder todos. En este sentido, este sistema también es más generalizado que el anterior.

De todos modos, este sistema tiene características que se encuentran en continuidad con algunas prácticas anteriores. Al igual que en el sistema de privilegios que acompaña al sistema jerárquico, en este sistema de sanciones, el beneficio también consiste en no tener que cumplir con ciertas reglas que los demás sí deben. La diferencia, una vez más, es que estos nuevos privilegios pasan a estar al alcance de cualquiera.

Reflexiones finales

De acuerdo a lo desarrollado en este capítulo, se aprecia que el tránsito por la escuela es disciplinador y normalizador en algún sentido, pero lo que allí se produce no es exclusivamente obediencia.

El tránsito a lo largo de los tres años, e incluso durante el transcurso de un mismo año, no producía exactamente que los cadetes sean más obedientes, sino que se trataba de un aprendizaje acerca de cómo manipular las reglas, que incluía maneras de transgredir, y las formas aceptables o no de esa transgresión.

No obstante, también los cadetes a lo largo del curso aprendían a representar, sobre todo a través de su lenguaje corporal, la obediencia y la disciplina. Lo cual es más visible sobre todo cuando se trata de actos institucionales, desfiles y venias. Pero que puedan representar la obediencia, no significa necesariamente que sean obedientes. En este sentido es preciso distinguir las técnicas corporales, entendidas como aquellas habilidades necesarias para poder desarrollar alguna actividad con el cuerpo (Mauss, 1979), de la disciplina, que está más relacionada con la obediencia incuestionada

(Foucault, 1989). También es posible obedecer a regañadientes, como lo señalan autores como Malinowski (1969) y Clastres (1878), y como sucedía algunas veces en la escuela.

La representación de la obediencia y de la disciplina estaba intrínsecamente ligada a imagen que la institución quería brindar hacia el exterior, a los que no son miembros. Por eso se producía una exacerbación de la ritualización de la conducta cuando se trataba de eventos donde participaba el público en general.

La posibilidad de transgredir o no las reglas estaba relacionada, también, con la jerarquía. Detentar una jerarquía mayor, estar en posición de mando, permitía transgredir o seguir de manera más flexible, reglas que los demás no podían. Detentar una jerarquía suponía poseer privilegios. En este sentido, también podemos considerar al verdugueo como una exacerbación y ostentación constante de estos privilegios.

Pero no se trata de disposiciones puramente individuales. La misma institución tiene una relación ambigua con las reglas, generando zonas que se encuentran fuera de ellas, pero que se practican regularmente. Lo hemos ilustrado con el caso de las covachas.

Por último hemos visto cómo en la escuela, en relación con algunos cambios acontecidos en el año 2005, se fue incrementando una tendencia a obtener obediencia mediante la negociación, en detrimento de la autoridad jerárquica.

En el capítulo siguiente, se analizarán las formas de manipular las reglas en el lugar de trabajo, identificando algunas continuidades con lo que sucede en la escuela.

Capítulo 4. Cuestión de “cintura”: la relación con las reglas en el ámbito laboral

La ley y el orden surgen de los mismos procesos que gobiernan, pero no son rígidos ni se deben a inercia o moldeamiento permanente. Al contrario, se imponen como resultado de una lucha constante no sólo de las pasiones humanas contra el derecho, sino también de unos principios jurídicos contra otros.

Bronislaw Malinowski. *Crimen y costumbre en la sociedad salvaje*

El capítulo anterior estuvo destinado a la relación con las reglas que tienen los penitenciarios cuando están atravesando su proceso de formación en la Escuela de Cadetes. Allí resultaron centrales los aspectos que atañen a las relaciones de mando y obediencia. Y encontramos que si bien se trata de una organización verticalista, la obediencia no se produce de manera automática. No solamente porque hay ciertas resistencias a obedecer por parte de los cadetes, sino también porque tampoco en la escuela se enseña a obedecer de esa manera. En la escuela se aprende también a manipular las reglas.

Teniendo en cuenta este aspecto de la relación con las reglas, se pueden apreciar también algunas continuidades (y no solamente rupturas) entre lo que sucede en la escuela y en el ámbito de trabajo, que es de lo que me ocuparé en este capítulo y los subsiguientes. Analizar las continuidades no significa dejar de lado la consideración de las características específicas de estos diferentes ámbitos -los institutos de formación y las unidades penitenciarias. Se trata de tener en cuenta, también, cuáles son las relaciones entre uno y otro.

En este capítulo analizaré algunas características de la relación que tienen los penitenciarios, con las reglas que atañen principalmente a sus obligaciones laborales. Y abarca principalmente las relaciones que los miembros del personal tienen entre sí, más que las que tienen con otros actores sociales que se desenvuelven dentro de las unidades penitenciarias (internos, funcionarios políticos y del Poder Judicial, entre otros).

Retomando algunas cuestiones analizadas anteriormente, decíamos que pensar la obediencia y la desobediencia alternativamente en términos de arbitrariedad o de inflexibilidad, supone un automatismo en la relación con las reglas. Sin embargo, hay distintas maneras de obedecer y desobedecer, que esta visión dicotómica no permite abordar. Para realizarlo, tomamos algunas consideraciones de Malinowski (1969), para

quien la obediencia es producto de un entramado de relaciones sociales que conforma un sistema de reciprocidades. No se realiza sin reticencias o disputas, y las reglas siempre tienen algún grado de flexibilidad para adaptarse a diferentes circunstancias. En este sentido, en su estudio sobre los trobriandeses, no analiza exclusivamente los usos y aplicaciones de la ley (lo que se puede considerar como su equivalente), sino que considera varias dimensiones de su vida cotidiana, y las reglas que las regulan.

Las formas que para los penitenciarios adquiere la relación con las reglas, se sintetizan en gran medida en un término que utilizaban habitualmente: “tener cintura”. Adelantando una definición provisoria, este término alude a tener cierta flexibilidad para decidir cuándo y de qué modo obedecer o no, a las órdenes y reglamentos.

De la totalidad del personal, predominará aquí el punto de vista de los suboficiales, por ser con quienes conversé más detenidamente sobre estos temas, en el curso que tuve oportunidad de dictar en la Escuela de Suboficiales. Al curso concurrían agentes que tenían entre 10 y 12 años de antigüedad, y una jerarquía de Sargentos (una de las más altas dentro de los suboficiales), y aplicaban para ascender a Sargento Primero. Las referencias a otros miembros del personal serán a partir de este punto de vista, que si bien es parcial, permite realizar comparaciones relacionadas con la diversidad de trayectorias y puestos de trabajo entre quienes tienen la misma antigüedad y jerarquía. Veremos que incluso para el personal que detenta una misma jerarquía, había puestos de trabajo considerados mejores y peores que otros, y un acceso diferencial a los mismos. Estas valoraciones y condicionamientos influyen, entre otras cosas, en las estrategias y las actitudes respecto del trabajo.

Como fue mencionado en capítulos anteriores, es importante tener en cuenta que, a pesar de ser acotado principalmente al ámbito carcelario, el trabajo penitenciario posee cierta diversidad. Es importante conocer una gama lo más amplia posible de todos los puestos que puede ocupar el personal, para conocer lo que implica su trabajo, sus posibilidades laborales, sus expectativas y su relación con los demás miembros. La relación con los internos es un aspecto importante en la configuración de la profesión penitenciaria, pero no la agota. La relación entre los distintos miembros del personal, y entre las distintas áreas administrativas, también es importante en la conformación de su identidad profesional.

La estructura formal: jerarquías, funciones y escalafones

Para comprender cómo funcionan la obediencia y la desobediencia, es importante tener en cuenta que se trata de una organización donde las órdenes y las demandas se realizan siguiendo una cadena jerárquica de mando y obediencia. La cadena jerárquica dentro del SPB consta de una combinación entre lo que se denominan propiamente las “jerarquías” y el ámbito de competencia de los cargos, que se denominan “funciones”. Las jerarquías (“relaciones de superioridad”), de modo semejante a las jerarquías militares, son rangos a los cuales se accede por antigüedad, y cada ascenso es siempre al rango inmediatamente superior, independientemente del cargo que se esté ocupando. No se asciende más de un rango por vez. El desempeño laboral puede adelantar o retrasar los ascensos. Pero quienes tienen una misma antigüedad, detentan si no la misma, al menos una jerarquía cercana.

A diferencia de las jerarquías, el cargo que se ocupa, se denomina “función”. En una misma área, si dos personas detentan la misma jerarquía, puede haber una relación de superioridad y subordinación si uno ocupa una función superior a la del otro. Por ejemplo si uno es jefe de la oficina y el otro no.

La jerarquía es un atributo personal. Cuando alguien cambia de cargo, de función, esto no va acompañado necesariamente de un cambio de jerarquía. Pueden suceder las dos cosas en simultáneo, pero una cosa no implica a la otra. Se posee una jerarquía independientemente del cargo que se ocupe. En cambio, los cargos y las funciones son impersonales, aunque pueden requerir ciertos atributos personales para su acceso. No obstante, existe una correspondencia entre los cargos y las jerarquías. Los cargos más altos exigen una jerarquía mínima para poder acceder a ellos.

Por otra parte, los puestos de trabajo están organizados en escalafones, que a su vez se dividen en categorías. A excepción de los docentes de los institutos y algunas otras personas que puedan estar prestando algún servicio de manera temporaria (denominados “personal civil no asimilado”), quien ingresa a trabajar al SPB de manera permanente, pasa a pertenecer a un escalafón. De acuerdo a la Ley “Régimen del personal del Servicio Penitenciario” de la provincia de Buenos Aires, hay cuatro escalafones: el Escalafón General (EG), el Escalafón Profesional y Técnico (EP) y el Escalafón Administrativo (EA) y el Escalafón Auxiliar. Aunque los más importantes, por su peso numérico, son los dos primeros (Decreto Ley 9578/80).

Los escalafones tienen dos categorías: superiores (oficiales) y subalternos (suboficiales). Excepto el Escalafón Auxiliar, que contiene solamente la categoría de personal subalterno, y el Escalafón Profesional, que contiene solamente la categoría de personal superior. Cada una de estas categorías a su vez se subdivide entre superiores y subalternos, y cada una de ellas tiene distintos grados, de acuerdo a un orden jerárquico (jerarquías).

Si bien hay oficiales o suboficiales en todos los escalafones, lo que comúnmente se conoce como tal, son los uniformados, los miembros del Escalafón General (EG), que son quienes están en contacto con los internos y quienes ingresan a la institución a través de sus institutos de formación. Son los que comúnmente se denominan “agentes”, aunque en rigor, agentes son todos los que pertenecen a la fuerza, en cualquiera de sus escalafones.

Los EG están distribuidos en todas las áreas, pero en las que están relacionadas con el manejo de los internos, como el sector de los pabellones, la guardia, las visitas y los talleres, se encuentran exclusivamente miembros de este escalafón. Quienes más están en contacto directo con los internos, son sobre todo los suboficiales.

Los miembros del Escalafón Profesional acceden en función de su educación formal y cumpliendo ciertos procedimientos de selección por parte de la institución. Desarrollan alguna labor profesional dentro del SPB, dentro de lo que se denomina el “tratamiento” de los internos. Para ingresar dentro de este escalafón, se necesita poseer un título universitario de grado, relacionado con la tarea a realizar.

Quienes pertenecen al Escalafón Administrativo se encargan de tareas administrativas. En términos proporcionales, por la cantidad de personal con la que cuenta, este escalafón es casi inexistente. En la práctica quienes realizan la mayor parte de las tareas administrativas son miembros del EG destinados a tal fin. El cargo administrativo, más que una cuestión de escalafón, es una especie de premio o privilegio que algunos miembros del EG pueden llegar a obtener. Es un trabajo más cómodo, ya que no requiere del trato directo y frecuente con internos.

Los escalafones de todos modos no son compartimentos estancos ni excluyentes. Los cargos que están más sujetos a un escalafón en particular son los que desempeñan la superioridad de los EG y de los EP. Ningún profesional ocupará un cargo que esté relacionado con el manejo de internos, y ningún EG ocupará un cargo que tenga que ver con el desempeño de los profesionales. Pero más allá de esto, es frecuente que en las oficinas de los profesionales y de los administrativos se encuentre trabajando personal

EG. También es frecuente que estudiantes o graduados universitarios recientes ingresen a la fuerza como suboficiales dentro del EG, y luego tramiten su pase al EP. Así, no es poco común que algún profesional haya tenido un tránsito, aunque sea breve, por puestos como encargado de pabellón.

De acuerdo a todas estas características, de acuerdo a la Ley, las relaciones de superioridad están dadas, siguiendo un orden de importancia, por el grado (jerarquía), cargo, servicio (quien se encuentra “de servicio”, es decir, en horario de trabajo, respecto de quien no) y antigüedad (Decreto Ley 9578/80, Art. 21). Ante una misma jerarquía, son los miembros del EG quienes están en relación de superioridad respecto de los miembros de los otros escalafones.

El resultado de todo esto es una cadena jerárquica donde se combinan la jerarquía propiamente dicha con el cargo o función que se esté ocupando. Pero es una cadena con discontinuidades. Las más importantes son las que distinguen oficiales de suboficiales. Hay una diferencia más grande entre la jerarquía más alta entre los suboficiales y la más baja de los oficiales; que entre ésta y la jerarquía siguiente dentro de los oficiales. Pero además, por lo menos dentro de la institución, estas categorías implican status distintos. Sus integrantes se forman en lugares separados, los lugares de comida y descanso (los “casinos”) son diferentes, el trato entre ellos es diferente.

Además, estas categorías significan límites en la escala de ascensos. Quien ingresa como suboficial, una vez que llega a la jerarquía más alta de esta categoría, no puede seguir ascendiendo hasta obtener una jerarquía de oficial. La única forma de acceder a ser oficial dentro del Escalafón General es cursar la escuela de cadetes. Algunos que entran como suboficiales, si tienen el secundario completo, luego optan por cursar la Escuela de Cadetes. Pero no lo pueden hacer al llegar a la jerarquía más alta dentro de los suboficiales, porque sobrepasarían el límite de edad para ingresar, que es de 24 años. Por su parte, quien ingresa como oficial en la jerarquía más baja, es superior a quien está en la jerarquía más alta dentro de los suboficiales. Esto genera fricciones entre suboficiales con antigüedad, que ya tienen cierto conocimiento de su trabajo por su experiencia, y oficiales nuevos, que tienen poca experiencia y tienen que dar órdenes a los más antiguos.

En síntesis, las jerarquías no tienen que ver exactamente con los cargos o funciones burocráticas que se ocupen, sino que representan, más bien, un reconocimiento a la antigüedad. Como consecuencia, en los avances en la escala jerárquica están en juego, como en cualquier trabajo formal, los aumentos de salarios y

otros derechos laborales, como los días de vacaciones. Pero de todos modos, son estos avances los que habilitan el avance en los cargos y funciones. Para acceder a un determinado cargo, es restrictivo poseer una determinada jerarquía. Cuando más se avanza en los cargos de acuerdo al organigrama de la institución, se necesitan jerarquías más altas para poder acceder a ellos. O sea que acceder a un cargo es una cuestión relacionada con el mérito, pero también, como condición determinante, con la antigüedad. Una persona joven no podrá acceder a un cargo de importancia porque no tendrá la antigüedad suficiente para haber alcanzado la jerarquía que ese cargo requiere. Pero sí, personas con la misma jerarquía pueden desempeñar funciones de importancia diferente.

Entre las reformas del año 2005, se había considerado la posibilidad de unificar los escalafones. Es decir, suprimir la distinción entre oficiales y suboficiales. Finalmente no se realizó. Pero en el año 2006 se dio la oportunidad a aquellos suboficiales que contaban con ciertos requisitos, de acceder a las jerarquías de oficiales mediante la realización de unos cursos que se dictaban en la Escuela de Cadetes. De este modo, algunos suboficiales pudieron cambiar de categoría. Más recientemente, se comenzó a aplicar de manera más flexible el principio de que para acceder a un cargo de importancia, hay que poseer una jerarquía mínima (y por lo tanto una mínima antigüedad). Así, oficiales relativamente jóvenes pudieron ocupar cargos más altos de lo que su jerarquía formalmente permitía.

El cambio de categoría, sin embargo, no dejaba de tener sus desventajas. Quien lo hacía pasaba de la jerarquía más alta entre los suboficiales a la jerarquía más baja entre los oficiales. Si bien formalmente implicaba subir de categoría, el cambio implicaba modificar la trayectoria laboral. Quien tenía cierta antigüedad dentro de los suboficiales podía gozar de ciertos beneficios y mayores posibilidades de ubicarse dentro de las funciones que demanden menos esfuerzo. Los suboficiales trataban de arreglárselas para, a medida que avanzaban en la jerarquía, conseguir un puesto que esté fuera del “penal” (es decir, donde están los pabellones), o de la “guardia de seguridad exterior”, que implica entre otras actividades, hacer vigilancia en el muro perimetral. Éstas son las dos actividades menos deseadas. En cambio, eran de mayor preferencia aquellas actividades, como las administrativas, donde no hay un contacto frecuente con los internos. O los talleres, donde los internos realizan actividades laborales. Allí el personal está en contacto con los internos pero menor cantidad de tiempo, y además se trata de aquellos que se considera que están entre los que tienen mejor conducta.

Además, en los talleres había más posibilidades de apropiarse de materiales o de parte del pago que se realiza a los internos, lo cual representaba un beneficio económico. Al pasar de categoría, estos nuevos oficiales tenían que volver al penal. Por otra parte, por su condición de advenedizos solían tener un trato despectivo de parte de los oficiales que habían cursado la Escuela de Cadetes.

A continuación describiré cómo funciona en la práctica, la relación con las reglas.

Reglas, órdenes, resistencias y cintura

En una ocasión estaba conversando con un suboficial, que se refería a la relación que tiene con su jefe -que tenía una jerarquía alta dentro de los oficiales- en términos de “tener cintura”, mientras, aprovechando que estábamos de pie, ilustraba esta frase con su propio cuerpo, haciendo movimientos circulares. Según su relato, trabajaba en “talleres”, realizando mantenimiento de vehículos. En su lugar de trabajo no tenía otros compañeros del SPB, y estaba bajo las órdenes directas su jefe. Trabajaba con internos. Contaba que el jefe muchas veces le pedía cosas que él sabía que no se podían hacer porque van contra las normativas. Pero no le podía decir que no. Le decía todo que sí, y después hacía lo que podía. Comentó también que el jefe de vez en cuando se “queda con algún vuelto”, pero él no iba a decir nada. Tenía que tener cintura para tratar de “quedar siempre bien”, y conservar el puesto de trabajo donde se sentía cómodo.

A pesar de las críticas de este suboficial a su jefe, de su relato no debe interpretarse necesariamente que estaba en desacuerdo con lo que hacía, pero no se oponía abiertamente porque no tenía alternativa o valor para hacerlo. También es posible que participara de manera complaciente de sus propuestas, pero no se presentara de esa manera ante el investigador y otros pares que estaban presentes en ese momento. Eso también es tener cintura.

Los comentarios de este suboficial sugieren que tener cintura es saber cuándo y cómo obedecer y desobedecer, y de qué manera. Tener cintura, tal como lo ilustra con su propio cuerpo, es ser flexible y dúctil. Es saber ceder lo suficiente como para no ser objeto de sanciones o reprimendas, y no tanto como para resultar comprometido si la situación ilícita es descubierta, o para hacer algo que es considerado indeseable. Consiste en no decir abiertamente que no, a quien imparte una orden o realiza un

reclamo, sino en decir siempre que sí, pero hacer otra cosa cuando el demandante no está presente. Y en manejar la situación de modo tal, que la decisión tomada conforme a quien o quienes impartieron las órdenes, y que por otra parte no sea absolutamente contraria a lo que el personal encargado de realizarla considere, por distintos motivos, que es lo que hay que hacer o que tiene voluntad de hacer.

Así, usar la cintura es una forma de relacionarse con las reglas que abarca múltiples aspectos. Por un lado, define ciertas expresiones de disconformidad con el trabajo, pero que no deben realizarse de manera abierta y confrontativa para no ser objeto de sanción. Se busca la forma de que no parezca una desobediencia o rebeldía. Se trata de prácticas tales como el trabajo a desgano, el incumplimiento encubierto de algunas normas o su cumplimiento parcial, el ventajismo respecto de los compañeros o de las normas de la organización, ciertos gestos o expresiones corporales que manifiestan disconformidad. Rara vez se trata de una desobediencia abierta, sino que más bien se tiene que generar la sensación de que se está obedeciendo. Este tipo de actitudes, lejos de ser propias de una cultura cerrada, no son exclusivas de los penitenciarios. Los clásicos trabajos de Scott (1985) sobre los campesinos de una aldea de Malasia y Willis (1988) sobre los alumnos de clase obrera que concurren a la escuela media en el Reino Unido, describen prácticas similares. En Argentina, Soich (2008, 2010) también las encuentra, estudiando obreros industriales de la Argentina. Estos trabajos analizan estas actitudes, en términos de resistencia.

En los estudios sobre resistencias, la desobediencia interesa no cuando significa un abuso de poder, sino por el contrario, cuando desafía al poder. Son iluminadores porque evitan deducir mecánicamente el comportamiento de los miembros de una organización, de aquello que se identifica como el sistema de dominación. Advierten que si bien las distintas formas de resistencia no suponen por lo general un desafío al orden existente, no por ello son su expresión automática. De este modo, destacan ciertas dimensiones de agencia de los sujetos dominados. Permiten advertir también, que las formas de resistencia no necesariamente tienen que ser organizadas, sino que muchas veces se expresan –como en el caso de nuestros penitenciarios– en las actividades cotidianas.

Pero tener cintura también abarca otro tipo de situaciones que exceden a la idea de resistencia, porque no siempre tiene que ver con la intención de no obedecer o de resistirse. En algunas ocasiones, el personal se encuentra en situación de tener que

acatar órdenes de distintos superiores, que son contradictorias. O de tener que acatar una orden impartida por un superior, que saben que va contra alguna normativa.

Es decir que, a veces, la intención no es resistirse a cumplir con las normas, sino intentar cumplirlas ante la resistencia de los superiores. No necesariamente esta actitud supone una defensa del orden establecido. Se trata, antes que nada, de deslindar responsabilidades. Un suboficial que trabajaba en un juzgado, como custodia de los internos que van a comparecer, me contaba que tuvo un problema porque un juez ordenó la realización de una práctica que no correspondía según la normativa vigente. Él lo tuvo que seguir la orden del Juez para no desobedecerlo, y eso ocasionó una serie de problemas. Pero evitó ser sancionado porque contaba con la orden firmada por el Juez, donde constaba quién había sido el responsable de las decisiones. Tener cintura también es importante para tratar con personas que no pertenecen a la misma organización pero que tienen poder de decisión, como en este caso los funcionarios del Poder Judicial.

Otra situación típica se producía cuando no había coincidencias entre las órdenes impartidas por el jefe del área, y las del Juez, con quien el personal suele tener contacto telefónico. Por ejemplo, respecto de cómo redactar algún informe que debe ser elevado al juzgado. Este tipo de situaciones es frecuente para el personal administrativo.

Estas tensiones con las que se suele encontrar el personal en su labor cotidiana, demuestran que la comisión de un mismo acto puede significar, a la vez, obediencia y desobediencia según a qué o quién se esté haciendo referencia. Por ejemplo, cuando las órdenes de un superior difieren de las normativas formales. El análisis del entramado de relaciones sociales que están implicadas en la obediencia y la desobediencia, también nos advierte respecto de interpretar las conductas solamente en términos de las reglas formales. En ese caso nos estaríamos perdiendo parte de su significado.

También la noción de cintura tiene algunas semejanzas con la de “criterio” de la policía (Bover, 2013), ya que en ambos casos se trata de tener una actitud flexible frente a las reglas. Al analizar el *Manual del ejercicio del mando militar*, utilizado por los policías, Bover encuentra que:

Esto plantea que todo problema tiene una gama de soluciones posibles y que el jefe, de acuerdo con su criterio, optará por una de ellas y será la que transmita a su personal. La segunda cuestión es que este criterio se obtiene tanto del conocimiento formal como de la propia *experiencia...*” (339)

En el caso del criterio, se trata de tener competencias para tomar las decisiones correctas para resolver cada situación concreta. Al igual que en el caso de la cintura, se trata de un saber práctico que se construye mediante la experiencia. No obstante, hay diferencias respecto a lo que cada uno de los términos denota. El criterio refiere a una capacidad que se encuentra ubicada principalmente en el orden del intelecto. Se trata de adaptar las reglas para poder resolver una situación de la mejor manera posible.

La cintura, en cambio, denota una predisposición física. El movimiento de cintura se usa para eludir. En el fútbol, por ejemplo, está asociado a la “gambeta”, a sortear al rival. En este caso la flexibilidad en el uso de las reglas está pensada más en términos de eludir responsabilidades. Se trata de tener la flexibilidad necesaria para no sufrir las consecuencias de un uso rígido de las reglas, o de obedecer automáticamente una orden incorrecta.

En el fútbol se dice que es buen gambeteador aquel que dispone su cuerpo de modo que la cintura esté orientada en una dirección y los pies en otra, para que al marcador se le haga más difícil adivinar hacia dónde va a ir. Este mismo dislocamiento debe realizar quien usa la cintura en el SPB. Se trata de estar en dos lugares a la vez, en un lugar intermedio entre dos partes: un superior y un subordinado, dos superiores diferentes, pares de distintas áreas, pero desarrollando, en realidad, una jugada propia.

Por otro lado, toda regla u orden permite cierto margen de interpretación y de acción, que cada uno de los actores involucrados va a intentar utilizar en su provecho. Puede haber varias maneras distintas de interpretar una regla sin incurrir en desobediencia. Resolver cualquier problema cotidiano implica una interpretación acerca de cuáles reglas es conveniente aplicar en cada caso (Heritage, 1990). Un evento que ilustra este aspecto de la aplicación de las reglas, ocurrió durante el dictado de los cursos mencionados, cuando se suspendieron las clases debido a su superposición con un partido de la selección argentina de fútbol, durante el Mundial del 2010:

...vamos enseguida a Regencia a completar el libro de actas. [...] Un suboficial que trabajaban ahí, nos comunica que acaba de llegar un radio del Director de Institutos que suspende las actividades durante los partidos de la Argentina. A nosotros se nos superponía con la clase del jueves que viene, así que con Eugenia [otra docente] y la regente, nos ponemos a discutir qué hacemos.

Como el partido es de 8:30 a 10:30, la primera idea fue que tengamos por lo menos las últimas dos horas de la clase, de 11 a 13. Así que les podíamos decir que vengan a las 11. Además, tenían que venir de todos modos a la tarde. Pero Eugenia advirtió enseguida que algunos no van a venir por medio día, que a los que vienen de lejos se les hace difícil. Entonces el mismo suboficial que comunicó del radio, empezó a decir que “hay que correrlos por el lado de que si no vienen, tienen falta”.

Después leyó el radio más detenidamente, y literalmente decía que “los alumnos están autorizados a retirarse de la clase”. No que se suspenden las clases. O sea que, en rigor, si hay alumnos que no se retiran, la clase se tiene que dar igual. Finalmente decidimos dar las últimas dos horas de clase para no perder tanto. Incluso, habíamos pensado en venir temprano por las dudas, y en todo caso ver el partido acá. De todos modos, la regente quiso consultar primero con el director. [...]

El director nos atiende y enseguida nos dice que no vale la pena, que no va a venir nadie, que yo se cómo son “estos”, etc. Total, pueden pedirles que hagan un “trabajo integrador” en la casa y listo. Es decir, que directamente suspendamos la clase. Así que eso hicimos.

Esta anécdota ilustra que obedecer siempre requiere algún grado de interpretación de las reglas. En situación de tener que obedecer, cada uno de los actores trata de interpretar la orden de la manera que más le convenga de acuerdo a la evaluación que haga de la situación. Obedecer una orden implica para los diferentes actores involucrados, echar mano de otras normas relacionadas con ésta (en este caso por ejemplo el régimen de asistencias, el régimen de evaluación, etc.). Saber a cuál de ellas apelar en cada caso para tratar de definir la situación del modo más favorable posible, requiere de interpretación.

En la decisión final tendrá más peso quien está posicionado en un lugar más alto en la escala jerárquica, pero todos tienen su margen de acción. El director era, de todos los interlocutores directos, quien estaba en la posición jerárquica más alta y por eso prevaleció su decisión. Pero tuvo que ofrecer una argumentación. Frente a nosotros, sus subordinados, no utilizó lisa y llanamente la autoridad que le confería su cargo. Si bien esto es lo que le permitió imponer su criterio (los docentes no lo compartíamos, pero no consideramos oportuno contra-argumentar), el director no pudo, ni quiso, decir crudamente que las cosas se tenían que hacer de esta manera porque lo decía él, que era un superior. Tuvo que ofrecer una fundamentación de su decisión.

Por su parte el suboficial que trabajaba en regencia, partidario de que se dicten las clases, ofreció una argumentación considerando como interlocutores a los alumnos. Quería apelar al registro de asistencias para instarlos a concurrir. En este caso, como no se trataba de la autoridad máxima del establecimiento, buscaba sustento en normativas formuladas en instancias superiores. Además, ésta era una manera de intentar no ser identificado por los alumnos como el responsable de tomar la decisión, sino como aquél que se limita a transmitir y ejecutar decisiones tomadas por una superioridad. Los propios docentes, para ser sincero, no contra-argumentamos demasiado porque además también teníamos ganas de ver el partido. Pero no lo podíamos decir abiertamente.

Tener cintura supone también tratar de imponer el propio criterio (aún si es en contra de las normas), pero de modo tal que parezca producto de alguna necesidad (de ahí el uso de argumentos) para no generar disconformidad. Para esto, se recurre a la mención de otras reglas que sustenten la posición tomada, y a veces también se elaboran reglas y criterios *ad hoc*, que no contradicen las anteriores sino que intentan complementarlas para sustentar la interpretación realizada. Es decir que en muchos casos, lo importante no es, lisa y llanamente, el contenido de la orden o la norma, sino cómo y en qué circunstancias es enunciada y por quién, y cuál es su fundamentación. El uso de la razón y de los argumentos cumple un lugar importante, pero no suficiente. También hay en juego intereses y relaciones sociales que, cuando están mediadas por la autoridad, son asimétricas. La argumentación es necesaria pero no prevalece siempre quien mejor argumenta, sino quien combina de manera más favorable la posición jerárquica y la argumentación.

También tener cintura puede referirse a los modos de atender a los reclamos de los internos o de alguna otra persona que no pertenece a la fuerza. Cuando el personal subalterno tiene que hacer las veces de intermediario entre quien dicta una orden y quien la debe obedecer (por ejemplo hacer que un interno obedezca una orden o cumpla una normativa impartida por la superioridad), tener cintura implica hacer lo posible para que la manera en que se ejecute conforme a ambas partes. Haciendo las veces de una especie de filtro, en ambas direcciones, -tanto en lo que respecta a las órdenes de los superiores como de los reclamos de los subordinados-, amortigua los posibles conflictos que podría haber entre quienes emiten las órdenes y quienes tienen que cumplirlas.

En síntesis, la cintura no se utiliza solamente cuando se pretende desobedecer, sino también cuando se quiere obedecer. Porque, ni la obediencia, ni la desobediencia, son automáticas ni lineales.

Lo que tienen en común todas estas actitudes es que son respuestas individuales e inmediatas a determinados problemas con los que el personal se enfrenta en su labor cotidiana. A continuación me detendré en una de las respuestas individuales más recurrentes, la que consiste en obtener lo que se denomina “carpeta médica”, para evitar ir a trabajar. Cuando se trata de un permiso médico fraguado, “sacar carpeta” también supone tener cintura en tanto se trata transgredir algunas reglas evitando ser sancionado. Pero antes de pasar a este tema, quisiera agregar algunas consideraciones sobre el significado de lo individual y lo colectivo dentro del SPB.

Lo individual, lo colectivo, y el orden institucional

En el SPB, al igual que en otras fuerzas de seguridad y fuerzas armadas, se inculcan valores relacionados con la “camaradería” y el “espíritu de cuerpo” o “espíritu de grupo”. No obstante, al mismo tiempo, la mecánica de las relaciones sociales en la cotidianeidad del trabajo de los penitenciarios conduce a diversas prácticas individualistas, donde se busca el beneficio individual aún si es en perjuicio del resto de los compañeros, por no mencionar a quienes son objeto del control penitenciario. Las instancias donde se evoca el espíritu de cuerpo y aquellas donde predomina el individualismo coexisten y no siempre resultan unas en detrimento de las otras.

Se apela a la camaradería principalmente cuando se trata de posicionarse frente a los internos, sobre todo en situaciones de conflicto donde hay uso de la fuerza física. En esos casos se considera que “desaparecen las jerarquías” porque hay que actuar uno junto al otro y “cuidarse las espaldas”. Estas nociones se transmiten en los institutos de formación y tienen que ver con mantenerse junto a los compañeros en situaciones de enfrentamiento con los internos. Se tornan explícitas cuando se observa algún abuso de autoridad o exceso de competitividad o rivalidad entre los cadetes. En esos casos se dice que luego en las unidades “van a trabajar todos juntos”, van a ser compañeros de trabajo.

Pero por otra parte la organización también exige formalmente que ciertas prácticas se realicen de manera individual, principalmente lo que concierne a los reclamos laborales. No está permitido hacer reclamos colectivos de ningún tipo y en ninguna instancia. En la jerga de algunos de los miembros del SPB, se dice de quienes intentan organizar a sus compañeros en torno de algún reclamo colectivo, que están haciendo “camarilla”, o que son “politiqueros”. Los reclamos deben ser realizados de manera individual, y a quien se encuentre en una jerarquía inmediatamente superior. Es decir, no se puede formalmente “saltar jerarquías”.

Además, al igual que en el resto de las fuerzas de seguridad en la Argentina, el personal carece de algunos derechos que tienen otros trabajadores, como el derecho a agremiarse y el derecho a huelga. Algunos miembros del personal comentan que ellos también deberían tener un sindicato que los represente, como ocurre en la mayoría de los demás trabajos formales o incluso en las instituciones penitenciarias de otros países. Esta particularidad de las condiciones de trabajo del personal de las agencias del estado

encargadas del uso de la fuerza física, podría explicar en parte estas actitudes individualistas, aunque no en su totalidad, porque éstas se producen también en algunas organizaciones donde los trabajadores pueden agremiarse y realizar reclamos colectivos.¹³ No obstante, como veremos, si bien no explica de manera suficiente estos comportamientos, no deja de ser parte de las condiciones con las que sus miembros trabajan, y suelen tener en cuenta a la hora de posicionarse frente a las reglas.

Las “carpetas”

Las teorías de la acción colectiva (Aguilar, 1991; Cante, 2007), intentan responder de diferentes maneras a la pregunta de por qué las personas colaboran o no en la realización de actividades colectivas. Según sus formulaciones, desde el punto de vista individual siempre resulta más provechoso, por lo menos a corto plazo, no participar y beneficiarse de los resultados si son positivos, o no pagar los costos si el resultado no fue exitoso. Por más que a mediano o largo plazo la participación sea beneficiosa para el conjunto, a corto plazo y desde el punto de vista individual, es más beneficioso no participar. En este sentido, estas teorías brindan, entre otras cosas, herramientas de análisis para comprender por qué no hay participación.

La gestión de la carpeta médica, como salida individual a los problemas de trabajo colectivos, permite evitar ir a trabajar cuando se considera que la carga es muy pesada o cuando se cuenta con el capital social necesario como para hacerlo sin sufrir demasiadas consecuencias. Se puede obtener un certificado médico para faltar justificadamente al trabajo por motivos de salud, problemas familiares o luego de haber sufrido alguna experiencia traumática en el trabajo (por ejemplo, haber sido tomado de rehén o agredido por los internos). Informalmente, a esto se lo denomina “estar de carpeta” o “estar de carpeta médica”.

Su uso no es igualmente proporcional en todas las áreas. Dentro de las unidades, hay lugares donde el personal saca carpeta en mayor medida o, por lo menos, donde la preocupación por las carpetas es más frecuente. Son las áreas que están dentro del penal, y principalmente la “guardia de seguridad exterior” (GSE). En el primer caso se

¹³ Soich (2008, 2010), en sus estudios sobre los obreros automotrices, atribuye estas prácticas a que existe una escasa o ineficiente representación sindical en este sector. Entonces los obreros buscan otros modos de resistencia. Es decir que por más que en este caso exista un gremio que represente a estos trabajadores, también hay una relación entre falta de representación sindical o dificultad para hacer reclamos colectivos, y este tipo de resistencias. No obstante, además de este trabajo no encontré evidencia suficiente como para poder pensar que esta relación es así en todos los casos.

trata de puestos como encargado de pabellón, y grupo de requisas (es decir, donde se realizan las tareas más directamente relacionadas con la vigilancia de los internos). La GSE comprende al personal que controla el muro perimetral y los accesos al establecimiento, entre otras actividades. En estas áreas se encuentra el personal con menor nivel educativo formal.

Estas áreas también se encuentran entre las que exigen una mayor carga horaria. Hay diferentes regímenes horarios para el personal: 24 x 48 (se trabajan 24 horas seguidas y se descansan 48), 12 x 36, o servicio diario (6 u 8 horas diarias, de lunes a viernes). El personal del penal y de la GSE se encuentra bajo alguno de los dos primeros regímenes mencionados, aunque en la práctica por lo general cumple más horas que las estipuladas. Es muy frecuente, cuando no una situación ordinaria, que se exija que se queden más horas, “de recargo”, para cumplir otras funciones como encargados de visitas, traslados de internos, o para cubrir puestos faltantes dentro de la misma área. Esas horas son remuneradas adicionalmente como horas extra, pero el uso recurrente de este recurso suele producir cansancio. Además, el honorario que se paga es muy bajo. En el momento en que hice el trabajo de campo, apenas superaba el equivalente a aproximadamente un dólar y medio por hora, y no resultaba muy atractivo. La actividad que la mayor parte del personal subalterno señala como la que menos prefiere hacer es estar encima del muro, una de las tareas de la GSE. En segundo lugar, estar en el penal como encargado de pabellón.

Dentro de las actividades de la GSE, quien está en un puesto de acceso está en contacto con otras personas y puede dejar temporariamente el puesto si queda por lo menos una persona a cargo. En cambio, los puestos del muro se cubren de manera individual. Quien está cubriendo uno de estos puestos debe permanecer solo, por un período de por lo menos tres horas. Por lo general, no tiene medios para comunicarse con el resto del personal de la guardia. Rara vez, según el comentario de quienes trabajan allí, pasa por el puesto algún oficial. El personal que está en el muro no puede salir de su puesto hasta que no llegue su relevo. Si el relevo tiene algún retraso o no llega, quien está tiene que permanecer en el lugar. En la mayoría de las unidades, en esos puestos no hay instalaciones sanitarias. Dependiendo de la benevolencia del jefe del área, se puede llevar en algunos casos algún elemento de entretenimiento, como una radio o material de lectura.

Según lo estipulado, el personal debería ser el suficiente como para que se pueda cubrir de manera permanente todos los puestos del muro (cuyo número varía

dependiendo de la unidad), permaneciendo cada uno tres horas. Cumplido ese período pasarían a desempeñar otras funciones dentro de la guardia, e incluso está contemplado un período de descanso y un lugar designado para ello. Cuando el personal disponible no es suficiente para cubrir todos los puestos durante las 24 horas del día, los que están deben permanecer más horas, repartiéndose las horas que faltan por puesto.

En esta área, los motivos de descontento tienen que ver principalmente con la carga horaria y el aburrimiento que se padece al estar varias horas sin hacer nada y sin estar en contacto con otras personas. Según los comentarios, el muro es el puesto donde se registran más casos de suicidio por parte del personal, cuestión que es facilitada además porque es el único lugar donde se utilizan armas de fuego con balas de plomo, y para lo cual el personal no tiene prácticamente ningún tipo de capacitación. Según el punto de vista de los suboficiales, no hay forma de mejorar la situación del personal que se encuentra en este lugar. En la GSE hay poco lugar para reclamos. Entonces, la decisión que muchos terminan tomando es buscar algún motivo para sacar carpeta médica. Con este recurso, aunque dejan de contar con el ingreso adicional que significan las horas extras, se liberan de la pesada carga que implica realizar ese trabajo, buscando una salida individual al problema.

La actitud de quien saca carpeta empeora aún más la situación de los que permanecen, ya que reduce la cantidad de personal disponible y hace que los que permanecen tengan que trabajar más horas. Quien falta no es reemplazado, por lo menos en lo inmediato, por personal nuevo o proveniente de otras áreas. Por eso se produce una situación de suma cero, donde a mayor cantidad de carpetas, quien concurre al trabajo tiene un mayor recargo de esta tarea tediosa. Así, se ve tentado a sacar carpeta también, buscando una salida individual que perjudica aún más al resto. Quienes no están dispuestos a sacar carpeta, desarrollan un compromiso moral con la tarea, aceptando condiciones cada vez más desventajosas.

Para quienes se encuentran en esta situación, la solución individual es a corto plazo muy ventajosa para quien la realiza, pero desventajosa para el resto. La gestión grupal de estos problemas, salvo excepciones, no se realiza porque para eso debe haber cierta confianza entre los miembros del grupo de que todos van a colaborar. Y porque los costos (en este caso sanciones) pueden ser elevados. Es decir, las condiciones no son por lo general favorables. Ante los costos que dentro de esta organización puede tener la realización de un reclamo colectivo, resultan menos riesgosas o la salida individual o permanecer en la misma situación sin hacer reclamos y soportar las malas condiciones

de trabajo. Esta última opción es considerada también una actitud solidaria hacia los compañeros, porque permite distribuir un poco mejor la carga horaria. Como la solución individual perjudica a quienes siguen trabajando, mantenerse colaborando en los términos vigentes también es una manera de colaborar con los compañeros y así es interpretado, aunque no contribuye a solucionar el problema de fondo.

En estos casos lo colectivo no está asociado a la idea de generar una acción conjunta tendiente a modificar un estado de cosas, sino que es entendido de acuerdo a las representaciones que propone la institución, en términos de espíritu de cuerpo. Que en este caso, significaría permanecer en el puesto de trabajo a pesar de todas las adversidades, y no proponer ningún cambio. El espíritu de cuerpo se asocia con las ideas de compañerismo y de grupalidad, pero siempre y cuando sea en términos de no cuestionar a la organización. Del mismo modo, como mencionaba anteriormente, cuando se trata de conflictos con los internos, está asociado con “no abandonar” la posición, con aguantar, con “bancársela”. Se advierte que, de manera un poco paradójica, esta idea induce indirectamente a salidas individualistas, al obturar la posibilidad de que los subordinados ofrezcan una solución grupal. Fundamentalmente en los casos en que resulta evidente, para los propios actores, que el “aguante” no es suficiente para solucionar los problemas.

Sintetizando, en términos lógicos, las alternativas posibles serían las siguientes: es posible colaborar para buscar una solución grupal, cambiando algunas reglas, colaborar en los términos vigentes, o no colaborar. En la complejidad y variedad de las prácticas concretas se producen situaciones que pueden combinar estos tres tipos. Pero, por lo general, prevalecen dos actitudes típicas: las de aquellos que por ningún motivo pretenden incumplir con el trabajo, aún cuando las condiciones sean abusivas; o las de aquellos que cuando tienen oportunidad buscan un motivo para ausentarse.

La solución colectiva es vista como muy costosa o riesgosa, y en ocasiones caracterizada con valores negativos. No siempre es descartada en función de una evaluación de costos y beneficios, sino que a veces se asocia con ciertos valores que no permiten visibilizarla.

De todos modos, de parte de la organización, no todos los reclamos o propuestas colectivas son vistos de igual manera. Una cosa es cuando el personal de un área resuelve grupalmente cómo organizar su trabajo, pero sin cuestionar las condiciones que la organización les impone. Esto, aunque no siempre, suele ser tolerado. Otra cosa es cuando se cuestionan las condiciones mismas.

En algunos lugares han resuelto de manera exitosa el problema de la distribución de la carga horaria en la GSE, consensuándolo entre todos los compañeros y resolviendo mediante un sistema de reciprocidades cualquier inconveniente que alguien pueda tener para concurrir. Por ejemplo, si alguien tiene un inconveniente para concurrir un día, otro compañero lo hace por él, pero éste a su vez devuelve el favor posteriormente, etc. Esto, según sus relatos, ha reducido la cantidad de carpetas médicas, porque no es necesario llegar a esta salida para atender algún problema personal que pueda surgir. Las posibilidades de éxito de este tipo de iniciativas también dependen de la permeabilidad del jefe del área y de que todos colaboren y cumplan aceptablemente con su parte de la relación de reciprocidad.

Ahora bien, quienes han intentado cuestionar las condiciones de trabajo a nivel institucional, u organizarse colectivamente de manera estable, han sufrido graves consecuencias. Hubo intentos de agremiación o de realizar reclamos colectivos, que terminaron con severas sanciones para sus partícipes. Entre los relatos de algunos miembros del personal, se menciona dentro de los últimos años un intento de formar un gremio por parte de varios integrantes de uno de los complejos penitenciarios. Y un intento, en otra de las unidades, de realizar una toma del establecimiento de manera colectiva. En este último caso, el reclamo consistía en demandar una modificación del régimen horario. Ambos intentos terminaron con sus participantes puestos “en disponibilidad”. Es decir, suspendidos temporariamente de sus trabajos. Algunos no fueron reincorporados. Otros fueron reincorporados pero, siguiendo una forma de sanción habitual, trasladados a otros destinos que son menos convenientes para ellos. En el caso de la toma de la unidad, fueron enviadas las fuerzas de choque de la propia organización para disuadir a los manifestantes. No alcanzaron a intervenir porque los manifestantes depusieron su actitud, y pasaron a ser objeto de las sanciones mencionadas.

De todos modos, los intentos de soluciones colectivas son más bien aislados y lo que sucede más regularmente es una combinación entre la salida individual y la colaboración con la organización de quienes permanecen trabajando. Quienes se mantienen en su puesto, responsabilizan a los “carpeteros” por el problema de la carga horaria, pero rara vez a la organización.

En estas circunstancias, ya sea para quien se encuentra sobrepasado por las dificultades que tiene en el trabajo, o para quien simplemente tiene fácil acceso a un médico dispuesto a fraguar algún tipo de justificación para faltar, la carpeta es la salida

más ventajosa y el carpetero tiene sobrados motivos para hacerlo. Personalmente, no pude hablar con nadie que haya manifestado haber sacado carpeta por motivos relacionados exclusivamente con el ventajismo (tampoco es fácil encontrarlos ya que no concurren al trabajo), aunque son casos muy mentados. Pero sí con personas que admiten haber sacado carpeta médica sin haber tenido alguna dolencia física, pero consideraban que estaban siendo objeto de algún tipo de trato injusto o abusivo. Según manifiestan, luego de hacer reiterados reclamos que consideraban legítimos y que no fueron atendidos, la opción era sacar carpeta. En estos casos esta decisión es mencionada como una respuesta a problemas que se podrían haber solucionado de otra manera, pero que no se solucionaron por negligencia de las autoridades. Esto, insisto, desde el punto de vista de los mismos carpeteros.

¿Por qué no todos sacan carpeta?

En estas condiciones, lo que parece más difícil de explicar, no es por qué hay gente que abusa del recurso de sacar carpeta médica, sino por qué hay gente que no lo hace. Cuando pregunté a quienes no abandonan sus puestos de trabajo por qué no sacan carpeta ellos también, obtuve una diversidad de respuestas. Algunas estaban relacionadas con un cálculo de costos y beneficios. Por ejemplo, aludían a que no todos tienen la misma facilidad para sacar carpeta, ya sea porque no tienen acceso a un médico que esté dispuesto a colaborar con ellos, o porque tienen jefes que son muy severos para sancionar estas actitudes. Esto sucede, sobre todo, si no tienen suficiente capital social dentro de la organización. Muchas veces los jefes sancionan informalmente a quienes vuelven de estar de carpeta, cuando lo consideran injustificado, asignándoles las tareas más difíciles o siendo más severos en el trato. Tienen mayores posibilidades de hacerlo sin recibir sanciones (del mismo modo que pueden eludir muchas otras reglas), aquellos que tienen relaciones personales cercanas con alguna autoridad que los proteja. También algunas personas con las que conversé, aludían a que necesitan ese complemento adicional del salario básico que representan las horas extra, por poco que fuere.

Otros motivos estaban más directamente relacionados con valores. En estos casos se hacía alusión al “compañerismo” o a la “responsabilidad” y se sancionaba moralmente como “irrespetuosos” e “irresponsables”, a los carpeteros o, en general, a quienes eran reticentes a cumplir con las normas de trabajo. Se los identificaba, además,

con sectores sociales u organizaciones políticas de las cuales tenían una imagen negativa, como “los piqueteros”. Distinguían así “los que entraron por política” (es decir, quienes ingresaron a la fuerza gracias a la recomendación y protección de algún funcionario político), del resto, y les adjudicaban la comisión de actitudes “irresponsables”.

Por otra parte, desde la organización también se esgrimían fundamentos, que el personal por lo general aceptaba, de por qué era necesaria la colaboración en las actividades del muro. Se aludía a la escasez de personal y de recursos, y al carácter imprescindible de la labor que realizaban, que la convertía en una tarea de suma necesidad. El requisito de que debían cubrirse de manera permanente todos los puestos de vigilancia del muro, tenía como toda regla un grado de arbitrariedad (en el sentido de que no está en la naturaleza de las cosas sino que es producto de la decisión de alguien), aunque los actores involucrados lo interpretaran como tal.

En algunas unidades, aludiendo razones relacionadas con la escasez de personal, se cubrían uno de cada dos o incluso uno de cada tres puestos del muro. Para el personal subalterno de la GSE, estas situaciones eran interpretadas en términos de escasez, donde por lo tanto es más imperioso que el personal que estaba, permaneciera en su puesto todo el tiempo que se considere necesario. En algunas ocasiones les pregunté a los suboficiales que me narraban situaciones de este tipo, por qué ellos creían que era tan importante para la institución, cubrir todos los puestos que quedan. Si se cubren por ejemplo 5 puestos de 15, cuál sería la diferencia si se cubrieran 4 de 15, en el caso de que falte alguien. No tuve respuesta a estas preguntas, lo cual me lleva a inferir, de manera hipotética, que las personas que interrogué nunca se habían encontrado con este tipo de argumentaciones. Es decir, que consideraban que el personal era escaso, y por lo tanto tenía que permanecer más horas en su trabajo.

Siguiendo a Mouzo (2010), algunos aspectos de los usos de la ley en el espacio carcelario, se pueden interpretar en términos de “estado de excepción”, como es definido por Agamben (2007). El caso de la distribución de tareas y horarios dentro de la GSE, es uno de las situaciones donde la institución apela a la idea de una situación de excepción para justificar sus decisiones. En este sentido, se genera en el personal la idea de que cuando no se alcanzan a cubrir todos los puestos de guardia, se produce un estado de excepción, y que por lo tanto se espera de ellos un esfuerzo adicional excepcional. Lo que ocurre, como plantea Agamben, es que el estado de excepción se termina convirtiendo en la regla. Nunca el personal es suficiente en esta área, y la carga

horaria extra, en lugar de ser una excepción correspondiente a alguna eventualidad extraordinaria, se convierte en el modo de funcionamiento ordinario.

La caracterización de esta situación como estado de excepción (y las normas que se derivan de ello) está radicada (según las explicaciones que da el propio personal subalterno) en la necesidad de impedir la evasión de los presos como última ratio de cualquier tipo de demanda que se le pueda realizar al personal. El fundamento es que el esfuerzo adicional que se exige (aún si se exceden las obligaciones establecidas por la normativa) es de extrema necesidad, y que la evasión de un interno es lo más grave que puede suceder, requiriéndose por lo tanto cualquier tipo de esfuerzo para evitarlo. No obstante, la organización no destina una mayor cantidad de personal en esta área, sino que exige un esfuerzo extra de parte de quienes allí trabajan.

El personal subalterno de la GSE no se preguntaba por qué en una organización que estaba tan interesada en impedir la evasión de los presos, se destinaba a la GSE una cantidad de personal que alcanzaba solamente para cubrir la mitad o un tercio de los puestos de guardia. Más bien este hecho, agravado por las ausencias de quienes sacaban carpeta, era interpretado como algo que hace aún más imperioso y necesario el esfuerzo extra de su parte. La situación era presentada no como producto de ciertas políticas institucionales, sino como una situación de escasez. Además era considerada como una excepción. Es decir, este esfuerzo mayor correspondía, solamente en el caso supuestamente excepcional de que se produzca una falta de personal. Pero siempre faltaba personal.

No deja ser, en todo caso, el tipo de argumentos que se les suele ofrecer a todos aquellos trabajadores que están cumpliendo algún servicio público. Es decir, que se pretende que más allá del objeto de su reclamo, no deberían suspender su trabajo porque se vería perjudicado el resto de la sociedad. La diferencia es que los trabajadores de la GSE tienden a coincidir plenamente con esta mirada, mientras que otros trabajadores no necesariamente lo hacen.

La realización de una de las funciones relacionadas con la “seguridad”, el cuidado y control de los condenados a prisión, resulta entonces una de las cuestiones que se esgrime como justificación del trabajo penitenciario, concebida como una tarea esencial para la sociedad. La otra, que será tratada en capítulos posteriores, es la idea de la “resocialización”, de transformar a los detenidos para que se conviertan en personas “de bien”. A través de estas dos ideas, los penitenciarios sienten que las atribuciones de su trabajo van más allá de la tarea específica que les toca realizar, y atañen también a la

defensa social mediante en control y la rehabilitación de las personas detenidas. Estas ideas funcionan como justificación para las exigencias laborales.

Nivel educativo y capital social

También el modo de relacionarse con las reglas varía según el lugar que se ocupa dentro de la estructura de la organización. La GSE es el lugar donde más se saca carpeta, no solamente porque allí el trabajo resulta tedioso, sino porque es, junto con el puesto de encargado de pabellón, el último lugar al que se puede desear ir, de modo tal que quien se encuentra allí ya no tiene nada que perder. Máxime teniendo en cuenta que quienes son designados en esta área, son quienes tienen menos recursos y por lo tanto menores posibilidades de salir de ese lugar. Quienes trabajan en un lugar un poco más ventajoso, siempre pueden correr el riesgo de ser trasladados al penal o a la GSE, si abusan de las carpetas o incumplen excesivamente con el trabajo. Los que ya se encuentran ahí, no pueden ir a un lugar peor. Y, en su mayoría, por su escaso capital social o formación educativa, tampoco tienen expectativas de ser trasladados a un lugar mejor. (Claro que no necesariamente advierten estas causas sino que las atribuyen exclusivamente a “acomodos” o preferencias.)

Una pequeña encuesta que pude realizar a quienes realizaban el curso que estuve dictando, brinda una idea aproximada acerca de cuál era la relación entre nivel educativo formal y puesto de trabajo, en el personal subalterno del SPB. Se preguntó, entre otras cosas, a cada encuestado, cuál era su nivel educativo formal, y cuál era su puesto de trabajo actual. Los resultados están expresados en la siguiente tabla de contingencias.

Según muestra la tabla, quienes trabajan dentro del penal y en la guardia, tienen comparativamente menor nivel educativo formal que quienes trabajan en áreas administrativas, tanto dentro de las unidades como en otras dependencias del SPB. Si bien los datos, por las condiciones en las que fueron contruidos, son rudimentarios y aproximados, y la cantidad de casos es poca como para obtener resultados muy precisos, las coincidencias que encontramos en el cruce de las categorías de las dos variables son significativas, lo cual lleva a suponer que hay alguna relación entre el nivel de estudios y el lugar de trabajo del personal. Es importante recordar que se trata de personas que tienen la misma jerarquía y la misma antigüedad dentro de la fuerza.

Suboficiales del SPB que estaban realizando el curso de ascenso para Sargentos según lugar de trabajo por nivel de estudios

(En frecuencias y porcentajes)

		Máximo nivel de estudios alcanzado							Total
		sin estudios / primario com.	secundario inc.	secundario com.	terciario inc.	terciario com.	universitario inc.	universitario com.	
Lugar de trabajo	Jefatura / dependencias ext.	1 2%	8 14%	7 13%	3 25%	3 30%	5 38%	2 50%	29 15%
	Administrativo en unidades	4 8%	10 17%	13 25%	5 42%	4 40%	4 31%	1 25%	41 21%
	Tratamiento / casinos	13 26%	12 20%	12 23%	-	1 10%	1 8%	1 25%	40 20%
	Penal	20 40%	15 25%	12 23%	2 17%	2 20%	3 23%	-	54 27%
	Guardia	12 24%	12 20%	8 15%	2 17%	-	-	-	34 17%
	Otros	-	2 3%	-	-	-	-	-	2 1%
	Total	50 100%	59 100%	52 100%	12 100%	10 100%	13 100%	4 100%	200 100%

FUENTE: De mi propia elaboración. Año 2010.¹⁴

¹⁴ Las abreviaciones de “máximo nivel de estudios”, de izquierda a derecha corresponden a: sin estudios/primario completo, secundario incompleto, secundario completo, terciario incompleto, terciario completo, universitario incompleto, universitario completo. La situación de quienes tienen estudios universitarios completos dentro de los suboficiales es transitoria. El título los habilita a pertenecer al Escalafón Profesional. Los casos que aparecen en el relevamiento son de personas que obtuvieron su título recientemente y tienen su pase en trámite.

Las categorías de “lugar de trabajo” surgen de agrupar los diferentes lugares en que puede trabajar el personal. El orden de arriba hacia abajo supone un cierto orden jerárquico, aunque formalmente ninguno de estos cargos es superior al otro. Las categorías son: “jefatura, dependencias externas o comisionados”: puestos en dependencias del SPB fuera de las unidades penitenciarias. “Administrativos en las unidades”: trabajan dentro de las unidades, pero en tareas administrativas. En “tratamiento” incluimos actividades que implican acceso al área de pabellones, pero no una permanencia constante dentro de ellos. Se trata de “talleres” (trabajo) y “escuelas”. También incluimos aquí el trabajo en los “casinos”, que son los lugares donde el personal come y descansa. Se realiza fuera del área de pabellones, pero está más relacionada con lo manual que con lo intelectual. Por eso se asemeja más a las actividades que se encuentran dentro de tratamiento, que a las actividades administrativas. “Penal” abarca todos los trabajos que implican un contacto permanente con los internos, especialmente dentro del penal. Incluye: “encargado de pabellón”, “requisas”, “visitas” y “GIE / DOE”. Visitas no implica estar todo el tiempo dentro del penal, pero sí un contacto directo con los internos y sus visitas. Los grupos GIE (Grupo de Intervenciones Especiales) y DOE (División de Operaciones Especiales) son los grupos tácticos que intervienen en situaciones de violencia. Tienen como tarea específica el uso de la fuerza. No están dentro del penal pero como su tarea tiene que ver más con la vigilancia que con el tratamiento, lo incluimos aquí. Implica una posición relativamente ventajosa respecto del resto, pero a fines de sintetizar lo incluimos en la misma categoría. Por último “guardia” incluye quienes están en la GSE (en los puestos de acceso y en el muro), y quienes realizan traslados de detenidos, que en la mayoría de las unidades pertenecen al área de la guardia.

La situación de quienes tienen estudios universitarios completos dentro de los suboficiales, es transitoria. El título los habilita a pertenecer al Escalafón Profesional. Los casos que aparecen en el relevamiento son de personas que habían obtenido su título recientemente, y tenían el pase de escalafón en trámite.

Por otra parte, no solamente el nivel de estudios formal podía influir en las posibilidades de acceso a los diferentes puestos de trabajo. También había diferencias según el capital social y educativo informal, y según la procedencia de clase en general, de lo cual el nivel de estudios es uno de los aspectos que aquí puede servir como indicador, siempre inexacto, pero al menos aproximado.

En general, el personal iba rotando por distintas áreas. Quienes tenían bajo nivel de estudios formales, pero poseían conocimientos de algún oficio relacionado con tareas de mantenimiento (electricistas, plomeros, albañiles, etc.), por lo general podían trabajar en áreas relacionadas con estas tareas. De las personas con las que tuve oportunidad de conversar que ejercitaban alguno de estos oficios, eran muy excepcionales los casos de quienes no lo estaban ejerciendo dentro del SPB, haciendo tareas de mantenimiento de las instalaciones y/o colaborando en los talleres donde trabajaban los internos.

En cambio, las personas que trabajaban en el muro, con un bajo nivel de estudios relativo y sin ninguna habilidad que la institución considerara valiosa, tenían menos posibilidades de acceder a un puesto donde estuvieran en mejores condiciones. La rotación, a lo sumo, podía ser entre el penal y la GSE.

De acuerdo a estos datos, considero, a modo de hipótesis, que los que estaban trabajando en el muro recurrían en mayor proporción a las carpetas, porque eran quienes tenían menores competencias educativas. Permanecer en el muro no requería de alguna habilidad especial. Es cierto que este puesto implicaba una tarea que puede considerarse muy delicada, que es el uso de armas de fuego con balas de plomo, siendo además dentro de las unidades, los únicos autorizados a hacerlo¹⁵. No obstante, según los comentarios de los suboficiales, no había casi ningún tipo de preparación o capacitación a los suboficiales respecto del uso de armamento, por lo que podía suponerse que no era una cuestión de importancia para la organización. Saber usar correctamente armas de fuego, aparentemente no era una habilidad que fuera valorada por lo menos en los

La encuesta se aplicó a todos los alumnos que estaban realizando el Curso de Ascenso para Sargentos, en la Escuela de Suboficiales durante el año 2011. La realización del relevamiento y elaboración de las categorías fueron realizadas conjuntamente con Ezequiel Castro, Lorena Gil y María José Manzo.

¹⁵ Dentro de los pabellones, según la normativa, se deben utilizar balas de goma.

suboficiales, y que pudiera ponerse en juego para obtener mejores condiciones de trabajo. Excepto, tal vez, para el puesto de encargado de armamento. Es decir, de la persona que se encargaba de proveer el armamento, así como de su mantenimiento y control. Pero este puesto era cubierto por una sola persona dentro de cada unidad. Todo esto, sumado a que las condiciones de trabajo eran consideradas peores que en las demás áreas, y a que la carga horaria solía ser mayor, puede ser una explicación de por qué aquí se recurría con mayor frecuencia a las carpetas médicas.

El trabajo en las oficinas: administrativos y profesionales

Hasta ahora describí, principalmente, algunas prácticas de quienes trabajaban en funciones de vigilancia, pero entre los administrativos también había resistencias y manipulación de las reglas, aunque con otro significado. Recordamos que entre quienes realizaban tareas administrativas, podía haber personal perteneciente tanto al Escalafón Administrativo, como a los escalafones General y Profesional.

Cada unidad penitenciaria bonaerense, está organizada en tres áreas: “Vigilancia”, “Asistencia y Tratamiento”, y “Administrativa”, cada una con su respectivo subjefe, que le sigue en jerarquía al Jefe de Unidad, la máxima autoridad dentro de cada establecimiento. El área de Vigilancia está destinada al control y vigilancia de los internos, y comprende todos los trabajos que se realizan en el penal y la GSE. Asistencia y Tratamiento realiza las tareas asociadas a la “resocialización” del interno, relacionadas con el trabajo, la educación y la asistencia psicológica y jurídica. En esa área trabaja tanto personal EP como EG. El área Administrativa se dedica a tareas de registro no solamente de los internos, sino también del personal (legajos, etc.). Allí trabaja principalmente personal EG y EA. Las últimas dos áreas tienen en común, que se trata de trabajos “de oficina”, y por lo tanto se asemejan más entre sí, a diferencia de las tareas de vigilancia, que se realizan interactuando asiduamente con los internos.

Respecto a la actitud frente a las tareas a realizar, en estas áreas, como seguramente ocurre en muchas oficinas de las agencias burocráticas del estado, la salida individual más conveniente no era negarse abiertamente, sino manifestar ignorancia. Esto ocurría, sobre todo, cuando alguien que hacía una tarea determinada, tenía que ser reemplazado. Para quienes permanecían en el lugar, manifestar que sabían hacer la tarea que había quedado pendiente, implicaba una carga extra de trabajo.

En cuanto a la carga horaria, para el personal que se encargaba de tareas administrativas en oficinas, la situación era inversa respecto de los que estaban en áreas de vigilancia. Por lo general, en estas áreas el personal se encontraba bajo el régimen de “servicio diario” y tenía que concurrir 8 horas de lunes a viernes. Pero, además, como explica Castro (2009), para estas áreas había desincentivo de parte de la organización, a que se cumpla con los horarios. Se inducía al personal a trabajar menos horas.

El personal EG con funciones administrativas, en algunas áreas que estaban destinadas al “tratamiento” de los internos, trabajaba con profesionales. Estaban frecuentemente requiriendo alguna actividad del personal de vigilancia, principalmente de aquellos que estaban en el penal. Solicitaban que les llevaran a algún interno para registrar sus datos o hacerle una entrevista, o canalizaban reclamos que los internos les hacían a ellos. Muchas veces cuestionaban la manera en que el personal de vigilancia trataba a los internos. Por estos y otros motivos, era conveniente que el personal profesional -que trabajaba en oficinas- permaneciera el menor tiempo posible. Por eso los profesionales solían contar con mayor flexibilidad horaria y algún margen para negociar los horarios en los que tenían que concurrir.

En ese contexto, no trabajar menos horas de las que estaban estipuladas por reglamento, era considerado un acto de rebeldía ante las autoridades. Además, quien trabajaba por lo menos la cantidad de horas que formalmente le correspondía, ponía en evidencia que el resto no lo hacía. En las oficinas, además, parte del tiempo se usaba para el ocio. Eran frecuentes las reuniones de venta de lencería y otros productos de uso doméstico, así como la organización de festejos de cumpleaños y otros eventos. La ventaja resultante de trabajar menos horas, era un aliciente para no cuestionar las propias condiciones de trabajo o las de los internos o de la unidad en general. Así, en estas áreas no se pretendía un compromiso con la organización, del tipo del que se asocia a la noción de espíritu de cuerpo. Más bien, se pretendía un descompromiso. No se transmitía desde la institución, la idea de que estas tareas eran importantes, y mucho menos, como en el caso de la GSE, que eran de suma importancia para el funcionamiento de la unidad.

En estas áreas también se sacaban carpetas. Pero este recurso no resultaba tan necesario en este caso, teniendo en cuenta las posibilidades trabajar menos horas o de concurrir al lugar de trabajo y realizar otras tareas. No es que este tipo de actitudes fuera sancionado positivamente por los superiores. Eran siempre objeto de alguna reprimenda, pero rara vez de sanciones formales. El personal administrativo -sobre todo

los profesionales- siempre tenía que estar en falta. Esto se ponía en evidencia, pero rara vez se sancionaba formalmente. Las autoridades no podían pasar por alto que el personal administrativo incurría en estas prácticas, pero no tenían intención de sancionarlos. Esto también es una demostración del uso de la cintura. La permisividad para estar en falta era usada por los superiores como una carta en la manga para presionar a algún subordinado de esta área, con la amenaza de sanción, cuando no hacía algo que éste quería. Nótese la semejanza con la situación de las covachas de la Escuela de Cadetes, cuya existencia era conocida por las autoridades, pero no era sancionada.

En comparación con los EG administrativos, los profesionales tenían mayor margen de maniobra y la autoridad basada en las jerarquías militares no tenía sobre este grupo la misma efectividad que para los EG (que incluso en este caso, como estamos analizando, era relativa). Sobre los EP también se aplicaba como sanción informal, el traslado a dependencias menos ventajosas. Pero un profesional jamás iba a trabajar en el penal o en el muro, y además tenía posibilidades de ejercer su profesión en otros lugares. En cambio, para un suboficial administrativo el traslado a un área de vigilancia seguía siendo una posibilidad y estaba presente como amenaza. Por lo tanto, los EG solían tener un poco más de cuidado que los profesionales, en el trato con el personal de las otras áreas, y con los superiores.

De este modo, vemos que la aceptación o la transgresión de las reglas no tenían un significado unánime. Transgredir las reglas para los administrativos significaba diferente que para los encargados de vigilancia. Para un administrativo, cumplir con las reglas, sobre todo las que regulaban el régimen horario, podía significar desobediencia y rebeldía.

“Chupala”: entre administrativos y vigilantes

-“¿usted señora alguna vez trabajó en el penal?”-. La señora, que trabajaba en Jefatura, dijo que había trabajado en una unidad, pero en la parte administrativa. El otro le respondió, en tono cada vez más alto, que usted dice eso porque nunca trabajó en el penal, venga un día a trabajar en el penal así ve cómo es...

Empezaron a hablar todos juntos y a los gritos, aunque el diálogo principal se seguía manteniendo entre ellos dos. El del penal seguía con este tipo de comentarios y entre lo que pude escuchar que decía la señora, recuerdo “si sos así acá, cómo serás con los presos”, lo cual lo hizo enojar más...

Del curso para Sargentos

En el curso para Sargentos se produjo una conversación que versaba acerca de la relación con los profesionales. Como la temática general del curso era sobre “trabajo en equipo”, estábamos conversando sobre las ventajas de una coordinación grupal de las tareas a realizar, y los alumnos estaban ofreciendo algunos comentarios sobre el tema:

...[un alumno] mencionó que también hay que colaborar con las otras áreas. Uno de los alumnos dijo que eso se hace. Yo le dije “ah, me vas a decir que vos nunca te demoraste en sacar a un preso para joder al administrativo; y que el administrativo nunca se demoró en atender a un preso...” Se quedó callado. Pero otro agregó, “¿sabés cómo se llama eso? No lo digo porque es una mala palabra.” Después de unas vacilaciones, lo dijo: “chupala”.

En las actividades donde había que realizar tareas coordinadas entre profesionales y personal del penal, era permanente la disputa por establecer quién manejaba los horarios y los tiempos, así como quién decidía qué trato había que brindarle al interno.

Un ejemplo tuvo lugar durante una Junta de Admisión (entrevistas con los internos recién ingresados) que se realizó pocos días después de una reunión entre los miembros del Grupo de Admisión y Seguimiento (compuesto en su mayoría por EP, y por algunos EG, y perteneciente a Asistencia y Tratamiento) y los del penal para coordinar algunas actividades. Si bien todos fueron reticentes a brindarme información, lo que supe fue que se modificaron algunos criterios de trabajo, y que prevaleció la postura de los profesionales, por lo cual algunos miembros del penal quedaron desconformes y resentidos.

Cuando Cecilia [personal EP del GAYs] vuelve, hablaron de que nadie estaba listo para la Junta, y que los del penal no les mandaban a los internos. Dicen que no estaban teniendo en cuenta lo que hablaron ayer (hubo una reunión interna para informarse y conversar sobre un nuevo reglamento de las Juntas). [...]

Eran como las 10 y cuarto y todas se empezaban a impacientar. Se preguntaban por qué no les mandaban a los internos [...] Como a las 10 y media, hablaron de suspender la Junta si la gente no estaba. Cecilia dijo que por lo menos habría que ir al lugar, porque si no, iban a pensar que ellos tampoco querían ir. Fuimos para el SUM [lugar designado para la Junta]. Mientras nos íbamos acomodando, fue llegando la gente. Pero alguien habló de suspender la Junta porque no había ninguna autoridad. (Yo no entendía mucho, no era la primera vez que no estaba ninguno de los subdirectores.) [...]

En el transcurso de la Junta, uno de los internos entrevistados manifestó que aún no había podido hacer ninguna llamada telefónica (a la cual, según comentarios posteriores de los miembros del GAYs, tenía derecho), y ya hacía una semana que se encontraba en la unidad. Quienes tenían que concederle la llamada, eran los miembros del penal.

Julieta, una de las psicólogas, le hace varias preguntas tendientes a esclarecer si había pedido la llamada o no. El interno respondió que sí. A través de otras preguntas, también pudieron averiguar que el interno había solicitado inscribirse para concurrir a la escuela, pero no sabía (no le habían dado la información) si efectivamente ese trámite se había realizado. Es decir, no sabía si estaba o no inscripto.

[Luego de la Junta, en la oficina del GAYs] Cuando entramos en la oficina, Norma le dice a Julieta que estuvo muy bien. Julieta dice que está cansada de que hagan eso, que siempre tiene los mismos problemas con Iribarren [uno de los subjefes del penal], y que ya discutió varias veces por las llamadas telefónicas. La última había sido hace poco. [...] Dijo también que Iribarren la llama a ella para que resuelva ciertas cosas que en realidad son demandas que hacen los internos y que no se las cumplen. (Entonces ella no puede resolver nada.)

Luciana [EG, encargada de tramitar documentos de identidad a quienes no los tienen], que escuchó todo esto, en algún momento también se manifiesta de acuerdo con sus compañeras. Dice que justo hace unos días vino una señora que se notaba que era humilde, venía de lejos, toda cargada de cosas, le había costado llegar, y se enteró que a su hijo lo habían trasladado el día anterior. Contó esto dos o tres veces. Todas convenían en que hay que informar, porque la familia tiene que saber dónde está la persona. Además, Luciana también dijo en otro momento que Iribarren no le bajaba a los internos a los que había que hacerle los documentos, así que hoy no tenía nada que hacer. Y más tarde, antes de irse, dijo que ya está cansada de estas cosas, refiriéndose de nuevo al tema de que no le cumplan las demandas a los presos.

Cecilia agarra el teléfono interno y se comunica con Iribarren para ver si le puede dar la llamada al preso. Lo que le dijo Iribarren fue “negativo”. Según contó, le dijo que la unidad no tiene que dar llamadas gratis a los internos, que tienen que correr por cuenta de éste, y que eso está en la Ley. También dijo que por qué a la llamada del preso no la hace la trabajadora social. Y que esto no es una comisaría. Las chicas se indignaron. En ese momento, Norma estaba en la computadora. Se puso a buscar la Ley por internet. Mientras, las otras pensaban en algunas alternativas. Dijeron que la próxima vez hay que avivarse y preguntarle el número de teléfono al interno, así por lo menos pueden llamar ellos y avisar.

En un momento, respecto de estas cosas, Julieta dice que lo que habría que hacer es hablar de frente y aclarar esto, porque si no, van a seguir siempre así. Cecilia dice que lo va a hacer, pero la próxima. Porque ahora están los ánimos muy caldeados como para hacer algún planteo.

Una de las alternativas que habían pensado, era hacer que traigan al interno (con alguna excusa), para poder resolver eso. Pero Cecilia dijo que iba a quedar muy obvio que lo mandó a llamar ella.

Cuando encontraron la Ley, ésta no era muy clara respecto de lo que les interesaba. Por lo menos, para los que no sabemos de leyes.

La respuesta de Iribarren, una de las autoridades del penal, a los cambios que se produjeron en la modalidad de trabajo, fue resistirse a enviar a los internos a las Juntas, como forma de demostración de su disconformidad, y de su poder.

Un rato después de la Junta, ya en la oficina del GAYs, seguíamos conversando con Cecilia, una de las profesionales, acerca de lo sucedido:

Cecilia también me cuenta que hoy todo esto pasó porque no estaba Silvina. La jefa del GAyS, EG, que ese día no había concurrido] [...] Cuando está, no aparecen estas contradicciones porque no lo permite. Tiene una actitud de dialogar con los oficiales. Como también es EG, lo arreglan todo entre ellos. Lo hubiera llamado aparte a Iribarren y hubiera arreglado algo. Silvina no se anima a decir nada [lo decía en términos de crítica], siempre trata de mediar. Busca la eficiencia administrativa, pero no el tratamiento del interno. [Según palabras de Cecilia.]

Yo le digo que es muy probable que sea así, porque ella tiene todo su capital social acá, es lo único que tiene. Cecilia me dice “claro, yo a lo sumo si me peleo y me voy, todavía tengo el título”.

Veamos ahora el otro punto de vista. Unos días antes de este episodio, había tenido una charla con Iribarren y Sánchez, el jefe del penal, en su oficina. Entre muchas otras cosas, me hablaron del personal EP y del manejo de los internos. He aquí las cosas, vistas desde el otro lado:

De los presos, Iribarren me cuenta que son unos actores bárbaros. Se hacen los buenitos en las Juntas, y a veces los profesionales les creen, y dicen que les van a dar otra oportunidad. Pero resulta que después [los presos] son otra cosa. Ellos [los del penal] saben cómo es cada uno, porque están todo el día conviviendo con los presos. Dice que los profesionales a veces le dan un beneficio a uno, o lo ponen en un pabellón más tranquilo, y ellos [los del penal] saben que no pueden estar ahí.

De todos modos, son ellos los que deciden adónde ubican al preso. “A mi ninguna psicóloga ni ninguna asistente social me va a venir a decir adónde tengo que poner al preso”, dice el jefe. Porque son ellos quienes los conocen y tienen toda la información sobre quién se lleva mal con quién.

Dicen que la Junta es toda una farsa (no con estos términos, pero más o menos). Es para que después en el juzgado puedan decir que al interno lo vio una psicóloga, una trabajadora social, etc. Pero no sirve para nada. Aparte, los profesionales están solamente un rato, y encima no hacen nada. A la una de la tarde se van a su casa, y los que tienen que bancar a los presos el resto del día, son ellos. El jefe me dice que ellos son los verdaderos psicólogos de los presos, porque están todo el día escuchándolos. [...]

Iribarren dice que supuestamente la función de la cárcel no es castigar, sino reinsertar. Pero ¿adónde lo vas a reinsertar? ¿Al mismo ámbito de donde salió, en donde se hizo delincuente? Además, es muy difícil que consigan trabajo. Porque -por más que haya que darles una oportunidad- un patrón, si tiene que elegir entre alguien que estuvo preso y alguien que no. ¿A quién va a elegir?

Las tensiones y diferencias entre los miembros del penal y los de tratamiento, se dirimían utilizando a los presos como objeto de disputa. En las unidades penitenciarias, estas disputas, de larga data, se originan con el ingreso de los “criminólogos” a las unidades penitenciarias, a principios del siglo XX (Caimari, 2004). Aquellos profesionales, científicos de orientación positivista, que utilizaban las cárceles como lugares donde realizar sus investigaciones acerca de las causas del delito, siempre

centradas exclusivamente en el individuo. Esos criminólogos fueron transmutando en lo que actualmente son los psicólogos, sociólogos, trabajadores sociales y juristas del EP, que no necesariamente comparten las ideas de sus predecesores. Pero las disputas siguen siendo las mismas, y tienen como eje central la defensa de las funciones de vigilancia y control por un lado; o de tratamiento y “rehabilitación” por el otro, que cada una de las áreas representa, y que coincide de manera aproximada con los escalafones, puesto que hay EG trabajando en todas las áreas. Las disputas versan sobre cuál de estas “funciones” se debe privilegiar, y atañe al modo de organización de las distintas actividades, a la distribución y agrupamiento de los internos, así como al trato con ellos.

Dentro de este clivaje principal, los miembros del penal, para legitimar su posición, establecen otra distinción, entre quienes están en contacto asiduo y frecuente con los internos (y por lo tanto “los conocen”), y quienes no. Los miembros del penal cuentan además con la potestad de regular y permitir o no la circulación de los internos dentro del establecimiento, que les otorga poder y margen de maniobra. Cuando el personal de tratamiento necesita realizar una actividad con los internos, depende siempre de que el personal del penal les permita la salida del pabellón y los traslade hasta el lugar indicado.

Los que están en funciones de vigilancia tienen algún margen de decisión para conducir o no a un interno adonde es requerido por los profesionales, o para hacerlo en los plazos que consideren convenientes. Claro que no pueden dar explicaciones de este tipo y mucho menos decirle “chupala” a la persona que trabaja en otra área. Cuando querían hacer caso omiso de los requerimientos del personal EP, haciendo uso de la cintura, más allá de que sea verdad o no, el personal de vigilancia ofrecía argumentos tales como tener que solucionar problemas de otros internos que son prioritarios, o el riesgo de que ese interno se encuentre con otro con el que se sabe que tiene enemistad, o estar abocado a otras actividades.

El personal EP, por su parte, no necesariamente sentía mayor empatía por los internos, sino que más bien, como comentaba, se caracterizaba por la desidia. En este caso, insistir en la situación del interno que quería realizar una llamada telefónica, también fue utilizado para presionar a las autoridades del penal, en torno de una disputa por quién toma las decisiones durante las Juntas. Más allá de las diferentes predisposiciones individuales, las actitudes de desconfianza por un lado, o de mayor

empatía por el otro, son, como sugiere Bourdieu (2007) puntos de vista producidos por la posición estructural que unos y otros ocupaban dentro de la organización.

Los administrativos y profesionales aprovechaban la permisividad de la que gozaban por parte de las autoridades, para trabajar con cierta negligencia. Esta actitud solía ser beneficiosa para las autoridades, pero no así para el personal de vigilancia. Cuando había demoras en atender un pedido que un interno había hecho legítimamente, había más posibilidades de que éste se pusiera agresivo, y los que más directamente sufrían las consecuencias, además de los otros internos en primer lugar, eran los miembros del penal.

Además de las disputas y tensiones, también en este caso vemos que existen varios clivajes que dividen, enfrentan y generan a veces tensiones entre los miembros del personal, y cada uno se actualiza en distintas situaciones. Existe, por un lado, una identificación con el escalafón, que divide a EG y EP. Pero también existe una identificación con los integrantes de cada área. En este caso la diferencia gira en torno a los del penal (todos EG), que realizan tareas de vigilancia, y los administrativos, integrados en este caso tanto por EG como por EP y eventualmente por EA, y que realizan tareas relacionadas con el tratamiento. Las EG que trabajaban en el GAyS se sentían en un lugar intermedio, ya que tanto sus compañeros de oficina, como los de escalafón (los EG del penal) tenían expectativas de que tomen posición por ellos. Lo mismo les ocurría a otros miembros del personal EG que estaban destinados a funciones de tratamiento, como por ejemplo el suboficial que realizaba la tarea de ir a buscar a los internos estudiantes de cada pabellón, para trasladarlos a la escuela, y sufría un constante hostigamiento de parte de los encargados de pabellón.

Una vez más, estas diferencias y tensiones, están atravesadas por distintos ejes que, ubican a algunos miembros –sobre todo a quienes están en zonas más grises- en uno u otro lugar según el caso. Lo cual nos indica que si bien hay ciertos clivajes centrales, no hay posiciones fijas que separen a unos miembros del personal de otros, ni siquiera –aunque está presente como un elemento importante-, en términos de quiénes usan uniforme y quiénes no (y por lo tanto estarían más cerca de lo civil). Este tipo de tensiones y configuraciones no puede apreciarse desde miradas dicotómicas y apriorísticas del estilo de las que distinguen entre fuerzas de seguridad y sociedad civil, o uniformados y no uniformados. Por otra parte, el uso de la cintura también está relacionado con saber desenvolverse dentro de estas configuraciones contradictorias. En estos casos, se aprecia más en quienes se encuentran en posiciones más ambiguas, como

los EG que trabajan en áreas de tratamiento, y tienen que mediar entre los EP que son sus compañeros de oficina, y los miembros del penal, con quienes también se identifican porque comparten el mismo escalafón. Pero también se desarrolla entre quienes están en posiciones más polares de esta tensión, los EP y los EG del penal, quienes, por más que convivan en una permanente tensión, desarrollan distintas tácticas para poder sobrellevar cotidianamente esa relación. Del “chupala”, que es lo que se piensa y se comparte a lo sumo con los compañeros más cercanos, a lo que efectivamente se hace, y se argumenta como justificación de la acción, hay un ejercicio de la cintura.

Comentarios finales

A lo largo de este capítulo hemos visto que para conocer la relación que los penitenciarios tiene con las reglas en el ámbito laboral, es preciso considerar el amplio abanico de cargos y funciones que el personal del SPB podía desempeñar, y no solamente a quienes estaban más directamente relacionados con la vigilancia y el uso de la fuerza, que es a quienes se hace referencia en la mayoría de los estudios.

La relación con las reglas en este ámbito, ha sido interpretada a través de la noción émica de “tener cintura”, para comprender las distintas maneras en las que se ponían en juego la obediencia y la desobediencia, así como los lugares grises entre ambas. Al aparecer en situaciones de mediación, el uso de cintura era, a la vez, obedecer y desobedecer; a la vez una forma de resistencia y una expresión de disciplinamiento. Ya que tener cintura no suponía una confrontación directa con el interlocutor, y exigía cierto control de las emociones para no confrontar en el momento en que se da una orden, sino saber encontrar el momento oportuno para apartarse de ella. Por eso, es una noción que no encaja exactamente en ninguno de los conceptos teóricos aludidos, pero sin ellos tampoco hubiera sido comprensible.

La noción de tener cintura abarca tanto situaciones de ventajismo, como de mediación entre reglas o intereses contradictorios, así como implica una adaptación de las reglas a las circunstancias particulares en las que se deben aplicar. Por eso, en algunos casos es difícil incluso interpretarla en términos de obediencia o desobediencia.

Observamos también, que los distintos modos característicos de manipulación de las reglas se generan de acuerdo a diferentes roles institucionales, que pueden estar

relacionados con el tipo de escalafón, la posición de superior o subordinado, o las distintas áreas que se ocupen. La institución, de este modo, genera tensiones, y algunas de las disputas por las distintas maneras de aplicación de las reglas, son parte de su funcionamiento ordinario y no una forma desviada.

Estos distintos modos de relacionarse con las reglas en el lugar de trabajo, también atañen a la relación con los internos, sobre todo en aquellas funciones donde hay una interacción frecuente con ellos. Los capítulos siguientes estarán destinados a esta relación.

Capítulo 5. Las relaciones entre personal e internos: el orden negociado en las prisiones

La relación entre personal e internos de las unidades penitenciarias, tal como está encuadrada institucionalmente, coloca a unos en situación de tener que aplicar y hacer seguir las reglas, y a los otros en situación de tener que obedecerlas. Se trata de una relación asimétrica, donde median el poder y la autoridad. A diferencia de otras relaciones jerárquicas (como las analizadas hasta ahora, que vinculan, por ejemplo, a los distintos estratos del personal de una misma institución), se trata también de una relación de alteridad. Quienes tienen que mandar y quienes tienen que obedecer, pertenecen a grupos diferentes. No obstante, como señalan algunas investigaciones recientes (Coelho, 1987; Míguez, 2007, 2008; Núñez Vega, 2007; Brardinelli y Algranti, 2013), y tal como ocurre también entre la policía y las personas con las que interactúa, la relación que el personal tiene con los internos no siempre es de carácter antagónico, y la alteridad puede cobrar diversos matices. Existen entre unos y otros, mecanismos de reciprocidad que abarcan diferentes formas, desde el otorgamiento de algunos privilegios a cambio de mantener el orden, hasta la participación conjunta en hechos ilícitos.

En este sentido, una primera y principal cuestión a tener en cuenta, es que así como en los institutos, o en lo que respecta a las relaciones laborales, las reglas que aplica el personal penitenciario son flexibles, negociables y sujetas a manipulación; lo mismo ocurre en la relación con los internos.

A diferencia de las relaciones de poder sustentadas en la disciplina o en la autoridad, donde el subordinado tiene que obedecer sin cuestionamientos al superior; la relación de negociación supone que todas las partes tienen una cuota de poder, aunque sea desigual. En términos de Giddens:

El poder en sistemas sociales que disfrutan de cierta continuidad en tiempo y espacio presupone relaciones regularizadas de autonomía y dependencia entre actores o colectividades en contextos de interacción social. Pero todas las formas de dependencia ofrecen ciertos recursos en virtud de los cuales los subordinados pueden influir sobre las actividades de los superiores (2006: 52).

A esta formulación general, no escapa la situación de las cárceles. Según estudios recientes, para lograr un mínimo de gobernabilidad, en el interior de las cárceles se produce un “orden negociado” (Coelho, 1987) entre personal e internos, sustentado en diversas relaciones de reciprocidad. Es decir que el orden y las normas no provienen exclusivamente de una superioridad que las hace cumplir a través de una cadena jerárquica, sino que las reglas se negocian permanentemente con los internos, delegando en estos, partes del poder.

Estos mecanismos de reciprocidad se sustentan en jerarquías que existen entre los internos, donde algunos tienen poder sobre otros, y junto con su grupo “mandan” dentro de cada pabellón. El personal penitenciario suele delegar en estos internos, parte de su poder represivo y de control, produciéndose, en términos de Daroqui, una “terciarización de la administración de la violencia y la disciplina” (2009: 2). De acuerdo con Míguez (2008), finalizada la última dictadura y a medida en que se fue avanzando en el período democrático, el servicio penitenciario fue disminuyendo - nunca de manera absoluta- el recurso a los abusos de la fuerza para controlar a la población carcelaria, y fue sustituyendo esta modalidad por la delegación de su uso a los mismos internos, cuestión que no es absolutamente novedosa, pero que se ha ido incrementando con el correr de los años.

Esto significa que el poder no se ejerce de manera unidireccional, desde quienes están en lugares más altos de la jerarquía hacia abajo, sino que adquiere formas más complejas y cambiantes. En términos de Foucault (1992, 2008), más que irradiarse desde un centro hacia una periferia, el poder circula. Se concentra más en algunos lugares que en otros, pero no es estático, ni está distribuido siguiendo estrictamente cadenas jerárquicas uniformes, sino que más bien conforma una topografía irregular y accidentada.

Dentro de las cárceles resulta indiscutible que, en términos estructurales, la relación de poder favorece al personal. Pero los internos también tienen su margen de negociación y su participación en algunas decisiones que se toman. (No ciertamente todos en la misma medida, sino en función de sus jerarquías internas.) Los internos no solamente ejercen el poder entre sí, sino que también, coyunturalmente, pueden movilizar recursos para hacer valer sus decisiones, reclamos o intereses ante el personal.

En la cárcel, las relaciones de reciprocidad abarcan diversas aristas y son muchas cosas las que se negocian: privilegios para quien colabora, que pueden ir desde cuestiones menores como el otorgamiento de alguna llamada telefónica adicional, hasta

la complicidad del personal para que unos internos puedan victimizar a otros. Pueden ser también objeto de negociación la cantidad de visitas semanales que un interno puede recibir, o las condiciones de alojamiento, entre otras cuestiones. Colaborar puede significar brindar información, o participar en la circulación de elementos ilegales.

En el desarrollo de este capítulo, a modo de ejemplo, describiré las negociaciones que son realizadas para ubicar a un interno recién llegado, en la que también participan otros actores del ámbito carcelario (como el Juez que interviene en la causa, y en algunos casos, representantes de diferentes organismos de Derechos Humanos), cada uno con cierta cuota de poder y cierto margen de negociación. Seleccioné esta práctica como ejemplo, por dos motivos. En primer lugar, porque es considerada legítima y una muestra de ello es que no es ocultada. Es muy difícil, si no imposible, que el personal hable frente a un extraño de intercambios realizados al margen de la legalidad -como tráfico de estupefacientes-, o de usos ilegales de la fuerza. En cambio, las negociaciones relacionadas con la ubicación de un interno pueden ser conocidas. Si, por un lado, es verdad que desde el punto de vista jurídico estas prácticas carecen de importancia y hasta pueden considerarse ingenuas respecto de las ilegales, -que sería preciso conocer y denunciar-; por otro, también es cierto que para los fines de este estudio esta práctica ilustra tan bien como otras, cómo se producen las relaciones de negociación. Lo importante aquí, es que las decisiones muchas veces no provienen del personal y son transmitidas coercitiva y unilateralmente a los internos, sino que son negociadas.

El segundo motivo es que se trata de una práctica de vital importancia para el funcionamiento actual de las cárceles. Otro tipo de negociaciones, si bien pueden ser muy recurrentes, no resultan indispensables para la gestión del orden carcelario. En cambio, de una buena gestión en lo que respecta a la ubicación del interno dependen, considerablemente, las posibilidades de que se generen por lo menos ciertas condiciones mínimas de convivencia, y de que se reduzcan los conflictos.

Ubicando a un preso en un pabellón

Dentro de las unidades penitenciarias, los pabellones son espacios cerrados donde los internos son ubicados y agrupados. En cada pabellón convive un grupo de personas. Tanto la cantidad de pabellones como el número de personas que los habita, varía en

cada establecimiento. En este caso había aproximadamente unas 35 personas por pabellón, un número relativamente pequeño en comparación con otras unidades del SPB. La Unidad N° 1 de Olmos, por ejemplo, puede alojar hasta 120 personas por pabellón.

Cada unidad cuenta con varios pabellones de diferentes características, que dividen a los internos según “conducta”, y otras características como realización de estudio o trabajo, prácticas religiosas, etc. Constan de una sala cerrada de uso común, mientras que sobre uno de los lados se encuentran las celdas donde los internos duermen, que permanecen cerradas por la noche. Durante el día, los internos pueden utilizar el espacio compartido. Las celdas son compartidas entre dos y cuatro personas según la unidad. En algunas unidades también existen pabellones donde los internos permanecen todos juntos en un único espacio común, aunque no es el caso de la unidad en cuestión.

Un interno, cuando ingresa a un establecimiento penitenciario, nunca es puesto directamente a convivir con otros, sino que en un principio se lo ubica transitoriamente en un lugar separado, hasta que pueda establecerse su destino. Se trata de un pabellón especialmente destinado a este fin, donde, a diferencia del resto, las celdas son individuales y permanecen siempre cerradas. Antes de ser ubicado en uno de los pabellones de convivencia, el personal tiene que realizar gestiones para determinar en cuál puede estar. Para esto, tienen que averiguar cómo es su relación con los miembros de los distintos pabellones: si es amigo, enemigo o desconocido, si tiene antecedentes de peleas con alguno de ellos. Si es desconocido, tienen que establecer en qué pabellón hay gente con quien comparta algunas características. Y, finalmente, no es ingresado en un pabellón hasta que se sepa si es aceptado o no por sus miembros. Para esto el personal realizará diversas gestiones con los integrantes de cada pabellón, o por lo menos de aquellos que encuadren más o menos con las características del recién ingresado. Esta ubicación tampoco es definitiva, y a lo largo de su detención un interno puede ir cambiando de pabellón e incluso de unidad.

El personal

La ubicación de un interno en un pabellón está mediada por algunos procedimientos burocráticos donde interviene tanto el personal EP como el EG. Los profesionales elaboran informes sugiriendo al Juez acerca del tipo de pabellón en el que sería

conveniente ubicar al recién llegado. Los EG son quienes en última instancia deciden específicamente en qué pabellón se va a ubicar. El Juez determina en qué tipo de pabellón tiene que ubicarse, pero no específicamente en cual. Y en última instancia los EG toman la decisión final, porque son quienes trabajan en el área de los pabellones.

Los profesionales elaboran periódicamente, informes acerca de la situación de los internos, luego de diferentes instancias de entrevistas, que llevan a cabo sobre todo los psicólogos. En algunas unidades, como en la unidad en cuestión, existen los GAyS, que coordinan esta tarea, y reúnen todos los informes de los distintos profesionales, elaborando un informe general que es elevado al Juez. Además de las entrevistas que cada profesional realiza de manera individual, también se realizan instancias de entrevistas donde participan todos los miembros, incluyendo además a las autoridades del penal, y de la unidad, y eventualmente alguna autoridad de la Iglesia Católica. El propósito es obtener alguna información sobre la situación de los internos dentro del establecimiento, y elevar un informe al juzgado. Estas instancias de entrevista colectiva se denominan “Juntas de Admisión”, que son las más frecuentes y se realizan a los internos recién ingresados, y “Juntas de Seguimiento” cuando se realizan durante el desarrollo de la estadía.

El informe que realiza el GAyS no resulta en absoluto vinculante para el Juez, que siempre tiene la potestad de decidir en última instancia. En la práctica, cuando coinciden con la decisión del Juez, estos informes se utilizan como fundamento de su decisión, que por lo general se realiza siguiendo otros criterios. Es decir, que más que influenciar en la decisión del Juez, son utilizados por éste para legitimarla, una vez que ya fue tomada.

Por su parte el personal del penal interviene en las Juntas, pero tiene otras maneras más eficaces de incidir en lo que respecta a la ubicación del interno. Debido a que son quienes controlan los lugares de convivencia, y comparten más tiempo con los internos, tienen que resolver sobre todo cuestiones de orden práctico, más relacionadas con el día a día de las relaciones entre los internos, y por eso tienen en cuenta otras cuestiones. Pero no carecen de pautas formales.

Según está establecido por la normativa, para cada interno se construye un legajo, donde se registra una calificación en conducta y algunos rasgos que se consideran importantes de su tránsito por la institución (por ejemplo si tuvo sanciones, o si estudia o trabaja). Cuando un interno proviene de otra unidad, o cuando ha estado

detenido previamente, ingresa junto con su legajo. En este registro, el personal EG tiene alguna noción de la trayectoria previa del interno.

En lo que respecta a la conducta, los internos son calificados por el personal del penal siguiendo una escala del 0 al 10, donde 0 es la calificación más baja, y 10 la más alta. Las calificaciones se actualizan periódicamente, y pueden ascender o descender. En teoría suben si el interno estudia o trabaja, o si tiene “buena conducta”. Esto significa principalmente, que no tuvo “sanciones” por agresiones a otros internos o al personal. Quienes aplican las sanciones son los mismos integrantes del penal. Las calificaciones bajan, sobre todo si el interno ha tenido sanciones o problemas de convivencia con sus compañeros de pabellón.

En buena medida, lo que se registra finalmente en una forma estandarizada y abstracta (las calificaciones del 0 al 10), surge de las relaciones personales que el interno que es calificado, tiene tanto con sus compañeros como con el personal. No participar en peleas, por ejemplo, no depende exclusivamente de la intención individual de cada interno, sino de las condiciones y relaciones personales que existan dentro del pabellón. Tener “buena conducta” no está solamente relacionado con el comportamiento del interno como si fuera un individuo aislado, con ciertas características psicológicas; sino que, más bien, es consecuencia de estar en buenos términos con el resto. Es decir que la conducta, si bien puede estar relacionada con características individuales, depende de relaciones sociales.

Las apreciaciones del personal del penal –formalizadas en una calificación numérica- sobre la conducta del interno, influyen directamente en lo que respecta al tipo de pabellón en que va a ser ubicado. Los pabellones, entre otras cosas, están jerarquizados según conducta, y para acceder a ciertos pabellones donde las condiciones son un poco mejores, es requisito tener una calificación mínima.

Este modo de calificar la conducta es un procedimiento burocrático para formalizar y estandarizar cuestiones que en la práctica no se resuelven exactamente de la misma manera. En lo que termina plasmado en una calificación, tiene mucha influencia la apreciación en términos personales que el jefe del penal tenga de cada interno. Así como muchos de los internos se conocen entre sí, por lo general, el personal y los internos también se conocen. En el derrotero de cada uno por la institución, donde van cambiando frecuentemente de unidades y de áreas, se encuentran varias veces. Los agentes conocen de manera personal la trayectoria previa de muchos de los internos, y la interpretan y conceptualizan bajo el tamiz de sus esquemas conceptuales y éticos.

Para el interno, esto puede ser ventajoso si la relación previa había transcurrido en buenos términos, o desventajoso si sucedió lo contrario.

Por otra parte, para el personal del penal también es importante otro tipo de información, que no consta en los legajos. Se trata de conocer las redes personales con las que cada interno cuenta entre sus pares. Esta información se obtiene de varias maneras, pero todas ellas implican o un contacto personal con los internos, ya sea mediante el diálogo, o la observación en el terreno. Indirectamente puede ser transmitida por otro compañero, pero siempre se origina de alguna de estas maneras. En el primer caso, se trata de conversaciones informales con los internos. En el segundo, de observar, según sus términos, “quién camina con quién”. Caminar junto con alguien dentro de la cárcel es indicio de que entre esas personas hay relaciones de compañerismo o complicidad. Según el caso, caminar con alguien puede significar para el personal un buen indicio –si indica relaciones de compañerismo-, o un mal indicio si se interpreta que estas personas están conspirando. Entre otras cosas, esta información es importante para el personal del penal para saber quién puede ser puesto a convivir con quién.

En síntesis, toda esta información puede obtenerse estando ahí, formando parte del día a día de las actividades de los internos. Difícilmente la pueda obtener el personal que trabaja en otros sectores donde el contacto con los internos es menos asiduo. Más allá de las formas burocráticas, el conocimiento que los agentes del penal tienen de los internos es de carácter personal. No es que no utilicen las formalidades, pero lo que los diferencia del resto y que constituye su conocimiento específico es el trato personal y cotidiano con los internos. Para estos agentes, saber “quién se puede juntar con quién” no responde a un conocimiento relacionado con las categorías abstractas de las ciencias sociales o jurídicas, que son las que usan los EP y el Juez. Es saber qué persona con nombre y apellido se puede juntar o no con otras.

El personal del penal, para resolver cuestiones prácticas, combina entonces los criterios más abstractos de las calificaciones sobre la conducta, con otros más concretos basados en el conocimiento personal de cada uno de los internos y en la información que van obteniendo en el trato cotidiano con ellos. Construyen una lógica de clasificación donde, aunque no exclusivamente, tiene mucha importancia el conocimiento de las redes personales.

Desde el punto de vista del personal del penal, es esta lógica clasificatoria la que debería prevalecer. Apelan a su condición de “estar todo el tiempo con el preso” para

legitimar su punto de vista. Esta condición de cercanía con el preso se va constituyendo como un valor positivo y es la mayor justificación que otorgan ellos mismos para su proceder. Lo oponen a las características que atribuyen a los profesionales, cuyo horario de trabajo y tiempo de contacto con el interno, es más restringido. También de esta manera se diferencian del resto del personal EG, que trabaja en otras áreas.

Respecto del Juez, según me comentaba uno de los oficiales, lo que se haga con el interno es responsabilidad del Servicio Penitenciario, más allá de lo que éste diga. De todos modos, generalmente se acata su dictamen. Pero siempre queda en última instancia la decisión sobre en qué pabellón específicamente se ubicará al interno, dentro de los que tienen las características que éste mencionó.

Los internos

Haciendo una recorrida junto a un oficial por los pasillos del penal, un interno que estaba en una celda individual, le preguntó cuándo iba a ser alojado en un pabellón, porque hacía varios días que estaba ahí. El oficial, entre otras cosas (sobre todo justificaciones por la demora), le dijo que existía la posibilidad de alojarlo en un determinado pabellón, y le preguntó: “¿ya hablaste con el limpieza?”. Es decir que para entrar en el pabellón, había que hablar con el “limpieza”.

El limpieza es la persona que tiene autoridad sobre los otros presos del mismo pabellón. Es el que “manda”, y establece las reglas de convivencia interna. En esta unidad podía haber uno o dos limpiezas por pabellón. La figura del limpieza es reconocida por la institución, que le otorga ciertos privilegios. Quien detenta este cargo puede quedarse en el pabellón dos horas más que el resto, luego de que las celdas se cierran por la noche. Formalmente, para hacer tareas de limpieza (de ahí el nombre). En la práctica, esta porción de tiempo y de espacio que les son exclusivos, le permite establecer ciertas redes de reciprocidad con los internos y los agentes. Actúa como intermediario entre las distintas partes, intercambiando información y bienes materiales y no materiales.

Un limpieza, dirigiéndose severamente al suboficial encargado de vigilar su pabellón, le decía con determinación: “si me lo meten de cheto, te lo saco de cheto”. Se refería a la posibilidad de la llegada de un interno nuevo a este lugar. El interno no era del agrado del limpieza (y muy probablemente de otros miembros del pabellón), y éste

estaba advirtiendo al agente de las consecuencias de su inclusión. Además agregó que “ese no busca a Dios”, ya que se trataba de un pabellón evangelista.

“De cheto” en la jerga carcelaria significa lo mismo que “de prepo”. Es decir, sin el consentimiento de una de las partes. El limpieza advirtió al suboficial que si ingresaban al interno sin su consentimiento, lo iba a expulsar de la misma manera.

La amenaza del uso de la fuerza es una de las herramientas que tienen los internos para negociar con el personal, y les otorga cierto poder. Como explica Míguez:

...junto a la reciprocidad negativa de las relaciones antagónicas subsisten matices, y que además aún en esta asimetría, el poder de los jefes de ranchada no es nulo. La capacidad de generar conflictos se transforma en una de las fuentes de poder de los internos. Es decir que muchas veces los internos cambian obediencia por recursos y derechos (2008: 148).

Por supuesto que si se desata una situación violenta, la capacidad de uso de la fuerza por parte de la institución, va a ser la que siempre prevalezca tarde o temprano. Entonces, ¿en qué radica esta capacidad de presión que tienen los internos?

En primer lugar, si bien algunos miembros del personal, por diversos motivos, recurren sistemáticamente al abuso de la fuerza, incluso fuera de los márgenes de la legalidad, tampoco es conveniente para ellos que se produzcan recurrentemente situaciones de desorden o transgresión de las reglas generalizado. El abuso de la fuerza, aún siendo ilegal, también responde a ciertas lógicas y está inserto en tramas de reciprocidad, fuera de las cuales es considerado un exceso. Por lo general, como también lo señala Kalinsky (2008), el personal en su labor cotidiana no está tan interesado en ejercer la violencia de manera indiscriminada frente a los internos, sino en “volver a mi casa sin novedades”. Es decir, culminar la jornada laboral sin mayores inconvenientes.

Ciertamente, el interés por evitar las situaciones de violencia no tiene motivaciones de carácter humanitario. Rara vez pueden preocupar al personal EG los hechos de violencia en tanto que resultan riesgosos para la integridad física o la vida de los internos. El distinto valor asignado a las muertes propias y ajenas, es quizás el punto donde se expresa en mayor medida una diferencia identitaria entre personal e internos. La muerte (o incluso el daño físico o los problemas laborales) representa una tragedia cuando se trata de otro miembro de la fuerza, y resulta de un acontecimiento sin demasiada importancia cuando se trata de un interno.

El riesgo de resultar lastimado en un hecho de violencia, aparece recurrentemente en el discurso de los penitenciarios como una característica importante y distintiva de su trabajo. No obstante, más allá de la construcción discursiva, es muy poco frecuente que los miembros del personal resulten heridos, y mucho menos, muertos. Éste no constituye un riesgo importante para el personal penitenciario. Más cercano a la situación real es lo que me comentó un suboficial que anteriormente había trabajado como remisero. Le pregunté si consideraba que este, su trabajo actual, era más riesgoso que el anterior. A lo que me respondió que mucho más riesgoso era su otro trabajo. Cuando conducía un remis lo habían asaltado tres veces, mientras que en el Servicio Penitenciario hasta ese momento no había sido víctima de ninguna agresión.

En abrumadora mayoría, las víctimas de las agresiones son los internos, ya sea por situaciones de violencia entre ellos –a veces en complicidad con el personal-, o por parte del personal.

Entonces, ¿por qué el personal pretende evitar ciertas situaciones de violencia? Desde el punto de vista individual, por más que a mediano plazo cada miembro sabe que prevalecerá la fuerza de la institución, nadie quiere ser la víctima de una situación de agresión. Si un agente abusa recurrentemente de la fuerza en situaciones que para los actores no son legítimas (que no necesariamente se tienen que corresponder con la legalidad), sabe que está más expuesto a ser, tarde o temprano, objeto de alguna represalia. Incluso, eso puede generar inconvenientes para sus compañeros, que se verán obligados a intervenir si un agente es agredido. Entonces, existen entre unos y otros regulaciones internas y sanciones informales para quienes recurrentemente tienen conductas consideradas demasiado agresivas. Por el lado de los internos, el limpienza es quien en muchas ocasiones “hace respetar” a los agentes, frente al resto de sus compañeros de pabellón. Y los agentes, por su parte, sancionan negativamente al compañero que comete excesos. Esto no significa que no existan situaciones de violencia. De hecho, las hay en sobremanera. Por el momento solamente pretendo afirmar que, en la gran mayoría de los casos, las situaciones de violencia tienen una justificación dentro de la lógica nativa, y tanto internos como agentes no están pensando, por lo general, en generar situaciones de violencia “innecesaria”.

Pero existen causas más importantes para que el personal limite (siempre teniendo en cuenta que se trata de un contexto violento) sus abusos de la fuerza. Si el daño físico de los internos no es para el personal un problema humanitario, sí lo es en términos burocráticos, legales y laborales.

Si un interno resulta lastimado se inicia un proceso donde intervienen los agentes del Poder Judicial y eventualmente los organismos de Derechos Humanos. Desde el punto de vista del agente involucrado, ir a comparecer a un juzgado a causa de un hecho de este tipo, significa muchas veces restar horas a su tiempo libre, ya que es posible que lo tenga que hacer fuera del horario laboral. A lo que se suma el riesgo de ser sancionado, y en la variante más extrema ser objeto de una causa judicial y ser encarcelado. Las causas judiciales realizadas a agentes son también infrecuentes, pero la posibilidad de ser encarcelado es percibida como real y vista por el personal como un riesgo probable. Al tal punto que a veces en las escuelas, cuando se quiere advertir a los cadetes de que cumplan con la ley, los instructores enfatizan que: “miren que hoy están de este lado de la reja y mañana pueden estar del otro lado”. Otras sanciones pueden afectar la carrera laboral, dentro de las cuales la más grave es ser desafectado de la fuerza. Y también existen, con mayor frecuencia, sanciones informales como traslados, que si bien son menos graves que las anteriores, resultan una molestia.

También para la institución, las situaciones de violencia física significan un costo; porque la maquinaria burocrática que se moviliza como consecuencia, insume muchos recursos. Una de las autoridades del área me explicaba que si alguien se lastima (incluso de manera accidental), hay que movilizar primero un grupo de agentes que retire al herido del pabellón, luego al personal de sanidad y luego a las autoridades del área para que hagan el informe correspondiente. Después hay que presentarse ante el Juez para explicar por qué se lastimó. Y “te cae Derechos Humanos”, término con que se refería a la posibilidad de que algunos organismos de Derechos Humanos tomen cartas en el asunto. Es decir, las situaciones de violencia generan un recargo respecto de las actividades ordinarias que tienen que hacer los agentes y de los recursos humanos de los que dispone la organización. Implica tener que realizar más tareas. Además, se incrementa la posibilidad de que se realicen inspecciones en el establecimiento, que siempre resultan incómodas.

Es decir que las consecuencias de las peleas por lo general implican una carga de trabajo extra para el personal y un desvío de recursos humanos para la institución, además de posibles sanciones para los responsables. Por eso la violencia no se aplica de manera indiscriminada, y lo que contribuye a mantener el orden es, como sucede en otros ámbitos, no tanto el uso efectivo de la fuerza física sino su amenaza. Aquí, tal vez, lo novedoso sea que la amenaza del uso de la fuerza física es utilizada por ambas partes, y el orden resulta de un equilibrio siempre inestable y delicado entre ellas, más que en el

dominio y la autoridad de una sobre la otra. Si unos siempre prevalecerán tarde o temprano, eso no significa que el uso de la fuerza física por parte de los internos no pueda causarle inconvenientes a la institución.

En lo que respecta al lugar de alojamiento de un interno, para evitar situaciones de violencia innecesaria, por lo general el personal evita ubicar en el mismo pabellón a personas que tengan antecedentes de haber protagonizado peleas entre sí, o como en este caso, a ingresar a alguien a quien los demás rechazan.

Es muy significativo, para comprender la importancia que los agentes le dan a esta cuestión, que en el caso mencionado, el suboficial que estaba siendo interpelado, una vez que el limpieza se retiró, llamó inmediatamente a las autoridades del área para informar del asunto. Y con la misma inmediatez, las autoridades decidieron que este interno no iba a ingresar en ese pabellón. Aparentemente, el personal no tenía conocimiento de que existía esta situación de enemistad con esta persona. Apenas se notificaron, cambiaron su decisión.

Cabe tener en cuenta que una de las maneras más importantes que tiene el personal para jerarquizar las demandas de los internos es a través del tiempo que demoran en atenderlas. Generalmente los pedidos no se resuelven inmediatamente, por más que hacerlo esté dentro de las posibilidades. Incluso, algunos pedidos nunca son atendidos. Entonces, que la demanda se haya atendido inmediatamente es revelador acerca de la importancia que le otorgan los agentes a la consideración del limpieza respecto de esta cuestión.

Este tipo de negociaciones no siempre se realiza en términos negativos, es decir para rechazar a un interno. También los integrantes de un pabellón suelen “pedir” que un recién llegado sea ubicado con ellos, porque es alguien conocido y de su confianza. Generalmente, este pedido coincide con el del recién llegado y, disponiendo de esa información, los agentes toman la decisión de ubicar al interno donde fue requerido.

El poder de negociación que tiene el limpieza está sustentado en sus relaciones personales. En primer lugar, con los demás miembros del pabellón. El limpieza puede sostener su posición siempre que cuente con un grupo de internos que sean sus aliados, lo que se denomina una “ranchada”. Se trata del grupo de personas que se consideran compañeros dentro de un pabellón y que suelen compartir algunos recursos o actividades. El lugar del limpieza puede ser disputado por otros miembros del pabellón, y éste prevalece si su “ranchada” es más poderosa que la de sus adversarios. En buena medida, la fuerza está en el número. Por lo tanto, el limpieza siempre tiene que tener

cierto consenso entre sus compañeros en las decisiones que tome. A su vez, si los internos que ingresan son de confianza del limpiador, éste tendrá más aliados y su posición se hará más sustentable. Entonces, el resto de los miembros del pabellón también tiene su cuota de influencia en estas decisiones.

Por el lado del interno ingresante, la información acerca de los contactos personales, de las personas conocidas, es fundamental para poder sobrevivir en la cárcel. Tiene que saber de inmediato si tiene conocidos en la unidad y dónde están, para poder ubicarse con ellos y obtener protección y recursos. La manera en que lo hace es, principalmente, mediante conversaciones informales con otros internos, en los pocos resquicios que tiene para ello. Y, eventualmente, a través de conversaciones con el personal.

La primera información la puede obtener en los camiones de traslados (Mayer, 2015), donde cuenta con la oportunidad de conversar con otros internos y preguntar por conocidos dentro de la unidad de destino. Luego, cuando ingresa a la unidad, en el trayecto hacia su celda individual, y ya dentro de ella, se comunica a los gritos con otros internos que va encontrando a su paso. Pregunta por conocidos, informa de su llegada y del lugar donde va a estar ubicado inicialmente. De este modo, si tiene amigos o conocidos, éstos se pondrán al tanto, sabrán dónde se encuentra y podrán pedirlo.

Por supuesto tiene más éxito quien ya tiene algún tránsito por el sistema carcelario (ya sea porque es reincidente o porque ya estaba alojado en otra unidad y fue trasladado) y conoce parte de la población. Con quienes son nuevos, según los propios agentes, hay que tener recaudos especiales. Como me decía un oficial, “si a un pibe que viene de una comisaría [que ingresa por primera vez al sistema penal] lo pongo en ‘población’, lo mando a matar”. Es decir, consideran que no pueden ubicar a alguien que no conoce la cultura carcelaria y no tiene redes personales, en los pabellones más violentos (lo cual no significa que a veces no lo hagan). Es decir que también desde el punto de vista del interno recién llegado, las redes personales son fundamentales para influir en el destino que va a tener en una unidad, y por lo tanto en sus posibilidades de supervivencia. Y son tenidas en cuenta por la institución.

El recién llegado tiene alguna cuota de influencia respecto de la decisión acerca de dónde va a ser ubicado, no solamente en lo que respecta al pabellón sino en una instancia previa, respecto de la unidad. El interno cuenta, de acuerdo con la ley, con ciertos mecanismos de los que se puede valer para intentar elegir la unidad donde va a ser ubicado. Si quiere cambiar de unidad puede pedir un traslado por motivos de

“acercamiento familiar”. Es decir, ser trasladado a una unidad que esté más cerca de donde viven sus familiares (sus padres o su esposa). Este pedido no siempre es concedido, pero tampoco es inusual. Puede suceder también que no sea trasladado a la unidad que solicitó, pero sí a otra más cercana de su familia respecto de la que estaba inicialmente. Los motivos que se esgrimen principalmente para no otorgar este beneficio están relacionados con que en ese momento está colmada la capacidad de la unidad solicitada.

También, si un interno quiere ser trasladado, puede recurrir a la violencia, agrediendo a otros internos, al personal o a sí mismo. En ese caso existe casi la seguridad de que va a ser trasladado (ya que no puede permanecer en el mismo lugar con los internos con que se peleó), aunque su destino será más incierto y su situación más desventajosa, además del daño físico que pueda recibir en la pelea o en su represión por parte del personal. Los traslados, a su vez, son utilizados por la institución como una forma de castigo. En los móviles de traslados es donde ocurre la mayor cantidad de situaciones de violencia entre los internos, ya que, en términos del personal, “son tierra de nadie”. Esto también ocurre en las unidades, pero es más frecuente en los traslados, donde los controles son mucho más laxos, e incluso pueden disminuir adrede para permitir a que ciertos internos agredan a otros.

Además, quien es trasladado con mucha frecuencia se encuentra en una situación de inestabilidad, con todas las desventajas que esto conlleva. Se le hace muy dificultoso establecer vínculos con otros internos que, como ya se mencionó, son importantes para subsistir.

Por otra parte, también los traslados son desventajosos para quienes tienen intención de mejorar su calificación en conducta, y así poder aspirar a alojarse en pabellones donde las condiciones sean un poco mejores. Como la calificación se actualiza cada tres meses, si alguien es trasladado en un período menor a ese lapso no puede actualizar su calificación. Con más razón si es trasladado por haber protagonizado algún hecho violento, implicando un descenso en la nota.

Por eso, si bien los internos cuentan con diferentes recursos para intentar un traslado o cambio de pabellón, por lo general no les resulta conveniente hacer un uso muy recurrente de ellos. Cuando se llega al uso de la violencia, lo suelen utilizar quienes se encuentran en una situación muy difícil y les resulta imperioso salir lo antes posible del pabellón o de la unidad. Por lo general son casos donde su vida o su

integridad física se encuentran seriamente amenazadas. En esos casos, el alto riesgo de seguir en el pabellón supera a las desventajas que conlleva un traslado.

Por otra parte, cuando un interno es aceptado e ingresa, las negociaciones con sus nuevos compañeros continúan, sobre todo respecto de las condiciones con las que ingresa, especialmente no era conocido por el resto. Los integrantes del pabellón le comentan “cómo son las reglas” relacionadas, sobre todo, con cuestiones de convivencia que incluyen distribución de tareas y de recursos. Si quien ingresa no está de acuerdo, es conminado a irse. No obstante, en la práctica, no sucede exactamente de esta manera. Lo que es más probable que pase es que luego de algún tiempo de convivencia los integrantes del pabellón no estén de acuerdo con su conducta y le vuelvan a enunciar las reglas. Puede suceder incluso que alguien sea “echado” de su pabellón sin recurrir a la violencia física, si no se resiste. En este caso el interno suele quedar deambulando por los pasillos hasta que su situación se resuelva (que le permitan ingresar nuevamente o que los oficiales lo cambien de pabellón). En este caso, el mecanismo de negociación con las autoridades penitenciarias funciona de la misma manera: se negocia la expulsión del interno a cambio de no agredirlo y generar un potencial problema judicial para el personal.

También el recién llegado, si es ubicado dentro de las jerarquías más bajas dentro de los internos, puede ser aceptado pero forzado a hacer cosas con las que no está de acuerdo: realizar las tareas domésticas para todo el pabellón, ser desposeído de alguna de sus pertenencias, obligado a ingresar recursos a través de sus visitas, o ser víctima de vejaciones sexuales. De este modo, así como la amenaza del uso de la fuerza es utilizada por los integrantes de un pabellón para negociar con el personal, éste a su vez puede usar de manera extorsiva la amenaza de ubicar a un interno en un lugar donde corre serios riesgos de ser victimizado (lo que se denomina “entregar” o “mandar a morir” a un interno).

Ahora bien, aunque los internos tienen una influencia importante en la decisión acerca de dónde se va a ubicar a un preso, los argumentos no pueden ser siempre arbitrarios. Si hay argumentos que el personal considera válidos (como antecedentes de peleas), acepta su pedido. Pero los miembros de un pabellón no pueden rechazar siempre a todos los potenciales ingresantes. El personal siempre tiene, como un recurso superior, la posibilidad de “romper el pabellón”. Es decir, separar a todos sus miembros, o por lo menos a los principales referentes, y distribuirlos por otros pabellones o

unidades. Entonces, si los limpiezas pretenden conservar su poder dentro del pabellón, también tienen que ceder algo de su parte en esta relación de negociación.

Las formas burocráticas

Monjardet contrasta el funcionamiento de una organización tal como es representada en su manera clásica, con el de la policía. La primera es de carácter piramidal y las iniciativas y orientaciones generales son decididas en la cúpula, y se transmiten hacia abajo a través de órdenes. La policía, en cambio, funciona mediante una combinación entre esta forma y su manera inversa: muchas de las iniciativas importantes surgen de los eslabones más bajos de la jerarquía y son producto de decisiones tomadas en el terreno.

En la elaboración de las normas, cuando el flujo es de arriba hacia abajo, los eslabones intermedios traducen las directivas generales de los superiores, en órdenes y tareas concretas. Cuando el flujo es inverso, se registra lo que ocurre en la práctica concreta, de modo que encuadre dentro de las directivas generales. En términos del autor, este tipo de organización jerárquica, prescribe, cuando funciona de arriba hacia abajo, pero a la vez justifica, cuando funciona de abajo hacia arriba (2010: 106). Por ejemplo, los formularios estandarizados en los que se debe registrar la actividad del personal, no expresan lo que efectivamente se hace, sino que se completan de modo tal, que la información se encuentre ajustada a las normativas, aunque difieran de lo que efectivamente se hizo. Es decir, el registro de las actividades concretas se adapta a las exigencias de los formularios.

En el SPB podemos encontrar numerosos ejemplos de estas prácticas. En una ocasión, delante del jefe del penal, y en su oficina, cometí el error de preguntarle a una integrante del EP a qué hora se retiraba. Conociendo el horario en que lo hacía habitualmente, sugerí que se iba a ese horario, preguntando, -¿te vas a las 12, no?-. Eso era más de dos horas previas a su horario formal de salida, cosa que yo desconocía. Me respondió que siempre se retiraba a la misma hora, a las 14:30.

El personal EP registra su horario ingreso y egreso del lugar de trabajo, para que encuadre dentro de las exigencias de la institución, pero siempre trabaja menos horas. El personal EG, debe participar periódicamente de “academias”. Se trata de cursos de capacitación breves sobre algún aspecto específico del trabajo en la cárcel, que rara vez

se realizan, pero en el formulario correspondiente todos asientan su participación. Al personal subalterno, participar le implicaría permanecer en el trabajo durante horas adicionales. Al jefe del área, su organización le implicaría un mayor trabajo, además del riesgo de que lo que se diga en la academia no corresponda con el modo en el que se están haciendo las cosas. A todos les resulta conveniente que la actividad no se realice. Sin embargo, se deja constancia de que se realizó, porque así lo requiere la institución. Según las actas, para la institución estas actividades sí se realizaron. Procedimientos similares suceden cuando un miembro de la organización comete un ilícito y es descubierto, y se registran los hechos de modo tal que se pueda encubrirlo. Es decir, que encuadren dentro de un marco legal.

Podríamos interpretar estas prácticas en términos de engaño, pero lo que es más importante es que según la lógica burocrática, algo existió si quedó constancia de ello en actas, independientemente de si se realizó o no. Estas prácticas no son exclusivas de las fuerzas de seguridad, sino que son propias del funcionamiento de todas las organizaciones. Tal vez una característica distintiva del Servicio Penitenciario sea que las iniciativas “desde abajo” no provienen solamente del personal subalterno, sino también de los propios internos e incluso de otras instituciones, tal como Brardinelli y Algranti (2013) lo demuestran para el caso de los pabellones evangélicos.

Siguiendo esta lógica “de abajo hacia arriba”, en el caso de las jerarquías entre los internos, y específicamente en lo que respecta a la ubicación de los recién llegados, se van construyendo formalismos que vienen a reconocer algunos modos de organización y de poder de decisión entre los internos.

En primer lugar, la figura del limpieza, que está reconocida por la institución a tal punto que se le otorga un carnet de “trabajador”. Tiene por reglamento una porción de tiempo y un espacio determinados para que ejerza sus supuestas funciones, aunque en la práctica haga otra cosa. El limpieza, además, es para la institución, un interlocutor válido.

Otra forma burocrática que reconoce la actividad del limpieza, específicamente en lo que concierne al ingreso de un interno a su pabellón, es un acta que es firmada por las autoridades del área penal, por el limpieza y por el propio ingresante. En ella se deja constancia de que el procedimiento se hizo con la conformidad de todas las partes. Según los agentes, este mecanismo formal los exime en parte, de la responsabilidad, si luego se producen hechos de violencia dentro del pabellón.

Como examiné en el capítulo anterior, en sus actividades cotidianas los miembros del personal recurren a la “cintura” para desenvolverse en situaciones donde tienen que mediar. La formalización de prácticas que surgen de la negociación con los internos es un modo de institucionalización de la cintura. En la negociación y delegación de parte del poder a los limpiezas, la institución pretende eludir parte de la responsabilidad en el caso de que se generen conflictos. La institución ya no utiliza de manera exclusiva la autoridad y la fuerza física como forma de mediar y de regular conflictos entre los internos, sino que también negocia y delega. En algunos casos, -tal como sucede, según Clastres (1978) con los jefes de las tribus guaraní, que carecen de autoridad-, cuando no usa la fuerza o su amenaza, la institución aparece como mediadora. Y para ejercer su rol mediador, utiliza la cintura.

Ahora bien: ¿de qué clase de legitimidad goza el limpieza para convertirse en un interlocutor válido para la institución, de modo que a veces hay que responderle a él? Su posición respecto de la ley o de los reglamentos resulta, ambigua. No se trata de una figura ilegal, por lo menos tal como está encuadrada burocráticamente, pero a su vez está habilitada informalmente para realizar una larga serie de actividades que sí lo son.

No se trata tampoco de una figura que no es legal pero que goza de legitimidad. Tal puede ser el caso, por ejemplo, de las peleas “por el honor” que se realizan entre los internos o entre personal e internos (Míguez, 2008). Suceden cuando dos internos, o un interno y un agente, convienen de común acuerdo en realizar alguna pelea para dirimir algún problema personal pendiente. Estas prácticas están fuertemente codificadas y reglamentadas informalmente, porque son pactadas, se evita la intervención de terceros y muchas veces hay algún límite pautado para el uso de la fuerza. Por eso son consideradas legítimas. Pero claramente están al margen de la reglamentación formal.

En cambio, la figura del limpieza no está al margen de la ley o los reglamentos. Tampoco lo están sus facultades para decidir sobre la recepción o no de un recién llegado. Pero, tal como sucede con las formas burocráticas, su actividad y su figura están encuadradas de una forma diferente a lo que realmente sucede. Aquí, una vez más, se advierte que no se trata de un desvío de la norma. En estas condiciones, no existe la posibilidad de que las actividades reales del limpieza se ajusten a las normas. Si así sucediera, su función dejaría de tener sentido. En cambio, los aspectos legales e ilegales de la figura del limpieza se imbrican mutuamente. El limpieza no puede existir sin ambos aspectos funcionando de manera simultánea: la realización de actividades

ilegales funcionando bajo el amparo de una figura legal pero ambigua, ya que se supone que el ejercicio del poder debe ser un atributo exclusivo de la institución.

Indicio de esta ambigüedad es la figura de “trabajador”, con la que es formalizado su rol, que sugiere que esta persona realiza tareas laborales, y no que ejerce el poder entre sus compañeros de pabellón. Aquí tenemos un ejemplo claro de lo que plantea Monjardet. Iniciativas que surgen “desde abajo” son formalizadas y reconocidas, pero no dando cuenta de lo que efectivamente sucede, sino de modo tal que pueda encuadrar dentro de las normativas generales.

Así, el ejemplo de la ubicación de un interno en un pabellón y el análisis de la figura del limpieza, clave para estas y otras decisiones que se deban tomar al interior del penal, demuestra, una vez más, que en lo que respecta a la relación con los internos, la relación con las reglas es ambigua. De este modo, entenderlas simplemente en términos de acatamiento o desvío no nos permitiría comprender la complejidad de la cuestión. Cuando las instituciones mismas funcionan de una manera ambigua respecto de lo que es ajustado a las reglas y lo que no lo es, pensar en términos de desvío no resulta lo más adecuado.

El otro punto importante de la teorización de Monjardet es que las iniciativas que surgen desde abajo son principalmente producto de decisiones que se toman en el terreno para resolver cuestiones prácticas con las que, en este caso, están más familiarizados el personal subalterno y los internos, que los superiores.

Para la resolución de problemas de orden práctico, hemos venido analizando dos elementos importantes que aquí es necesario retomar: la experiencia y las redes personales. Cuando se resuelven problemas desde el punto de vista práctico, los resultados pueden ser un poco más diversos que cuando se siguen las reglas formales. No obstante no resultan del todo imprevisibles. Se ajustan, por lo general, a modos informales, más o menos consensuados y sedimentados en una tradición. Lo que aporta la experiencia es justamente la posibilidad de conocer esos modos informales, los criterios que los demás miembros consideran que son legítimos de adoptar, allí donde no llega el alcance de las reglas formales. Como lo expresa Bover, refiriéndose al criterio policial: “el criterio de estos jefes se incorpora a partir del conocimiento mutuo y la experiencia. Es la valorización de la misma la que permite ‘hacer carrera’ de acuerdo con saberes hacer específicos adquiridos a lo largo del tiempo en la institución” (2013: 336).

Una parte importante de ese saber constituido a través de la experiencia, es el que surge del conocimiento y la construcción de redes personales. Tanto para generar las propias redes, como para conocer las de los demás. A lo largo de este capítulo, hemos visto también cómo –así como cuando yo mismo estaba haciendo las gestiones para poder hacer trabajo de campo en este lugar- las formas burocráticas, y el conocimiento personalizado o producto de la experiencia, también se imbrican mutuamente. Aquí también existen formas (las calificaciones, los legajos) que permiten legitimar las actividades del personal, pero que son llenadas tomando como fuente, el conocimiento personal que se tenga del asunto. En este punto se diferencian las actividades del personal EP con las del EG, ya que los primeros se ajustan un poco más a las formas burocráticas. Pero esto no sucede porque los EP tengan más apego a las formas, como puede evidenciarse tomando en cuenta su manejo de los horarios. En el caso puntual de las calificaciones e informes de los internos, sucede porque –a diferencia de los EG, sobre todo los del penal- están muy poco tiempo en contacto con ellos, entonces carecen, en este punto, de un conocimiento personal y particularizado. El personal del penal, en cambio, no desconoce las reglas –conocerlas es indispensable para poder luego ajustar a ellas el registro de lo que se hace- pero toman sus decisiones referenciándose en su experiencia de trabajo diario.

Este conocimiento del terreno es fundamental para poder realizar las negociaciones correspondientes con los internos, y que lleguen a buen término. Para este tipo de actividades, el conocimiento de carácter más abstracto relacionado con perfiles socio o psicológicos, no resulta suficiente.

Conclusiones: negociación y crisis de autoridad

Mientras que el estado (a través de sus funcionarios, los penitenciarios) va delegando en los establecimientos carcelarios, parte del monopolio legítimo del uso de la fuerza física, se ven afectadas las formas de autoridad, entendida ésta como la posibilidad de obtener obediencia (Weber, 1996), que los penitenciarios tienen o deberían tener sobre los internos. Del mismo modo que, al calor de otros procesos, en la Escuela de Cadetes va perdiendo efectividad una autoridad sustentada en la jerarquía que tiene el funcionario, y, en su lugar, va ganando terreno una autoridad basada en la capacidad de gestión y negociación. Lo cual supone una mayor capacidad para adaptar las reglas a

cada circunstancia o relación de fuerzas particulares. De este modo, dentro de las nuevas virtudes que deben tener los agentes, una es saber, por ejemplo, cuándo y con quién es conveniente ser estricto en la aplicación de las reglas y en qué y con quiénes casos no.

La generalización de las relaciones de negociación y complicidad entre personal e internos, deterioran las relaciones de autoridad, especialmente la autoridad jerárquica. Cuando el subordinado tiene una cuota de poder, la distancia entre los eslabones jerárquicos se hace más difusa. Esto no significa que una forma de autoridad –la que se ejerce entre superior y subordinado- desaparezca y sea completamente reemplazada por la otra –la que se genera en torno del poder de negociación. Así como, inversamente, cuando predomina una autoridad sustentada en el cargo burocrático que se detenta, no deja de haber negociación y manipulación de las reglas. Sino que me refiero a un predominio de una forma sobre la otra.

En el capítulo siguiente, a través del análisis de la noción de “respeto”, utilizada por los suboficiales, desarrollaremos con mayor profundidad la relación entre estos elementos. Por un lado, cómo en su trato cotidiano con los internos, el personal se desenvuelve utilizando alternativamente la autoridad, la negociación o la violencia. En este juego, veremos también como a través de su uso se pretenden soslayar o reinstaurar las relaciones jerárquicas.

Capítulo 6. La noción de respeto: negociación, autoridad y violencia en la construcción de jerarquías y jerarquizaciones

Tal como sucede cuando hay que incorporar a un interno recién llegado en un pabellón, muchas de las reglas relacionadas con la gestión del orden carcelario, se negocian entre el personal y los internos. En parte porque el personal tiene mayores limitaciones para el uso de sanciones directas y sobre todo para el abuso de la fuerza, y en parte debido a cambios en la composición de la población carcelaria, en la actualidad el orden en las cárceles bonaerenses se gestiona a través de un sistema de reciprocidades, que incluye sanciones, negociaciones y complicidades.

Como resultado, y a la vez reforzando estas relaciones, entre personal e internos se generan diversas formas de sociabilidad, además de la que se construye a través de una autoridad de tipo jerárquica, y de relaciones de superioridad y subordinación, donde unos simplemente dan las órdenes, y los otros obedecen. Tampoco estas relaciones se construyen exclusivamente, en términos de alteridad y antagonismo.

Por otra parte, en el mundo carcelario existen, al igual que en toda organización, jerarquizaciones informales alternativas, a través de las cuales se generan clasificaciones de las personas en términos de superioridad y subordinación, diferentes a las que propone formalmente la organización.

En la Escuela de Cadetes, quienes tenían mayores dificultades para ser obedecidos eran los cabos, es decir, quienes se encontraban en una posición más cercana a sus subordinados. Del mismo modo, en las unidades penitenciarias quienes tenían mayores dificultades eran los suboficiales. Frecuentemente, el personal subalterno interpretaba algunos desafíos a su autoridad, en términos de respeto, o más exactamente, de una sensación de falta de respeto (la forma negativa con la que generalmente aparecía). El uso de estas nociones eran producto de una necesidad de restituir jerarquizaciones que refuercen la autoridad del personal.

Castigo, autoridad y obediencia

La relación de autoridad es pensada como una forma (no la única) de obtener obediencia. Como ya señalamos, algunos autores ubican las causas de la obediencia en

otro plano. Para Malinowski y Clastres, la obediencia, siempre a regañadientes, se produciría porque las personas se encuentran inmersas en relaciones de reciprocidad que los obligan a cumplir con lo que se espera de ellos, pero dejarán de hacerlo apenas tengan la oportunidad. Se trata de la obediencia a reglas que están socialmente estatuidas.

A través de la noción de autoridad se ilumina otra dimensión del problema, que es la relación entre superiores y subordinados. Las reglas que pasan al centro de la discusión son sobre todo aquellas que se traducen en términos de órdenes.

Existe una compleja relación entre autoridad, castigo y obediencia. Como veíamos en los capítulos anteriores, la autoridad de los cabos estaba sostenida en parte por un sistema sancionatorio que había dejado de tener vigencia. No obstante, no había una relación necesaria entre posibilidades de sancionar y probabilidades de obtener obediencia. Los oficiales instructores eran obedecidos, por más que tuvieran menos posibilidades de sancionar que en años anteriores. Y, por otra parte, como veíamos en el caso de la relación entre distintas cadetes con la subdirectora –y tal como señala Clastres-, podía haber obediencia sin autoridad. Coelho, en su estudio sobre las cárceles del estado de Rio de Janeiro, lo señala con elocuencia, al referirse a las relaciones entre personal e internos:

Obviamente, la punición no resguarda la “moral” o la autoridad del guardia: como medida de fuerza tiene un innegable efecto disuasorio (sobre todo sobre los que cumplen penas cortas o están finalizando su pena), pero la cuestión de la autoridad y la “moral” se sitúa en otro plano: supone la posibilidad de obtener obediencia con base en juicios de legitimidad (1987: 86. De mi traducción).

La autoridad está estrictamente ligada a la legitimidad, y alude a formas de obediencia incuestionadas. Cuando hay solamente coerción, u obligaciones recíprocas, siempre hay resistencia. La noción de autoridad supone que no hay resistencia, porque quien emite las órdenes goza de legitimidad.

Esta característica distingue a la autoridad de la violencia, ya que si no hay resistencia, no es necesario el uso de la fuerza física para obtener obediencia. No obstante para Weber (1996) ambas están mutuamente implicadas, porque toda obediencia o todo sistema de dominación, tiene siempre un elemento coercitivo, porque descansa en la amenaza del uso de la fuerza. En cambio para otros autores como Kojeve (2005) y Arendt (1996), autoridad y violencia son mutuamente excluyentes. La violencia se desencadena justamente cuando se produce una crisis de autoridad. Cuando

ya no se obedece en función de la autoridad, quienes pretenden ser obedecidos recurren a la fuerza.

Ambas posturas de todos modos no son tan diferentes si consideramos también que violencia y uso de la fuerza no son lo mismo. Nos referimos a uso de la fuerza cuando se trata de una acción coercitiva considerada legítima, como por ejemplo la que desarrollan las fuerzas de seguridad siempre y cuando se desenvuelvan dentro de los límites de la ley (Garriga, 2012, 2013). En cambio, la violencia es vista como tal cuando no es considerada legítima (Garriga y Noel, 2010).

Arendt realiza una distinción adicional, que es la que diferencia autoridad, de persuasión mediante el uso de argumentos. Si para lograr obediencia es necesario argumentar, es porque la orden no es incuestionada, y por lo tanto no surge de una relación de autoridad. La persuasión, además, coloca a las partes intervinientes en una situación de igualdad. Prevalece quien argumenta mejor.

No obstante, los límites pueden ser difusos, porque el uso por parte de un superior, de un estilo de mando donde ofrezca explicaciones a sus subordinados, puede resultar una forma eficaz de construir autoridad. Monjardet (2010) identifica dos formas diferentes dentro de la policía francesa. Existe la autoridad que otorga un cargo jerárquico, y la autoridad basada en el saber profesional (de quien es capaz que explicar y argumentar, y sabe de qué está hablando). A los fines de este estudio, más que establecer límites definidos, lo importante es analizar cómo en el SPB todas estas formas se ponen en juego en las relaciones entre los miembros del personal y los internos.

Desde el punto de vista de la institución, existe una situación paradójica. Por un lado, las posibilidades de mantener el orden están asociadas con maximizar la vigilancia, aún cuando implique usar la fuerza por fuera de la ley. Por otro, poner algún límite a estos abusos conlleva dificultades para mantener el orden, que generan la proliferación de los abusos de la fuerza y de la violencia entre los internos. Esta, por supuesto, no es una contradicción necesaria, sino que así es vista por los propios actores.

Analizando los datos obtenidos y otras investigaciones recientes a la luz de estas distinciones, da la impresión de que en la relación entre personal e internos de las unidades penitenciarias, la autoridad del personal hacia los internos siempre tiene un carácter inestable, y que las formas de obtener obediencia oscilan principalmente entre las otras alternativas. Según Coelho, la preocupación principal del personal

penitenciario es obtener obediencia, y no le interesa distinguir entre medios más o menos legítimos de lograrlo. Y retomando la tesis de Míguez mencionada en el capítulo anterior, el paso del abuso de la fuerza a la negociación, como formas predominantes de obtener obediencia, excluye a la autoridad como elemento principal. La obediencia parece generarse, en diferentes combinaciones y gradientes, o por el uso de la fuerza o por la negociación. Esta última por un lado genera obligaciones recíprocas (sustentadas también en la amenaza mutua del uso de la fuerza), y por otro precisa también de una dosis de diálogo y de argumentación.

El otro punto importante es que la autoridad supone siempre una relación jerárquica. Para que haya autoridad, se tiene que identificar a quien la detenta, como un superior. Ahora bien, la relación de superioridad y subordinación, no siempre se sustenta en jerarquías formales. El reconocimiento de la autoridad no descansa necesariamente en la jerarquía organizacional, sino que también puede tener otras fuentes (atributos personales, tradición, características reconocidas como positivas, etc.). Por lo tanto, más allá de cómo se pueda conceptualizar la autoridad, y de definir los límites respecto de otras formas de generar obediencia, es preciso identificar cuáles son sus fuentes.

En tanto fuente de autoridad, el lugar jerárquico que se ocupa en la organización, compite con otras jerarquizaciones, algunas de ellas informales, que las relaciones de negociación vienen a reforzar. Quien detenta una alta jerarquía, generalmente estará en mejores condiciones de negociar, que el personal subalterno. Pero es por esa capacidad de negociar, y no por su autoridad jerárquica, que es obedecido. Por otra parte, a veces estos atributos no son coincidentes, y la situación se complejiza. Cuando no se obedece de manera incuestionada, sino que se negocian las condiciones de la obediencia, la autoridad se debilita.

Las limitaciones a los abusos de la fuerza, combinada con la necesidad de negociar, y la competencia entre varias escalas jerárquicas, hacen que el personal, sobre todo subalterno, considere que ya no se lo respeta, o que se le falta el respeto. Lo cual significa, en este caso, que consideran que los internos, y en algunos casos algunos miembros del personal, no respetan su lugar de superioridad jerárquica, de acuerdo a escalas formales e informales. El análisis de la noción de respeto, que realizaré a continuación, permitirá revelar con mayor detalle la relación entre estos dos procesos mencionados.

La noción de respeto

Da Matta (2002) analiza la expresión “¿Sabe con quién está hablando?” propia de la cultura brasileña, como un ritual que regula las interacciones cotidianas, destinado a remarcar y reforzar las jerarquías, sobre todo entre personas desconocidas que interactúan circunstancialmente. Sostiene que en Brasil está proclamada la igualdad ante la ley, pero existen mecanismos a través de los cuales se sostienen y remarcan las desigualdades. Las diferenciaciones jerárquicas conllevan una aplicación desigual de las reglas, otorgando excepciones y privilegios a quienes se encuentran en los estratos más altos. Compartiendo una misma mirada acerca de esta característica de la sociedad brasileña, Kant de Lima (1995) identifica una aplicación desigual de las reglas por parte de la policía de Rio de Janeiro, y se lo atribuye a una ética particular, que se va conformando en la experiencia de trabajo policial.

Dentro del mundo carcelario bonaerense, la noción de “respeto” (que es utilizada de manera mucho más amplia en toda la sociedad) funciona de manera similar, aunque con ciertas especificidades del caso. Una primera diferencia importante entre esta noción y el “¿Sabe con quién está hablando?”, es que en nuestro caso se trata de interacciones que no se realizan en la calle, sino dentro de una organización, que como tal, supone jerarquías, y funciona gracias a ellas. El recurso a la noción respeto entre los penitenciarios bonaerenses, es esgrimido por quienes están habilitados legalmente para detentar autoridad dentro del ámbito carcelario, y no, como en “¿Sabe con quién está hablando?” que es esgrimido más bien por quienes pretenden ser exceptuados en la aplicación de las reglas, apelando a jerarquías alternativas. Por ejemplo, cuando algún alto funcionario pretende ser exceptuado de la aplicación de una sanción, por la transgresión de una norma de tránsito. De manera inversa, entre penitenciarios e internos bonaerenses, se trata de reponer la autoridad y las jerarquías formales, allí donde se supone que debería haberlas y son puestas en cuestión. Es esgrimido por quienes tienen que hacer cumplir las reglas, y no por quienes tienen que seguirlas. En algunos casos se trata, entonces, de reponer las jerarquizaciones formales, y no las alternativas, como en el caso del “¿Sabe con quién está hablando?” En este aspecto, las situaciones que habilitan su uso, se asemejan a las del insulto moral, que analiza Cardoso de Oliveira (2004). En estos casos, lo que resulta problemático para los actores

es la ausencia de reconocimiento, la ausencia del don, y no tanto la generación de una situación desventajosa en términos utilitarios.

Sin embargo, ambos casos tienen en común que se trata de un valor que surge cuando se quieren restituir la autoridad y las jerarquías, y que en algunas circunstancias exige de una ritualización. Se pretende respeto de alguien que se encuentra en un lugar inferior dentro de una escala jerárquica. Por eso es posible analizarlo en estos mismos términos.

En el SPB, la noción de respeto era utilizada frecuentemente por el personal subalterno, y era uno de los conceptos que organizaban su experiencia. Respeto o falta de respeto, aludían a la corrección o no de ciertas acciones, y en ese sentido tenían una dimensión moral. Era una noción de uso frecuente, y si bien adquiriría diferentes sentidos, se podían identificar en ellos, asociaciones y significados recurrentes.

Dentro del personal del SPB, los términos “respeto” y “falta de respeto”, aparecían frecuentemente para referirse a las relaciones entre el personal y los internos, de los miembros del personal entre sí, y a veces también, de los internos entre sí. El término era mucho más utilizado por los suboficiales. En el caso de los oficiales, era menos usado y, como desarrollaré más adelante, con un sentido más específico. El término fue mencionado reiteradamente cuando estuve dictando los cursos para suboficiales, en muchas de las intervenciones de los alumnos. Los suboficiales, que se encontraban en las jerarquías inferiores, hacían un uso más frecuente del término, aunque ese uso no estaba distribuido de manera pareja en este estrato del personal. Como vimos en el Capítulo 4, los distintos puestos de trabajo se encuentran jerarquizados y el personal que detenta una misma jerarquía institucional está distribuido en áreas que son consideradas de diferente jerarquía, reproduciendo desigualdades sociales previas al ingreso a la institución. (Por ejemplo, no es lo mismo trabajar en la vigilancia exterior de una unidad, que en la vigilancia exterior de la jefatura, por más que el cargo sea el mismo.) La noción de respeto también expresa esas diferencias. Tengo muy pocos registros de que el término haya sido usado, incluso entre los suboficiales, por quienes trabajaban en áreas que pertenecen a la cúpula de la institución, en lugares como la jefatura del servicio, o en ámbitos ministeriales. Lo usaban principalmente quienes trabajaban dentro de las unidades penitenciarias. Como ya hemos visto, generalmente eran quienes tenían menor nivel de estudios y menor capital social dentro de la institución, respecto de quienes trabajaban en otras

dependencias. Es decir que el uso del término también revela y evidencia jerarquías informales dentro de la institución.

El respeto para los oficiales

“Respetar” es por lo general, en el lenguaje coloquial, utilizado como verbo transitivo. Se respeta algo o a alguien. Implica una relación: un sujeto que es el que respeta o no respeta; y un objeto de ese respeto que puede ser una persona o cosa (por ejemplo una regla). El emisor puede presentarse como sujeto u objeto de respeto o de falta de respeto (si es o no es respetado, o si respeta o no respeta a alguien). Pero también, en algunas ocasiones, más que una acción es algo que se posee, una cualidad inherente al ser. En estos casos no necesita de un objeto, sino que usado en un mayor nivel de abstracción (refiriéndose no a una acción concreta sino a una generalidad), se trata solamente de “tener respeto” o de “ser respetuoso” o “irrespetuoso” o que “te tengan respeto” a secas.

En las conversaciones que tuve oportunidad de compartir, cuando los oficiales se referían al respeto, no lo hacían en términos que involucraran a su persona. O se trataba del respeto hacia algo, o del respeto que otras (terceras) personas se tenían o se debían tener entre sí.

Un uso del término entre los oficiales, era para referirse a las relaciones entre los internos. Me comentaban, por ejemplo, que “antes” “se respetaba” a los presos “viejos”. Con “viejo” a veces se aludía a la antigüedad de la persona dentro del sistema penitenciario, y otras veces a la edad. De acuerdo al discurso de algunos oficiales, los internos nuevos son más jóvenes (su promedio de edad es menor) y tienen menos respeto por los presos viejos.

Pero por lo general, entre los oficiales, respetar era respetar algo. En referencia al personal como sujeto de respeto, se hablaba frecuentemente de “respetar las jerarquías”. Esto podía significar: no desobedecer o contradecir a un superior, o no realizar algún “salto” en la cadena jerárquica. Es decir, no dirigirse a un superior que está varios eslabones más arriba, en lugar de hacerlo con un superior inmediato para presentar un reclamo o inquietud. También tengo registro de “respetar el uniforme” (comportarse de manera acorde a las exigencias de la institución cuando se está portando el uniforme), o de “respeto por los derechos humanos” del interno (no violar los derechos humanos del interno). Cuando se aludía a las relaciones entre los internos,

en algunas conversaciones me han hablado de “no se respeta la vida” y “respetar el horario de visitas”. Estas alusiones también hacían referencia a relaciones entre personas, pero de manera indirecta. El respeto o el no respeto en estos casos, no es dirigido directamente hacia la persona, sino hacia ciertas normas o valores que se usan como referencia para el trato con las personas. Se habla, por ejemplo, de que no se respeta la vida, y no de que no se respetó a X, poniendo en riesgo su vida. Se trata de una abstracción donde se separa a la persona, del cargo que ocupa, que es lo que merecería respeto.

Cuando con respeto, se aludía a las jerarquías o a seguir una norma o un conjunto de normas determinadas, la forma opuesta era la negación: no respetar. Cuando se hacía alusión a la relación entre personas, lo contrario era la “falta de respeto”. O en términos más generales, se decía que “se perdió el respeto”. Con este último término, los oficiales se solían referir a relaciones entre los internos. Los suboficiales también, a veces, usaban el término de la manera descripta. Pero por lo general lo hacían en otro sentido, que es el que se desarrollará a continuación.

El respeto para los suboficiales

Entre los suboficiales, este término se aplicaba para caracterizar ciertos aspectos de la relación entre personal e internos, y a la relación entre los miembros del personal. Y, como mencionaba anteriormente, quien lo enuncia puede ser sujeto u objeto de respeto o de falta de respeto. Esquemáticamente, puede tratarse de: 1) el respeto (o no) de los internos hacia el personal (que constituían las alusiones más frecuentes); 2) el respeto del personal hacia los internos; 3) el respeto de los miembros del personal entre sí. En este último caso, siempre las alusiones ponían al enunciante como objeto de respeto o falta de respeto de otros hacia su persona. Es decir, siempre presentándose a sí mismos como objetos de un trato respetuoso o irrespetuoso.

En la mayoría de los casos, las enunciaciones hacían referencia a un tiempo pretérito y no precisado con alguna fecha o hito, donde “había respeto”. Se realizaba una comparación con un “ahora” donde “se perdió el respeto”.

Viejos, jóvenes y códigos

De manera muy generalizada, el personal EG identificaba la falta de respeto con la juventud. En lo que refiere al trato de los internos hacia el personal, un conjunto de enunciaci3nes tena que ver con los motivos generales por los que se perdi3 el respeto. Una de las cuestiones m3s mencionadas, era que disminuy3 la edad promedio de la poblaci3n carcelaria. “Ahora” la poblaci3n carcelaria es m3s joven, y se trata de una juventud que est3 caracterizada como carente de c3digos. Ahora, a diferencia de antes, los presos, que son m3s j3venes, “no tienen c3digos”. Es decir que tener respeto es consecuencia de tener c3digos, caracterstica de la cual los j3venes no son portadores.

La alusi3n a los j3venes estaba siempre relacionada con la falta de c3digos. De acuerdo a estas caracterizaciones, los presos j3venes no solamente no respetaban al personal, sino que tampoco se respetaban entre s3: “se matan por un par de zapatillas”, era una f3rmula recurrente para ilustrar su actitud.

Por otra parte, se consideraba que, a diferencia de los j3venes, los presos viejos s3 tenan c3digos. Podan ser los que presos de mayor edad; pero tambi3n los presos de antes. Cuando se marcaban esas diferencias entre j3venes y viejos, se hac3a referencia a un aumento de la violencia entre los presos, como est3 ilustrado en el ejemplo de las zapatillas. Pero, en el fondo, lo que estaba en cuesti3n, eran diferentes formas de autoridad entre los mismos internos. Y lo que diferenciaba a j3venes y viejos, eran distintas formas de ejercer la violencia, que el personal a veces no identificaba como tal.

Cuando se brindaban ejemplos de presos viejos que eran respetados, con respeto se hac3a referencia a que ese preso tena autoridad dentro del pabell3n donde se encontraba. Por lo general, el preso m3s antiguo era quien mandaba dentro del pabell3n, contando con cierta connivencia de parte del personal. Aunque no hay informaci3n precisa al respecto, los testimonios recogidos en diferentes estudios son bastante coincidentes, y las representaciones acerca de cu3l era el poder y la autoridad de los presos viejos, son casi id3nticas:

...preguntando sobre la homosexualidad en las c3rceles a uno de los guardias, 3ste expuso en un momento que los homosexuales y los j3venes reci3n llegados eran objeto de disputa entre los internos: *‘cuando viene uno nuevo, jovencito, todos lo quieren tener y ah3 se arma el despelote, vienen las peleas por el nuevo’*. Nos llam3 la atenci3n que colocara en la misma categor3a a los homosexuales confesos y a los j3venes reci3n ingresados; nuestra confusi3n fue aclarada inmediata y socarronamente: *‘y si no es marica, cuando llega [al presidio] lo hacen marica’*. Claro que esta respuesta generaba

una duda inmediata: ¿cómo tenían lugar las violaciones (y también las peleas o los homicidios) en los pabellones de máxima seguridad donde la movilidad está sumamente restringida y vigilada? Después de varias respuestas ambiguas y poco claras el entrevistado admitió entre dientes: *‘si te lo pide uno pesado, se lo tenés que entregar’* (Míguez, 2008; 158).

Un día veo que llevan a un pibito rubiecito, lindo, jovencito, y veo que, viste, veo algo raro, aunque no entendí qué. Entonces voy a un vigilante, [...] y le pregunto: ‘¿qué pasó?’ Y me dice: ‘¿no lo viste?’. ‘Sí’. Le digo que lo vi, que el tipo éste, el preso viejo, lo pidió. [...] ‘Sí’, me dice, ‘lo compró para tenerlo de mujer’” (Brardinelli y Algranti, 2013: 48-48. Entrevista a un suboficial).

Entre los testimonios que pude recoger personalmente, un oficial me ofrecía una representación muy similar, explicándome también cómo esta forma de poder entre los internos, llegó a su fin: me contaba sobre un preso de mucha reputación, que tenía un gran porte físico y era muy respetado, pero solía aprovecharse del resto (me hace con la mano un gesto que alude a las relaciones sexuales), “...hasta que un día lo agarraron entre veinte”.

Tanto los estudios recientes como los testimonios de algunos de mis informantes, coinciden en que hubo algunos cambios en la organización de la población carcelaria. Míguez (2007, 2008) analiza un proceso que desencadenó en el motín de Sierra Chica, en 1996. Un grupo de internos más organizados, cuya organización se extendía a varias unidades penitenciarias bonaerenses, victimizaba al resto. Hasta que se produjo una rebelión general, y el nuevo orden que surgió de este proceso, no estuvo signado por una disminución de la violencia, sino por su generalización. Entre los internos, las posibilidades de victimizar a otro, quedaron al alcance de todo el mundo, y no solamente de los más poderosos.

Anteriormente, algunos internos de mayor edad y trayectoria carcelaria, que provenían del crimen organizado, por haber generado ciertas redes de complicidad con el personal, podían dominar al resto. Producto de ciertos cambios, los más jóvenes comenzaron a cuestionar la autoridad de esos internos antiguos, y a hacer valer la superioridad numérica. Eso hace que las “ranchadas” (agrupaciones de internos) y las relaciones de autoridad entre los mismos presos, sean más inestables.

A pesar de que se refieren a situaciones diferentes, tanto el análisis de Míguez como el testimonio de mi informante, parecen indicar que los cambios no están tan relacionados con un aumento o disminución de la violencia entre los internos, sino con un cambio en sus formas.

Sin embargo, la nueva situación era interpretada por el personal, como un aumento de la violencia, producto de una supuesta falta de códigos de este nuevo tipo de internos, más jóvenes. Pero es interesante también, que los suboficiales con cierta antigüedad tenían el mismo concepto de los jóvenes miembros del personal, tanto de los oficiales como de los suboficiales. Por lo general, hacían referencia a que ni los suboficiales ni los oficiales jóvenes, los respetaban. Es decir que la falta de respeto estaba asociada principalmente con la juventud, más que con una característica distintiva de los internos.

Cuando se trataba de los subordinados, por lo general se hacía referencia a que “se perdió” el respeto. Es decir, que consideraban que antes había respeto. Ese antes, si bien era indefinido, solía ser identificado como el momento en que los enunciantes ingresaron a la institución. Esto significa, entonces, que antes había respeto porque ellos –ubicados en ese momento en el lugar más bajo de la jerarquía- eran respetuosos. Luego, el respeto se perdió porque la gente que ingresó posteriormente no lo era.

Cuando aludía a los superiores, también se hacía referencia a los oficiales nuevos y jóvenes. Comentaban que cuando ingresaba un oficial nuevo a cargo de una sección, no sabía -por su condición de novato- cómo se tenía que realizar el trabajo. Los que sabían eran los que tenían cierta antigüedad en el puesto –es decir, experiencia-, que serían los suboficiales que ya venían trabajando en el área. Por más que tuvieran un lugar subordinado en la escala jerárquica, aducían tener más conocimiento que el oficial nuevo. El oficial que faltaba el respeto, era aquél que quería imponer su modo de hacer las cosas, no respetando el conocimiento, fruto de la antigüedad, que tenían los que ya venían trabajando en la sección.

Sin embargo cuando se trataba del personal superior con más antigüedad y jerarquía, se referían a ellos no en términos de falta de respeto, sino en términos de que el jefe “escucha” o “no escucha”. Esto sugiere que el respeto sería algo que una persona se merece por tener antigüedad en su cargo (y en ese sentido pretender tener la autoridad que le da la “experiencia”), o por tener más edad. Y refuerza esta asociación de la falta de respeto con la juventud.

Al igual que en los comentarios que hacían referencia al trato con los internos, aquí también había una asociación entre juventud y trato irrespetuoso, donde ser joven también implicaba ser nuevo. Una actitud que si era desarrollada por un joven, era considerada como una falta de respeto, si era sostenida por alguien de mayor edad, era caracterizada en términos de escucha.

De la noción de respeto (o su falta) asociada a la juventud, se pueden extraer dos conclusiones. En primer lugar, aquí hay un primer indicio, a los que se sumarán los que se describirán en los siguientes apartados, de que en este ámbito la noción de respeto aparecía cuando se trataba de personas que se consideraban ubicadas en una jerarquía subordinada, y donde además se superponían jerarquizaciones que eran contradictorias entre sí. En este caso, por un lado, la jerarquía formal que ubicaba a los oficiales por encima de los suboficiales, y, por otro, la que ubicaba a los viejos o antiguos por encima de los jóvenes o nuevos, que es informal pero socialmente extendida. Entre un oficial joven y un suboficial viejo, entonces, se superponían jerarquizaciones contrapuestas. En segundo lugar, las jerarquizaciones alternativas que competían con las jerarquías organizacionales, en algunos casos trascendían las distinciones entre los distintos actores del ámbito carcelario, e incluso al ámbito carcelario mismo. La diferenciación entre jóvenes y viejos, asociada al respeto o a su falta, no distingue entre internos y miembros del personal. Todos los jóvenes eran caracterizados de manera similar.

Sensación de falta de elementos para lograr obediencia y respeto

En una de las clases que dicté en el mencionado curso en la Escuela de Suboficiales, los alumnos mencionaron varias veces que “los cambios” que se produjeron en la institución son negativos, y que se perdió el respeto tanto de los internos como de los subordinados.

También hubo menciones del tipo: “ahora todos los derechos están a favor del preso”, o “los derechos humanos están siempre a favor del preso”. Que el interno tenga “todos los derechos” de su lado, generaría que tome ventaja de su situación, faltando el respeto al personal. Sobre todo a quienes están más directamente involucrados en su vigilancia, como los encargados de pabellón.

La cuestión de los derechos del interno aparecía también frecuentemente en términos comparativos. Se mencionó reiteradamente que “el preso tiene más derechos que nosotros”. En algunas ocasiones, aludiendo a las condiciones materiales de vida de unos y otros. Frases tales como que los internos vivían mejor en la cárcel que en sus casas, o alusiones a la carga de trabajo que tiene el personal. Algunos se referían a pequeñas mejoras en las condiciones materiales de los presos: ahora pueden tener televisor y hacer llamadas telefónicas.

“El preso” era alguien que se encontraba en una condición subordinada, pero con quien era posible compararse, cosa que se hacía constantemente. Difícilmente ese tipo de comparaciones se realizaban respecto de los superiores, sino más bien, con alguien que era subordinado, pero respecto de quien esa diferencia jerárquica era considerada bajo amenaza. Por eso se realizaba con personas respecto de quienes había una diferencia jerárquica que no era tan grande como para que no se pudiera subvertir, al menos coyunturalmente.

Otros comentarios relacionados con lo anterior, que surgían de las clases, se referían a las herramientas formales con las que los suboficiales contaban (o no) para responder a un trato irrespetuoso por de parte del preso. Un alumno dijo que: “vos al preso le decís A, y te retan, y ellos te dicen A, B, C, D... y no pasa nada”. Enfatizando que no tenía elementos para responder las faltas de respeto por parte de los internos. Otro alumno comentó que: “le decís al preso que no haga algo, y te dice -¿y si lo hago qué?-, y te tenés que pegar la vuelta porque no podés hacer nada.”

Cuando hacían este tipo de comentarios, mencionaban también que debería haber más herramientas para poder sancionar a un preso. Más allá de sus apreciaciones, existía en el SPB, todo un estricto y variado sistema de sanciones formales a las desobediencias: separación del área de convivencia, imposibilidad de recibir visitas, traslados, registro de sanciones en el legajo, que luego retrasan los beneficios judiciales o el pase a pabellones mejores. De manera elusiva, los suboficiales se referían a una cuestión más puntual: “ahora no se les puede pegar”. Aunque sólo en un par de ocasiones fue mencionado explícitamente que: “antes por lo menos le podías pegar”. Por supuesto que los abusos de la fuerza y las golpizas se encuentran en los establecimientos penitenciarios a la orden del día. Pero, efectivamente, los nuevos controles han puesto algún límite a estos abusos de la fuerza, que el personal percibe, y algunos interpretan como una limitación a sus posibilidades de lograr obediencia y respeto. Esto tampoco es exclusivo del SPB y abarca, por lo menos, a otras fuerzas de seguridad. Según Monjardet (2010), también en la policía el apego a la ley es visto muchas veces como un obstáculo para un accionar eficaz.

Cómo ganarse el respeto: autoridad, persuasión y violencia

Arendt (1996), en su ensayo sobre la autoridad, realiza una distinción entre autoridad, violencia y persuasión mediante el uso de argumentos, y los caracteriza como

mutuamente excluyentes. Para esta autora, la violencia surge cuando la autoridad y los argumentos (propios de la política) fracasan. En los establecimientos carcelarios, la violencia resulta generalizada y no aparece solamente cuando fracasan la autoridad y el diálogo. No obstante, esta distinción resulta muy fructífera para entender el aspecto de las relaciones entre personal e internos que involucra la noción de respeto, y los vínculos entre obediencia, autoridad y violencia.

Un conjunto de alusiones de los alumnos de mis clases hacía referencia al modo de hacerse respetar o a posibles estrategias para obtener respeto. En varias ocasiones los agentes mencionaron que “antes, los mismos limpiezas te hacían respetar”. Es decir que los limpiezas hacían que sus compañeros respeten al personal. Pero también, según los comentarios, solía ser el limpieza o algún interno de confianza quien advertía a algún miembro del personal que se estaba propasando en el trato: “...mire que le van a aplastar la gorra”, era la frase de advertencia más comúnmente usada. Algunos internos, entonces, no solamente imponían oportunamente a sus compañeros respeto hacia el personal, sino que también orientaban al personal acerca de cómo debía ser el trato adecuado hacia los internos.

Dentro de la unidad, en una ocasión pude ver a dos agentes conversando acerca de cómo ganarse el respeto. Un encargado de pabellón le comentó a un superior que había tenido una discusión con un interno, y ninguno de sus compañeros había intervenido. El oficial le respondió que él tampoco hubiera intervenido, porque “vos mismo te tenés que hacer respetar”. En este caso, el respeto es algo que se debía construir. Se debía negociar cotidianamente con los internos, y ser ganado personalmente. Un guardia no se podía ganar el respeto a través de otro, o de alguna regla general o externa.

El respeto relacionado con el “trato”, evidencia que, sobre todo en la relación entre el personal subalterno e internos, éste adquiriría ribetes personales. No se trataba de la aplicación impersonal de reglas, sino de modos de interactuar con las personas. En estos casos, el respeto hacia el personal estaba relacionado con la autoridad. O era una autoridad que se apoyaba a su vez en la autoridad de alguno de los internos, o debía ser construida en las situaciones de interacción, dejando por sentado qué es lo que se está dispuesto a negociar o no, a aceptar o no. En este sentido, el personal solía comentar que no había que ser “ni muy blando” de modo de decir todo que sí, ni extremadamente rígido, al punto de no escuchar ninguna de las demandas de los internos. Nuevamente, la cuestión de la justa aplicación de las reglas es algo que debe ser medido, regulado,

equilibrado, como quien ajusta los contrapesos en las antiguas balanzas mecánicas. Pero no hay una fórmula para conocer de antemano cuál es el punto de equilibrio. Dentro de este modo de ganarse el respeto frente a los internos, coexistían como fuentes de autoridad, los rasgos personales del agente, con la legitimidad que brindaba su cargo burocrático. Detentar un cargo no era una condición suficiente para tener autoridad: también era necesario ganársela en términos personales. Pero, inversamente, la autoridad no era exclusivamente un rasgo personal. Había un cargo y una jerarquía que la habilitaban.

En las clases que dicté, otros comentarios menos reiterados, hicieron referencia al “antes” y al “ahora”, también en este punto. Un alumno, contrariando la opinión más generalizada, mencionó que ahora los internos te faltan menos el respeto y hay menos agresiones, porque hay más “diálogo” con ellos. Podríamos decir, siguiendo a Arendt, que hay un mayor uso de la persuasión. Este suboficial, no es casual, trabajaba en “escuelas”. Se encargaba de organizar todo lo relacionado con la participación de los internos en las escuelas que hay en su unidad. Y su actividad estaba más relacionada con satisfacer ciertos derechos, que con el control y vigilancia.

Si, en el ejemplo anterior, el respeto debía ganarse con autoridad, en este caso se ganaría con reciprocidad en el trato: siendo a su vez respetuoso con los internos, dialogando. Otros mencionaron que no tenían problemas con los internos, porque los respetaban. Según los comentarios, en este diálogo con los internos, era fundamental no generar expectativas que no se pudieran cumplir. No prometer nada o decir que sí a demandas que no van a poder ser cumplidas. En el trato cotidiano, la situación de diálogo solía incluir una explicación acerca de las causas por las cuales no se podía satisfacer una demanda. Así, el diálogo incluiría a la explicación (de por qué deben seguirse ciertas reglas) y consecuentemente la persuasión; mientras que la autoridad no la requeriría, las reglas deben seguirse porque hay una autoridad que así lo determina, sin importar los motivos. Por supuesto, diálogo y autoridad no se excluyen totalmente, sino que se combinan en diferentes grados. Mencionábamos anteriormente que también se puede construir autoridad mediante una actitud dialoguista. Por otro lado, en algunos casos es la posición de autoridad la que habilita al diálogo y hace de quien la detenta, un interlocutor válido.

Otro conjunto de menciones similares, aludía a la relación en dirección inversa: el respeto del personal hacia los internos. La mayoría se fundamentaba en concepciones similares a las del conjunto anterior. Como ahora “está todo del lado del preso”,

conviene ser respetuoso para no tener problemas. Esto significa, para no ser agredido o para no tener problemas legales. La falta de respeto por parte del personal hacia el interno, generaría violencia. Como algunos miembros del personal interpretaban que estaban más limitados para responder a la violencia con más violencia, preferían “ser respetuosos”. En ese sentido, alguien mencionó que “se conversa” con el compañero que le falta el respeto a los presos, porque si no depone su actitud, después todos tienen problemas. Es decir, habría algún tipo de sanción informal, de parte de los compañeros, a la persona que le faltaba el respeto a los presos. Así, también los propios compañeros orientaban al suboficial acerca de cuál debía ser el trato adecuado con los internos. Quien hizo esta mención, trabajaba en la sección de vigilancia. A diferencia del agente que trabajaba en escuelas, en este caso el diálogo aparecía como segunda opción después del uso de la fuerza.

Pero, también, otros entendían la misma relación de manera contraria. Mencionaban que, como “no se les puede pegar a los presos”, había más faltas de respeto por parte de éstos. Aquí se suponía que el respeto se imponía a través del uso de la fuerza física.

Comparando estos últimos dos casos de personas que decían que preferían ser respetuosas con los internos, en el primero los motivos aludidos eran de carácter ético. Se trataba de una concepción más humanista, de una representación del otro como igual (“también son seres humanos”, solían mencionar). En el segundo caso, se trataba de un cálculo más utilitario: teniendo en cuenta la situación del momento, no era conveniente el abuso de la fuerza hacia los presos, porque había más riesgo de ser sancionado. Entonces era más conveniente dialogar.

De este modo, los suboficiales del SPB también encontraban que las formas de obtener obediencia o respeto por parte de los internos, podían incluir alternativamente la argumentación (el diálogo), la autoridad (implicaría una obediencia más espontánea y aceptada por parte del interno, que se ganaría de manera personal) y el uso de la fuerza física. Aunque, inversamente de lo que plantea Arendt, según los relatos del personal, aquí el uso de argumentos era esgrimido donde el uso de la fuerza le cedía su lugar. Cuando no había posibilidad de usar la fuerza, se recurría a los argumentos. Con la excepción de aquellos que mencionaban que todas las personas merecen respeto, y que respetando se generaban menos problemas.

Por último, también a contrapelo de la opinión generalizada, otro de los alumnos del curso, mencionó que antes había menos faltas de respeto, pero había más abusos de

la fuerza por parte del personal. También este alumno trabajaba en secciones destinadas al tratamiento (la cocina). Coincidió con las opiniones anteriores, en el supuesto de que habría una relación directamente proporcional entre uso de la fuerza física y respeto. La diferencia es que el resto, por lo general, no tendía a interpretar a aquellas situaciones como abusos, sino como formas legítimas de obtener respeto y obediencia.

“Ser” respetuoso: el lenguaje corporal como manifestación de respeto

Como señala Cardoso de Oliveira (2004), las relaciones de reciprocidad no solamente tienen una dimensión utilitaria –como la intención de obtener beneficios, generando obligaciones mutuas-, sino que también tienen una dimensión moral. Está relacionada con ciertos actos de deferencia que cada parte espera de la otra. Se trata de un reconocimiento al otro, a través de dramatizaciones y expresiones ostensibles.

Comentaba al inicio de este capítulo, que a veces no se trataba de faltar o no el respeto sino de *ser* respetuoso, aludiendo a la persona y no a sus acciones. Las principales manifestaciones de ese tipo de respeto, eran las que están acompañadas de cierto arreglo y lenguaje corporal. En este sentido, el respeto debía hacerse lo más expresivo posible. Los suboficiales me pudieron brindar muy pocos ejemplos concretos de lo que era “ser respetuoso” o de lo que era un trato respetuoso por parte del interno. Pero todos aludían más o menos a lo mismo, y en un sentido que en parte coincide pero en parte excede a lo comentado hasta ahora.

Comentaban, por ejemplo, que antes, ante la presencia de un agente, “el preso bajaba la cabeza” o dejaba pasar primero al agente (cosa que es extraña porque el agente debe ir siempre detrás del preso, para poder ver lo que hace). También fue mencionado como gesto respetuoso, cubrirse el torso ante la presencia de una autoridad, en el caso de estar con el torso desnudo dentro del pabellón. De acuerdo a lo que sugieren estos ejemplos, se demuestra o no que se es respetuoso mediante ciertos gestos ritualizados que expresan sumisión y obediencia. De acuerdo a esta acepción -de manera similar a lo que ocurría con los cadetes-, lo más importante no era estrictamente que el interno obedeciera o fuera obediente, sino que expresara o representara esa obediencia, mediante determinados gestos.

Había un conjunto de asociaciones de sentido común que relacionaban respeto con estilos corporales, y que en este caso también permitían distinguir entre jóvenes y viejos. De manera muy difundida, existía la observación de que los jóvenes en general y

los presos en particular, se vestían de manera similar y tenían un lenguaje corporal parecido. Se mencionaban cuestiones tales como el uso de gorras, aros y pelo largo, y la costumbre de no trabajar. Del hecho de que los presos y algunos jóvenes se vistieran de la misma manera, por lo general se deducía que los jóvenes querían imitar a los presos. En este caso se identificaría a una persona como alguien que pertenece o quiere pertenecer a la categoría de los presos o de los delincuentes, por su manera de vestirse y arreglar su cuerpo.

En una de las clases que dicté, una alumna, luego de decir que los presos no tenían códigos, hizo alusión a que la gente que vive en las “villas” recientemente urbanizadas que están al lado de la autopista, hacía lo mismo que los presos al dejar la ropa colgada en las ventanas. Es decir, caracterizaba a los presos de manera negativa, y la gente que se parecía a ellos (en este caso por el lugar donde cuelgan la ropa), por extensión también portaría estas mismas características. Este tipo de comentarios no fueron los más frecuentes, pero son interesantes para intentar comprender como funcionaban cierto tipo de asociaciones y razonamientos de sentido común, en este caso del personal penitenciario. Mediante un procedimiento de abstracción y tipificación (Schutz, 1995), los penitenciarios extrapolaban algunas características que consideraban que tenían algunas personas que conocían (los presos), a todas las demás personas que se vestían de la misma manera. Se consideraba irrespetuoso, por extensión, quien se vestía o arreglaba su cuerpo de la misma manera que quienes consideran que les faltaban el respeto.

En todas las culturas, los esquemas y técnicas corporales son objeto de juicios morales (Mauss, 1979) y por supuesto los miembros del SPB no eran la excepción. Emitían juicios en términos de buenas o malas maneras de vestirse o comportarse. En esto el pensamiento de los penitenciarios coincidía con estereotipos que circulan en sectores más amplios de la sociedad.

El sentido común entre lo abstracto y lo concreto

Cuando visitaba la Unidad, Ibáñez era un oficial que trabajaba en el penal como “encargado de turno”, un puesto que ocupan quienes detentan en las jerarquías más bajas entre los oficiales, y que consiste en coordinar a los encargados de pabellón. Había iniciado su carrera en el SPB como suboficial. En una de las conversaciones que

mantuve con él, me contaba sobre esta etapa, y sus primeras experiencias de interacción con los internos.

La primera vez que se acercó a una puerta [de un pabellón], le dijeron “hijo de puta, hijo de puta vigilante”, y otros improperios. En la siguiente puerta le pasó lo mismo. Y al principio *no entendía* por qué la agresión gratuita. Por qué lo agredían *a él que no les había hecho nada*. [...] Y eso fue lo que más lo marcó. Hasta que se dio cuenta que la agresión no era a él, sino al sistema, que ellos [los agentes] representan con el uniforme.

En el mismo sentido, otro suboficial me comentaba que no entiende por qué los internos lo agreden, si él no les falta el respeto. El personal interpretaba que los internos a veces les propinaban este trato agresivo, porque no tenían códigos. Lo cual era asociado, a su vez, con ciertos sectores de la sociedad, compartiendo una idea bastante extendida dentro del sentido común socialmente prevaleciente. Pero Ibáñez encontró una explicación, y a partir de ahí, comenzó a entender.

Cuando los miembros del personal encontraban una explicación a la falta de respeto, ésta no era atribuida a la falta de códigos. Uno de los suboficiales de la unidad me comentaba que él podía discernir cuando el interno “te falta el respeto porque lo están apretando”. Es decir cuando otro interno lo está obligando a hacerlo. Por ejemplo, cuando un preso manda a otro a pedir algo. También los oficiales solían hacer alusión a que el preso a veces se tornaba agresivo o insistente porque tenía algún problema con sus compañeros de pabellón.

Además, cuando la falta de respeto o la agresión tenían una explicación, estaba más relacionada con cuestiones relativas a la interacción cotidiana, que con procesos sociales generales. Las alusiones a la juventud y a la falta de códigos, aparecían por lo general asociadas a nociones más abstractas, como “la sociedad”. La falta de códigos frecuentemente se relacionaba con “cambios que se dan en toda la sociedad”, y con la idea muy general de que “hoy los jóvenes se quieren parecer a los presos”.

Por otra parte, a modo de hipótesis, considero que este proceso de abstracción que pudo realizar Ibáñez siendo suboficial (las agresiones ya no eran contra su persona, sino contra la institución que él representaba), para los oficiales era más fácil de realizar, tal vez porque no estaban tan asiduamente en contacto con los internos, por lo menos en comparación con los encargados de pabellón. Y, tal vez, porque tuvieron alguna formación al respecto cuando cursaron la escuela de cadetes, podían pensarse con más facilidad como funcionarios burocráticos que detentaban un cargo que es impersonal. En ese sentido, también eran impersonales las normas que tenían que hacer

cumplir. Por eso podían considerar las transgresiones y las agresiones, como actitudes contra las normas y no contra su persona.

Jerarquías y personas

Como se mencionó anteriormente, el personal subalterno no entendía el trato que le dispensaba el personal superior en términos de respeto, excepto cuando se trataba de un superior joven y nuevo en su cargo. Los miembros del personal superior, por su parte, no consideraban la desobediencia como una falta de respeto hacia su persona, sino hacia las reglas o hacia la jerarquía.

La noción de respeto involucraba a la persona, cuando los que participaban en la relación se encontraban en lugares jerárquicos cercanos, ya sea en escalas formales o informales, especialmente en situaciones donde había disputas por establecer quién detentaba la superioridad (si el oficial nuevo o el suboficial viejo, si el encargado de pabellón o el limpieza, etc.). A su vez, se utilizaba en dos tipos de situaciones. Por un lado, como un recurso esgrimido por el personal cuando consideraba que su autoridad se encontraba amenazada, y se le hacía dificultoso ser obedecido. Por otro lado, cuando implicaba un reconocimiento del otro, a través de ciertos gestos que expresan deferencia.

Las jerarquías de la organización competían con otras jerarquías informales basadas en la distinción entre jóvenes y viejos, y en la mayoría de edad y antigüedad como fuentes pretendidas de autoridad y superioridad. Los oficiales jóvenes eran quienes estaban más cerca de los suboficiales antiguos en la escala jerárquica. En relación con los internos, era el personal subalterno, y particularmente el que se encontraba en las áreas más relacionadas con la vigilancia, quien se veía desafiado e interpretaba sus experiencias en términos comparativos con ellos. El personal superior no necesitaba compararse de este modo, porque no identificaba allí una relación entre iguales o entre casi iguales. El interno no podía para ellos representar una amenaza de subversión de las jerarquías. Por otros motivos, lo mismo ocurría con el personal subalterno que se desenvolvía en otras áreas. Quienes trabajaban, por ejemplo, en la jefatura, no tenían interacción cotidiana con los internos, y por lo tanto su autoridad no podía verse desafiada por ellos.

Para el personal del SPB, el respeto implicaba una asimetría. Era siempre el subordinado quien le debía respeto al superior. Por eso, el personal subalterno no interpretaba como faltas de respeto algún posible abuso de autoridad por parte del personal superior (podía manifestarse en desacuerdo, pero no interpretar la situación como falta de respeto). Y no interpretaba como falta de respeto algún posible abuso propio hacia los internos.

Esto se debe a que se utilizaba para caracterizar relaciones entre quienes estaban en una posición jerárquica similar, no entre quienes la asimetría era muy marcada. Cuando la diferencia jerárquica es poca, es mayor la posibilidad de que la relación de superioridad y subordinación se invierta. Sobre todo, además, porque hay jerarquizaciones que compiten entre sí y que no son coincidentes, como el mencionado caso de oficiales y suboficiales por un lado, y nuevos y antiguos por otro. Cuando un oficial nuevo le faltaba el respeto a un suboficial, no era estrictamente un superior quien estaba cometiendo ese acto, sino alguien reconocido como inferior según una escala jerárquica alternativa.

En lo que respecta al trato con los internos, los suboficiales, y particularmente quienes trabajaban en el penal, estaban en contacto más directo con ellos y eran quienes sentían que su autoridad se encontraba más desafiada. A esto se suma que según su percepción, no contaban con herramientas formales suficientes para sancionar. Entonces, el respeto aparecía como una suerte de último recurso, y la alusión era directamente a la persona, porque eran quienes tenían que interactuar más frecuentemente con los internos. El respeto en términos personales aparecía cuando se tenía la sensación de que faltaba, de que no había respeto. Eran excepciones a esta fórmula, aquellas formas de entender esta noción en términos de que “el respeto genera respeto”. Es decir, que las personas se deben respeto mutuo y, donde, por lo tanto, la relación es idealizada en términos de igualdad.

Pero no obstante esto, incluso quienes veían a los internos como iguales, se encontraban también en la situación de tener que ejercer autoridad por el cargo que detentaban, y de tener que exigir obediencia. El recurso para reforzar las jerarquías, equivalente al “¿Sabe con quién está hablando?”, era la frase: “acordate que acá el preso sos vos”. Es decir que en muchos casos, el personal no percibía *a priori* la relación con el interno como una relación de alteridad, y mucho menos de total alteridad. Más allá de los matices, la distinción aparecía frecuentemente, como una suerte de último recurso cuando el personal no encontraba otros elementos para construir autoridad y obtener

obediencia (interpretadas en sus términos como respeto), por parte de los internos. En una relación entre iguales, los argumentos de ambas partes serían igualmente válidos. Pero cuando unos son los que deben hacer cumplir las normas, y los otros tienen que obedecerlas, entonces aparece la diferenciación en términos jerárquicos: “el preso sos vos”.

Por otra parte, también el planteo de la relación en términos de igualdad, solía surgir cuando en realidad se consideraba que se estaba en situación de inferioridad o debilidad. Desde este punto de vista, cuando para ser respetado había que ser primero respetuoso, se carecía de otros elementos para imponer respeto y obediencia, pero si los hubiera habido, se hubiera preferido optar por éstos. En estos casos, también solía aparecer la noción de respeto en términos recíprocos, tal como cuando se aludía al diálogo.

En síntesis, en el personal del SPB, la noción de respeto aparecía con insistencia allí donde las personas se sentían en condición de inferioridad, y veían amenazadas sus jerarquías y su autoridad. A veces, el personal consideraba esas diferencias jerárquicas en términos netamente organizacionales y burocráticos –unos están en posición de mandar y otros de obedecer-, y otras veces esas jerarquizaciones adquirían también ribetes morales, que es lo que será analizado en el siguiente capítulo.

Capítulo 7. El discurso de la resocialización y su apropiación por el personal penitenciario

Mientras estaba limpiando el mate en el tacho, escucho a dos alumnos que conversan: - ¿Y cómo te fue a vos? –Bien, ¿y vos? –Naaa, viene tranqui. ¿Qué vieron ustedes? –No se... -balbucea un poco- algo de la reinserción. ¿Y ustedes? –Más o menos lo mismo. – Ah, estamos viendo lo mismo.

Conversación entre dos alumnos en la Escuela de Suboficiales del SPB. Junio de 2011

Algunos autores señalan que los miembros de las fuerzas de seguridad, desarrollan un sentimiento de superioridad moral sobre los “civiles”. En el caso de los penitenciarios, sobre todo respecto de los internos (Kalinsky, 2008; Coelho, 1987; Bode de Moraes, 2005). Como se observaba en el capítulo anterior, este sentimiento también es un componente de las relaciones de reciprocidad, que jerarquiza a las personas, alimentándose, a su vez, de jerarquizaciones preexistentes. No obstante, la relación entre personal e internos también adquiere otras formas, y esta dimensión no las explica en su totalidad. En el capítulo 5 encontramos que esta relación no necesariamente adquiere ribetes moralizantes, y en los capítulos 2 y 6, que no siempre el personal se considera en términos de superioridad, ni respecto de todos los internos, ni respecto del resto de la sociedad civil.

Sin embargo, si bien este sentimiento no se encuentra omnipresente, algunos autores señalan que se activa en algunas circunstancias (Bode de Moraes, 2005), o frente a determinados sectores de la sociedad (Hathazy, 2004). Según Bode de Moraes, la distinción en términos de superioridad moral entre personal e internos, es un tipo de vínculo más entre otros, como los generados a través de la identificación y la empatía. Al igual que Hathazy, observa que cuando opera esta distinción, se contrapone una autorrepresentación en términos de trabajador y sacrificado, a una representación del otro como “vago”.

En el capítulo anterior observamos cómo esta dimensión moral aparece en el uso de la noción de respeto, y se asocia con clasificaciones y jerarquizaciones informales (viejos y jóvenes, antiguos y nuevos). En este capítulo, analizaremos el discurso que resulta el principal aliciente de este sentimiento de superioridad moral, y su recepción e interpretación por parte del personal penitenciario. Se trata del discurso de la “resocialización”, que distingue a quienes se encuentran fuera y dentro de las rejas, en

términos de normalidad y anormalidad. Entre miembros de la sociedad y personas que se han apartado de ella, y que tienen que ser reformadas para volver a insertarse. Esta distinción establece sin dudas otro tipo de jerarquizaciones. De acuerdo a ella, el interno no es solamente un subordinado -alguien que tiene que obedecer-, sino que además es alguien que tiene que ser rehabilitado, y el personal sería el encargado de hacerlo. Por otra parte, tomando como referencia este discurso, el personal también establece jerarquizaciones de los internos, en función de lo que presuman acerca de cuán dispuestos están o no a rehabilitarse.

El discurso de la resocialización

Desde los orígenes de las cárceles modernas, el discurso de la reinserción o resocialización es muy recurrente tanto entre los actores del ámbito carcelario como entre académicos y funcionarios que reflexionan sobre esta institución. Incluso para ser criticada o rechazada, esta noción sobrevuela muchas de las discusiones sobre la función de las cárceles. Sobre el tema hay mucha producción teórica reciente (Bergalli, 1983, 2003; Zafaroni, 1998; Garland, 1999, 2001; Rivera Beiras, 2004; Mouzo, 2012b) que abarca además una reflexión sobre la función de las cárceles y de la naturaleza del castigo en las sociedades modernas. Estas producciones han tenido una influencia invalorable para desarrollar una visión crítica sobre los sistemas judiciales y penales, así como para pensar posibles alternativas. Pero muy poco se sabe de lo que los mismos miembros de la institución entienden sobre el tema, y cómo orientan sus prácticas en función de ello.

A partir de estos y otros aportes teóricos, sabemos que la realización de la idea de la resocialización a través de la institución carcelaria resulta imposible, ya que la cárcel, lejos de rehabilitar al individuo –suponiendo que necesitara tal cosa-, lo deteriora (Goffman, 1991), o produce más delincuencia (Foucault, 1989). No obstante, se encuentra entre los objetivos manifiestos del SPB, según la Ley 12.256 de Ejecución Penal de la provincia de Buenos Aires, y aparece con vigor en el discurso institucional. El SPB publica trimestralmente la revista *Cambio*¹⁶, cuyo título refiere al cambio que la

¹⁶ La revista *Cambio* está destinada en principio, según lo explicita su editorial, al personal penitenciario. Sin embargo se puede acceder libremente a esta publicación en formato electrónico, a través de la página web del SPB. Está publicada por la Dirección de Comunicación y Relaciones Institucionales del SPB.

institución debe producir en los internos. La editorial del primer número, donde se presenta a la revista, dice:

El nombre de la publicación ha sido elegido para resaltar y poner énfasis en una de las principales misiones del sistema penitenciario, la cual es lograr **cambios** en las personas privadas de su libertad que están a su guarda y custodia (Revista *Cambio* N° 1. Pág. 1).

Para conocer algunos aspectos de la relación del personal con los internos, es importante conocer de qué manera el personal interpreta y se apropia de estos discursos, y en qué medida orienta sus prácticas en función de esta idea. Esta interpretación difiere en alguna medida de aquella de quienes, desde diferentes disciplinas sociales, teorizan sobre el tema.

A diferencia de los académicos, el saber de los miembros de la institución se constituye principalmente a partir de su experiencia práctica, más que en función de una reflexión teórica. No obstante, como menciona Badaró, “la actividad moral cotidiana de una institución está ligada a la producción de un orden de sentido institucional que provee de valores, ideas y criterios de percepción y evaluación a sus miembros” (2009: 47). Es decir, que la interpretación de esas experiencias cotidianas ya está orientada, de alguna manera, por ciertos discursos que circulan por la institución, y es en esta intersección donde cobran sentido las experiencias y se actualizan y reelaboran los discursos.

Por otra parte, estos discursos no son unívocos, ya que las instituciones no tienen una racionalidad única. Míguez (2008) realiza este señalamiento específicamente en lo que respecta a las políticas penales llevadas a cabo en años recientes en la provincia de Buenos Aires. Además, estos discursos no son elaborados exclusivamente en el interior de la institución, sino que son tomados de discursos que circulan por la sociedad en general (Tilly, 2000). Frederic (2008) menciona, para el caso de la policía, que categorías sociales como delincuente, villero, inmigrante, etc. no son inventos de esta institución, sino que son apropiados y utilizados por ella.

El SPB, como cualquier otra institución, no escapa a estas consideraciones realizadas para la policía. En ella circulan varios discursos, con sus variantes, entre los cuales se incluye el texto de la Ley, ciertos discursos institucionales (publicaciones y boletines oficiales, discursos públicos de las autoridades), la influencia de los medios de comunicación, discursos informales de los superiores o referentes, discursos que son traídos de conversaciones informales de otras redes de sociabilidad como el barrio, la

familia o los amigos. Todos ellos, son permanentemente considerados y contrastados con la experiencia personal cotidiana de cada uno de los miembros del personal. Modulan esa experiencia, a la vez que son puestos a prueba, sometidos a crítica y resignificados.

Así la variedad de discursos circulantes son a su vez reinterpretados por los diversos actores de la organización, quienes también en mayor o menor medida aportan su dosis de interpretación y apropiación de ese discurso. Así, lo confirman, lo refutan en su totalidad o en alguno de sus aspectos, introducen matices, lo usan para justificar sus acciones, argumentan, se pelean, lo defienden o lo usan para defenderse, lo comparan con sus experiencias o con otros discursos, lo adaptan al contexto en el que se encuentren, se enojan o se complacen. En síntesis, también son inteligentes partícipes de su construcción. No se limitan a ser meros reproductores pasivos de un discurso.

Conocer cómo el discurso de la reinserción es apropiado por los propios actores sociales que componen el SPB, no implica desconocer la crítica teórica que esta noción ha recibido por parte del mundo académico, jurídico y político, sino construir el objeto desde el punto de vista del actor. Los miembros del SPB, no interpretan la noción de reinserción exactamente de la misma manera en que lo hacen los actores del mundo académico, o los diversos actores políticos que tienen alguna intervención en la cuestión. Pero es esta percepción émica la que guía sus prácticas, y la que incide en el funcionamiento del sistema.

Otra cuestión importante es que la forma en que accedemos a estas producciones, no es inocua respecto de los contenidos de su producción. El discurso es co-construido entre el investigador y los informantes, principalmente cuando accedemos a ellos a través de la interacción con las personas que lo reproducen. De manera que una cabal evaluación de cómo se configuran y en qué se constituyen estas representaciones, requiere una consideración de los contextos de co-producción. En este caso, de cómo yo en tanto investigador, accedí y participé de esos discursos.

El etnógrafo en la producción del discurso

Bohannan (2006) describe cómo los tiv, de África Occidental, interpretan el texto de Hamlet que ella misma les narra. El relato describe cómo se va produciendo esa interacción entre la investigadora y los habitantes del lugar, mostrando que un texto o

discurso siempre es recibido a través de diferentes mediaciones. El investigador/narrador también es productor del relato, lo mismo que los oyentes.

El abordaje que desarrollo en este capítulo pretende asemejarse al del trabajo citado, porque también fui parte (inter)activa en la construcción de los discursos que serán descriptos, en el mencionado curso que tuve oportunidad de dictar junto con otros docentes en la Escuela de Suboficiales del SPB durante el año 2011. Si bien aproveché la convocatoria que me realizó la institución para continuar mi trabajo de campo, en primer lugar se trataba de una actividad laboral en la que participaba en calidad de docente, y las tareas que debía realizar, estaban más relacionadas con este rol, que con el de investigador.

Lo que desarrollaré, surgió fundamentalmente de los comentarios que los alumnos hacían al participar de la clase. Por lo tanto, los discursos que serán mencionados, se producían en una interacción situada en el contexto de un vínculo público y pedagógico, en el que se integraba el sistema de expectativas que regula los vínculos entre compañeros de clase y con el docente. No obstante, esto no implica que su significado tenga validez únicamente dentro de este ámbito, o que estos discursos no existan fuera del mismo. Además de los interlocutores que forman parte de una conversación cara a cara (en este caso los docentes, los otros compañeros), los discursos se construyen también en referencia con otros interlocutores diferidos.

Según Bajtin, (2005), en una conversación se toman como referencia cuestiones dichas, escuchadas o pensadas previamente. También se presumen interlocutores que van más allá de quienes participan de la instancia de conversación cara a cara. Considero que la ventaja de este abordaje es que el discurso no se considera como una totalidad cerrada, sino como algo que se produce siempre en relación con discursos que lo preceden, y teniendo en cuenta expectativas de respuesta que exceden al ámbito inmediato en el que se producen. Por otra parte, se considera además, en relación con las prácticas. Si bien el contexto áulico resulta una instancia donde predomina lo discursivo, los esfuerzos reflexivos de los alumnos mostraban intentos por evaluar y justificar sus prácticas cotidianas.

Los suboficiales del SPB construyen sentido y argumentan sobre las características de su trabajo, en función de su experiencia personal: “yo trabajo ahí”, o “hay que estar ahí para saber”, son expresiones que traslucen la principal fuente de validez y legitimidad sobre las que se elaboran dichas interpretaciones y juicios. En esta perspectiva, todo lo que se diga desde otro lugar tendrá menos validez frente a la

autoridad de quien “estuvo ahí”. En cambio, quienes desde el ámbito académico nos referimos a la cuestión, no vivimos nuestra cotidianeidad en el lugar, ni nos referimos a nuestra propia actividad, sino a la actividad de otros. Pero reivindicamos poseer un conocimiento teórico de lo que ahí sucede, que las personas que pasan gran parte de su vida en esos lugares, desconocen.

Dar una respuesta o tomar posición frente a muchos de los problemas cotidianos que tienen los miembros de las fuerzas de seguridad, supone involucrarse en problemas éticos, porque gran parte de sus acciones se desarrollan mediante el uso de la fuerza, y en el caso del SPB con personas privadas de la libertad. Cuando nos estamos desarrollando en el ámbito académico, una respuesta decorosa ante cualquier debate donde nos podamos encontrar éticamente cuestionados, es considerar siempre a los miembros de las fuerzas de seguridad como antagonistas, y condenar de manera generalizada el uso de la fuerza y las agencias estatales de control.

Pero al desempeñarnos en este ámbito como docentes, las cosas no eran tan fáciles de resolver. No solamente por tener algún temor respecto de cuáles serían las posibles reacciones si construíamos un discurso donde, desde el rol de docentes identificáramos a los miembros del SPB como enemigos o en términos de una alteridad radical respecto de nosotros. También porque teníamos la pretensión de usar algún tipo de pedagogía. Nuestros alumnos eran penitenciarios pero, ante todo, en esta instancia, eran alumnos. Considerábamos que no era lo más adecuado abusar de la autoridad que nos confiere la potestad para calificar y evaluar, usando la calificación como sanción. Decirles que si no pensaban lo mismo que nosotros estaban equivocados, y que para aprobar tenían que reproducir lo que decíamos, no era lo más indicado. Usar la autoridad docente de ese modo, hubiera sido reproducir de alguna manera lo mismo que les criticábamos a los miembros de las fuerzas de seguridad cuando decíamos que cometían abusos de autoridad. Las necesidades prácticas propias del rol de docentes, nos llevaron a tener que hacer un esfuerzo por entender el punto de vista de los otros.

En función de esta experiencia, me propongo considerar los comentarios de los alumnos penitenciarios en estas clases, como parte de su sentido común (Schutz, 1995). Son, en gran medida, producto de sus experiencias cotidianas de trabajo, que se conectan con discursos que circulan en la sociedad en general y forman parte de un sentido común más amplio. A su vez, las experiencias y su apropiación le dan renovados sentidos a los discursos.

El personal realizaba comentarios tales como “el preso es agresivo”, “trabajamos con lo peor de la sociedad” o “ahora todos los derechos son para el preso y ninguno para nosotros”, porque correspondían a percepciones que tenían a diario. A estas cosas las veían, les pasaban, porque eran interpretadas con los marcos interpretativos que tenían a mano. Por supuesto que podemos no coincidir –de hecho no lo hago- con estas interpretaciones. Pero no sería exacto considerar que sus discursos eran falsos, erróneos, mentirosos o hipócritas. Correspondían a cierto marco interpretativo, y en ese sentido es importante tratar de comprenderlos en sus propios términos, de la manera más objetiva posible.

En nuestro rol de docentes, debíamos elaborar discursos sobre el sistema penitenciario, en una relación cara a cara (y no de manera diferida, como en la actividad académica) discutiendo con quienes elaboraban sentidos sobre el mundo penitenciario a partir de una experiencia directa, cotidiana y sostenida en el mismo. Esto nos permitió conocer mejor algunas representaciones de los actores del mundo penitenciario y, además, descubrir que sus construcciones de sentido no eran tan simples de refutar. Y que al quitarlas de esos contextos y colocarlas en las referencias propias de la actividad académica, muchas veces las subestimamos. Si no nos vemos obligados a elaborar sentidos con estos interlocutores presentes, es más fácil descalificar sus discursos, comparando simplemente cuánto se distancian de las percepciones y lógicas que pueden construirse desde la retirada paz del mundo académico. Pero estando los interlocutores presentes, esto no es tan sencillo ya que se debe argumentar frente a lo incontrastable, inconmensurable e irrefutable de la experiencia vivida por ellos.

En ese contexto, muchas veces buscamos ampliar el marco interpretativo de nuestros actores, introduciendo otras maneras posibles de comprender lo que les pasa, como formas de modificar sus puntos de vista y acercarlos a los nuestros. No puedo llegar a saber con exactitud si nuestro esfuerzo produjo el resultado esperado; pero, al menos en tanto investigador, pude conocer algunos de estos discursos más en profundidad, al ver cómo se iban refinando los argumentos (por haber sido puestos a prueba), y a su vez cuál era su relación con sus experiencias cotidianas.

El curso de capacitación para suboficiales

En el dictado de los cursos, éramos cuatro docentes que trabajábamos en pares, y cada pareja tuvo a su cargo 9 comisiones de entre 30 y 35 alumnos a lo largo del año. Como ha sido mencionado, al curso concurrían suboficiales con la jerarquía de Sargento, de todas las unidades penitenciarias y otras dependencias del SPB, y con niveles de educación formal dispares. La aprobación era obligatoria para poder ascender a Sargento Primero.

El curso consistía en cuatro clases de cuatro horas cada una, con una periodicidad semanal, y un último encuentro adicional, destinado a un examen final. El contenido estaba relacionado con el “trabajo en equipo”. No obstante, la primera clase era de carácter introductorio, y versaba, según consta en el material de lectura, sobre las “características y funciones de la prisión en las sociedades modernas”. A los participantes se les brindaba un material elaborado por el equipo docente, donde tenían todas las lecturas del curso. La primera parte consistía en fragmentos breves de textos de autores reconocidos en la temática, como Goffman (1991), Wacquant (2004), Foucault (1989), Zafaroni (1998), Caimari (2002), Bauman (2008) y Míguez (2004). También incluía un fragmento de la Ley 12.256 de Ejecución Penal de la Provincia de Buenos Aires. La segunda parte, donde se hablaba más específicamente de trabajo en equipo, fue elaborada por los propios docentes en base a otros materiales.

En el transcurso de la primera clase se discutía sobre las funciones de la prisión, entre las cuales aparecían con fuerza las nociones de resocialización y reinserción. Las clases subsiguientes estaban destinadas a la transmisión de conceptos más específicos, relacionados con ciertos principios básicos de trabajo en equipo: división de tareas, formulación de objetivos, horizontalidad y verticalidad en la coordinación de tareas, y la cuestión de la autoridad. Éstas debían ser las herramientas más específicas que debían ayudarlos para la resolución de algunas de sus tareas.

La primera clase estaba destinada a reflexionar sobre cuestiones de índole más general, por dos motivos. Primero, considerábamos que era importante un espacio de reflexión para estas cuestiones. Segundo, porque suponíamos que así quedaría más claro que estas discusiones, y las herramientas específicas de trabajo en equipo, eran cuestiones de diferente orden. Era preferible dar un espacio específico a la discusión de

estos temas por parte de los alumnos, y no que estuvieran presentes a lo largo de todo el curso, perdiendo la especificidad de lo que queríamos enseñar.

En términos más coloquiales, los docentes nos solíamos referir a la primera clase como de “catarsis”, donde los participantes nos contaban sobre sus problemas de índole laboral. De esta manera debería quedar claro que, por ejemplo, cuestiones como la escasez de recursos materiales dentro de la institución, o el presunto aumento de la tasa de delito, no eran motivos para no proponerse objetivos de trabajo en el área que a cada uno le correspondía. Y que, por más que la resolución de estos temas esté muy lejos de nuestro alcance como individuos, eso no es óbice para que no se intenten resolver problemas cotidianos relacionados con el trabajo. En cierta medida, el objetivo se cumplió. Los alumnos, en su mayoría, comprendieron que no era necesario resolver el problema de la reinserción, para proponerse objetivos específicos de trabajo.

Para los fines de esta investigación, lo debatido en esta primera clase en cada uno de los cursos, resultó revelador para comprender qué significaba la “reinserción” para los miembros de esta institución.

Debatido sobre la resocialización en el espacio áulico

La respuesta espontánea: “reinserción”

En la primera clase que teníamos con cada comisión les pedíamos a los participantes que nos comentaran de manera espontánea (antes de ver el material de lectura) cuáles pensaban que eran las funciones del servicio penitenciario. Una segunda consigna consistía en preguntarles si consideraban que esas funciones se cumplían o no, o si se cumplían parcialmente. Y en el caso de que consideraran que no, que nos mencionen por qué. A veces no necesitábamos mencionar esta segunda consigna, porque surgían espontáneamente, comentarios que iban en esa dirección.

Se pretendía que los alumnos participaran espontáneamente, y que cada una de las respuestas se discutiera entre todos. Los docentes íbamos anotando las diferentes respuestas en el pizarrón. Al final quedaban registrados todos los comentarios realizados. Organizábamos las respuestas en un esquema, tratando de agrupar las que considerábamos similares.

Habiendo realizado algunas lecturas sobre el tema, los docentes considerábamos que la cárcel es ante todo una forma de castigo, la principal en las sociedades modernas, y que funciona como parte de un mecanismo de control social¹⁷. Queríamos transmitir esa idea, hablando de la relación entre cárcel y estado, y de la selectividad del sistema penal. Pero antes queríamos escuchar las opiniones de nuestros alumnos, para intentar lograr un diálogo más fluido, que suponíamos no se lograría con una clase de tipo expositiva. Pensábamos que los alumnos podían aprender ciertos conceptos y reproducirlos en una situación de examen, pero otra cosa era que pudieran revisar sus propias ideas. Para eso necesitábamos escuchar en primer lugar. Con ese espíritu, a uno de nuestros compañeros docentes se le ocurrió este ejercicio. En el comienzo, los alumnos, que según nos comentaban posteriormente, no conocían a ninguno de los autores citados en los textos (excepto a Zaffaroni de nombre, por ser en ese entonces miembro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación), lo primero que mencionaban era “reinsertar”.

Con “reinsertar” o “reinserción”, se referían a cuestiones parecidas. La mayoría de las respuestas, con algunas variantes terminológicas, eran: “reinsertar al interno en la sociedad”. A veces se producían algunos debates en relación a si éste era el término más preciso, o había que usar otro similar. En algunos casos se proponía “resocialización”, y menos frecuentemente, “reeducar”. Algunos mencionaron que habría que quitar el prefijo “re”, porque las personas que ingresan al sistema carcelario, nunca habían estado “insertas” en la sociedad, debido a que ya eran marginadas previamente.

En uno de los grupos, preguntamos si nos podían definir a qué se referían con resocialización. Algunos respondieron que se trata de “cambiarle la cabeza al interno”, y de que “deje sus hábitos delictivos”. Respecto a los modos en que la institución

¹⁷ Una síntesis completa de las principales teorías sobre la cárcel moderna desde sus inicios hasta la actualidad puede encontrarse en Rivera Beiras (2003). Allí se analizan distintas concepciones acerca de la naturaleza y finalidad del castigo. De acuerdo a la explicación del autor, en el Iluminismo surge la idea de un castigo civilizado (comparado con las formas de castigo medievales), con un propósito reformativo. Según Anitua, en este período surgen las nociones de control y defensa social (2004: 11-32). La noción de resocialización proviene del positivismo, y era promulgada por diversos científicos que consideraban que se puede reformar la conducta de los detenidos en prisión. Para estos científicos, la pena ya no era un fin en sí mismo como para los Iluministas, sino un medio para la prevención. En ambos casos, se pensaba en términos de defensa social. Estas dos han sido las principales corrientes legitimadoras de la prisión, a veces presentándose como contradictorias y a veces como complementarias. Posteriormente surgieron las teorías críticas, manifestando que la prisión no cumplía ninguna de estas funciones manifiestas. Rivera Beiras muestra, además, que en definitiva esta institución no responde a un propósito racional único. Un estudio sobre cómo estas ideas fueron recibidas y llevadas a la práctica Argentina, particularmente en las penitenciarías nacionales, puede encontrarse en los textos de Caimari (2002, 2004).

contribuiría a la reinserción del interno, concretamente se aludía a actividades relacionadas con la educación y el trabajo.

Después de que se hubieran hecho algunos comentarios sobre la reinserción, y en algunos casos después de que se hubiera avanzado en las siguientes consignas, ocasionalmente algún alumno respondía que otra de las funciones tenía que ver con el “cuidado” de los internos. En la primera comisión con la que trabajamos, el tema del cuidado no se mencionó en absoluto, y fue introducido por nosotros, pero en términos de “control”. En la segunda, casi al final, alguien mencionó el “cuidado”, refiriéndose al resguardo de la integridad física del interno. Comentarios parecidos aparecieron en las siguientes comisiones, siempre después de mencionar la reinserción. Una vez mencionamos que había que pensar acerca de la naturaleza del castigo. La idea de reinserción supone que se castiga para reformar a una persona. Pero en realidad se castiga para que se cumpla una pena por orden de un juez. Una alumna, que estaba cursando la carrera de Ciencias Jurídicas, dijo que “no estamos para castigar”. Con castigo no se refería a lo mismo que nosotros, sino a que el personal no debía maltratar al interno.

En otra ocasión alguien mencionó “cuidar que se cumpla la condena”. Inmediatamente, a modo de aclaración, se mencionó nuevamente, que el personal tenía que cuidar la integridad física de los internos. Y después se debatió si el personal EG tiene como función el tratamiento, o si les corresponde la vigilancia, mientras que el tratamiento le correspondería a los integrantes del Escalafón Profesional. Habiendo posiciones enfrentadas, la discusión fue saldada salomónicamente por los docentes, diciendo que a todos los integrantes del personal les correspondían las dos funciones, pero en distinta medida o de diferentes maneras, dependiendo del rol que le corresponda a cada uno.

En otra de las comisiones se diferenció “vigilar” de “cuidar”. Cuidar estaría relacionado sobre todo con el resguardo de la integridad física. Mientras que con vigilar se hacía alusión a impedir que el preso se escape. Pero alguien también agregó que también se vigilaba para asistir y cuidar a los internos. Porque para poder cuidarlos, había que vigilar lo que hacían.

Desconozco si hay alguna causa por la cual la noción de cuidado o vigilancia fue ocupando mayor espacio en el debate a medida que avanzábamos en las comisiones. Es posible atribuirlo a que probablemente los alumnos que cursaron los últimos meses hayan tenido alguna conversación con los que cursaron en primer lugar, y ya estuvieran

al tanto de las respuestas que esperábamos. Pero no tenemos la certeza de que sea así. Lo importante para este análisis es que aún en las comisiones donde más se hacía alusión al cuidado o vigilancia, estas referencias ocupaban un lugar mucho menor del que ocupaban las referencias a la reinserción.

“Les preguntás la profesión y te dicen ‘delincuente’”

Cuando preguntábamos si consideraban que las funciones mentadas se cumplían, todos respondían que no, o por lo menos que no se cumplían en su totalidad. Con las respuestas que surgieron en la primera comisión, construimos un cuadro que consideramos completo, y que tratamos de replicar en las siguientes.

Agrupamos las respuestas en cuatro categorías, que se diferenciaban según las causas por las cuales esta función no se cumpliría. (1) Causas individuales: hay personas que no quieren cambiar; (2) causas relacionadas con la institución: alusión a la falta de recursos humanos y materiales, y a la falta de capacitación; (3) causas relacionadas con el estado o los gobiernos: falta de políticas públicas o políticas públicas deficientes en materia de empleo, seguridad y educación; y (4) causas relacionadas con la sociedad en general: la gente tiene prejuicios y no recibe de buena manera a alguien que salió de la cárcel.

En todos los grupos nos mencionaron alguna de estas cuestiones. La que se mencionó en todos los casos y con más frecuencia era correspondiente a las alusiones al interno como individuo.

1) En este caso, la idea era que la institución hacía lo posible y brindaba todos los medios, pero el interno no quería cambiar. Se argumentaba que los internos trabajaban y estudiaban solamente para obtener buenas calificaciones para luego solicitar los “beneficios” judiciales. Comentaban también que si el interno quería volver a delinquir, lo iba a hacer, por más que tuviera la oportunidad de hacer otra cosa. Muchas veces, en estos casos se hablaba de la reincidencia. Su presencia sería la mejor prueba de que la resocialización no se cumplía, y de que los delincuentes no habían cambiado sus hábitos. Es decir que junto con la idea de la reinserción, se encontraban expectativas acerca de lo que los internos fueran a hacer en el futuro, una vez que hubieran sido liberados.

Quienes enunciaban discursos de este tipo, eran los más descreídos de la idea de la resocialización. Al fin y al cabo si el individuo no estaba dispuesto, la tarea era

imposible: “cuando a los presos les preguntamos la profesión, te dicen ‘delincuente’”, comentaban algunos. O que les decían que cuando salieran iban a volver a delinquir. El desarrollo de una trayectoria delictiva, según estos comentarios, sería producto de una elección. En relación, aparecía el comentario de que para los delincuentes, la cárcel es “la facultad”. Es interesante que una versión docta de esta última idea, es compartida por autores como Foucault o Zaffaroni, para quienes la cárcel es una fábrica de delincuentes. En algunos de los extractos seleccionados en nuestro material de lectura, se encontraban esas ideas. El personal penitenciario constataba con exactitud algunos de los efectos del encierro. Pero los interpretaba de manera diferente a quienes teorizan sobre el tema.

Es importante notar que, acertadas o no, estas interpretaciones del personal corresponden con la experiencia y el conocimiento que tenían a su alcance. Veían que una persona había terminado su condena, salido en libertad, y tiempo después había vuelto a ingresar a la cárcel. No tenían conocimiento, y mucho menos podían percibir de manera directa, los procesos sociales generales que hacían que esto se produzca. Por lo tanto, más que erróneo o malintencionado, este pensamiento era acertado en tanto correspondía a una percepción directa. De lo que carecía el personal, era de un marco interpretativo más amplio que le permitiera tener más herramientas para comprender estas situaciones.

Siguiendo con los comentarios de la clase, en estos casos también se solía hacer referencia a la falta de una cultura del trabajo. Y frecuentemente aparecía la idea de que los presos reincidían porque estaban mejor en la cárcel que en sus casas. Algunas de estas ideas eran contestadas por sus propios compañeros. Algunos reconocían la existencia de los mismos hechos, pero los interpretaban de otra manera. A la idea de que todos estudiaban y trabajaban para obtener un beneficio, se les solía responder, es sintonía con la postura más generalizada de los EP, que “quién no hace algo para obtener un beneficio”. Era una frase que también usábamos los docentes. Les decíamos que ellos mismos estaban haciendo este curso para obtener un beneficio que era ascender, y no por amor al conocimiento. A la idea de que la cárcel era una fábrica de delincuentes, algunos respondían que eran necesarias más políticas sociales y no más castigos. Otros, por el contrario, argumentaban que había que darles menos beneficios a los presos, pensando que con castigos más severos, disminuiría la propensión al delito.

Otros cuestionaban los hechos. Los más optimistas o benevolentes, a sabiendas de que la reinserción no funcionaba bien, manifestaban que su objetivo era reinsertar

“aunque sea a uno”, y su misión estaría cumplida. Más aún, algunos argumentaban que este ideal sí se podía cumplir, porque alguna vez conocieron a un interno que tenía intenciones de aprender un trabajo y no volver a delinquir. Más allá de que el razonamiento pudiera ser falaz, esto demuestra que estaba fuertemente enraizado en la experiencia. Otros, sobre todo los que trabajaban en la sección talleres o cocina (actividades a las que accedían internos con buena conducta), decían que los internos sí se podían reinsertar. Comentaban que ellos trabajaban con los presos y “les hablaban mucho”, les aconsejaban. En este caso, había una mirada más positiva sobre el interno. Pero compartían con los que descreen de la reinserción, la idea de que era necesario “cambiarles la cabeza”, y por eso les hablaban.

2) Otro conjunto de comentarios hacía alusión a la situación del servicio penitenciario, sobre todo a la escasez de recursos materiales. Desde este lugar surgían ideas del tipo: “los presos tienen todos los derechos” y que el único derecho que no tenían era el que de poder transitar libremente. O “los presos tienen todas las oportunidades de trabajar y estudiar. Sólo que no hay cupos para todos.” Este tipo de comentarios surgía de confundir (deliberadamente o no) el deber ser con lo que efectivamente sucedía. Habiendo escuchado la idea de que los presos *debía* tener todos sus derechos, excepto el de hacer uso libre del espacio, algunos pensaban que *tenían* todos esos derechos.

También en relación con estos comentarios, solían producirse otros que hacían alusión a la situación del personal, y en términos comparativos con los internos, del tipo “hasta ahora hablamos todo sobre el interno, pero no hablamos nada de lo que nos pasa a nosotros”. “Los presos tienen más derechos que nosotros”, “si nos pasa algo a nosotros no viene nadie [a ocuparse de ellos], y si le pasa algo al preso, están todos”. Estos comentarios estaban más relacionados con su situación laboral, y en términos de reclamos.

En dos de las comisiones, el tema se discutió largamente:

Después intervino otro alumno y dijo que no entendía bien a qué nos referíamos por “función”. Si la función tiene que ver solamente con los internos, o también hay que ver la parte del personal. Y ahí empezó a decir que ellos no tienen capacitación, y que él ve que a los internos le dan asistencia psicológica y a ellos no. Después, varios empezaron a intervenir comentando todos los problemas que tienen. Uno, que intervino bastante, dijo que no tienen la posibilidad de agremiarse, y que no puede ser que tengan que trabajar 36 horas seguidas. Otro dijo que lo habían tomado de rehén dos veces, y que nadie le dijo nada [palabras de aliento] después de esa situación. El jefe solamente le dijo, “bueno,

mañana tiene que venir a trabajar”. Una chica dijo que una interna la había golpeado, y que no tuvo asistencia médica. [...] También alguien dijo que “nosotros lo elegimos”.

En otra de las comisiones:

...alguien dijo que hasta ahora habíamos hablado solamente de lo que tiene que ver con el interno. Faltaba lo que tiene que ver con ellos. [...] a lo largo de la clase hizo varios comentarios relacionados con que el preso tiene más derechos que ellos, que ellos no tienen nada, etc. Él y otros, mencionaron la falta de capacitación, y que es el segundo curso que hacen en 12 años. El primero fue cuando entraron.

La comparación con el interno se realizaba en términos de condiciones materiales y de derechos. Cuando se trataba de derechos, los agentes no comprendían por qué, si el derecho –sobre todo los Derechos Humanos- era algo universal, en estos casos se aplicaría solamente a los internos, y desconocían que los Derechos Humanos también se aplicaban para ellos mismos. No comprendían por qué, un golpe propinado de un miembro del personal hacia un interno, era materia de Derechos Humanos, y un golpe propinado de un interno a un miembro del personal, no lo era. Tampoco comprendían por qué eran materia de Derechos Humanos las carencias materiales de los internos, y no lo eran las paupérrimas condiciones de trabajo de los miembros del personal. Desde el ámbito académico podemos teorizar largamente acerca de estas diferencias, pero el pensamiento y las percepciones del personal penitenciario no deben ser subestimados.

Para algunas de estas personas, el discurso de la resocialización genera expectativas de que los internos tengan algún “beneficio”, o derecho, y si lo “aprovechan”, puedan lograr algún tipo de progreso en términos personales. Pero entonces no comprendían por qué no deberían tener ellos (el personal) esos mismos beneficios, si (supuestamente) no cometieron ningún delito. El personal advertía, por ejemplo, que un agente tenía que llevar a un interno a estudiar, y no podía hacerlo él mismo.

No estoy analizando en este caso la correspondencia de los hechos mentados con la realidad, sino asociaciones de ideas. Lo dicho no significa que efectivamente la institución garantice los derechos de los internos, o que el personal no los tenga en absoluto. La idea de la resocialización, entendida como cierta preocupación por la situación del interno, generaba que el personal, por comparación, reflexionara acerca de su propia situación y se sintiera desatendido.

Volviendo a las respuestas de los alumnos, los dos primeros tipos de razonamientos se complementaban muy bien. O la función del servicio penitenciario era reinsertar a los internos, pero no tenía los medios materiales para hacerlo (cosa que no sería responsabilidad de la institución, sino de las autoridades políticas); o el interno tenía todos los medios, pero no los aprovechaba.

3) En la siguiente de las categorías mencionadas, quienes se referían al rol del estado o del gobierno, hacían alusión sobre todo a las políticas públicas. Los comentarios eran del estilo de que las políticas de seguridad no estaban lo suficientemente desarrolladas en términos de prevención del delito. Más ocasionalmente, alguien se refería también a las políticas de educación y de empleo, tanto dentro como fuera de la cárcel. Pero no todas las intervenciones eran tendientes a reclamar un rol más activo del estado. Con cierta frecuencia se mencionaba que el problema era que con los planes sociales y las asignaciones familiares, se fomenta la “vagancia” y no la cultura del trabajo. Este tipo de discurso puede ser encontrado en diferentes ámbitos de la sociedad, no solamente el penitenciario, y es difundido por algunos medios de comunicación.

4) Quienes se referían a “la sociedad”, comentaban que la sociedad no estaba preparada para recibir a los liberados. Nadie le da trabajo a alguien que estuvo preso. Algunos agregaron también que la gente es muy prejuiciosa. En este caso reinsertar estaría relacionado con recibir a quien ha cumplido su condena, y otorgarle un lugar en la sociedad libre. Sobre todo, trabajo. Según esta idea, el interno pudo haber cumplido con su parte aprendiendo o perfeccionándose en algún oficio, pero luego, a causa de sus antecedentes penales, se le dificulta conseguir trabajo. La sociedad en este caso es “la gente”.

También en este grupo ubicamos a quienes se preguntaban, ¿a qué sociedad los vamos a reinsertar? ¿Al mismo ámbito de donde provenían y en el cual se hicieron delincuentes? Al igual que en los otros casos, las respuestas a esta pregunta, cubrían un gran espectro. Desde los que diferenciaban a “ellos” de “nosotros” (los “delincuentes” del resto de las personas, en términos de una alteridad radical), hasta los que reclamaban mejoras sociales para los sectores populares.

En síntesis, dentro de los discursos y modos de pensar del personal había importantes matices y diferencias, de modo que no se trata de un discurso monolítico ni proveniente de un solo origen. Los discursos eran puestos en escena a los fines de interpretar la experiencia inmediata. Experiencia que por otra parte no correspondía

necesariamente con lo que podríamos denominar hechos objetivos, sino que era recortada e interpretada acorde a conocimientos y nociones preexistentes.

“¿Qué problema tenés con el control?”

Luego de la participación espontánea de los alumnos y de algún debate que se producía en el momento, los docentes realizábamos algunos comentarios finales, la mayoría de las veces interrumpidos por alguna o varias nuevas participaciones y nuevos debates. Según nos habíamos distribuido las tareas, me correspondía iniciar los comentarios de esta parte de la clase. Con este fin, intentaba desarrollar algunas ideas que fueron surgiendo en un principio de manera improvisada al conocer las primeras intervenciones de los alumnos, y después se fueron reiterando en las siguientes comisiones, con algún grado de sistematicidad.

En primer lugar, mis intervenciones partían de señalar que “me llama la atención” que no se haya mencionado la cuestión del control, o que se haya mencionado muy poco. Y luego explicaba brevemente el cuadro que había quedado conformado en el pizarrón, producto de agrupar las respuestas en los cuatro puntos mencionados: las cuatro causas mencionadas por las cuales la reinscripción no se lograría. En segundo lugar, intentaba cuestionar la idea de la rehabilitación, sobre todo la relación que establecían los alumnos (implícita también en la idea de “tratamiento”) entre haber padecido algunas carencias (como falta de estudios o de trabajo), y tener una mayor propensión a delinquir. A este fin, comentaba que el trabajo y el estudio no garantizan que una persona no delinca, e inversamente una persona que no trabaja o estudia no necesariamente va a cometer delitos. Agregaba que, sin embargo, claramente prefería que los internos tengan más posibilidades de estudiar, y no que se les niegue ese derecho.

Estas respuestas conformaban parcialmente a la concurrencia. Frecuentemente nos pedían que tomemos posición, que les comentemos cuál es nuestra postura sobre estos temas, y luego sobre los textos. No esperaban que solamente tomemos distancia de cada uno de los discursos que se producían, indicando posibles contradicciones. Había que dar la respuesta “correcta”. Por eso los alumnos manifestaban no entender. Todos los discursos eran objeto de crítica y no adheríamos a ninguno. Este pedido de toma de posición era producto de que los alumnos estaban pensando en resolver sus problemas de orden práctico: ¿qué había que hacer con el interno, permitirle estudiar o no?

“¿Por qué no se menciona el tema del control?”, tenía la pretensión de ser una pregunta retórica, para introducir el comentario subsiguiente, que consistía en remarcar que hay un doble discurso institucional, porque resulta evidente que para la institución es prioritario el control de los internos, pero sin embargo mencionan siempre en primer lugar la cuestión de la resocialización. A partir de mi experiencia con el SPB, por ese entonces tenía la sensación de que era preferible que el personal asuma que tiene funciones de vigilancia, y que las realice dentro del ámbito de la ley, antes de que genere expectativas sobre los internos relacionadas con su “rehabilitación”, que llevaban a emitir todo tipo de juicios sobre éstos. Si podía existir algo así como la rehabilitación –nosotros preferíamos llamarlo “otorgamiento de derechos”- probablemente sería mejor que de eso se encargara el personal EP, que estaba más especializado en esas cuestiones. Este tipo de reflexiones eran las que queríamos transmitir. Muchas veces no llegábamos a desarrollarla, porque los alumnos reaccionaban inmediatamente a esta primera pregunta, con dos tipos de respuestas.

Varios respondieron “porque es obvio”. Esta sería una cuestión tan obvia que ni siquiera era necesario mencionarla. O bien, “lo tenemos naturalizado”. En este caso no sería algo que advierten pero no lo mencionan porque lo consideran obvio, sino que no lo advierten. Otra serie de respuestas provenían de asociar control con represión, y consistían en negar que el servicio penitenciario tuviera esta función o estas características. Las personas que brindaban este tipo de respuestas eran menos en cantidad, y lo hacían más enojadas y en tono más confrontativo que los del grupo anterior. Lo cual no quiere decir necesariamente que sean menos quienes tengan este tipo de pensamiento, sino que puede tratarse de aquellos que se animan más a confrontar con los docentes, manifestando abiertamente su desacuerdo.

En uno de los cursos, cuando señalé que no había sido mencionada la cuestión del control, inmediatamente una alumna enojada me preguntó por qué tenemos tanto problema con el control, porque ellos no lo tienen. A ésta, se sumó otra intervención en tono desafiante: “¿ustedes qué entienden por control?”. Su pregunta había sido retórica, puesto que fue sucedida por una serie bastante prolongada de comentarios que iban en la misma dirección.

Nuestra respuesta fue que no tenemos ningún problema con el control, y que simplemente estábamos mencionando algo que no fue mencionado. Los alumnos estaban bastante enojados. Ante los reiterados reclamos acerca de por qué tanto

problema con el control, les leí el fragmento de la Ley 12.256 que estaba en los apuntes de clase:

ARTÍCULO 4.- El fin último de la presente Ley es la adecuada inserción social de los procesados y condenados a través de la asistencia o tratamiento y control.

Cuando lo volví a leer, me di cuenta de que en parte, los alumnos tenían razón. Según el texto de la ley, el “control” estaba subsumido a la reinserción. Estaba presentado como un medio, junto con la asistencia y el tratamiento, a través del cual ésta se lograría. Orientado por ciertos prejuicios acerca del tema, en una primera oportunidad leí sesgadamente el texto, interpretando que reinserción y control tenían en este lugar la misma importancia.

Otra cuestión es si en la práctica las cosas suceden de esta manera. Autores como Foucault señalan que la prisión tiene funciones que no son las explícitas, y en eso coincidimos. Pero los alumnos, que habían leído la ley, la habían entendido correctamente. Y de mi parte el texto estaba en un principio mal leído.

Sin embargo, sí había acertado en señalar que la noción de control estaba muy poco desarrollada. Es interesante que el siguiente artículo de dicha ley, el 5, está destinado a desarrollar las nociones de asistencia y tratamiento, pero no hay ninguno que se refiera directamente al control:

ARTÍCULO 5: La asistencia y tratamiento estarán dirigidos al fortalecimiento de la dignidad humana y el estímulo de actitudes solidarias inherentes a su condición de ser social, a partir de la satisfacción de sus necesidades y del desarrollo de sus potencialidades individuales.

Una vez que descubrí esto, lo fui reiterando en algunas de las otras comisiones, apuntando a reflexionar por qué la legislación y la institución soslayan la cuestión del control.

Para calmar los ánimos y que no se repitiera la situación incómoda que describí anteriormente, en las siguientes clases les pedíamos a los alumnos que pensarán lo siguiente: ¿qué es lo que la institución considera más grave, que un preso no haya podido estudiar o que un preso se escape? ¿Qué consecuencias tiene para el personal, que pase una cosa u otra? ¿Por qué está preso un preso, porque no tiene estudios o porque hay un juez que lo condenó porque considera que cometió un delito? Entonces, la cárcel sería una forma de control y de castigo. A partir de la introducción de estos

comentarios no volvimos a tener reacciones o gestos de disconformidad. Más bien por lo general de consentimiento.

Los miembros del personal no se habían formulado a sí mismos estas preguntas bastante obvias porque, estaban más preocupados por resolver sus problemas cotidianos. Para interpretar cuestiones de orden más general simplemente se conformaron con el discurso que tenían a mano, sin ponerlo en cuestión. Para su comprensión, así como para la revisión de las ideas de los propios docentes, fue suficiente con una conversación. Este diálogo difícilmente se hubiera producido si las partes nos hubiéramos relacionado en términos de alteridad radical, ya sea en la clave docente – alumno (quienes poseen todo el saber vs quienes desconocen), o sociedad civil – policías (personas en cuyo discurso hay que desconfiar porque son antagonistas).

Metiendo la pata: la lectura de los textos y los comentarios finales

La segunda parte de la clase consistía en la lectura grupal de los textos, y en resolver de manera escrita unas consignas que eran similares a las de la primera parte. Al final se realizaba una puesta en común. En general se repetían los temas y debates del inicio, y aprovechábamos para profundizar en algún punto. Pero, además, los alumnos querían saber cuál era nuestra posición respecto de los textos. Las demandas al respecto, si bien a veces eran en un tono increpante, eran razonables. Si les exigíamos que tomaran posición y que opinaran sobre los textos; por qué no debíamos hacerlo nosotros. En esta situación, era difícil de sostener una posición de distanciamiento. No estábamos solamente reflexionando, sino que se suponía que debíamos interpelar las prácticas y experiencias cotidianas de estos alumnos. Para eso, había que tomar posición y decidir. Por eso no se esperaba que la interpretación que hiciéramos de los textos fuera tendiente a resolver o profundizar problemas teóricos, sino problemas prácticos. Los participantes evaluaban los textos en función de cuánto se distanciaban de lo que “realmente” sucedía en las cárceles, que era lo que ellos percibían a partir de su experiencia inmediata. La interpretación que se nos pedía que hiciéramos tenía que ver con tomar posición respecto de si pensábamos que eran los autores de los textos los que decían la verdad, o si por el contrario la verdad era lo que decían los alumnos.

A modo de respuesta, hablábamos de la contradicción que mencionan los textos entre los fines relacionados con el control y los fines relacionados con la resocialización. Los autores que seleccionamos consideraban que esta idea de la

resocialización es en el mejor de los casos una utopía, cuando no un doble discurso o una mentira. Yo comentaba que coincido con los autores, pero –teniendo en cuenta que ellos asociaban muy directamente control con represión o con abusos de la fuerza- que aún con todas estas críticas, no es lo mismo que desde la institución se transmita el discurso de la resocialización, que se haga lo propio con el discurso del control. Con todos sus problemas, entre estas dos opciones prefería la primera.

En una de las comisiones dije literalmente que “no es lo mismo que te bajen la línea de *control, palo*; que te bajen la línea de que el interno tiene que trabajar, educarse, etcétera”. Enseguida intervino uno de los alumnos. Me preguntó, en tono sereno, por qué había dicho eso. Me dijo que ellos no pegan y que son los internos los que se lastiman entre ellos. Yo no atiné a responder nada. Enseguida me di cuenta de que mi comentario había sido desafortunado. En medio de ese silencio, desde el fondo alguien le respondió al otro alumno, en tono gracioso: “nunca habrás pegado vos”. Esto provocó una risa general por el modo en que había sido dicho. Para intentar salvar la situación, agregué que estoy hablando de discursos institucionales y no de lo que hace cada persona dentro de la institución. Supongo que no pude disimular que fue para salir del paso.

La idea de control era asociada (también fue hecho por mí) a la idea de represión y de uso desmedido de la fuerza. Los miembros del SPB rechazan ser asociados con el calificativo peyorativo de represores. Debatiendo otras cuestiones, varias veces los alumnos comentaron que “no somos represores”, o que alguna gente les dice represores porque no conocen su trabajo.

Terminando la clase: “pero se pueden reinsertar”

Al final de cada clase varios alumnos, entusiasmados por continuar algunos de los debates que habíamos tenido, y emitir su opinión, se acercaban a nosotros y hablaban ansiosamente. Los comentarios y el tono variaban. Algunos de los que habían participado más reiteradamente en la clase (generalmente contrarios a la idea de la reinsertión, pero no por los mismos motivos que nosotros) reforzaba e insistía en algo que ya había dicho. Otros, tal vez más tímidos, que no se habían animado a participar, se acercaban y nos hacían algún comentario al pasar. A veces, su opinión era diferente a la mayoritaria. En una ocasión, alguien se acercó y me dijo: “pero se pueden reinsertar”. Y se quedó esperando mi respuesta. Yo, para conformarlo, atiné a decirle que sí. Y

agregó, refiriéndose a sus propios compañeros: “hay algunos que no entienden, pero ya van a entender”.

En la misma tónica, a la salida de otra de las clases, alguien me dijo que “hay compañeros que hay que entenderlos porque están todo el día con los presos”. Con esto se refería a que hay compañeros que piensan mal de los presos porque están todo el día con ellos y tienen que atender a sus demandas. Estas personas también realizaban la tarea hermenéutica de interpretar lo que habían dicho algunos de sus compañeros teniendo en cuenta el contexto en el cual esas opiniones habían sido formadas. Al hacer este comentario tomaban posición, pero a su vez el *estar ahí*, más allá de ser la fuente de validez por excelencia o por el contrario el motivo para invalidar; era algo a interpretar y a “entender”. Entender tenía también una dimensión afectiva. Era también no enojarse con los compañeros, y por otro lado entender su enojo.

A veces, los que se acercaban al final eran los propios enojados, sobre todo cuando había predominado la idea de que el interno se puede reinsertar. Entonces nos venían a contar sobre lo difícil que era su trabajo dentro de una unidad penitenciaria, y de todas las agresiones que recibían por parte de los presos. En la clase donde habíamos tenido la discusión más fuerte, nos venían a decir: “no se enoje”, y “los compañeros hacen un poco de catarsis”.

Las expectativas del personal acerca de la resocialización de los internos

A lo largo de este capítulo he recreado algunas de las mediaciones por las que atraviesa el discurso de la “reinserción”, hasta que es apropiado por los penitenciarios. En su actualización dentro del contexto áulico, se encuentran los textos académicos y las leyes, la interpretación que los docentes tenemos de esos textos y que intentamos transmitir a los alumnos, y la interpretación que los alumnos hacen de cada una de estas instancias, orientados además por su propia experiencia y por versiones de estos discursos que han recibido en otros ámbitos. Por último, algunas actualizaciones y modificaciones de estos discursos se realizaron en este mismo contexto, producto del diálogo entre docentes y alumnos, y alumnos y docentes entre sí.

En este sentido la descripción de las clases, donde se discuten y problematizan ciertos discursos en el marco de un contexto áulico, pretendió ser un disparador para reflexionar sobre aspectos concernientes a la transmisión de conocimiento en instancias

de formación y capacitación del personal de esta fuerza. Los docentes, a partir de la lectura de diversos aportes de las ciencias sociales sobre la temática carcelaria, considerábamos que había una diferencia entre los discursos legitimadores de la cárcel como forma de castigo, y los efectos que la cárcel realmente produce. Tanto las nociones de castigo, castigo civilizado o control por un lado, y por otro las de resocialización, reinserción, reeducación, etc., en última instancia tienen como propósito la defensa social (Mouzo, 2012b), y obtienen de allí su fundamento. Ya sea respectivamente en la pretensión de generar una sanción ejemplificadora y disuasiva, o en la de cambiar los hábitos de los internos para que no vuelvan a delinquir.

No obstante, los miembros del SPB interpretaban estos discursos de otra manera. El discurso de la resocialización era concebido por estas personas como opuesto al del castigo. Se entendía a este último como aquel que alienta los castigos físicos y la supresión de los derechos de los internos. Quienes se mostraban afines al discurso de la reinserción tendían a coincidir con la idea de que el interno debía tener oportunidad de estudiar y trabajar. Nosotros, como docentes, si bien podíamos ser críticos de ambos discursos, a la hora de pensar en la resolución de cuestiones prácticas, optábamos por el de la reinserción.

Además, estos discursos resultaban muy abstractos para constituirse sin mediaciones en herramientas que orientaran la resolución de cuestiones de orden práctico y en ese sentido generaban cierta ansiedad. Iban más allá de la labor y los ámbitos de competencia específicos de cada miembro del personal y generan expectativas que excedían sus funciones. Orientado por estos discursos, el personal, por un lado, solía asumir el rol de “cruzados morales”:

...generalmente los cruzados morales quieren ayudar a los que están debajo de ellos a alcanzar un estatus mejor. Que quienes están debajo de ellos no siempre estén de acuerdo con los medios propuestos para su salvación es otro tema” (Becker, 2010: 169). Muchos cruzados morales tienen un fuerte sesgo humanitario. El cruzado no sólo está interesado en lograr que los demás hagan lo que él cree que es correcto. Cree que si hacen lo correcto, será bueno para ellos (Becker, 2010: 167-168).

Por otro lado, también asumían el discurso de la defensa social. Había que hacer que los presos “abandonen sus hábitos delictivos” para que disminuyeran el delito y la inseguridad.

Cuando un miembro del personal autorizaba a un interno a que realizara alguna actividad laboral o educativa, se entendía que “le dio una oportunidad”. Esta fórmula

era reveladora en varios aspectos. No hacía referencia a un derecho que cada interno poseía, sino a algo que se otorgaba una vez, en función de un sistema de premios y castigos. Era merecedor de una oportunidad, quien se había ganado la confianza del personal. Es decir, la oportunidad se otorgaba en función de relaciones personales. Dar una oportunidad significaba también que quien no se comportaba de acuerdo a las expectativas del personal, lo defraudaba y perdía su confianza, dejando de ser merecedor de nuevas oportunidades.

De acuerdo a este discurso, los internos, para poder abandonar sus hábitos delictivos, debían aceptar la propuesta de la institución, de realizar las actividades relacionadas con la “rehabilitación” (el “tratamiento”). Si a alguien se le daba la oportunidad de hacerlo pero no cumplía con las expectativas, se consideraba que eso sucedía por fallas exclusivamente personales e individuales, y no por otro tipo de motivos.

Al creer que tenían personalmente la misión de cambiar los hábitos de los internos, los agentes se desilusionaban cuando esto no ocurría (la mayoría de las veces), y esto los conducía en ciertas ocasiones a construir una mirada negativa sobre ellos. Pero no percibían los hechos de manera errónea. Percibían acertadamente que la resocialización no se producía. E interpretaban estos hechos a la luz de los discursos que tenían a mano. A través de la recreación de las discusiones y debates producidos en estas clases, encontramos que en personal penitenciario es inteligente, reflexivo y diverso en sus opiniones y puntos de vista.

Algunas de estas cuestiones fueron por lo menos para mí más fáciles de vislumbrar en tanto tenía que interactuar con los propios miembros del personal y discutir con ellos los conceptos, desde la relación asimétrica que se produce entre docentes y alumnos. Por último, no he intentado decir que los cambios en prácticas arraigadas en tradiciones que a veces son de larga data, se van a producir mediante un intercambio discursivo que tiene como base la argumentación en términos racionales. Puntualmente he intentado comprender los usos que los propios miembros de la institución le dan a los discursos.

Capítulo 8. “El secreto de sus ojos”. Representaciones y expectativas acerca de los internos

La idea de que los internos se encuentran realizando una rehabilitación, y que deben ser “resocializados”, genera expectativas en el personal penitenciario, y propende a generar juicios y clasificaciones. A continuación las desarrollaremos con mayor detenimiento, analizando también cómo estos juicios sobre los internos también orientan algunas de las prácticas penitenciarias.

En relación con la idea de la resocialización, el personal, de manera generalizada, caracteriza a los internos como personas que están constantemente fingiendo, que no manifiestan una conducta auténtica. Al ser evaluados continuamente (en términos de cuán “rehabilitados” se encuentran), los internos fingirían tener buena conducta para generar una impresión favorable en el personal, y así obtener mejores condiciones tanto en su estadía en la prisión como en su causa judicial.

Este prejuicio se pone en práctica especialmente en las diferentes instancias de entrevistas y registro de información sobre los internos. El personal, con la sospecha de que éstos no dicen la verdad, en algunas ocasiones utiliza métodos para interrogarlos que se tornan incisivos o humillantes. En este capítulo analizaré la relación entre estas formas de inquirir que tiene el personal, y sus expectativas acerca del comportamiento de los internos.

En *Internados* (1991), Goffman analiza con minuciosidad los mecanismos mediante los cuales quienes ingresan a los establecimientos de encierro son institucionalizados. Caracteriza las transformaciones que la institución opera sobre el sujeto, como un proceso de aculturación. Las personas pierden la cultura de la que son portadores al ingresar, y van adquiriendo la de la institución, que se va conformando en función de las condiciones que impone la situación de encierro, y por un control minucioso de la institución sobre las personas. Esta cultura se caracteriza por tener sus reglas propias y ser radicalmente diferente de la que impera en el exterior. Una mayor adaptación a la vida en los establecimientos de encierro, necesaria para poder sobrevivir, implicaría inversamente una menor capacidad de adaptación para la vida en el exterior.

No obstante, para conocer con mayor exactitud lo que sucede al interior de las prisiones y comprender por qué el personal piensa que los internos actúan, es importante incorporar también otras herramientas analíticas de Goffman, y a su vez analizar *Internados* en relación con ellas. En *La presentación de la persona en la vida cotidiana* (2004), sostiene que en cada situación de interacción de la vida cotidiana se representan diferentes roles. Es decir, cada persona va modificando su comportamiento en diferentes situaciones, y con diferentes personas. Estas diferencias no son consideradas en términos de autenticidad o inautenticidad. Según Goffman, en cada contexto de interacción determinado, hay diferentes expectativas en relación con los roles sociales que le corresponden a cada individuo, y que cada uno intentará satisfacer. El concepto de persona supone cada escenario de interacción (el ámbito de la familia, del trabajo, de la recreación, etc.) requerirá el uso de diferentes máscaras, la realización de diferentes performances, porque en cada uno de ellos se representan distintos roles sociales, algunos de los cuales pueden ser contradictorios entre sí. En este sentido para la constitución de la persona es importante la posibilidad de establecer una “segregación del auditorio”: poder desarrollar diferentes roles con diferentes interlocutores.

En las instituciones totales, esta condición necesaria para la constitución de la persona, resulta obstaculizada. Una de sus principales características es que “todos los aspectos de la vida se desarrollan en el mismo lugar y bajo la misma autoridad única” (1991:19). Goffman describe reiteradamente, mecanismos relacionados con la exposición pública de aspectos que una persona preferiría mantener en la intimidad. La ausencia de la posibilidad de adoptar distintas máscaras con diferentes personas, contribuye a generar un deterioro del yo, y a una pérdida de la capacidad de socializarse según las reglas convencionales del exterior.

La lectura conjunta de estas dos obras clásicas de Goffman sugiere que las formas convencionales de interacción cotidiana, son suspendidas en los establecimientos de encierro, y que en estos lugares las formas de interacción presentan diferencias sustanciales. No obstante, los internos, a pesar de encontrarse en una situación de encierro, pueden realizar una segregación del auditorio. La diferencia es que, debido a que el tiempo se comparte siempre con las mismas personas, la segregación del auditorio se realiza con mayores dificultades en comparación con lo que sucede de manera corriente en el exterior. En este aspecto, lo que ocurre al interior de los muros tiene su especificidad respecto de lo que ocurre en el exterior, pero no es radicalmente diferente. Por lo tanto, para analizar las relaciones sociales al interior de las prisiones

también es importante considerar la teoría de Goffman acerca de cómo funcionan las relaciones cara a cara en la vida cotidiana. En lugar de suponer que las formas de presentación de la persona que se producen en el resto de la vida social se suspenden en las cárceles, seguiré la perspectiva de Algranti, quien sostiene que en los establecimientos de encierro estas formas se intensifican.

Este problema compartido de la vida social tiende a radicalizarse cuando se trata de condiciones intensivas de sociabilidad en el marco de instituciones de encierro. La cárcel traduce en términos amplificadas situaciones cotidianas de la sociedad, generando sus propios mecanismos y procesos de resolución (2011: 55).

En lo que respecta a las forma de interacción cara a cara, la particularidad de lo que sucede en las cárceles respecto de lo que normalmente sucede en el exterior, es que, por compartir todos ámbitos de la vida, las personas pueden advertir con facilidad las diferentes maneras en las que otro se presenta ante los demás, y cómo modifica su comportamiento según los distintos auditorios con los que interactúe. El personal, al compartir gran parte de la jornada con los internos, advierte las diferentes maneras que éstos tienen de presentarse ante distintas personas, y las asocia con el engaño.

Sumado a esta característica de la interacción en condiciones de encierro, se encuentra otro elemento, propio del modo en que las instituciones carcelarias realizan el control sobre los internos, en el marco de lo que se denomina el “régimen progresivo de la pena”, basado en la idea de la resocialización. Consiste en que las condiciones de la pena se puedan ir atenuando a lo largo del tiempo, siempre y cuando el penado demuestre tener buena conducta, siempre por supuesto según el criterio de la institución. En decir, se otorgan sanciones positivas, premios, o “beneficios” a quienes tengan buena conducta, que pueden consistir en mejoras en la situación de encierro, pasando a pabellones que están en mejores condiciones, u obteniendo los ya mentados beneficios judiciales.

Dentro de este sistema de premios y castigos, la calificación de la conducta y las entrevistas profesionales son uno de los principales procedimientos de examen (Rivera Beiras: 2003). Conscientes de esto, los internos a veces exageran sus gestos de obediencia o su voluntad de realizar algunas actividades, en contextos donde saben que pueden ser evaluados. Las cárceles se convierten, siguiendo a Rivera Beiras y Dobón (1997), en laberintos de obediencia fingida.

El régimen progresivo supone que la cárcel debe “reinsertar” a los internos en la sociedad, y que en el transcurso de la pena éstos deberían poder rehabilitarse. Así, actividades como el estudio o el trabajo no son entendidas como derechos que se deben garantizar a los internos, sino como parte de un tratamiento (Gutierrez, 2012). Utilizando los términos de Misse, la noción de resocialización corresponde a una manera de entender la pena donde el objeto de esa pena no recae sobre los actos, sino sobre el sujeto que presuntamente los cometió. Lo cual produce que ciertas clases de personas estén asociadas con una propensión a cometer delitos. Esa asociación no finaliza cuando se cumplió la pena, sino que pasa a ser entendida como constitutiva del sujeto. “La acusación se especializa en refinar la asociación del sujeto a la transgresión, reificando su carácter o su personalidad como homogéneamente transgresor o no transgresor” (Misse, 2005: 119). No se trata de alguien que cometió un delito y debe pagar por ello, sino de alguien que es intrínsecamente transgresor, y debe ser rehabilitado.

De este modo, en torno de la idea de que los internos fingen, tenemos, por un lado, una mayor propensión de los internos a exagerar ciertos rasgos de su conducta y, por otro, la convicción por parte del personal de que los internos son personas a rehabilitar, y que una conducta inauténtica o fingida es un síntoma de que no lo están logrando.

El punto de vista del personal: verdaderas y falsas intenciones

El supuesto de que los internos por lo general no tienen buena conducta, sino que fingen tenerla, atraviesa a todo el personal, pero es compartida especialmente por los EG. Según su interpretación, los internos “son unos actores bárbaros”, fingen frente a los profesionales y frente a los funcionarios del poder judicial porque de ellos depende el desarrollo de su causa, sobre todo la duración y las condiciones de la pena. El personal del penal considera que conoce mejor cuál es su verdadera conducta, porque comparte gran parte del día con ellos y en ámbitos donde no se comportan de la misma manera que frente a los profesionales. También se considera que los internos fingen, cuando hacen actividades asociadas con el tratamiento. Según su opinión, la mayoría de los internos no hace actividades tales como trabajo o estudio por verdadero interés, sino para obtener un beneficio judicial.

No obstante, para el personal no todos fingen. Según sus esquemas clasificatorios informales, entre los que trabajan dentro de las unidades, están “los que trabajan de verdad” y “los que se hacen los que trabajan”. Esta clasificación se relaciona, a su vez, con las expectativas que se tiene de cada interno acerca de su posible “reinserción” en la sociedad, en función de las cuales se distingue entre “los que cometieron un error” y no piensan volver a cometer un delito, que son los que no quieren volver más a la cárcel; y los que piensan seguir delinuyendo y de quienes se espera que reincidan. Es decir, se trata de expectativas acerca de la conducta que los internos tendrían una vez que se cumpla su condena y sean liberados. Quienes “se hacen” los que trabajan o estudian, no pretenderían sinceramente reinsertarse. Detrás de las verdaderas o falsas intenciones de trabajar o estudiar, se esconderían las verdaderas o falsas intenciones de reinsertarse en la sociedad, es decir, de no volver a delinquir. A su vez, la intención de no volver a delinquir es atribuida a no querer volver a estar en la cárcel, con lo cual el tránsito por esta institución es interpretado en términos de una sanción ejemplificadora. De acuerdo a este razonamiento, quienes no reinciden actúan por temor a las consecuencias negativas de la estadía en una prisión, más que por efecto de las pretendidas funciones de rehabilitación del sistema carcelario. El personal EG no confía en las funciones rehabilitadoras del trabajo o el estudio, porque estas actividades se pueden hacer de manera fingida. Trabajar o estudiar “de verdad” (sobre todo lo primero) sería la demostración de que se está rehabilitado, más que un medio a través del cual se lograría la rehabilitación.

Quienes no fingen y trabajan verdaderamente, serían a su vez quienes sinceramente pretenden reinsertarse en la sociedad, incorporándose al mundo del trabajo. Quienes fingen que trabajan, lo hacen sólo para obtener beneficios judiciales. Para el personal, al menos cuando se trata de los internos, la conducta entendida como auténtica, y el trabajo realizado con dedicación, no están asociados con la actitud pragmática de obtener algún beneficio, sino con el interés por estas actividades en sí mismas. Es decir que, según esta concepción, los signos de rehabilitación o resocialización consistirían en tener un interés por el trabajo y el estudio como fines en sí mismos, y no como medios para obtener alguna otra cosa.

Algunos profesionales que no concuerdan con esta mirada, por lo general, aceptan que los internos fingen, pero agregan que cualquiera fingiría si se encontrara en la misma situación. Y que todas las personas hacen sus actividades para obtener algún tipo de beneficio. A su vez, cuando los profesionales manifiestan tener una buena impresión

de algún interno, el personal del penal les suele señalar que el preso trata de manera muy diferente a los profesionales que al personal EG.

Estas dos concepciones acerca de los internos están relacionadas con la posición que los EG y los EP ocupan predominantemente en la organización, y las tareas que realizan. Los profesionales son quienes más se encargan de la función del tratamiento y sólo interactúan esporádicamente con los internos. El personal del penal convive varias horas del día con ellos, trabaja en los lugares donde los internos conviven y donde se produce la mayor cantidad de conflictos.

Obediencia fingida: la “actuación” de los internos

Algo de razón hay en cada una de las percepciones del personal. Retomando a Goffman, podemos considerar que cada persona se comporta de diferente manera de acuerdo al contexto en el que se encuentre, para obtener el mayor provecho posible de cada situación de interacción. En todos los escenarios de interacción hay expectativas recíprocas, y las personas emiten juicios sobre la conducta de los otros, lo cual puede considerarse una forma de examen. Implica una exposición ante una mirada pública. Pero en una unidad penitenciaria, la posibilidad de ser evaluado es constante, y hay mecanismos formales destinados para ello.

Cuando se relacionan con el personal EP, muchas veces los internos ponen en juego sus futuras condiciones de vida en una entrevista de unos pocos minutos con uno o varios de sus integrantes. Además de algunos antecedentes que se encuentran registrados formalmente en el legajo (si tiene “sanciones”, si trabajó o estudió, etc.), la impresión que el interno cause al juez o a algún miembro del personal podrá influir en la decisión que éstos tomen. Estas decisiones con frecuencia involucran aspectos relacionados con su causa penal. Por supuesto no es el único aspecto que puede influir en la decisión de un juez. Es siempre más importante la influencia que algún contacto personal del interno pueda tener sobre los funcionarios del poder judicial. O sobre los funcionarios del mismo servicio penitenciario, por lo menos en lo que respecta a obtener mejores condiciones de vida dentro de las unidades. De todos modos, como la mayor parte de la población carcelaria proviene de estratos socioeconómicos bajos, esas posibilidades son escasas. Mediante la performance que realiza ante los profesionales y

funcionarios judiciales, el interno utiliza la herramienta que tiene a su alcance, que es su propio cuerpo, su propia gestualidad.

Pero además de ser objeto de vigilancia por parte del personal, que realiza una calificación periódica de su conducta, los internos son objeto de vigilancia de sus propios compañeros (Coelho, 1987). De la presentación de cada interno ante sus compañeros depende, en parte, su futura suerte dentro del sistema carcelario (Suarez de Garay, 2005; Viegas, 2012). En esta instancia se pone en juego la construcción de redes personales, o el uso de redes personales previas y la inclusión en las categorías elaboradas por los propios internos para establecer sus jerarquías (Míguez, 2008).

En cada caso, según quien sea el interlocutor, para comportarse de manera acorde a la situación, el interno debe desplegar diferentes tipos de performances y poner en juego diferentes esquemas corporales, porque lo que es tenido en cuenta como valor y como expectativa sobre su conducta, en cada caso es diferente.

Personalmente pude observar la rapidez y facilidad con que un interno puede cambiar sus esquemas corporales, su gestualidad y su modo de hablar, de acuerdo a quién sea su interlocutor. Seguramente por mi aspecto físico, mi forma de vestir y mis propios esquemas corporales, los internos usualmente creían que yo era uno de los docentes de las escuelas que funcionan en el interior de la unidad. En diferentes conversaciones, me hablaban siempre de un modo muy sereno y sin usar un lenguaje demasiado críptico. Además, me trataban siempre de “usted”.

En una ocasión me encontraba en la entrada del penal conversando con un interno, quien me había saludado dándome la mano (que se considera un saludo formal) y me hablaba según la manera descripta. En un momento advirtió que en uno de los pabellones que estaba detrás nuestro, separado por una reja, había otro interno que era conocido suyo. Enseguida se dio vuelta para conversar con él y comenzó a moverse y a hablar de una manera totalmente diferente. Movía mucho las manos y su vocabulario y su forma de hablar era totalmente otra, mucho más parecida al modo de hablar en ámbitos informales, de las personas pertenecientes a los sectores populares.

Su cambio de actitud no pudo haber sido más oportuno. La manera en que estaba interactuando conmigo –y que encontró adecuada de acuerdo a las expectativas que tenía sobre mí- no era la más adecuada para interactuar con el otro interno, y por lo tanto la cambió inmediatamente. Lo que hizo también al cambiar su modo de hablar y su gestualidad, fue excluirme de la otra conversación. Si hubiera querido incluir al otro interno en la conversación que estábamos manteniendo, probablemente hubiera seguido

hablando de la misma manera, presentándonos al otro interno y a mí. Así, contribuyó a crear el contexto de cada una de las conversaciones que mantuvo, al circunscribir cuáles serían alternativamente los interlocutores y los términos de la conversación.

La conversación se desarrolló en la entrada del penal. El interno estaba esperando alguna cosa, y mientras tanto colaboraba –según interpreté, de manera voluntaria- con alguna actividad de limpieza que se estaba realizando en ese momento. Cuando me preguntó si era docente, le respondí que estaba haciendo un trabajo de investigación para la universidad. La conversación continuó en los mismos términos formales, pero no dejaba de ser una conversación casual en tanto no había un compromiso previo, ni un vínculo entre nosotros más allá de esta situación particular. O, por lo menos, se convirtió en eso cuando el interno comprendió que yo no estaba en condiciones de facilitarle nada en ese momento. Por lo tanto no necesitaba mantener siempre la misma actitud conmigo. No era mucho lo que perdía si, en el peor de los casos, yo me formaba la idea de que fingía. Por otra parte, en la conversación con el otro interno sí se jugaban cosas más importantes. Hablaron, entre otras cosas, de la situación de cada uno, de quiénes eran sus conocidos y de qué cosas necesitaban, lo cual constituye una información sustancial para quien está detenido.

Buenas y malas performances

Los internos, para adaptarse a las condiciones de convivencia, desarrollaban una habilidad para realizar las diferentes performances que eran consideradas adecuadas frente a cada uno de los distintos interlocutores del ámbito carcelario. No obstante, no todas las performances eran efectivas frente a los distintos miembros del personal, que creía en algunas más que en otras.

En las Juntas de Admisión y Seguimiento, los profesionales eran los que llevaban adelante la entrevista, haciendo algunas preguntas al interno acerca de su situación. Los EG a veces aportan su opinión, contrastando lo que el interno decía, con el legajo que siempre tenían en sus manos. Cuando se trataba de un interno recién ingresado, ésta era su principal herramienta. Cuando se trataba de alguien que tenía cierto tiempo de permanencia en la unidad, también se orientaban por el conocimiento personal que tenían del interno. Sustentándose en estos dos tipos de información, validaban o ponían en cuestión lo que el decía.

En una ocasión en que estaba presenciando una Junta de Admisión, un interno, que tenía cuatro ingresos a la cárcel incluyendo el actual, asoció demasiado linealmente su conducta con el consumo de drogas. Cuando le preguntaron por qué volvió a delinquir, inmediatamente respondió que era a causa de las drogas y que cuando no se drogaba, estaba bien. Contó además que estuvo un período sin drogarse y no volvió a delinquir, pero un día no pudo resistir a la tentación, y se drogó y delinquirió de nuevo. Su discurso se parecía al del culto evangélico, que dijo haber profesado durante un tiempo. El esquema era el de la lucha constante contra aquellas cosas que nos llevan por el mal camino, y las oscilaciones entre estar perdido hasta encontrar de nuevo la religión y recuperar el rumbo.

No satisfecho con esta respuesta, el oficial que estaba presente le insistió varias veces preguntándole por qué volvía a delinquir. Como la respuesta era siempre “por las drogas” el oficial volvía a preguntar.

Los profesionales tampoco le creyeron. Una vez que se fue, contrastaron lo que dijo con los datos que tenían registrados sobre esta persona. Acordaron en que volvía a delinquir porque le gustaba más estar en la cárcel que en su casa. Comentaron, de acuerdo a la información que tenían, que en la Unidad tiene una conducta excelente, pero cuando sale, vuelve a delinquir. Y que en la Unidad se preocupaba por su salud y por las actividades religiosas, pero cuando estaba afuera no.

La gran mayoría de los internos manifiesta haber consumido algún tipo de drogas, por lo general varios tipos y eso no hace necesariamente que su relato sea menos creíble para el personal. Pero, en este caso, la falta de credibilidad fue producto de una mala performance. El interno produjo un relato donde la asociación entre las drogas y los delitos que había cometido era muy exagerada y lineal. El personal no siempre asocia marcadamente el consumo de drogas con el delito o con la mala conducta. Aunque sí asocia en algunos casos la comisión de delitos con una presunta preferencia por parte del interno de vivir en la cárcel antes de que en su casa.

Otro caso donde el personal se mostró incrédulo fue cuando un interno dijo que tenía “como dieciocho hermanos”. No creían que esta persona no pudiera saber la cantidad exacta de hermanos que tenía.

El secreto de sus ojos

Bajo la sospecha de que el interno siempre estaba fingiendo, el personal (principalmente EG) a veces utilizaba métodos de interrogación incisivos, con modos insistentes o que ponían en situación incómoda al interno. Se trataba principalmente de insistir con algunas preguntas para “sacarles la verdad”, “como en *El secreto de sus ojos*”, me comentó alguien para ejemplificar.

En el año 2010 había ganado un premio Oscar la película argentina *El secreto de sus ojos*, estrenada el año anterior. Gozaba en ese momento de gran popularidad. En una de las escenas, en la sala de un juzgado estaban el abogado defensor de la víctima y la secretaria del juzgado, una mujer, interrogando a un detenido que era el principal sospechoso de haber cometido una violación y asesinato. Para los personajes, el detenido era todavía sospechoso, porque aún no tenían conocimiento fehaciente de que hubiera sido el autor del crimen. El espectador, en cambio, sí sabía que lo había cometido, porque eso había sido narrado en una de las escenas anteriores, donde el abogado y la secretaria del juzgado no estaban presentes. Como el detenido se negaba a “reconocer” (depende desde qué punto de vista lo miremos) su crimen, la secretaria, una mujer, *supo*, por la forma lasciva en que le miraba insistentemente los senos, que el detenido era culpable. Entonces comenzó a interrogarlo de manera incisiva y provocativa, haciéndole comentarios ofensivos acerca de su persona, especialmente sobre su virilidad y masculinidad. El detenido, al verse desafiado, reacciona abruptamente atacando a la secretaria, y respondiendo a la provocación con términos más agresivos.

Así surgen, de acuerdo a quienes se identifican con los inquisidores, los verdaderos instintos y pasiones, la verdadera personalidad, que hasta el momento estaba hábilmente escondida o disimulada. Sometido a cierta presión, el criminal no puede contenerse.

En la película, el espectador sabe que el personaje cometió los crímenes y tiende a justificar el método que usó la secretaria y a identificarse con ella. El mensaje que deja esta escena es que de otra forma no se hubiera podido aprehender al delincuente (porque no hubiera reconocido su culpabilidad), y por lo tanto los métodos que se usaron para interrogarlo, eran legítimos.

Algunos miembros del SPB, al citar esta película, consideraban que con estos modos se podía obtener la verdad de parte del detenido. La diferencia con la vida real era, obviamente, que aquí no teníamos un narrador omnisciente a través del cual podíamos conocer de manera totalmente ineluctable la verdad sobre los hechos. Como el interno es sospechado de estar siempre fingiendo, podía ser objeto del tipo de trato que era considerado ejemplar en la película.

Este tipo de prácticas adopta la forma que Foucault identifica como de la confesión: “Cuando la confesión no es espontánea, ni impuesta por algún imperativo interior, se la arranca; se la descubre en el alma o se la arranca al cuerpo” (2008: 60). En el transcurso de una entrevista, para quienes tenían una noción de la verdad como algo que se debe arrancar, si el interno persistía en decir siempre lo mismo (no importa, en este caso, si efectivamente estaba mintiendo o no), esto le hacía pensar que persistía en su actitud de fingir, y tornaba el interrogatorio más incisivo. Si el interno reaccionaba, manifestando enojo o disconformidad, su gesto podía ser interpretado como la verdadera manifestación de su personalidad. Bajo la forma de la confesión, se supone que quien interroga conoce de antemano la verdad sobre el interrogado, y lo que tiene que lograr es que éste la ratifique, que confiese. No se trata de un intento de conocer algo nuevo, sino de que el interrogado reconozca lo que ya se supone que se sabe.

No es preciso profundizar demasiado para advertir la falacia que consiste en suponer que si la persona detenida es culpable, o no tiene una buena conducta (en el caso de que se pudiera tener absoluta certeza de ello), se justifica la aplicación sobre ella de cualquier método de interrogación, incluyendo la tortura. Quisiera no obstante seguir profundizando en lo que respecta a la comprensión del significado de estas prácticas en este contexto particular.

Generalmente, sin llegar a extremos como los mencionados anteriormente, incluso a veces de manera un poco más amable, el personal aplicaba métodos relacionados con la confesión. Así, por ejemplo, según me han comentado, una de las autoridades de una unidad llegó a pedir a un interno que decía profesar el culto evangélico, que se ponga de pie y cante, delante de todos los miembros de la Junta, una de las canciones de ese culto. En esa ocasión el interno salió airoso respondiendo que esos cánticos tienen significado en el marco de su culto y que no iba a usarlos con otros fines.

Quienes estaban en los pabellones evangélicos o pedían que se los traslade allí, se encontraban entre los más sospechados de estar fingiendo. Como en estos lugares generalmente hay un menor nivel de violencia, además de quienes profesan el culto por

motivos religiosos, suele haber “refugiados”, personas que tienen problemas en su pabellón y consiguen ingresar a uno evangélico para evitar ser agredidos.

El personal EG, increpaba al interno, sobre todo cuando consideraba que lo que estaba diciendo, contrastaba mucho con lo que tenían registrado en su legajo. Estos registros (sanciones, traslados, etc.) eran realizados por el personal del penal, y el oficial que participaba de las Juntas confiaba más en lo que habían registrado sus colegas, que en la información que podía obtener de los EP, que lo que pudiera decir el interno. Por su parte los EP, en general, no contradecían al interno mientras estaba presente. Pero eran quienes, en el espacio de las Juntas, se reservaban la determinación de la interpretación válida de sus palabras y de sus gestos.

Uno de los días de juntas dos de los internos que concurrieron venían de otra unidad donde se había producido un intento de fuga y habían sido sancionados por este hecho, según ellos dijeron, sin que se les hubiera comunicado. A dicha unidad fue una empresa constructora a realizar una reparación y los operarios dejaron una escalera apoyada sobre el muro perimetral del lado de adentro. La altura de la escalera superaba a la del muro. Algunos internos intentaron fugarse y hubo una sanción colectiva para todos.

El primero: [...] Dijo que tenía 34 años. [...] Hablaba muy serenamente, con las manos juntas, apoyadas en las piernas. Intentaba usar un vocabulario formal. Por ejemplo diciendo “luego” en vez de “después”. Luego cuando lo interpelaron un par de veces, comenzó a señalar con el dedo.

Hacía unos pocos días que había llegado a la unidad. [...] Antes de esta causa, había estado detenido dos veces más. Desde que cumplió la mayoría de edad, está preso.

Había pasado por varias unidades. Le preguntan cuál es el problema y dice que no sabe. Pero que no lo dejan permanecer mucho tiempo en una unidad. Nunca puede llegar a los tres meses, como para que le pongan una puntuación en conducta. Dice que no tiene sanciones.

Entonces Valles [un oficial del penal] agarra la ficha y le dice que tiene una en la última unidad donde estuvo. El interno dice que es la única, pero fue porque hubo un intento de fuga en la unidad, ahí sacaron a toda la gente al patio, y luego separaron a algunos. Y que había sido por negligencia del personal. [...] había una escalera en la pared. [...] el interno quería decir que fue una sanción colectiva. Silvina [la jefa del GAyS] asiente, porque recordaba el hecho. Coincidió en que hubo un error de parte del personal. Valles le dice que a los que sacaron no eran cualquiera. Conocía los apellidos. El interno también dijo que él no intentó subir la escalera. Ni loco lo hubiera hecho, exponiéndose a que desde el muro de arranquen la cabeza de un tiro.

Después, Valles le dice que además tiene otras sanciones. Y que en conducta tiene “pésima cero”. Esto no le agradó al interno. Dijo que entonces, evidentemente “a mí me trasladan con una sanción en la espalda”. Insinuó que no le informaban de las sanciones.

Tenía en total 8 sanciones. Dijo que él nunca firmó nada¹⁸, por eso esta noticia le había sorprendido. Dice que hay cosas de las que él se hace cargo, pero no es porque busque lío, sino por defensa propia. Que si lo encuentran con una faca, él firma el parte. Porque tiene una para defenderse. Dice que ahora cambiaron los códigos entre los presos. Te pelean para robarte las zapatillas. Además, él es conocido. Y dio a entender que las supuestas sanciones eran excusas para trasladarlo. Valles le dice que tiene que informarle, porque él (el interno) viene con eso. “Esto viene con vos”, le dice, refiriéndose al legajo... [...]

El interno dice que se quiere quedar en la unidad, que ya está cansado de que lo trasladen tanto. Valles le dice que eso depende de él. Que si se porta bien, se va a quedar. [...]

Cuando se fue, Marcela [EP] dijo que en realidad ocho sanciones en once años, no es nada.

Este fragmento de mis notas de campo muestra en primer lugar los distintos puntos de vista en la interpretación de los hechos que se utilizaban como referencia para determinar la calificación de la conducta de los internos. Y las diferencias en el tipo de información que tenía cada uno, y cómo intentaban usarla en su favor, destacando u omitiendo lo que consideraran más conveniente.

A medida que se iba desarrollando la disputa entre las distintas posiciones, y que se iba pasando del predominio de una al de la otra, también iban cambiando los esquemas corporales del interno. Los argumentos del interno iban perdiendo terreno con cada nueva interpelación, y sus esquemas y tonicidad corporal iban pasando de una postura serena, a una más tensa. Por supuesto, si seguimos a Goffman, no hay por qué pensar que alguno de estos esquemas es más verdadero o más propio de la personalidad del interno, que el otro. En estas situaciones, el interno es que tiene al mismo tiempo a dos tipos de interlocutores (personal EP y EG) con quienes está habituado a usar esquemas corporales diferentes.

El lenguaje corporal que el interno utilizó en primera instancia se adecuaba a su interpretación acerca de cuál de estos dos interlocutores era más importante dentro de este evento. La Junta era presidida por los miembros del GAyS (mayoritariamente EP), cuestión que está ilustrada en la distribución del espacio y que el interno podía comprender rápidamente. El personal se ubicaba en semicírculo y enfrente, en el lado opuesto, el interno. En el centro y detrás de una mesa que hacía las veces de escritorio se ubicaban las autoridades del GAyS. El resto de los integrantes del GAyS y del personal EP que participaba (junto con otros actores, como un sacerdote perteneciente a

¹⁸ Cuando son sancionados, los internos deben ser notificados a través de un “parte” que tienen que firmar. La firma indica además, que el interno reconoce la falta por la cual ha sido sancionado. En este caso, el interno reclamaba que no había sido notificado de las sanciones.

la Iglesia Católica, una representante del Patronato de Liberados y eventualmente un etnógrafo), utilizaba la parte del centro que quedaba libre, y se expandía por uno de los laterales, el que estaba opuesto a la puerta de entrada a la habitación. El personal del penal y las autoridades se ubicaban en el otro lateral, el que estaba junto a la puerta, para controlar el ingreso y egreso de los internos al lugar. De acuerdo a esta distribución del espacio el lugar principal estaba ocupado por el personal EP, que además era quien llevaba adelante la entrevista. El interno entonces adoptaba, en primer lugar, esquemas corporales acordes al trato con el personal EP.

Otro de los internos que estuvo en las juntas de ese día, también se encontraba en la unidad donde se produjo el intento de fuga.

El cuarto. [...] 28 años. También se asombró porque tenía calificación baja. Dijo que tenía 9, y que le pueden haber bajado un punto no me acuerdo por qué, pero no más. Luego le mencionaron una fecha en que tenía otra sanción. Comenta el hecho del intento de fuga al que también hizo alusión el primero. También dijo que fue por negligencia del personal. Valles dice: puede ser negligencia que hayan dejado la escalera ahí, pero no que intentaran subirse. Eso corre por cuenta de los internos. El chico le responde que “y bueno, pero imagínese para alguien que está preso lo que le pasa si ve una escalera”. Pero dijo que él no lo había intentado.

Valles le dice que de conducta tiene “pésima 0”. El interno se molesta. Dice que tiene que tener por lo menos 5. Siempre la actitud de Valles al responder es la de: “está bien, te creo, pero acá dice eso”. Le dice también que nunca llegó a 9.

En ambos casos los internos se molestaron y cambiaron sus esquemas corporales cuando eran informados de sanciones y calificaciones, que no esperaban. Cuando la gestualidad relacionada con lo que son considerados “buenos modales” no funcionó (en estos casos porque la calificación que tenían era un hecho irreversible), estos internos cambiaron rápidamente sus esquemas.

Claro que este cambio de actitud no es exclusivo de los internos, sino que es propio de toda persona cuando en un determinado escenario de interacción, las personas o las acciones que se van sucediendo, no son las esperadas. A los oficiales, que están más entrenados en el control de las emociones y la disciplina, también les suele ocurrir lo mismo.

...Tagliani me dijo que lo siga, y nos ubicamos en el medio del patio, de frente a las formaciones de cadetes que se iban ubicando [...] Estar enfrente a los cadetes daba una sensación de poder [...] iban llegando las distintas divisiones. Los varones por el caminito que rodeaba las compañías masculinas, las mujeres por el caminito que venía desde su compañía. Estaban casi todos formados. Los cabos, una vez que su compañía se iba ubicando, iban corriendo a ubicarse a su lugar. [...] veo que una persona vestida

de civil, empieza a cruzar el patio desde el otro lado. Cuando llega, saluda a Tagliani amistosamente: “qué hacés boludo / cómo andás boludo / ¿así que ahora te tocó acá? “. El tono era muy jocoso. Tagliani le respondía en el mismo tono: “acá andamos”, etc. Esta persona comentó que venía a hacer un trámite. Parece que habían sido compañeros en alguna otra dependencia.

Una vez que terminaron de saludarse y abrazarse, y su amigo siguió su camino, Tagliani volvió a su postura solemne para despedir a los cadetes. En este caso, en el escenario de interacción del oficial, incurrió una persona que pertenecía a otro escenario de interacción. El oficial Tagliani no pudo realizar entonces una segregación del auditorio, y modificó rápidamente sus esquemas corporales, evidenciando que lo que estaba realizando ante los cadetes, tenía una dosis de performance. Sin embargo, no sería correcto afirmar que se trata de una mera actuación, porque se trata de rituales que son constitutivos de la formación de los cadetes.

La buena performance no era condición suficiente para cambiar la impresión que el personal tenía sobre el interno, pero sí era condición necesaria para validar una buena impresión. Con una buena performance difícilmente se pudiera modificar la valoración que el personal (sobre todo EG) elaboraba a partir de la lectura de los registros. Pero sí una información positiva en los registros, tenía que ir acompañada de una buena performance para no ponerla en riesgo.

Los internos, por un lado, omitían parte de la información pero, por otro, tampoco estaban al tanto de todo lo que estaba registrado sobre ellos. En situaciones de interacción como las Juntas, se producían disputas por la veracidad y el significado de la información, donde el personal, por supuesto, se encontraba con ventaja por detentar una posición de poder.

Según Foucault, el dispositivo de la confesión funciona de manera tal que el discurso tiene que ser producido por quien se confiesa, y el confesor, el que escucha, es quien interpreta y determina cuál es el verdadero sentido del discurso del confesante. En el caso del personal EP, no era propio de ellos hacer demasiadas repreguntas, ni poner en duda lo que decía el entrevistado. Más bien esperaban que responda, y después sacaban sus conclusiones, que no siempre implicaban creerle al interno. Para el personal EG, en cambio, la verdad se encontraba en los legajos y en el conocimiento en términos personales, cuando lo tenían, del interno en cuestión, o por lo menos, de las personas con las que “caminaba”. Contrastaban lo que decía el interno, con lo que leían en sus registros. La insistencia en la repregunta surgía principalmente cuando a su juicio las diferentes fuentes de información no coincidían. Por lo tanto, si bien ya tenían la

“verdad”, en ciertas situaciones resultaba para ellos necesario que el interno la reconociera, que la “confiese”. Desde su punto de vista, las entrevistas que se realizaban en las Juntas no eran necesarias (no significa que no tuvieran otros tipos de entrevistas con los internos) porque ya sabían de antemano cuál era la “verdadera” conducta del interno. Pero sí consideraban necesario que en esta instancia el interno no “mienta”. En síntesis, los modos del personal EG a veces eran más hostiles hacia el interno que los del personal EP. No obstante ambos suponían que el interno siempre estaba fingiendo y que debían encontrar la verdad. En ese sentido sus respectivas prácticas se parecen a la de la confesión, en diferentes aspectos. Las de los EP, al interpretar lo que los internos decían a la luz de su saber profesional, y los EG al contrastar los dichos de los internos con los legajos y el conocimiento personal que tuvieran sobre ellos.

Particularizaciones, generalizaciones y formalidades

Los EP no solían tener simpatía con la forma inquisitiva de preguntar que tenían los EG, y solían realizarles algunas críticas por este motivo. Por el contrario, tenían una mayor tendencia a ajustarse a modos más burocráticos y estandarizados de interrogar, siguiendo más o menos fielmente unos formularios previamente diseñados para este fin. Por lo general no repreguntaban demasiado al entrevistado. Esto no significa que necesariamente sospecharan menos de lo que decía. Si no le creían, sacaban sus conclusiones y hacían los comentarios correspondientes una vez que se había retirado del recinto.

El personal del penal, por su parte, contaba con una herramienta que hacía las veces de narrador omnisciente, que eran las fichas y legajos. En situaciones como las de las Juntas los internos mencionaban cosas que hacen dentro del penal o de las áreas donde trabajaban exclusivamente los EG. Entonces, éstos acreditaban tener la verdadera información porque ellos en persona o algún miembro de su área estuvieron ahí, y dejaron registro de la conducta del interno. La diferencia con el narrador omnisciente de un relato de ficción es que éste es infalible. No omite ni registra información de cosas que no existieron, porque no existe nada fuera del mundo ficticio creado por el relato. Los legajos y registros reales, por supuesto, distan de todo eso.

El personal EG, conocía personalmente a algunos internos porque los veía a diario. Cuando no existía una relación en términos personales, se realizaba un

procedimiento propio del sentido común. Se elaboraban esquemas clasificatorios basados en generalizaciones y abstracciones, y se incluía al desconocido en alguna de las categorías previamente existentes (Schutz: 1995). Si la mayoría de los internos fingían, por qué el desconocido habría de ser diferente. Salvo respecto de quienes había un conocimiento y un trato personales y se sabía que no fingían, el resto era sospechado de hacerlo.

Pero no siempre la actitud del personal EG hacia los internos era hostil o antagónica. A veces los EG intervenían para favorecer a alguno de ellos, destacando su buena conducta y su empeño en el trabajo. Cuando afirmaban que el interno verdaderamente trabajaba (nunca se referían al estudio), manifestaban conocerlo de manera personal. En cambio, cuando intervenían negativamente, no siempre conocían personalmente al interno, sino que a veces se guiaban por su legajo.

Cuando había un juicio favorable hacia el interno, lo que éste decía era considerado verdadero en dos sentidos. En primer lugar, era verdadero porque no fingía en lo que respecta a su comportamiento cotidiano (no se hacía el que trabaja, sino que trabajaba). Y como era una persona que no fingía, también era verdadero lo que decía cuando estaba siendo interrogado. Se asociaban entonces, estos tres elementos: quien no tenía intenciones de volver a delinquir, no fingía cuando realizaba alguna actividad destinada a su rehabilitación, y tampoco fingía en las Juntas. El orden de los factores no necesariamente tenía que ser siempre el mismo, y sobre todo los dos primeros se podían intercambiar, deduciendo una cosa a partir de la otra.

Matices: mala conducta con buenas intenciones

El personal EG también consideraba que la conducta del interno a veces podía variar de acuerdo a ciertas condiciones contextuales, y no siempre la mala conducta era relacionada con las malas intenciones. El comportamiento de los internos, según comentaban algunos agentes, podía depender de muchas cosas, no siempre asociadas con la intención de fingir. El personal solía advertir que las propias condiciones de existencia de cada interno influían en su conducta. Comentaban que a un recién llegado, le podía resultar difícil -por más que quisiera- tener buena conducta, porque sus propios compañeros de pabellón lo podían forzar a participar de actividades que no eran permitidas. Por ejemplo, era motivo de sanción que a alguien, al ser requisado, se le

encontrara algún elemento punzante (denominados “facas”) entre sus pertenencias. El personal consideraba que, en algunos casos, el interno tenía las facas sólo para defenderse, si se trataba de un pabellón donde las agresiones eran frecuentes. Pero no tenía intención de usarla para iniciar una agresión. Por supuesto que la interpretación de estos hechos también se realizaba de acuerdo a ciertos intereses creados para favorecer o perjudicar a algún interno. Otra situación comúnmente mencionada, era que un interno podía ser presionado por sus compañeros de pabellón para ingresar elementos no permitidos a través de sus visitas. Un oficial que trabajaba en el penal me comentaba que el comportamiento del preso dependía de muchas cosas. Era posible que estuviera agresivo porque se había enterado de que su familia tenía algún problema, o porque él tuviera problemas con sus compañeros. O podía suceder que un interno agrediera al personal o a alguno de sus compañeros, porque quería ser cambiado de pabellón.

Y también, según los comentarios de este y otros oficiales, el comportamiento de los internos podía variar según el momento en que se encontraran dentro del período de su condena. Algunos suelen comportarse mal cuando les quedaba poco tiempo de condena porque iban a salir pronto y no iban a sufrir represalias o sanciones por su comportamiento. Por otro lado, los presos que tenían muchos problemas cuando ingresaban, y solían pelearse mucho con sus compañeros o con el personal, solían ir moderándose a medida que pasaba el tiempo porque se cansan de recibir agresiones, sanciones o de ser trasladados constantemente.

Todas estas circunstancias también eran evaluadas, tenidas en cuenta y manipuladas por el personal, por lo que la interpretación de lo que puede ser considerado una falta o una mala conducta no era absolutamente lineal. Eso también permitía la utilización de argumentos *ad hoc* para favorecer a algún interno.

Conclusiones

En relación con la preocupación del personal por la distinción entre conductas auténticas e inauténticas, y su relación con su trato hacia los internos, encuentro tres cuestiones fundamentales. Algunas de ellas son propias de la cárcel y otras son procesos sociales más generales, aunque en la cárcel adquieren una forma específica.

Una primera cuestión refiere a la forma específica que adquieren las relaciones cara a cara en las prisiones, en especial producto de la dificultad para realizar una

segregación del auditorio. En este aspecto, lo observado nos lleva a relativizar una de las ideas centrales de Goffman, quien supone que lo que sucede al interior de las instituciones totales es radicalmente diferente de lo que sucede en el exterior. Y por eso no analiza lo que allí sucede en los términos de su teoría sobre la presentación de la persona.

El trato con el personal EG, EP y con los compañeros, requería de parte del interno, el desarrollo de diferentes performances. En el mundo exterior esto no significaría mayores inconvenientes, en tanto los diferentes interlocutores se encuentran –como salvo alguna excepción, sucede- en distintos escenarios de interacción, que no tienen contacto entre sí. En las cárceles, el problema surge porque en muchas ocasiones estos distintos interlocutores se encuentran presentes de manera simultánea, como ocurría durante las Juntas.

Por otra parte, la aplicación del régimen progresivo de la pena llevaba a que los internos exageraran aquellos modos de comportarse que se relacionaban con tener buena conducta. Pero también, este régimen y la filosofía que lo sustenta, producía efectos en el personal, que tendía a concebir al interno como alguien que sufría algún tipo de patología o conducta anormal, de modo que necesitaba rehabilitación. En este sentido, el control punitivo se prolonga más allá de los límites de la pena, entendida en términos de rehabilitación y de normalización. En lo que respecta al personal penitenciario, generaba expectativas sobre los internos que se extendían más allá de su tránsito por la prisión, proyectándose hacia su vida futura. La pretendida rehabilitación no coincidía necesariamente con los tiempos de la estadía en prisión, que están más directamente relacionados con los tiempos establecidos para el cumplimiento de una pena, dispuestos por miembros del Poder Judicial. Esta diferencia hacía que la conducta futura del interno pasara a ser objeto del control penitenciario y penal, en términos de expectativas.

En este esquema, cuando se trataba de obtener información de personas que eran permanentemente sospechadas, el dispositivo de la confesión -que además era fácil de asir porque se encuentra en muchos ámbitos de la sociedad-, aparecía como la forma que más se ajustaba a esta situación. En las Juntas, eran dos los actores que pretendían ejercer el rol de confesores (personal EG y EP), cada uno con su estilo, arrogándose la verdad acerca de las manifestaciones de los internos, y eso generaba disputas por el significado, donde los internos también tienen algún margen de maniobra.

Según Foucault, la forma de la confesión, habiéndose originado en los ámbitos religiosos, está extendida por toda la sociedad, en las relaciones familiares, en las entrevistas psicoanalíticas, en las relaciones laborales, entre otras instancias. Los penitenciarios, porque han sido socializados en otros ámbitos además de la prisión, advierten que esta forma es ampliamente compartida, y la escena de la película *El secreto de sus ojos* es muestra de ello. Consideraban que, con la debida justificación, al referirse a estas prácticas podía encontrar en la película un lugar común cuando hablaban con personas que no pertenecían a su institución.

En el siguiente capítulo analizaré cómo las distintas maneras de relacionarse con los internos, se ponen en juego y presentan variaciones en cada tipo de pabellón.

Capítulo 9. Relaciones entre personal e internos en los distintos tipos de pabellones

A partir de lo analizado en los anteriores capítulos, estamos en condiciones de comprender un poco mejor la “arbitrariedad” y la “discrecionalidad” penitenciarias, considerando que sus prácticas, no por arbitrarias y discrecionales, dejan de tener sus lógicas. Hasta el momento hemos visto que los penitenciaros –como seguramente lo hacen también los miembros de otras organizaciones- se desenvuelven de manera ambigua entre los márgenes de la ley, y que esa ambigüedad difícilmente puede ser interpretada en términos de desviación, porque las cosas que suceden en ambos márgenes se implican mutuamente. El modo de relacionarse con las reglas varía según la relación que tenga cada miembro con sus superiores y subordinados, con los integrantes de otras áreas, de acuerdo al área en la que trabaja y de las expectativas que tenga acerca de su trabajo. Las relaciones con los internos también varían de acuerdo a las relaciones de poder entre personal e internos, a su capacidad de negociación y de presión; así como del conocimiento en términos personales que tengan de cada uno y de las expectativas acerca de una supuesta resocialización.

En el presente capítulo veremos cómo todas las reglas varían en cada uno de los distintos tipos de pabellones, donde encontramos diferencias en el trato que el personal tiene con los distintos internos. En este sentido, una cuestión importante a tener en cuenta respecto de las reglas que regulan la relación entre el personal y la población carcelaria es que no son las mismas para toda la población. No lo son en dos sentidos diferentes, que no se excluyen mutuamente. La aplicación diferencial de las reglas se realiza principalmente en función de jerarquizaciones que la institución realiza respecto de la población. Algunas de ellas, como las que las que clasifican a los detenidos en un gradiente según su conducta, están institucionalmente estatuidas y en ese sentido son formales. Pero, además, existe una diversa serie de regulaciones de carácter informal. Algunas regulan situaciones de interacción cotidiana como, por ejemplo, aquellas no consideradas por las reglas formales o donde su carácter general hace que necesiten ser interpretadas para poder aplicarse. También se utilizan criterios informales cuando se considera que hay que realizar excepciones a las reglas o cuando las prácticas consuetudinarias van consagrando ciertos códigos que regulan algunas relaciones, pero

que no existen en los reglamentos. Finalmente, también existe la asignación diferenciada de privilegios producto de negociaciones y transacciones ilegales.

Pretendo destacar el carácter complejo de la aplicación de las reglas, así como su relación con la autoridad, la obediencia, la coerción, la violencia y la discrecionalidad. Por un lado, como en toda relación social donde hay alguien que tiene que hacer aplicar las reglas, existe una dosis de arbitrariedad o discrecionalidad que puede deberse a distintos factores (moralidad, prejuicios, impericia, afectividad, afinidades personales, formas de reciprocidad, etc.).

No obstante, como explicamos, si por arbitrariedad entendemos el desajuste con lo formalmente estatuido, esto no significa que no existan lógicas en su aplicación. Por lo que la noción misma de arbitrariedad de este modo se relativiza, y prefiero referirme a modos formales e informales de aplicación de las reglas. Esta diferenciación permite, a mi juicio, trazar un límite más objetivo entre una y otra cosa, permitiendo distinguir claramente entre reglas que están oficialmente consagradas por la institución o instancias administrativas superiores, de las que no. La idea de relación con las reglas, y la clasificación de éstas en términos de formales e informales, parece ser más neutra en términos valorativos que la de discrecionalidad.

Las reglas formales consagran diferencias, clasificaciones y jerarquizaciones reconocidas por la misma institución a través de un sistema de premios y castigos, producto de clasificar a la población según su conducta. En función de este sistema existen distintos tipos de pabellones, e incluso de unidades. Las reglas en cada uno de ellos son diferentes, y por lo tanto es diferente la relación con el personal y las formas de construir autoridad.

No obstante, esta jerarquización de la población carcelaria que realiza la institución, construyendo un gradiente que va desde la peor a la mejor conducta (o viceversa), no es el único tipo de clasificación que existe. También se generan otras clasificaciones que producen diferencias entre pabellones relacionadas con ciertas características cualitativas de la población: categorías de edad, orientación sexual, profesión de algún credo religioso, por mencionar algunas. Estas clasificaciones no se encuentran formalmente jerarquizadas, pero sí producen diferencias en lo que a la aplicación de las reglas respecta. Esto será analizado en la segunda parte del capítulo.

Las distintas formas en que la institución clasifica y las respuestas por parte de los individuos

Dentro de las unidades carcelarias bonaerenses, las formas de construir y ejercer la autoridad son diferentes según de qué tipo de población se trate, lo cual está materializado en los diferentes pabellones. Estas diferencias en parte están relacionadas con distintas características que la población tiene. Pero son ante todo construidas por la propia institución, en función de las formas en las que clasifica. Aunque en esta construcción intervienen muchos actores sociales, entre los cuales se cuenta el personal, otros actores que intervienen en el mundo carcelario (como funcionarios judiciales o miembros de la Iglesia Evangélica Pentecostal, por mencionar algunos) e incluso los propios internos. Las clasificaciones se van conformando entonces, atendiendo también a demandas e iniciativas de otros actores sociales.

El personal tiene un trato diferencial con lo que identifica como distintos tipos de población. Por un lado, porque en cada pabellón se imponen diferentes condiciones de convivencia. Por otro, en función de prejuicios y valoraciones que tiene, -y que son compartidos con otros sectores de la sociedad- lo cual conforma, en términos de Kant de Lima (1995), una ética.

Las clasificaciones que realiza la institución se objetivan en distintos tipos de unidades penitenciarias, pabellones, regímenes y reglamentos, que forman parte de las condiciones materiales con las que se encuentran las personas que allí están detenidas, y las que allí trabajan. Implican la elaboración de categorías de personas y de espacios de encierro diferenciados para cada una de esas categorías. De modo que, según Tilly (2000), lo que observamos como diferencias entre las personas es resultado de diferencias categoriales que actúan mediante la asignación diferencial de recursos y el establecimiento de límites entre unos y otros. De acuerdo a cómo es clasificada, una persona puede ser alojada en diferentes pabellones donde las condiciones varían. Estas condiciones implican, entre otras cosas, diferentes modos de relacionarse con el personal.

En el SPB, hay criterios de clasificación superpuestos. El más importante y que abarca a toda la población es el que está fundamentado en el régimen progresivo de la pena, que clasifica a los internos según su conducta y propone mejorar la situación de encierro en la medida en que se mejora la calificación. Según este criterio las diferencias entre los distintos tipos de población que se encuentra detenida serían

diferencias de grado. Internos con distintas calificaciones en conducta deberían ser alojados en diferentes pabellones y con diferentes regímenes. Además, este criterio tiene en cuenta lo que el interno hace durante su paso por el sistema penitenciario, sin considerar su trayectoria previa o los motivos por los que ingresó. Por ejemplo, el delito que cometió.

El régimen progresivo de la pena combina los criterios de estandarización y racionalización, propios de la necesidad de disciplinamiento y de gobernabilidad de grandes cantidades de personas a través de una burocracia (Weber, 1996; Foucault, 2009); con los postulados de la criminología positivista, que supone que quien cometió un delito es anormal y por eso necesita ser rehabilitado.

Actúa como un sistema de premios y castigos basado en una clasificación jerarquizada de los internos durante su tránsito por la institución, en función de su conducta. Aunque en la práctica no funciona necesariamente de esta manera. De acuerdo a su condición socioeconómica previa, algunas personas pueden acceder directamente a pabellones o regímenes para internos de buena conducta. E inversamente, no todo el que ingresa en los pabellones para personas con más baja calificación en conducta, podrá completar todo el proceso. Porque, como desarrollaré, para poder sobrevivir en los pabellones “de población común”, a veces resulta inevitable apartarse de las reglas asociadas con buena conducta.

En definitiva, a través de estos mecanismos no se homogeneiza a la población, sino que más bien se reproducen y refuerzan las diferencias y desigualdades sociales. Quienes consiguen ser alojados en pabellones de mejor conducta no son siempre los más propensos a seguir las reglas sino que son quienes pertenecen a estratos socioeconómicos más altos.

Por otra parte, además del criterio de clasificación basado en la conducta, hay otros que no están fundamentados en diferencias de grado. Estos otros criterios no corresponden a la clasificación anterior basada en una graduación de la conducta, pero son excluyentes, sino que se yuxtaponen a este. En primer lugar, se encuentra el criterio siempre presente de la división por sexo entre varones y mujeres, que tienen lugares de convivencia separados. Además, hay pabellones específicos para ciertos tipos de población, por ejemplo adultos mayores, travestis, universitarios, evangelistas, madres con hijos menores y mujeres embarazadas, personas que necesitan algún tipo de protección especial según el crimen cometido (como los acusados de violación) o según su actividad previa (sobre todo ex miembros de fuerzas de seguridad), entre otras cosas.

Estas categorías no corresponden a un criterio único, pero tienen en común que los criterios son más bien cualitativos. No tienen que ver con diferencias de grado, sino con algunas características particulares de determinadas personas, que para la institución merecen una categoría diferenciada y a la cual se le asigna un tipo de pabellón o unidad específicos. Aquí no se trata de homogeneizar y de diferenciar exclusivamente en términos de grados, sino por el contrario de abordar ciertas diferencias.

Si bien en última instancia quien clasifica es siempre la Institución, se trata por lo general de categorías sociales preexistentes, que la institución reproduce y refuerza. Algunos de estos criterios toman en cuenta características de las personas que exceden a su tránsito por el establecimiento. Se puede ser travesti, evangelista o adulto mayor, tanto dentro como fuera de la prisión. Otros, se construyen en respuesta a sistemas de categorías propios de los internos, según los cuales algunos tipos de detenidos, por ejemplo los acusados de cometer delitos sexuales, gozan de gran desprestigio y no pueden convivir con el resto. En este aspecto, estos criterios se diferencian de los que se utilizan bajo los supuestos del régimen progresivo, que en principio toman en cuenta exclusivamente la conducta de cada interno dentro del establecimiento.

En ambos casos, se trata de un abordaje y apropiación por parte del sistema judicial, de categorías cuyo origen se encuentra en otros actores sociales. La existencia de algunas de estas categorías no son producto de un criterio autónomo de la Institución, sino de decisiones que a veces tienen su origen en los poderes legislativo o judicial. O bien por iniciativa de otros actores sociales, que la institución penitenciaria encuentra beneficiosa, como es el caso de los pabellones evangélicos.

Así, no existe un criterio único y uniforme, sino que coexisten varios criterios de clasificación cuyas categorías no son excluyentes entre sí. Pero la calificación de la conducta se realiza en todos los casos, porque se utiliza también para considerar los cambios en las condiciones de la pena. El resultado es que en algunos casos se combina más de un criterio. En las unidades donde hay más de un pabellón destinado a alguna de las categorías mencionadas, esos pabellones se suelen jerarquizar a su vez según conducta. Por ejemplo, en la unidad a la que concurrí había dos pabellones de evangélicos. Se consideraba que uno de ellos estaba destinado a quienes tuvieran mejor conducta (los “verdaderos creyentes”), y el otro para quienes, dentro de los evangélicos, no tenían la mejor conducta y cuya fe estaba puesta en duda. A cada pabellón se le atribuye una conducta, aunque el criterio con el cual haya sido creado no hubiera sido

ése. En algunos casos, la calificación en conducta funciona como requisito para ser admitido en algún otro pabellón.

Por otra parte, no siempre cada interno termina siendo destinado al pabellón que le correspondería de acuerdo a la categoría en que se lo incluyó. Por motivos que la institución esgrime en términos de disponibilidad de plazas, problemas de convivencia o afinidad con las personas de determinado pabellón, órdenes del Juez o decisiones y preferencias del personal del penal, los internos pueden ser alojados en otro pabellón. Puede haber, por ejemplo, internos que trabajan en pabellones que no sean de trabajadores. Difícilmente pueda haber un interno en un pabellón que es considerado mejor que el que le correspondería. Generalmente sucede a la inversa.

Pero la diversidad entre los internos, no se reduce a las clasificaciones y propuestas que realiza la institución. Los internos, por su parte, traen consigo ciertas características que tienen que ver con su biografía, con sus esquemas corporales y esquemas de pensamiento y percepción. Reproducen aquellas características relacionadas con su socialización previa. Ésta es una de las fuentes de resistencias y tensiones con lo que la institución propone.

Pero, además, tienen conocimiento de la propuesta de la institución y son capaces de manipular en alguna medida su conducta como para ajustarse a estos criterios, o por lo menos aparentarlo cuando les resulta conveniente. Así, como se analizó en el capítulo anterior, realizando diferentes tipos de performances ante diferentes actores sociales dentro de la cárcel, se pueden adaptar de manera relativamente satisfactoria a cada contexto y sacar cierto provecho de cada situación. De este modo, por un lado, tenemos características relacionadas con el origen social que son más difíciles de manipular por parte de los propios sujetos y, por otro, cierta capacidad para adaptarse a diferentes contextos.

La autoridad en los distintos pabellones

Los criterios de clasificación de la institución se reflejan y materializan en las distintas unidades penitenciarias, con sus diferentes regímenes y modalidades. Los regímenes pueden ser cerrados (en su mayoría) o abiertos. En un régimen abierto los internos gozan de salidas transitorias. A su vez, los regímenes cerrados pueden adoptar una modalidad estricta o atenuada, según el mayor o menor control, y circulación de los

internos fuera de sus pabellones. Pero, en la práctica, en la misma unidad puede haber internos bajo distintos tipos de regímenes. En una unidad de régimen cerrado, por ejemplo, puede haber internos que gocen de salidas transitorias. Por otra parte, también puede haber algunas unidades destinadas en su totalidad a cierto tipo de población, como unidades evangélicas, para personas con problemas de adicción, o neuropsiquiátricos.

La unidad que visité tenía un régimen cerrado con modalidad atenuada. En teoría, estaban allí internos que tenían relativamente buena conducta (cada vez que hablamos de conducta nos referimos al punto de vista de la institución y a los criterios que usa para determinarlo). Pero, en realidad, había pabellones destinados a distintos tipo de internos. La forma en que estaban ordenados espacialmente los pabellones seguía el criterio de la calificación en conducta. La asociación de una determinada conducta a un tipo de pabellón puede variar según las Unidades, sobre todo en los pabellones que se encuentran en los lugares intermedios, como los evangélicos o los de trabajadores. Lo que suele mantenerse más invariante son los extremos, y sobre todo el extremo más bajo: los pabellones “de población común”. Estos son considerados siempre los de peor conducta. No obstante, esta comparación siempre es relativa al resto de los pabellones de la misma Unidad. No es lo mismo tener la “peor” conducta en una unidad de régimen abierto, donde se considera que la conducta en general es buena, que tener la peor conducta en una unidad de régimen cerrado. De todos modos, más allá de algunas variaciones, el ordenamiento de los pabellones es siempre más o menos similar.

Aquí presentaremos concretamente el orden en el que estaban organizados en la Unidad en cuestión. Comenzando por el extremo de mejor conducta, había un pabellón universitario, uno de autodisciplina, uno de autogestión, dos de trabajadores, dos evangélicos, dos para población común (“población”, en términos informales), uno para “ingresos y tránsito” y dos de “separación del área de convivencia” (SAC).

Los dos últimos son pabellones que constan únicamente de celdas individuales. “Ingresos y tránsito” se utiliza para los recién llegados, que son alojados en un pabellón especial y en celdas individuales hasta que puedan ser ubicados en uno de los otros pabellones. Según la ley, los internos no pueden estar más de 15 días en esa condición, pero es frecuente que estén más tiempo. Para el mismo fin, a veces se suelen usar también las “leonerías”: celdas que están situadas a lo largo de los pasillos y que adquieren informalmente este nombre porque por la superficie de su pared frontal está toda cubierta de rejas y se parece a la jaula de los leones. En estas celdas las

condiciones son sumamente precarias e inhumanas. Los pabellones SAC también constan solamente de celdas individuales, donde el interno permanece encerrado la mayor parte del día. Se utilizan como castigo o en algunos casos, según los miembros de la institución, como protección para aquellos que corren riesgo de ser agredidos. Tampoco la permanencia máxima puede superar los 15 días. En teoría son celdas individuales, pero a veces se suele alojar a más de un interno en ellas.

Los pabellones de autodisciplina son los únicos donde las celdas no se cierran por la noche y los internos pueden transitar en cualquier momento por el espacio común. Además, poseen celdas con puertas de madera en lugar de barrotes. Allí son alojados quienes poseen las mejores calificaciones en conducta. El de autogestión se considera un paso previo al de autodisciplina. También aloja a quienes tienen buena conducta, pero al igual que en el resto de los pabellones allí las celdas permanecen cerradas por la noche.

Los pabellones de universitarios, de trabajadores y evangélicos, alojan respectivamente a quienes realizan una carrera universitaria, trabajan dentro de la unidad o profesan la fe evangélica. Los universitarios también se consideran entre los de mejor conducta aunque, según el personal subalterno, son “soberbios”. Se trata de personas que poseen un mayor nivel educativo que el personal subalterno y en algunas ocasiones también de cierto capital social dentro de la institución, tanto entre los internos como entre el personal. Los trabajadores, si bien cuentan con pabellones específicos, están por lo general dispersos en distintos pabellones. Según su calificación en conducta, resolución del Juez mediante, los trabajadores podrán acceder a distintos tipos de trabajos. Los de mejor conducta son los que realizan trabajos “extramuros”, que son tareas que se realizan en el interior de la unidad, pero fuera del penal. En la mayoría de los casos, asistiendo en alguna tarea al personal penitenciario. Los trabajadores extramuros, al menos cuando se encuentran trabajando, suelen vestirse de manera más formal que el resto de los internos, que en general visten ropa deportiva. Suelen usar camisa, pantalón de vestir y zapatos y es frecuente encontrarlos realizando tareas de limpieza o de secretaría en las oficinas de los oficiales (servir refrigerios, colaborar al menos informalmente con alguna tarea administrativa, etc.), o incluso recibiendo a alguien que ingrese al área donde se encuentren. El resto de los trabajadores realiza tareas dentro del penal o en áreas denominadas “talleres”, destinadas a la realización de actividades laborales que varían en cada unidad. Quienes trabajan dentro del penal, realizan tareas de limpieza general del lugar o tareas de cocina. Sobre todo estos últimos

también son seleccionados por tener buena conducta, ya que en la cocina hay que manipular elementos cortantes. Los que hacen tareas de limpieza tienen la ventaja de poseer acceso a lugares considerados clave para la obtención de algunos recursos, como la cocina o el depósito de alimentos. O bien para la obtención y circulación de información. Este es el caso del “rondero”: la persona que limpia los pasillos y que tiene que circular por todo el penal, pasando por la puerta de todos los pabellones, llevando información de un lugar a otro, y compartiéndola también con el personal. Entre los trabajadores también se encuentra la figura del “limpieza”, mencionada anteriormente. A todos los trabajadores se les asigna un carnet, que funciona como constancia de la actividad realizada. La realización tanto de actividades laborales como educativas son consideradas de importancia para poder tener mejores calificaciones en conducta y beneficios judiciales.

Por último, la denominación “población común” resulta una categoría residual para quienes no cumplen con alguna de las otras características, aunque en este tipo de pabellones se encuentra la mayoría de los internos. Aquí se encuentran quienes tienen las calificaciones más bajas. En estos pabellones predomina el uso de la fuerza física para dirimir los conflictos y las jerarquías entre los internos. Por lo general se trata también de una población más joven, de personas que apenas superan la mayoría de edad.

De manera somera, a continuación intentaré desarrollar las características de cada tipo de pabellón, para poder brindar un panorama completo de qué es lo que está en juego en cada uno de ellos. En general, suele ser objeto de mayor interés lo que sucede en los pabellones de comunes, porque aquí habita la mayor parte de la población carcelaria y porque se trata de los más vulnerables. Pero también es importante indagar qué sucede en los demás pabellones, porque a través de esta comparación, se completa el cuadro de las clasificaciones que realiza el personal y se puede observar cómo tratan diferencialmente a los diferentes tipos de población.

Pabellones de población común

Los pabellones denominados “de población común” albergan a la mayoría de los internos. Las características de estos pabellones pueden considerarse como las más generales de la población penitenciaria, respecto de las cuales cada uno de los demás tipos de pabellones se diferencia en uno u otro aspecto. Estas diferencias no son

menores, ya que involucran distintas dosis de uso de la fuerza física y del recurso a la violencia. Una descripción de los pabellones de población permitirá conocer, por comparación, las características de los demás.

Hay dos características generales que diferencian a estos pabellones. Una es el mayor grado de violencia que predomina en su interior: el mayor uso de la fuerza física y de las peleas para dirimir conflictos y establecer jerarquías y relaciones de poder internas. Si bien la victimización entre los internos existe en todos los pabellones, en los de población se convierte en un fenómeno cotidiano y sucede con un mayor grado de violencia. También son más frecuentes los conflictos con el personal penitenciario.

La otra característica diferencial importante es el menor promedio de edad de quienes allí se alojan. En los últimos años se está produciendo un descenso general del promedio de edad de la población de las cárceles bonaerenses (Brardinelli y Algranti, 2013), tendencia que es más marcada en los pabellones de población, donde los internos raramente superan los 24 años. Dado que la franja etaria comprendida entre los 18 y 24 años abarca la mayoría de la población masculina, hay internos de esta edad en todos los distintos tipos de pabellones. Pero es infrecuente que suceda a la inversa, es decir, que haya internos de más edad en pabellones de población común¹⁹.

Existe entre las dos características mencionadas una relación que debe ser interpretada cuidadosamente y en su complejidad, para evitar asociar ligeramente la juventud con la violencia o la delincuencia. La violencia es el aspecto más visible y dramático de otras cuestiones de fondo relacionadas con la convivencia entre los internos, sus modos de organización, agrupamiento, jerarquización y de construcción de autoridad, así como también de relacionarse con el personal.

Los estudios recientes sobre las cárceles bonaerenses, en relativa coincidencia también con la percepción de los propios actores del mundo carcelario, advierten sobre un “cambio de códigos” (Brardinelli y Algranti, 2013), producido recientemente, en las formas de relacionarse entre los internos, que estarían asociados con cambios en las

¹⁹ La única excepción de pabellones que alojan internos de menor edad que los de población, son los destinados especialmente a “jóvenes adultos” (entre 18 y 24 años) donde van destinados los denominados “primarios”, que son quienes son institucionalizados por primera vez. Si bien todos estos jóvenes apenas superan la mayoría de edad como para haber estado anteriormente en una unidad penitenciaria, muchos de ellos han transitado previamente por institutos de menores. Se considera que quienes han sido institucionalizados previamente, conocen los códigos carcelarios y tienen ciertos contactos dentro de la población como para poder subsistir. En cambio los primarios necesitan una protección especial porque de otra manera no podrían sobrevivir en este medio tan hostil. Por eso frecuentemente se los ubica en un lugar separado. Esta unidad, recordamos, no contaba con pabellones de estas características.

modalidades delictivas (Míguez, 2008). Es decir, se ha producido un cambio en los códigos y modalidades de la delincuencia, que también conlleva cambios al interior de las prisiones. Estos cambios afectan los modos en que los internos se relacionan entre sí y con el personal, los modos en que se organizan, sus pautas de convivencia y sus jerarquías internas. Los autores observan un desapego a los antiguos códigos de la delincuencia organizada, y su progresiva sustitución por los de nuevas modalidades de delincuencia, de carácter juvenil y proveniente de los sectores más postergados de nuestra sociedad, emergente de la desintegración social de fines de los años '90 (Míguez 2002b).

Al interior de las cárceles, la convivencia dentro de los pabellones estaba regulada por los códigos de la delincuencia organizada, que establecían jerarquías entre los internos, donde quien contaba con más prestigio, y tenía autoridad sobre el resto, era quien había sido más exitoso en su trayectoria delictiva. Estaba dentro de los considerados “delincuentes”, o “profesionales”. Esta categoría de “delincuente”, a diferencia del modo en que es considerada por el resto de la sociedad, en estos grupos tiene un carácter positivo, e identifica a quienes “roban bien”, diferenciándolos de los “cachivaches” o “rastreros”, que son quienes no saben robar, y tienen menos prestigio dentro de esta escala. Los delincuentes “profesionales” se caracterizan por una mayor organización y planificación de sus hechos, un medido uso de la violencia, evitando recurrir a ella innecesariamente, una mayor selectividad de las víctimas en función de obtener grandes botines, y una jerarquización y división de tareas entre sus miembros. Son quienes se dedican al crimen organizado.

En cambio las nuevas bandas juveniles se caracterizan por realizar delitos de poca monta, donde cualquiera puede ser víctima, y por un desmedido uso de la violencia, producto muchas veces de una falta de control de sus emociones. Es decir, dentro de los antiguos códigos de la delincuencia organizada, se trataría de cachivaches o rastreros.

Estos cambios en las modalidades y protagonistas de las actividades delictivas, tienen un correlato dentro de las unidades penitenciarias, donde los “delincuentes” de carrera pierden autoridad frente a los jóvenes, y se licúan las antiguas jerarquías entre internos, basadas en las trayectorias delictivas. Las relaciones toman un carácter más ventajista, donde se intenta obtener beneficios a corto plazo sin que importen demasiado las consecuencias posteriores. Esta lógica de la ventaja, y el predominio de una racionalidad cortoplacista, es identificada tanto por Míguez (2008) dentro de las

prisiones, como por Kessler (2006) entre los jóvenes que se realizan actividades delictivas poco organizadas.

De este modo, con el encarcelamiento masivo de jóvenes con experiencias de participación en delitos menos organizados, la autoridad de los delincuentes profesionales dentro de los pabellones, se pierde. Los modos de organización y de convivencia entre los internos se hacen mucho más inestables y se tornan más violentos, de modo que la situación es percibida por los actores no como un cambio, sino como una pérdida de códigos.

Pocos años después de los estudios mencionados, Brardinelli y Algranti observan el mismo fenómeno:

La expresión más clara de este aspecto del fenómeno es el encarcelamiento de jóvenes menores, muchos de ellos por problemas relacionados con drogas o delitos afines como arrebato o raterismo, es decir, con un recorrido delincencial incipiente y sin conocimiento ni de los ‘códigos’ del delito y las ‘jerarquías’ delictivas que ocupan los delincuentes ‘de carrera’ según su trayectoria, ni de los ‘códigos carcelarios’ que estos practicaban, las que les permitían formas relativamente armónicas de convivencia entre reclusos y pautaban formas de distancia y trato con el personal penitenciario (2013: 43).

Ahora bien, la conducta de estos nuevos jóvenes no solamente es producto de sus trayectorias delictivas (o su ausencia), sino que también está relacionada con su origen social. Mientras que “...*la banda profesional se caracteriza por ser un grupo policlasista...*” (Isla, 2002: 305), estos jóvenes proceden de los sectores urbanos más marginales. Esto conlleva una diferencia en lo que respecta a su capital social y cultural, respecto de los delincuentes profesionales. Los miembros de las bandas organizadas – por lo menos quienes pertenecen a las jerarquías superiores- en general han tenido experiencias de paso por instituciones como la escuela o alguna experiencia laboral más o menos sostenida, y cuentan además entre sus redes sociales diversos contactos (Kessler, 2002), entre los cuales se encuentran miembros del personal penitenciario y de las fuerzas de seguridad.

Este es un capital del que los nuevos delincuentes juveniles carecen. Éstos no tienen otro recurso que el uso de la fuerza física, y la utilizan de manera recurrente (Míguez, 2002a, 2008). Por un lado, porque al haber tenido muy poco tránsito por instituciones que regulen y organicen de su conducta, tienen menos control de sus emociones. Por otro, porque aún pudiendo controlar sus emociones, por lo general no tienen otras maneras de satisfacer sus demandas o resolver conflictos que no sea

mediante este recurso. Es común, por ejemplo, que un ex integrante de alguna banda organizada, por los recursos que posee, cuente con la protección y connivencia del personal superior de un establecimiento penitenciario. Este tipo de internos incurre frecuentemente en ilegalidades –como ingreso de sustancias no permitidas, o victimización de otros internos-, pero sin la necesidad de recurrir, por lo menos directamente, a la fuerza física. Por el contrario, éste no es un recurso con el que cuenta la mayoría de los jóvenes que habitan actualmente las cárceles. Considero que ésta es una aclaración necesaria para evitar asociar linealmente a la juventud o a las personas provenientes de los sectores populares, con la violencia y la transgresión. Éstas se producen en todos los estratos sociales y atraviesan a toda la población carcelaria. Pero se llevan a cabo de diferentes maneras, utilizando distintos tipos de recursos.

Estos cambios en la composición de la población carcelaria y en sus modalidades de organización, son los que, de acuerdo con Míguez, tuvieron sus consecuencias más dramáticas en el motín de Sierra Chica de 1996. De acuerdo con su estudio, existía una banda que operaba en el conurbano bonaerense y tenía integrantes tanto dentro como fuera de las cárceles. Los internos que eran miembros de esta banda, victimizaban recurrentemente a los demás, en complicidad con parte del personal penitenciario.

El motín de Sierra Chica, que tuvo adhesión en otras cárceles de la provincia de Buenos Aires, fue un intento por parte de otras facciones de internos, de revertir la situación de victimización a la que estaban siendo sometidos. Este acontecimiento no viene a restaurar el anterior orden donde se respetaban los códigos de la delincuencia, sino que por el contrario, el resultado es la expansión de la práctica de victimización entre internos.

La información que surge del estudio de Míguez coincide en algunos puntos con los relatos del personal penitenciario recogidos en este trabajo. En mi caso, el personal no especifica una fecha o acontecimiento que se identifique como punto de inflexión en el orden carcelario. Pero sí coinciden en la descripción de cuáles fueron los cambios.

En general, los relatos se refieren a presos “viejos”, que tenían autoridad sobre el resto de los internos. Y, a la vez que se menciona que “antes había códigos”, simultáneamente se señala que estos presos viejos también victimizaban a otros internos. Algunas personas con las que conversé, hablaban de vejaciones sexuales, y otras, de imponer su voluntad a los demás presos. Es decir que, de acuerdo a estos relatos, la diferencia no sería que antiguamente no había victimización entre los

internos, sino que ésta se producía de otra manera. Cuando se habla de que “había códigos”, aparentemente lo que se quiere señalar es que antes se respetaban los códigos del crimen organizado. Pero estos códigos no eran necesariamente menos abusivos que los que los sustituyeron. Lo que sí parece ser evidente es que se pasó de un orden más o menos estable a otro muy inestable, donde la autoridad de quien pretende tener mayor jerarquía dentro del pabellón se encuentra constantemente cuestionada. Muy probablemente esta situación genere aumentos de la violencia. De acuerdo con Da Matta (2002), cuando se desconocen las jerarquías, se produce una situación de competencia, entre quienes se encuentran en los estratos inferiores de un ordenamiento social determinado. En las cárceles bonaerenses, los antiguos códigos sostenían entre los internos, escalas jerárquicas más o menos estables. Los nuevos códigos, en cierto modo menos desiguales (cualquiera puede ser limpieza, si se lo gana a través de las peleas), conllevan a una especie de guerra de todos contra todos.

El otro elemento importante es que si bien no se identifica un hito, el esquema de estos relatos también hace referencia a internos con poder que abusaban de los otros, hasta que los victimizados se rebelaron, y aunque individualmente tenían menos poder, hicieron prevalecer la fuerza del número.

Cuando se habla acerca de cuáles fueron esos cambios, en general se comenta que “antes había un preso que era ‘respetado’ y tenía poder sobre el resto, hasta que lo agarraron entre muchos”. Al igual que en el análisis de Míguez, estos relatos parecen estar sugiriendo que los internos se revelan cuando la autoridad del limpieza se torna opresiva. Estos relatos no son precisos, ni se corresponden necesariamente con los hechos. Tienen más bien el carácter de mitos y estereotipos. Sin embargo, son interesantes porque aquí el personal señala cuál es, según su percepción, la principal diferencia entre el anterior orden y el (des)orden actual. Es decir que si bien estos relatos quizás no sean muy valiosos para comprender cuáles fueron los hechos, sí lo son para comprender el punto de vista del personal.

Según la percepción de algunos miembros del personal, anteriormente existía un “respeto” a la trayectoria delictiva donde la antigüedad era un elemento importante. En la actualidad, en cambio, predomina la fuerza del número. Entre otras imprecisiones que tienen estos relatos, una es la de caracterizar a los presos “respetados” como si hubieran estado solos. Por el contrario, no solamente pertenecían a una organización jerárquica mayor, sino que también contaban con la protección y connivencia del personal penitenciario (Míguez, 2008). No obstante, parece ser que los nuevos presos, los presos

jóvenes, predominan por su cantidad y por no reconocer las jerarquías de los delincuentes de carrera.

Por último, a diferencia de todos estos relatos, en la actualidad encontramos que en realidad los delincuentes de carrera y los jóvenes delincuentes amateurs no comparten los mismos pabellones, de modo que las relaciones y conflictos mencionados, raramente se producen. Quienes pertenecen al delito organizado tienen suficiente capital económico y redes personales como para conseguir ser ubicados en pabellones distintos a los de población, donde se encuentran en mejores condiciones. Por lo tanto en la actualidad encontramos una coexistencia separada de estos dos diferentes modos de organización de los internos, aunque cuantitativamente es mucho mayor el de los considerados cachivaches, y por eso se suele caracterizar a las cárceles en estos términos.

Respecto de la edad, queda claro en estos análisis que si bien es cierto que se redujo la edad promedio de la población carcelaria y que existen nuevas modalidades de delito juvenil, no hay que apresurarse a relacionar juventud con delito o con “falta de códigos”. Como lo demuestran los diferentes autores, el fenómeno del aumento de la violencia en las cárceles es multicausal y está relacionado tanto con las características de la población carcelaria, como con cambios en el mismo servicio penitenciario y con acontecimientos históricos que han sucedido dentro de las cárceles bonaerenses. Uno de los factores importantes que ha llevado a un incremento de la violencia entre los internos, ha sido el incremento exponencial de la población carcelaria en las últimas décadas²⁰, que ha producido condiciones de hacinamiento, y que el personal disponible resulte insuficiente para atender las demandas y resolver conflictos.

De acuerdo a lo expuesto, no parece ser tan claro que en algún tiempo pretérito no muy bien definido, existiera menos victimización entre los internos, ni menos complicidad entre el personal y algunos internos para ejercer la violencia sobre otros. Lo que parece suceder, de acuerdo a los relatos, es que las anteriores formas de violencia estaban estructuradas de manera más organizada y seguían para los distintos actores, formas relativamente previsibles. También, aparentemente, las formas estaban estructuradas más verticalmente, siguiendo las jerarquías dentro de cada pabellón. En la

²⁰ De acuerdo a los informes de la Comisión Provincial por la Memoria, la población detenida en cárceles y comisarías en la provincia de Buenos Aires pasó de alrededor de 5000 en el año 1996, a alrededor de 30000 en el 2004, cifra que se mantuvo más o menos constante hasta la actualidad, llegando a un máximo de 34156 en 2014. Para el año 2011, se estimaba que la población detenida en cárceles era de 26971 personas, mientras la capacidad del SPB era de 15600 plazas, lo cual supone un índice de ocupación del 167% (Comisión Provincial por la Memoria; 2006, 2011, 2015).

actualidad la situación parece ser más anárquica, y no es claro quién ejerce la autoridad y por cuánto tiempo la podrá sustentar.

La otra cuestión que tampoco parece tan evidente es que en el estado de cosas pretérito hubiera habido menos terciarización o delegación de poder desde el personal hacia los internos. Más bien lo que parece haber ocurrido es que la negociación y la delegación de poder cambiaron de forma. Como las relaciones jerárquicas entre los internos eran más estables, los interlocutores de los penitenciarios también lo eran.

A continuación, describiré brevemente las características del resto de los pabellones.

Autogestión y autodisciplina

Los internos que formalmente se considera que tienen mejor conducta son los que están en los pabellones de autogestión y autodisciplina. Son los que lograron ir ascendiendo en la calificación de su conducta, y fueron exitosos en ubicarse en pabellones considerados mejores. Todos ellos realizan alguna actividad laboral dentro del establecimiento, pero diferente del resto de la población trabajadora. Gozan del beneficio del “trabajo extramuros”. De los internos que conocí en esta unidad había uno que oficiaba de peluquero y algunos que hacían tareas de limpieza y mantenimiento en algunas oficinas.

Estas personas, a simple vista, no parecían internos de acuerdo al estereotipo que se tiene sobre ellos, que es más coincidente con lo que es el grueso de la población carcelaria. Lucían físicamente diferentes y su edad promedio era mayor. La persona más joven no tenía menos de 30 años. Vestían pantalón vaquero o de tela y camisa, a diferencia del resto que por lo general viste ropa deportiva, remeras y zapatillas muy llamativas.

Su presencia fue una de las primeras cosas que llamó la atención al ingresar a una Unidad. Además del personal uniformado, en los pasillos y oficinas siempre hay alguna persona no uniformada limpiando, cebando mate o sirviendo el desayuno al personal, o simplemente conversando con ellos. En una ocasión, uno de estos internos llegó a oficiarme de portero mientras estaba esperando que me atendieran en la entrada del penal. Hacía ya varios minutos que estaba esperando y esta persona, que ya me conocía de visitas anteriores, se acercó para decirme con quién tenía que hablar y de qué modo, para que me atendieran más rápidamente. Finalmente fue él mismo a avisarle a

uno de los oficiales. Hacía tareas dentro del penal, pero su trabajo, por sus características, era considerado extramuros. El lugar donde realizaba su actividad era en el puesto de ingreso al penal, colaborando con el personal en algunas tareas.

Los internos que se ubicaban en este pabellón siempre tenían una actitud sumisa y obediente, aceptando lo que decía el personal y exagerando los modales que se consideraban manifestaciones de buena conducta. No solamente ajustaban sus hábitos, horarios, rutinas, etc., a lo que proponía la institución, sino que también lo hacían visible mediante una performance corporal que expresaba de manear exagerada una actitud de obediencia y buenos modales.

Cuando conocí este pabellón –el único al que pude ingresar- e interactué con quienes allí estaban detenidos, nos propinaron un trato exageradamente cordial y urbano a mí y al oficial que me acompañaba. De alguna manera fingían un poco, si consideramos la distancia entre este tipo de trato y el que puede considerarse ordinario dentro de las interacciones cotidianas, aún sin salirse de lo que convencionalmente se considera respetuoso.

Además de aceptar la propuesta rehabilitadora de la institución y de ser disciplinados, si por ello entendemos el cumplimiento de cierta rutina horaria y tener ciertos hábitos de trabajo, estos internos también de acuerdo al arreglo que hacía de su persona, se esforzaban por dar una apariencia de serlo. El prefijo “auto” en la denominación de su pabellón, sugería que eran capaces de tener una conducta disciplinada por sí mismos.

La institución otorgaba a estos internos ciertos privilegios o sanciones positivas. Formalmente tenían permitido organizarse y establecer las reglas internas del pabellón con cierta autonomía. Como he comentado, en todos los pabellones los internos tenían alguna intervención en la determinación de las reglas internas. Pero en este caso, esta característica era reconocida y mencionada. Había un representante del pabellón que se encargaba de ser el nexo con el personal, que no era llamado “limpieza”, como ocurría con quien cumplía una función similar en los otros pabellones.

Universitarios

En la Unidad en cuestión, para ingresar al pabellón universitario y poder permanecer, era necesario aprobar por lo menos dos materias a lo largo del año. Este no era un

requisito exigido en pabellones universitarios de otras unidades, sino que fue algo que se acordó en esta unidad en particular.

Los universitarios eran considerados por el personal como “tranquilos”. Según una de las autoridades del penal, en el pabellón universitario “no vuela una mosca”, hay mucho silencio, porque los internos están todo el tiempo estudiando. Eran los que más se parecían a los internos que estaban en autogestión, aunque un poco más diversos. Variaban más en su edad y en su forma de vestir. Pero no se esforzaban tanto por aparentar ser obedientes, ni por exagerar el trato cordial.

El lugar en que conocí a un interno universitario por primera vez no fue en su pabellón, sino en la oficina de uno de los subjefes del penal. Resultó ser el limpiador de ese pabellón. Usaba campera de cuerina, vaqueros y zapatos, y tenía una actitud un tanto altanera con el personal, y un modo formal de hablar. Se desarrolló una conversación en torno al traslado de unos internos a la universidad, para ir a rendir exámenes. Este interno colaboraba en la organización de estas actividades, y daba recomendaciones al personal. Mencionó entre otras cosas, que no eran necesarias “Las Tortugas Ninjas” (el personal perteneciente a los grupos especializados en el uso de la fuerza, cuyo uniforme incluye gran cantidad de protectores), sino que había que organizar una “custodia decorosa”. El oficial que estaba en la oficina le preguntó qué quería decir con eso, y la respuesta fue que no hacía falta mucho despliegue, ni esposas, ni personal especializado en uso de la fuerza. El preso no se iba a escapar. El personal parecía considerar lo que sugirió este interno.

Esta persona ya poseía un título universitario antes de ingresar a prisión, y una vez allí continuó realizando otros estudios, obteniendo otros títulos de grado. Previamente a su ingreso, era oficinista. Es decir que no se trataba de una persona que había logrado progresar en su educación formal dentro de la institución, sino que ya tenía el ciclo completo cuando ingresó.

No todos los internos universitarios tenían las características de este limpiador, ni provenían de una clase media que tenía acceso a estudios universitarios. Pero tenían en común que su conocimiento resultaba un capital que solía ser valorado. Los universitarios no se caracterizaban por ocasionar situaciones de violencia física. Pero tampoco resultaba tan fácil para el personal, sobre todo de las jerarquías inferiores, que les obedezcan. La desobediencia de los universitarios no consistía en propinar agresiones físicas o verbales. Más bien en tener un trato altanero, y sin salirse de la formalidad, en negarse a veces a tener ciertos gestos que denotan deferencia. Por otra

parte, en algunas ocasiones puntuales, como la mencionada, la relación se invertía y el personal se encontraba en situación de tener que obedecer o, por lo menos, considerar las exigencias de estos internos.

El conocimiento especializado que poseían los universitarios, y en algunos casos su posición social, les permitía negociar directamente con miembros de las jerarquías más altas del personal de las unidades (como jefes y subjefes) salteándose las jerarquías inferiores e intermedias. Sobre todo quienes tenían conocimientos en derecho, que era muy útil dentro de las unidades, tanto para los internos como para el personal. Era común que los internos graduados o estudiantes de derecho redactaran los partes e informes de algunos oficiales, y obtuvieran de manera informal, ciertos beneficios a cambio. También solían redactar solicitudes a los juzgados para otros internos, y así generaba relaciones de reciprocidad.

El contacto directo que tenían con las autoridades les brindaba cierto margen para desobedecer al personal de las jerarquías inferiores, sin necesidad de usar la fuerza física. Lo mismo solía ocurrir con aquellos internos que provenían del crimen organizado y tenían solvencia económica e importantes redes de influencia tanto dentro como fuera de las unidades. En la unidad que visité no había ningún interno con estas características. Pero algunos miembros del personal que estuvieron en otras unidades, decían haberlos tenido bajo su custodia. Cuando se referían a estos tipos de presos, los describían como tranquilos, como personas “con códigos”, pero que estaban “mandándolos” permanentemente. Es decir, estos presos a veces daban órdenes al personal subalterno. Estos agentes sabían que si sancionaban a estos internos, podían ser objeto de represalias por parte de sus superiores.

Un suboficial recientemente ingresado en la fuerza, haciendo el gesto de levantarse la punta de la nariz con el dedo, me comentaba que los del pabellón universitario eran “nariz parada” y que lo trataban con arrogancia. Él, que provenía de estratos sociales bajos (según me comentó vivía en un barrio precario y sus anteriores trabajos habían sido precarios), se entendía mejor con los internos de población común.

Es decir que los universitarios, por un lado, utilizaban menos la fuerza física porque sus esquemas corporales no incluían resolver conflictos por ese medio. Pero, además, no necesitaban usarla porque contaban con otros recursos para realizar negociaciones tanto dentro como fuera de la unidad. Principalmente, un conocimiento que podía ser útil al personal y a otros internos, y en algunos casos un mayor capital social y económico que los que se encontraban en población común.

Los universitarios, por lo tanto, se encontraban entre los más disciplinados, si consideramos que poseían la disciplina necesaria para poder llevar a cabo las tareas sistemáticas de estudio que requiere una carrera universitaria. Pero no por ello eran los más obedientes. La obediencia y la desobediencia involucraba otros aspectos respecto de quienes, por ejemplo, se alojaban en los pabellones de población común.

Evangélicos

Los evangelistas, o “hermanitos” como se dice en el argot carcelario, tenían reglas estrictas de convivencia y de regulación de su rutina. Algunas de ellas regulaban rutinas de oración o práctica del culto religioso y otras, la rutina diaria en general (Algranti, 2012; Brardinelli y Algranti, 2013). En este sentido los evangelistas eran muy disciplinados, pero sin seguir necesariamente la propuesta de la Institución. Tenían sus propias reglas, que no contradecían las de la Institución, pero que tampoco era compartidas con el resto de los internos. Para ingresar a estos pabellones era requisito indispensable, pero no suficiente, tener cierta calificación mínima en conducta. Además había que profesar la fe evangélica y dar pruebas de ello, y aceptar y seguir las estrictas normas de convivencia y regulación de la rutina, que incluían oraciones diarias y abstinencia en el consumo de alcohol y de tabaco.

En los pabellones evangélicos también había menores niveles de violencia física, y por eso la vida era un poco más fácil de sobrellevar, en comparación con los pabellones de población. En la unidad que visité, siguiendo las jerarquías entre los pabellones, los evangelistas se encontraban en un lugar intermedio. Se considera que tenían mejor conducta que los que habitan los pabellones de población, pero no tan buena conducta como los de autodisciplina y autogestión, cuestión que, como fue mencionado, se reflejaba también en la distribución espacial. Los evangelistas estaban más cerca de los pabellones de población.

En los pabellones evangélicos también se ubicaban algunos “refugiados”, personas que sin profesar el culto, lograban ingresar para evitar ser agredidos en otros pabellones. Su estrategia también tenía sus costos. Según comentarios de los agentes, para el que “se fue refugiado” a un pabellón evangélico, luego era muy difícil volver. Los internos de los pabellones comunes eran más agresivos con quien volvía de un pabellón evangélico.

Por otra parte, para quien no tenía la convicción de practicar ese culto, el costo de estar sometido a la estricta disciplina que allí regía, era mucho mayor. En este sentido la disciplina dentro de los pabellones evangelistas funcionaba, entre otras cosas, como un mecanismo de selección. Para poder ser admitido había que cumplir con ciertas reglas muy estrictas, y no todos estaban dispuestos a hacerlo.

Pero, además, los requisitos de poseer una calificación mínima en conducta ya funcionaban como un primer filtro. Por lo tanto cabe preguntarse si es el régimen de convivencia dentro de los pabellones evangelistas lo que reduce las agresiones, o si es que simplemente se seleccionan los menos agresivos para poder ingresar allí.

Las personas que se encontraban en los pabellones evangelistas, pertenecían a estratos sociales bajos, donde las instituciones disciplinarias, principalmente las estatales, no tienen el mismo alcance que entre las clases medias y altas. Sin embargo, quienes se encontraban en estos pabellones aceptaban someterse a un régimen disciplinario, y podían adaptarse a él. Una explicación posible es la brindada por Míguez en un artículo donde compara los institutos correccionales de menores estatales, con los pentecostales. Allí señala que los institutos pentecostales son más efectivos porque en ellos se realizan prácticas rituales donde hay un gran involucramiento del cuerpo. Y la manera en que se usa el cuerpo es más parecida a la que estas personas, de clases bajas, experimentaron en su socialización previa a la entrada a estos institutos:

...los programas estatales están claramente influenciados por una percepción racionalista del cuerpo, por esto establecen una serie de restricciones sobre el uso y exposición del cuerpo, y unas formas de discriminación que intentan imponer sobre los internos. Estos últimos, acostumbrados a otras percepciones corporales, viven estas imposiciones como arbitrarias y estigmatizantes, y por eso tienden a oponerse y rechazarlas generándose profundos problemas de comunicación. En los programas confesionales la percepción de la relación identidad/cuerpo es más congruente con la de los jóvenes delincuentes... (2002: 54)

Según esta explicación, los evangelistas podrían mantener su pabellón bajo un régimen disciplinario porque la manera en que se involucra el cuerpo en esas prácticas disciplinarias se asemeja más a la manera en que las personas que participan, están acostumbradas a relacionarse con su cuerpo.

En relación con el tema de este trabajo, la experiencia de los pabellones evangélicos nos permite advertir que existen otras alternativas a las instituciones estatales, para la regulación de la conducta y control de las emociones, y que quienes

pertenece a estratos socioeconómicos más bajos donde las agencias de estado tienen menor alcance, no necesariamente son indisciplinados.

Obediencia y desobediencia en los distintos pabellones

A través de la anterior descripción, podemos observar que en cada tipo de pabellón, el capital que está en juego y que es movilizado para obtener recursos y poder, es diferente. Por lo tanto la obediencia y la desobediencia pasan también por distintos lugares.

En los pabellones de población está en juego el uso de la fuerza física, y se usa para construir jerarquías y poder entre los internos, y para negociar con el personal²¹. En los pabellones que no son de población, siempre se encuentra presente la negociación por mejores condiciones de convivencia, a cambio de seguir las reglas que se imponen en cada uno. Dicho lo cual, por lo expuesto hasta ahora se advertirá que “seguir las reglas” de cada pabellón no significa acatarlas estrictamente, sino en una medida considerada razonable, así como conocer los límites de la transgresión, y las transgresiones permitidas y no permitidas, e incluso qué reglas es preciso no seguir.

Los pabellones evangélicos revisten cierta funcionalidad para el SPB, porque garantizan menores niveles de violencia y mayores posibilidades de gobernabilidad. Los internos que consiguen ingresar a estos pabellones, aceptan las estrictas normas de convivencia a cambio de estar menos expuestos a situaciones de violencia física. Para algunos, también, la conversión religiosa supone darle un nuevo sentido a su tránsito por la cárcel y a su biografía (Brardinelli y Algranti, 2013).

Los universitarios también deben respetar normas de convivencia y presentar avances en sus estudios. Pero su conocimiento constituye para ellos un capital importante que pueden poner en juego. Tanto en los pabellones universitarios como en los de autogestión, se encuentran también algunos internos (en términos relativos, muy minoritarios), que provienen de estratos sociales más altos, y poseen un mayor capital económico y social, y se encuentran en estos lugares gracias a estos recursos.

Por su parte, quienes se encuentran en pabellones de autogestión son los que aceptan seguir la propuesta de lo que la institución considera “buena conducta”, a

²¹ Agradezco en este punto, las reflexiones de Mauro Tilloy en su tesis de grado que está en proceso de elaboración. Me han resultado esclarecedoras para comprender algunos aspectos de las lógicas carcelarias desde el punto de vista de los internos.

cambio de mejores condiciones de vida. Es decir, la propuesta del régimen progresivo de la pena. En un sentido, se ubican en el extremo opuesto de los pabellones de población, quienes no aceptan la propuesta de la buena conducta, sino que acumulan poder y prestigio por otros medios. No obstante, desde el punto de vista de la institución, se encuentran en dos polos diferentes pero dentro de un mismo criterio clasificatorio. La diferencia es de grado, y radica en el tipo de conducta que tienen unos y otros. A pesar de encontrarse en los extremos opuestos del régimen progresivo, quienes se encuentran en autodisciplina (a excepción de quienes tienen capital económico) y en población, tienen en común que carecen de otros recursos además de su performance corporal.

En este sentido, y tal como advertíamos en el caso de las covachas o de los cachivaches de la escuela de Cadetes, los pabellones de población también legitiman y son funcionales al régimen progresivo de la pena, porque en su transgresión, reconocen y refuerzan las reglas. Lo que la institución ofrece a cambio de la buena conducta en otros pabellones, es en definitiva no ser alojado en un pabellón de población. Por lo tanto este criterio clasificatorio, este sistema de categorías, no se encuentra completo sin una de las dos partes.

Es diferente la situación de otros pabellones que son contruidos de acuerdo a otros criterios clasificatorios (aunque, recordemos, el de la conducta se encuentra siempre presente) donde se presentan propuestas que en algunos aspectos son alternativas, por lo menos al régimen progresivo. En el caso de los universitarios, la educación se considera, junto con el trabajo, uno de los pilares del régimen progresivo. Pero merced a los recursos que poseen, algunos de quienes habitan esos pabellones no necesitan exagerar los gestos de cordialidad y sumisión. No necesitan “demostrar” que tienen buena conducta. En el caso de los pabellones evangélicos, la conversión religiosa aparece como alternativa a la progresividad en la “conducta”.

También a partir de este análisis, queda claro que la presencia de disciplina no implica necesariamente una menor propensión a transgredir las reglas, aunque sí ciertamente, está relacionada con el mantenimiento del orden interno. De acuerdo al lenguaje corporal que tienen las personas que están en pabellones de buena conducta, podemos decir que estrictamente más que ser obedientes, saben representar la obediencia con un lenguaje corporal acorde. Esto además es asociado por el personal con una menor propensión a cometer delitos. Es decir, tener una buena conducta en la cárcel sería sinónimo de no tener intenciones de delinquir en el futuro. En realidad estas

personas tienen esquemas corporales diferentes porque pertenecen a otros estratos sociales en comparación con los de población común. Por eso habría que complejizar la relación entre disciplina y obediencia, y problematizar la relación entre disciplina y menor propensión a cometer delitos.

Retomando algunas consideraciones más generales, podemos afirmar que no hay un solo régimen o modo de vida dentro de las prisiones y, por lo tanto, ningún concepto que pueda abarcar la totalidad de lo que sucede allí, aunque sí dar cuenta de algún aspecto. Se advierte que más que modificar las conductas, ya sea en términos de rehabilitación o de degradación de la persona, las distintas unidades y pabellones poseen sus mecanismos de selección previos, de acuerdo a criterios que son usados como filtros para determinados tipos de población. En lugar de modificar las conductas, en general tienden a reproducir y reforzar lo que ya estaba presente. Es necesario poner en discusión si el efecto productor y transformador de la subjetividad que opera en la cárcel, es más fuerte o va en otra dirección del que opera en la socialización previa de cada individuo.

Considero que producto de entender a la cárcel como un lugar radicalmente transformador (y no como en continuidad con otros procesos sociales), se persiste en una mirada etnocéntrica sobre los sujetos que la habitan. En cualquiera de las dos acepciones (positiva en términos de rehabilitación o negativa en términos de degradación de la persona), el sujeto estaría definido de acuerdo a sus carencias. O sería carente porque tiene una conducta asocial y necesita ser rehabilitado, o sería carente porque la cárcel le quitó algo. No se trata de negar la obviedad de que sobre todo las personas pertenecientes a los sectores más marginales de nuestra sociedad, sufren carencias de todo tipo. Y que, además, la cárcel degrada al ser humano. Se trata de pensar a los internos también como sujetos productores. En términos de Foucault:

No se trata de concebir al individuo como una especie de núcleo elemental, átomo primitivo, materia múltiple e inerte sobre la que se aplicaría o en contra de la que golpearía el poder. En la práctica, lo que hace que un cuerpo, unos gestos, unos discursos, unos deseos sean identificados y constituidos como individuos, es en sí uno de los primeros efectos del poder (1992: 152).

No habría motivos para suponer que el poder sobre y a través de un individuo comienza a operar recién cuando éste ingresa a un establecimiento carcelario, y no antes. De este modo, más que una institución materializando un ideal regulatorio (Butler: 2008) en los cuerpos de los detenidos, lo que se observa en primer lugar es que se ofrecen varias

alternativas posibles, algunas presentadas públicamente como ideales y otras como no ideales; aunque en ambos casos son generadas por la institución. En la cárcel es posible para los detenidos seguir diferentes trayectorias, que suelen tener alguna relación con aquellas que siguieron antes de su ingreso a la institución.

Todas estas consideraciones implican también que la relación entre disciplina y obediencia –existente sin duda- debe ser complejizada. Habría que revisar también hasta qué punto tener disciplina implica mayor obediencia, o si en realidad los disciplinados, en comparación con los indisciplinados, obedecen y desobedecen distintas reglas y a distintas autoridades. Así, se puede afirmar que disciplina implica obediencia, pero la afirmación queda incompleta si no establecemos obediencia a qué (o quién), y en detrimento de qué.

Teniendo en cuenta cómo funcionan los pabellones de autogestión y los evangelistas, se podría afirmar que hay disciplina dentro de las unidades penitenciarias, pero sólo para un cierto grupo de personas. Se trata en el primer caso aquellos que siguen lo que la institución propone como la alternativa de la buena conducta y de la rehabilitación. En el segundo, de quienes lograron ingresar y adaptarse al régimen evangélico. Son los que lograron ir progresando en el sistema de calificaciones hasta conseguir un lugar en este tipo de pabellones.

Pero no todos siguen la trayectoria que según el discurso público de la institución se considera ideal. El resto, la gran mayoría, son los que pueblan los demás pabellones, donde por lo general no impera la disciplina y la obediencia, si la hay, se logra de otras maneras, fundamentalmente mediante el uso de la fuerza.

Respecto de los que habitan los pabellones donde se exige buena calificación en conducta, considero que una cuestión importante es pensar si esas personas adquirieron disciplina en su paso por la institución, o si pudieron seguir esa trayectoria porque ya la habían adquirido –incluyendo su manera de hacerla expresiva, con todas sus exageraciones y su obsecuencia- antes de ingresar en ella. Quienes aceptaron y pudieron comportarse acorde a la propuesta disciplinaria de la institución, tal vez ya estaban previamente más preparados para ello. Es decir, por más que las condiciones de vida en la cárcel imponen ciertas conductas, la manera en que cada individuo desarrolle su trayectoria dentro de ella dependerá en alguna medida de su socialización previa.

Capítulo 10. Conclusiones

Al analizar las instituciones podemos considerar, por un lado, cuál es su funcionamiento de conjunto en relación con otros sectores de la sociedad. Y así centrar el análisis en las instancias donde la institución se presenta como un todo colectivo, por ejemplo, en las manifestaciones públicas que realizan sus autoridades, en los textos oficiales, o en eventos públicos donde la institución se presenta. Pero más allá de sus presentaciones públicas, como señala Míguez (2008), la institución es una totalidad mucho más compleja y contradictoria, conformada por diversos actores sociales con distintos intereses, trayectorias, culturas institucionales y posiciones dentro de un determinado espacio social. A lo largo de este análisis intenté evitar el error de adjudicar a una institución, entendida como totalidad, el comportamiento o las prácticas de algunos de sus miembros. Algo que sucede cuando el análisis se centra exclusivamente en los eventos más resonantes, tales como la participación en hechos delictivos o abusos de la fuerza, o solamente en un espectro muy pequeño dentro de las tantas actividades que se realizan dentro de una organización. Por ejemplo, cuando se entiende por trabajo penitenciario solamente la vigilancia de los internos. Considero que es atendiendo a esta relación entre lo general y lo particular, como podemos obtener un conocimiento más certero acerca del funcionamiento de las instituciones y de la sociedad en general.

Monjardet (2010) define a la policía como un “martillo”. Se trata de una agencia del estado que se caracteriza por ser un instrumento que no tiene una función demasiado específica, sino que obedece y ejecuta lo que le es ordenado por los poderes del estado, pero, por otra parte, se reserva cierto grado de autonomía. La relación del personal de las fuerzas de seguridad con la obediencia es una cuestión central para su funcionamiento, y concierne tanto a su dinámica interna como a la forma en que se relaciona con el resto de la sociedad.

En este trabajo intenté comprender cómo la obediencia y la desobediencia se ponen en juego al interior de la institución misma, analizando distintos aspectos de la relación del personal penitenciario con las reglas, para poder comprender así cuestiones relacionadas con la autoridad, la arbitrariedad y la discrecionalidad.

Podemos considerar la totalidad de la acción social en términos de seguir reglas (Winch, 1990), lo cual no significa solamente seguir reglamentos. Uno de los aportes de la antropología como mirada disciplinar, es pensar la totalidad de la vida social de

manera holista, superando las divisiones que realizamos, a modo de compartimentos, entre lo que queda definido como distintas porciones de la realidad. En este caso entre leyes y reglamentos, y otro tipo de reglas que regulan la vida social. En los usos y manipulaciones de las leyes y reglamentos, pero inversamente en los intentos de encuadrar algunas acciones dentro de ciertas reglas formales establecidas, encontramos que estas esferas de la realidad social no se encuentran tan separadas. Es lo que advierte Malinowski (1969) cuando, para analizar cómo se entiende al crimen y al castigo entre los trobriandeses, analiza cómo operan las reglas en diversos aspectos de su vida social. Cuando los penitenciarios actualizan y manipulan las normas, lo hacen de la misma manera. No porque no conozcan la diferencia entre una ley y ciertos patrones establecidos de manera consuetudinaria para organizar la conducta. Sino porque en los usos de una y otra, hay ostensibles continuidades y mutuas implicaciones.

Como punto de partida analítico, he intentado superar algunas distinciones. En primer lugar, en sintonía con algunos estudios recientes (Frederic, 2008; Frederic, Galvani M, Garriga y Renoldi, 2013), la que separa taxativamente a los uniformados — los miembros de las fuerzas de seguridad y fuerzas armadas— del resto de la sociedad, entendida como sociedad civil. En segundo lugar, y muy emparentada con la anterior, la que considera a las instituciones como poseedoras de una dinámica y una cultura propias que son absolutamente diferentes de las del resto, cuestión que encontramos principalmente dentro de nuestra temática, en algunas maneras de pensar la cárcel.

Luego la investigación me fue conduciendo a reconsiderar también algunas otras distinciones. Esto nos lleva, en tercer lugar, a la necesidad de considerar los difusos límites y ambigüedades que hay en algunas ocasiones entre la obediencia y la transgresión, y el carácter contextual que a veces esta cuestión adquiere. Esto sucede, en cuarto lugar, porque encontramos una necesaria concurrencia entre aspectos formales e informales de la actualización de las reglas, a modo de complementariedades, ambigüedades y tensiones.

Siguiendo a Monjardet (2010), habíamos diferenciado reglas formalmente estatuidas, de reglas informales. Consideramos, además, que esta diferenciación resulta más adecuada que la que interpreta las prácticas concretas, o en nuestros términos las formas concretas en que se aplican las reglas, en términos de desvío de las reglas formales. Así como también, que no sería lo más adecuado, considerar la arbitrariedad y la discrecionalidad en este sentido. Porque la actualización de las reglas formales requiere siempre realizar algunas consideraciones que no están contempladas en las

reglas mismas, y que exceden a la mera arbitrariedad o discrecionalidad. De este modo observamos que el modo de aplicación de las reglas responde a prácticas consuetudinarias (no solamente qué regla aplicar, sino de qué modo, si de manera más estricta o más flexible, etc.). Y responde también a decisiones políticas que son transmitidas a través de la superioridad.

En quinto lugar, encontramos una mutua imbricación entre las formas impersonales propias de la burocracia, con las personales. Estos modos se encuentran en tensión, pero de ninguna manera resultan antagónicos sino que son complementarios. La institución funciona gracias a esta tensión. Como hemos visto, en el funcionamiento de la institución las relaciones personales y las formas burocráticas y estandarizadas se utilizan de manera simultánea, y no puede funcionar una sin la otra. Tanto para gestionar alguna solicitud como para registrar información, se utilizan ambas formas.

En sexto y último lugar, considerar que lo formal y lo informal también atañe a las jerarquías que organizan las relaciones entre las personas. En toda organización las relaciones entre sus miembros se llevan a cabo siguiendo cadenas jerárquicas, y es mucho más marcado en las organizaciones armadas del estado. No obstante, junto con estas jerarquías formales existen jerarquizaciones informales, que ubican a las personas en términos de superiores y subordinados (Da Matta, 2002). También es necesario analizar de manera conjunta las jerarquías y jerarquizaciones formales e informales.

Todo lo cual no significa negar la productividad de las distinciones analíticas. De hecho, los fenómenos investigados no podrían haber sido interpretados sin ellas. Pero intentamos prevenir interpretar a la realidad como si funcionara en correspondencia con los conceptos teóricos, y en cambio utilizar los conceptos como herramientas. De modo que la pretensión no es predecir a través de ellos qué nos vamos a encontrar, sino interpretar a través de ellos los hallazgos, dando cuenta de la particularidad y complejidad de la realidad social.

Por otra parte, siguiendo uno de los principales objetivos de la empresa antropológica, en el trabajo realicé un esfuerzo por reponer la diversidad existente al interior de la institución penitenciaria. (1) Por más que comparta experiencias comunes, que incluyen el tránsito más o menos prolongado por los institutos de formación, el personal penitenciario es diverso en varios sentidos. Son diversas sus biografías, diversos sus puntos de vista, y diversos los lugares que ocupan dentro de la misma institución. De modo que por más que las instituciones produzcan cierto tipo de subjetividades y tiendan a homogeneizar los cuerpos y las prácticas, el resultado sigue

siendo heterogéneo. Porque además, son heterogéneas las instituciones mismas. (2) Como ya se ha comentado, el trabajo penitenciario es diverso y no se reduce a vigilar a los internos de las unidades penitenciarias. 3- Es diversa la forma en que el personal penitenciario y del resto de las fuerzas de seguridad, se vincula con quienes no pertenecen a su organización, y este vínculo no adopta exclusivamente la forma de un antagonismo. La producción de diferentes tipos de vínculos es producto de, y a su vez contribuye a, la identificación de diferentes clases de personas o grupos.

Las reglas y las jerarquías en las prácticas de los penitenciaros

Lo expuesto hasta aquí ha sido, a grandes rasgos, un esbozo de la lógica que orientó la estructura de los capítulos. En primer lugar se pretendió reponer la diversidad del trabajo y de las formas de sociabilidad de los penitenciaros. En segundo lugar, se realizó un análisis de aquellos aspectos del uso de las reglas que implican su adaptación y actualización en circunstancias particulares. Como en toda organización, las actividades del SPB están reguladas y reglamentadas. Más aún cuando se trata de una fuerza de seguridad, donde las jerarquías se ponen fuertemente en juego para regular las relaciones entre sus miembros, y la relación con la ley resulta una cuestión presente y sensible. Conocer la relación con los reglamentos nos conduce a conocer cómo las reglas formales se actualizan en las prácticas concretas, a modo de adaptaciones y creación de reglas complementarias, pero también a modo de resistencias y desobediencias. Pero, por otra parte, la cuestión de la obediencia y la desobediencia también nos lleva a analizar las relaciones jerárquicas, donde las reglas se actualizan a través de órdenes que un superior transmite a un subordinado. De modo que en tercer lugar, analicé cómo operan las jerarquías formales e informales en la aplicación diferencial de las reglas. Y por último, describí cómo todos estos aspectos operan de manera conjunta en el tratamiento diferencial que se propina a los internos de acuerdo a su clasificación en diferentes pabellones.

En el capítulo 2 se consideraron las formas que tiene el personal de construir su identidad, enfatizando principalmente que no se trata ni de una cultura ni de una identidad “cerrada”. Resulta necesario comprender las distintas formas de sociabilidad entre los penitenciaros y los demás actores del mundo carcelario, además de las que adquieren un tono de antagonismo o de total alteridad, cuestión que a su vez permitirá

conocer más adecuadamente cómo aplican las reglas de manera diferenciada según quien sea el interlocutor.

En este sentido, advertimos que para los uniformados la denominada sociedad civil no es homogénea. Para los penitenciarios, no lo es la población carcelaria ni lo son otros actores sociales con los que deben relacionarse. Se trata de una sociedad jerarquizada y diferenciada, donde alternativamente, diferentes actores pueden ser objeto de obediencia, recelo, atención o control.

Por otra parte, como la identidad y la cultura de los penitenciarios, al igual que la de cualquier otro grupo profesional, se construyen en torno de su trabajo, también en este capítulo se comentan algunas especificidades del trabajo penitenciario, que en parte se asemeja al de otras fuerzas de seguridad, y en parte tiene su carácter distintivo.

Coincidiendo con autores como Monjardet (2010), Garland (2001) o Daroqui (2002), considero que el servicio penitenciario, como toda agencia burocrática del estado, cuenta con una relativa autonomía en su modo de accionar, de modo que no responde automáticamente a las directivas de las autoridades políticas. Por lo tanto, los estudios acerca de lo que sucede en las cárceles no deberían limitarse a las políticas públicas de seguridad y justicia. Por otra parte, los miembros de las fuerzas de seguridad tampoco gozan de una total autonomía, al punto de llevar a cabo sus acciones con absoluta arbitrariedad y discrecionalidad.

En este sentido, debemos considerarlos como un grupo profesional que reclama para sí ciertos ámbitos que sean de su propia competencia legítima. De este modo, creo que debe interpretarse la resistencia de esta fuerza a ser comandada por un jefe “civil”, como ha sucedido en algunos períodos recientes de su historia. No se trata, ciertamente, de un interés por sostener algunas prácticas militarizadas, sino más bien por tener un jefe que pertenezca a su propio grupo profesional. Es una demanda de autonomía, y si se quiere, corporativista, pero no necesariamente militarista. Los penitenciarios no prefieren ni a un jefe civil ni a un jefe militar, sino a un jefe penitenciario. Son cuestiones que no se pueden comprender si no consideramos que tanto los uniformados como los civiles no son entidades homogéneas, ni se ven a sí mismos de esta manera.

En el capítulo 3, destinado a la Escuela de Cadetes, analizamos cómo son las actitudes respecto de las reglas, del personal superior en su instancia de formación. Permite advertir, en relación con los siguientes capítulos, cómo muchas de las actitudes respecto de las reglas que tiene el personal en su lugar de trabajo, ya se van prefigurando en el mismo instituto de formación. En primer lugar, como lo señalan

algunos estudios previos (Sirimarco, 2010b), encontramos que lo más importante en la formación de los futuros miembros de las fuerzas de seguridad no está relacionado con los contenidos curriculares, sino con cierto entrenamiento del cuerpo. Pero en el caso del SPB, si bien uno de los elementos centrales de este aprendizaje es la obediencia, también se aprende por un lado a representar la obediencia mediante ciertas técnicas corporales; y por otro lado a manipular las reglas. Se desarrollan habilidades y saberes respecto de qué modo deben seguirse, y cuándo deben ser obedecidas y cuándo no.

En este capítulo observamos, en primer lugar, que dentro del establecimiento hay diferentes estilos de mando, y diferentes formas de obedecer, y algunas de las principales dimensiones en torno de las cuales se producen esas diferencias. En segundo lugar, consideramos el incremento relativo de la negociación respecto de la sanción como modo de obtener obediencia, producto de algunos cambios ocurridos en la escuela. A partir de los cambios, se produce una generalización del uso de sanciones positivas (premios) para quienes colaboran con las diferentes actividades, que van reemplazando de manera relativa a las sanciones negativas (castigos) a quienes no colaboran.

En el capítulo 4 se describieron algunos aspectos de la relación que tiene el personal penitenciario, con las reglas que hacen a su desempeño laboral. Aquí la manipulación adquiere principalmente la forma de resistencia, de pequeñas transgresiones cotidianas que permanecen ocultas. Sin embargo, analizando la noción émica de “cintura”, encontramos también que la manipulación de las reglas excede las formas de resistencia, u otras maneras de transgredir, más asociadas a la arbitrariedad o a la discrecionalidad, y puede implicar también intentar obedecer, decidir cuáles reglas seguir en el caso de que existan reglas u órdenes contradictorias, o decidir qué reglas deben ser aplicadas en cada caso particular.

Vimos también que la actitud respecto de las reglas tiene relación con el lugar que se ocupa dentro de la organización, y que existe una diferencia entre miembros de los escalafones General y Profesional. Estas diferencias en el uso de las reglas responden a las distintas competencias y alcances profesionales de cada uno (unos solamente pueden trabajar dentro del servicio penitenciario y por eso se encuentran más condicionados, mientras que otros poseen un título universitario que los habilita a trabajar en otros lugares), y a lo que la organización espera de cada uno de ellos.

Los distintos modos de relacionarse con las reglas se configuran principalmente en torno del lugar que se ocupa dentro de la organización. Así, es diferente el modo en

que se relacionan con las reglas los miembros de áreas administrativas o de las de vigilancia, así como hay diferencias entre los miembros de los escalafones EG y EP. De este modo, en consonancia con otros estudios sobre policía (Bover y Fuentes, 2015), encontramos que además de las jerarquías formales existen otras formas de jerarquizar a los lugares de trabajo y a las personas. Personas que detentan la misma jerarquía formal, pueden trabajar en puestos que no son valorados de la misma manera, y donde las exigencias de trabajo resultan muy dispares.

Al analizar las principales distinciones y diferencias entre los distintos miembros del personal advertimos, una vez más, que la distinción dicotómica entre uniformados y civiles no resulta la más adecuada para analizarlas. Los miembros del personal EP pertenecen a la fuerza, pero no son uniformados. Por otro lado, también tenemos casos limítrofes, como el de los EG que desarrollan tareas administrativas y que conforman equipos de trabajo con profesionales.

Mediante una lectura conjunta de los capítulos 3 y 4 se advierte que no seguir las reglas puede significar, en este ámbito, cosas muy diferentes. Podemos distinguir: flexibilidad en la aplicación de las reglas para que se adapten a cada caso particular, o a directivas de las autoridades; pero también acciones que van abiertamente en contra de las reglas; ciertas formas de resistencia; y espacios y momentos muy circunscriptos donde rigen reglas alternativas a las institucionales, sin negarlas. Por último, como sucede en el caso del (in)cumplimiento de los horarios de los miembros del EP; o de los oficiales instructores muy estrictos, seguir las reglas formales también puede significar desobediencia.

En los capítulos subsiguientes, analizamos distintos aspectos de la relación entre personal e internos. En el capítulo 5, describiendo cómo se toman las decisiones para ubicar a un interno en un pabellón, analizamos la negociación como forma de obtener obediencia, que va ganando predominio en las unidades penitenciarias bonaerenses. Encontramos principalmente que las decisiones y las órdenes no se transmiten simplemente de manera vertical desde una superioridad hacia los subordinados sino que todos los actores en juego, incluidos los propios internos, tienen una cuota diferencial de capacidad de negociación e influencia en la toma de decisiones.

La vigencia de estas cuotas diferenciales de poder, resulta comprensible conociendo cómo se gestiona el orden carcelario, y cuáles son las jerarquías entre los internos. En este sentido, podemos advertir que el poder entre los internos se construye a través de una institución que funciona de manera ambigua respecto de los

reglamentos, cuestión que no se puede comprender de la mejor manera si se considera a la ilegalidad en términos de desvío. Encontramos esta relación ambigua principalmente en la legitimación de la figura del “limpieza”, el interno que “manda” y establece las reglas dentro de su pabellón, y que es reconocido por la institución como interlocutor, pero bajo una figura que no expresa las funciones que realmente cumple, sino con la de trabajador.

Pero la obediencia no es producto solamente de la generación de obligaciones recíprocas. En el capítulo 6 analizamos la dimensión moral de las relaciones de mando y obediencia, a través de análisis de la noción de “respeto”. Pudimos observar varios aspectos del modo en que los penitenciarios intentan lograr obediencia de parte de los internos, y regular las relaciones entre superiores y subordinados. Mediante el uso de esta noción, se intentan reponer jerarquías formales o informales que el personal considera que se encuentran amenazadas. La noción funciona entre personas que se relacionan en torno de una desigualdad jerárquica, pero donde las jerarquías son próximas y la desigualdad no es muy marcada, de modo que los actores interpretan que puede existir el riesgo de que esas jerarquías se disuelvan o se subviertan. A través de la noción de respeto pudimos advertir también cómo existen categorías informales para jerarquizar a las personas, y en función de estas jerarquías también se produce o se espera un trato diferencial.

La concurrencia entre el incremento del uso de la negociación, la competencia entre jerarquizaciones formales (generadas por la institución) e informales de las personas, y la existencia de ciertas limitaciones al abuso de la fuerza, producen que el personal, sobre todo subalterno, sienta que su autoridad se ve disminuida. Disminuye la autoridad construida mediante la amenaza del uso de la fuerza, cediendo lugar a la negociación o la persuasión (el “diálogo” con los internos). De este modo, a través de la noción de respeto, vemos la relación entre autoridad, violencia y argumentación, según la distinción tripartita realizada por Arendt (1996). El proceso que se comienza a vislumbrar, es que ante ciertas limitaciones para el uso de la fuerza, el personal penitenciario va adoptando paulatinamente las formas de la negociación o del diálogo para lograr algún grado de obediencia de parte de los internos.

También en este capítulo se entabla una discusión en torno a la cuestión de que los uniformados desarrollan un sentimiento de superioridad moral respecto del resto de la sociedad. Los hallazgos de este trabajo nos conducen a relativizar esta idea. Solamente en algunos casos la dimensión moral sustenta relaciones de superioridad, de

modo que el personal penitenciario se considere moralmente superior a los internos. Esto queda evidenciado en el uso de la fórmula “acordate que acá el preso sos vos” como última instancia para obtener obediencia, y no como fundante de una relación.

No obstante, el sentimiento de superioridad moral se activa en algunas circunstancias, y en el caso de los penitenciaros se produce principalmente a través del discurso institucional de la “resocialización” o “reinserción”, que sostiene que el detenido sería alguien a rehabilitar. En el capítulo 7 observamos la apropiación de este discurso por parte del personal, que orienta algunas de sus expectativas respecto de los internos. Los penitenciaros, así como los miembros de cualquier institución, interpretan sus experiencias conforme a los discursos que tienen a mano. La propia institución resulta la principal productora de un discurso que da sentido al trabajo de sus miembros. Pero también estos abrevan de otros lugares, propios de la vida cotidiana y el sentido común más amplio.

El discurso de la resocialización produce clasificaciones y jerarquizaciones. Por un lado, la clasificación formal de la institución, que ordena a los internos según su conducta, y los segrega espacialmente según esta clasificación. Pero también el personal genera clasificaciones informales de acuerdo a cuán cerca o lejos consideren que se encuentra cada interno de querer resocializarse. Y, también, genera distinciones dentro del propio personal según si adhieren o no a este discurso.

La interpretación del discurso de la resocialización por parte de los penitenciaros era diferente a la que se realiza en el ámbito académico, donde se considera que el discurso del control y el de la resocialización son “dos caras de la misma moneda”, y en última instancia ambos descansan en el supuesto de la defensa social (Mouzo, 2012b). Para los penitenciaros, control era equivalente a castigo, y resocialización a la posibilidad de que los internos realicen actividades relacionadas con el trabajo o el estudio. Como estas actividades no eran consideradas derechos sino oportunidades, los penitenciaros consideraban que quienes no cumplían con las expectativas al respecto no eran merecedores de esos derechos en el futuro.

De este modo, el capítulo también da cuenta de cómo funciona la relación entre la institución como productora de discursos y como una entidad abstracta, y los individuos que los apropian y actualizan.

El discurso de la resocialización supone que hay una correspondencia entre la conducta del interno dentro de un establecimiento carcelario, y su futura conducta una vez que sea liberado. El personal advierte que en la realidad esta correspondencia por lo

general no existe, y eso genera la sospecha de que la mayoría de los internos fingen tener buena conducta para obtener beneficios judiciales, pero no tienen un interés genuino en las actividades que realizan. Esta idea también orienta algunas prácticas penitenciarias, que fueron analizadas en el Capítulo 8.

La idea de la reinserción, en función de la cual existe un régimen progresivo de la pena, donde se clasifica a los internos según su conducta, genera entonces sospechas acerca de la autenticidad de esa conducta. Si tener buena conducta habilita “beneficios” a los internos, éstos pueden fingir tenerla para ganarse el beneplácito del personal y de los funcionarios judiciales.

Todas las personas en su vida cotidiana modifican relativamente su comportamiento para adaptarse a los diferentes escenarios de interacción en los que se encuentren (Goffman, 2004). Pero esto resulta más evidente en los establecimientos penitenciarios, porque los interlocutores son siempre los mismos y no existen las ‘trastiendas’ que mencionaba el autor, en las que pueda disimularse los cambios de personalidad. Es muy fácil advertir los cambios de conducta de personas con las que se convive todo el tiempo, y se comparten todos los ámbitos de la vida. Al hacerlo, el personal considera que los internos desarrollan un comportamiento que no es auténtico, y cuando tienen que interrogarlos, adoptan mecanismos relacionados con la “confesión” (Foucault, 1989). A grandes rasgos, podemos afirmar que a través de la confesión no se pretende conocer nada nuevo, sino que el interno reconozca aquello que ya se supone que se sabe sobre él, y así manifieste su verdadera personalidad.

La adjudicación de ser portador de una conducta auténtica o inauténtica a distintos detenidos, es otra manera de construir clasificaciones y jerarquizaciones, en función de las cuales algunas reglas se aplican de manera diferenciada.

Pero también genera y refuerza distinciones dentro de los mismos miembros del personal, en función de quiénes están más o menos autorizados para calificar la conducta de los internos, o quién posee la interpretación más legítima acerca de esa conducta. Esta clasificación distingue a los miembros del penal, que son quienes conviven diariamente con los detenidos, del resto del personal. E indirectamente, a los EP y los EG, puesto que en el penal trabaja solamente personal EG. La convivencia cotidiana y el trato cotidiano, que permite generar un conocimiento personal de cada interno, es el principal argumento esgrimido por los miembros del penal, para postular a sus apreciaciones como las verdaderas.

Al igual que en los capítulos 6 y 7, encontramos que el pensamiento del personal penitenciario reviste la lógica del sentido común, y funciona del mismo modo que en el resto de las personas, mediante tipificaciones y abstracciones. Acorde a mecanismos propios del sentido común, estas diferenciaciones se construyen con mayor o menor grado de abstracción, en función de la experiencia y la relación personal de cada agente con cada interno. Categorías generales como las que distinguen a “quien verdaderamente trabaja” de “quien se hace el que trabaja”, o “quien se equivocó una vez pero no piensa volver a delinquir” de “quien piensa seguir delinquir”, son aplicadas luego en función de la menor o mayor cercanía personal que se tenga con cada interno.

De este modo vemos también la coexistencia y la complementariedad entre las formas burocráticas y las personales. El personal del penal se orienta tanto por los legajos y calificaciones en conducta, como por el conocimiento personal (más o menos lejano) que tiene de cada interno y de su red de contactos. El personal del Escalafón Profesional, en cambio, se ajusta más a las formas porque no tiene un trato tan cotidiano con los detenidos. De este modo, observamos que los personalismos no son necesariamente un modo desviado del funcionamiento de las organizaciones burocráticas, sino que son parte constitutiva de las mismas y posibilitan su funcionamiento. En la mayoría de estos procedimientos, se utilizan tanto las formas burocráticas como los vínculos personales, y ninguno de los dos resultan prescindibles.

En el Capítulo 9, vemos cómo la institución clasifica a los internos y los separa en distintos tipos de pabellones, y cómo en cada uno de ellos aplica las reglas de manera diferencial. En cada tipo de pabellón, es diferente lo que está en juego y son diferentes los vínculos entre los distintos actores sociales que allí se desenvuelven.

Observamos que en algunos pabellones imperan el uso de la fuerza física y la violencia (población), mientras que otros se organizan a través de una disciplina que tiene un sustento religioso (evangélicos), o en otros se utiliza el conocimiento académico como capital social (universitarios), lo que permite negociar de otra manera con el personal. Mientras algunos internos siguen la propuesta formal de la institución de ajustarse al régimen progresivo (autodisciplina), otros acumulan prestigio en base al uso de la fuerza, lo cual no deja de ser una propuesta de la institución, una de las posibles maneras de transitarla, pero se trata de una propuesta informal.

De este modo también advertimos que muchas de las características que se le atribuyen a la totalidad de la cárcel, sobre todo en relación con los efectos que produce sobre la subjetividad (disciplina, deterioro de la persona, etc.), se encuentran, pero

circunscriptas a un determinado tipo de población. Por eso la cárcel puede ser muchas cosas a la vez, y ninguna de esas características resulta excluyente, de manera que pueda abarcar la totalidad de lo que sucede en un establecimiento carcelario.

Por otra parte, ponemos también en discusión los supuestos del régimen progresivo. Si bien algunos internos atraviesan todas las instancias del régimen progresivo de la pena, otros, valiéndose de su capital económico, social o cultural, pueden ingresar directamente en instancias más avanzadas (pabellones de buena conducta o donde gocen de cierta protección); y en el otro extremo otros difícilmente puedan salir de los pabellones de población, de más baja conducta y en las peores condiciones de existencia, porque acumular prestigio y poder dentro de estos pabellones significa alejarse de la propuesta del régimen progresivo.

Pero subyacentes las clasificaciones de los detenidos no encontramos diferencias que se reduzcan al plano de lo individual, tal como supone la institución cuando reduce estas diferencias a la “conducta”. Estas clasificaciones reproducen y refuerzan distinciones jerárquicas existentes en la sociedad, y contribuyen a producir cierto tipo de personalidades o de conductas.

Según los supuestos de la institución, quienes se encuentran en pabellones de mejor conducta son más obedientes, mientras que quienes se encuentran en el otro extremo son menos obedientes. Si bien puede ser cierto en términos generales, en realidad lo que está en juego son distintas maneras de obedecer y desobedecer. La desobediencia de quienes se encuentran en los pabellones de población radica principalmente en el uso de la fuerza, mientras que la desobediencia de quienes se encuentran en pabellones de buena conducta, especialmente cuando se trata de personas con recursos, consiste en acordar con las autoridades para obtener ciertos privilegios materiales o excepciones en el cumplimiento de algunas reglas, salteando a los suboficiales encargados de su vigilancia.

También, al igual que en otros casos, observamos que algunos lugares donde predomina la transgresión, o cierto tipo de transgresión, o que son identificados como transgresores, tales como los pabellones de población, son funcionales al sistema. Si el privilegio o el beneficio de estar en otro tipo de pabellón, consiste fundamentalmente en no estar en un pabellón de población, su existencia es necesaria para que poder alojarse en otro se transforme en un privilegio, y a la vez para que resulte una amenaza.

Dentro de los privilegios de encontrarse en un lugar superior dentro de la escala jerárquica a través de la cual la institución clasifica a los internos, encontramos poder transgredir otro tipo de reglas, y no ser identificado como transgresor.

La especificidad de las formas de obediencia y desobediencia: entre el fenómeno y la teoría

En síntesis, encontramos algunas cuestiones que recorren de manera transversal todos los capítulos. Un conjunto de ellas corresponde a los principales conceptos que usamos para comprender diferentes aspectos de la relación con las reglas. La obediencia y la desobediencia pueden ser abordadas sociológica y antropológicamente a partir de diferentes miradas, que pueden involucrar disciplina, relaciones de autoridad, de reciprocidad, miradas sociológicas sobre la moral y la ética; las teorías de la desviación, de la resistencia, y en relación con ellas abordar la discrecionalidad y la arbitrariedad. La idea más amplia de relación con las reglas, permite analizar cómo los diferentes aspectos mencionados, se encuentran o no presentes en distintos lugares o aspectos de la institución penitenciaria. Como he señalado previamente, ninguno de estos conceptos o ideas por sí mismos pueden dar cuenta de manera absoluta de las características de las cárceles o de la cultura del personal penitenciario. Pero cada uno de ellos puede iluminar diferentes aspectos. Cada uno de los fenómenos analizados, desborda cualquiera de estos conceptos, pero sin ellos no hubieran podido ser pensados. En este sentido, como en cualquier investigación empírica, sobre todo en las de carácter etnográfico, los hallazgos están puestos en discusión con los conceptos teóricos, en lugar de pretender ser una simple confirmación o refutación de la teoría.

Con respecto a la disciplina, observamos que se encuentra presente en algunos ámbitos del mundo penitenciario, aunque no puede definir por sí sola todo lo que allí ocurre. Encontramos disciplina principalmente en la formación del personal superior, que transita por una escuela que más allá de sus mutaciones, tiene un estricto régimen que regula sus actividades, y donde claramente existe una relación de docilidad – utilidad de los cuerpos. Los cuerpos de los penitenciaros, como los de cualquier miembro de una fuerza de seguridad al salir de un instituto de formación, se encuentran más preparados para realizar una serie de tareas propias de su profesión, y a la vez más predispuestos a obedecer a sus superiores.

No obstante, encontramos también, en este trabajo, que la disciplina no supone en todo momento una obediencia irreflexiva a las reglas o a los superiores. Los cadetes aprenden a manipular las reglas, y a discernir cuándo pueden o deben obedecer de manera automática, y cuándo no. Y que hay actividades que exigen obediencia inmediata (sobre todo las que requieren coordinación grupal, especialmente las simulaciones de situaciones de combate), mientras que hay otras que por el contrario exigen reflexión, e incluso otras instancias fuera de lo que propone la institución, donde se discuten las reglas.

Dentro de las cárceles, si bien predominan las relaciones sustentadas en la violencia o su amenaza, también hay algunos espacios donde predomina la disciplina. Frente a las concepciones contrapuestas que parten respectivamente de la mirada de Foucault o de Goffman, y que sugieren que la cárcel produce disciplina o por el contrario abandona a los individuos a su suerte y los deteriora, encontramos que puede producir ambas cosas, en distintos espacios destinados a lo que la institución identifica como distintos tipos de población. Ahora bien, una cuestión diferente es si esa disciplina es generada por la institución. En la población más disciplinada (los que se encuentran en pabellones evangélicos o de buena conducta), también encontramos que esa disciplina no necesariamente es resultado de los efectos de la institución sobre los individuos, sino que ésta reproduce y refuerza características que la población tenía antes de ingresar.

Adicionalmente, encontramos también que tanto para los actores de los institutos de formación como para los del mundo carcelario, lo que identificamos con la disciplina tiene una dimensión performática, espectacular y ritual. Es decir, la disciplina en algunas ocasiones se representa a través de técnicas corporales asociadas con ella. Tanto los cadetes de los institutos como algunos internos, podían representar la obediencia y la disciplina, sin ser necesariamente obedientes o disciplinados.

En este sentido, sería tal vez más preciso afirmar que lo que produce la institución sobre los individuos miembros del personal, es que éstos tengan mayor control sobre sus emociones (Elias, 2011), lo cual no significa que necesariamente sean disciplinados. Sino más bien, que tienen mayor capacidad de controlar estratégicamente cuándo resulta conveniente ser obedientes, y cuándo desobedientes. El control de las emociones posibilita una desobediencia más instrumental, que no queda reducida a la mera irracionalidad.

Otra forma de obediencia incuestionada es la que se asocia con la autoridad, y por contraste, el uso de la fuerza o su amenaza, y el uso de argumentos cuando se producen resistencias. Encontramos, por un lado, que ciertas formas de autoridad se encuentran socavadas por las relaciones de negociación y la aplicación de sanciones positivas para quienes colaboran. Por otro lado, encontramos también que no siempre se obedece en función de una autoridad. Algunos cadetes obedecen para cumplir con su rol, porque pretenden terminar la escuela sin sobresaltos, y comenzar a trabajar como penitenciarios, pero no siempre reconocen la autoridad de los superiores. En estos casos, la obediencia se genera en función de relaciones de reciprocidad. Por otra parte, algunos internos obedecen en función de una amenaza del uso de la fuerza física por parte del personal o incluso de otros internos, pero tampoco en estos casos se reconoce necesariamente la autoridad. Sin embargo, autoridad y coerción parecen cuestiones difíciles de discernir en estos ámbitos. La autoridad, tanto de algunos internos que la detentan, como de algunos miembros del personal, descansa siempre en la amenaza de sanciones o del uso de la fuerza. Es decir, no es posible construir autoridad en el mundo penitenciario si no hay amenaza de sanciones o de uso de la fuerza. Pero inversamente, la aplicación de sanciones o el uso de la fuerza no siempre generan autoridad.

Por otra parte, inversamente a lo que postulan autores como Arendt (1996) o Kojève (2005), en el mundo carcelario la violencia no surge cuando fracasan otras formas de obtener obediencia, sino que inversamente, el diálogo y la negociación aparecen cuando se dificulta el uso de la violencia.

La obediencia también puede ser explicada en términos de relaciones de reciprocidad (Malinowski, 1969; Clastres, 1978), donde se supone que ésta no se produce de manera incuestionada, lo cual habilita a pensar las formas de resistencia. Este un abordaje que resultado muy fructífero para analizar las relaciones sociales en las cárceles, y es el que predomina en la actualidad. Permite además entender la desobediencia, ya que no supone una obediencia automática como aquella que tiene su origen en la disciplina o en la autoridad.

En este sentido, vimos que en las cárceles bonaerenses comienza a ganar predominio una forma específica de esas relaciones de reciprocidad, que es la negociación, y cómo otras formas de obtener obediencia, como la autoridad, o el uso de la fuerza física, le ceden espacio. Tanto en la Escuela de Cadetes como en las unidades penitenciarias, comienza a generalizarse el uso de sanciones positivas para quienes colaboran con las autoridades.

Por otra parte, además de analizar la obediencia, vimos algunos sentidos que adquiere la desobediencia o el alejamiento de las reglas. Una de las formas es mediante la aplicación diferencial de las reglas, que habitualmente se identifican con la discrecionalidad y la arbitrariedad. Existe una aplicación diferencial de las reglas de acuerdo a jerarquizaciones y clasificaciones de las personas. Por un lado, las jerarquías suponen privilegios, que consisten por ejemplo en que quienes se encuentran en los eslabones más altos estén eximidos de seguir ciertas reglas, o, como en el caso de los cadetes verdugos, en poder transgredir algunas reglas que los subordinados no pueden. Por otro lado, como en toda institución, se produce una tensión entre la aplicación burocrática e impersonal de las reglas, y los personalismos. Es decir, una aplicación diferencial de las reglas de acuerdo a los vínculos personales entre quien debe aplicarlas y quien debe seguirlas, o de acuerdo a ciertos juicios éticos y morales respecto de quienes son objeto del control penitenciario.

Por otro lado encontramos algunas formas de desobediencia que suponen la resistencia. Aunque, como ya analizamos, en muchas situaciones no resulta claro si se incurrió o no en desobediencia. El seguimiento de las reglas presenta ciertos dilemas cotidianos, relacionados con la aplicación de reglas generales a casos particulares, y con las decisiones acerca de qué reglas tienen que ser aplicadas en cada caso. El personal penitenciario, como el de otras instituciones, se encuentra también con que existen reglas que son contradictorias, lo que complejiza más las decisiones. Encontramos numerosos casos donde seguir una regla puede implicar desobedecer otra. O donde se emiten órdenes que van en contra de las reglas, de modo que el subordinado se encuentra en el dilema de obedecer al superior, o de apegarse a los reglamentos y normativas. Existen formas convencionales de seguir o no las reglas, que conciernen a sus modos de aplicación, y al grado de rigurosidad o de flexibilidad con que deben ser aplicadas.

Por último, el hecho de que las instituciones funcionen de manera ambigua en ambos márgenes de la ley, exige complejizar la idea de que generan obediencia, y por otro pone en discusión las concepciones que interpretan la desobediencia en términos de desvío (Becker, 2010). De acuerdo con Isla:

Se debe preguntar de antemano ¿desvío respecto de qué patrón o conducta o institución de la sociedad? Si esto se responde afirmando que el desvío se debe analizar respecto de la ley, como conjunto de normas y preceptos escritos y promulgados, se podría sostener que muchos grupos que la confeccionan y tienen como misión ejecutarla, son tan

desviados como los estereotipos cotidianos de delincuentes, cuyos hechos aparecen en la página policial de los diarios” (2002:306).

En el ámbito penitenciario bonaerense encontramos figuras como la del limpieza, o de las covachas en la Escuela de Cadetes, o de la organización de la vigilancia en el muro perimetral, que funcionan de manera ambigua respecto de la ley o los reglamentos, y sin embargo son reconocidas y legitimadas por la institución. Estos casos son difíciles de interpretar en términos de desvío, ya que como señala Isla, no es posible hablar de desvío de la ley cuando las instituciones que la promulgan, son ambiguas respecto de la misma. No se trata simplemente de que es la propia institución la que transgrede la ley. Se trata de casos donde el estatus legal de algunas prácticas o figuras es ambiguo. El limpieza, para legitimar su actividad, necesita estar encuadrado bajo la figura del trabajador. Su actividad, que no es precisamente limpiar el pabellón, no funciona apartándose de las normas que definen al trabajador, sino que funciona gracias a ellas, por más que haga otra cosa. Por su parte las covachas existen como espacios donde algunas de las reglas del establecimiento quedan en suspenso, y quienes los ocupan pueden establecer sus propias reglas siempre y cuando no excedan sus límites espaciales y temporales. Por otro lado, la misma institución también habilita situaciones de excepción que, tal como las describe Agamben (2007), se terminan convirtiendo en regla. Tal es lo que sucede con la sobrecarga horaria de los trabajadores del muro.

Otras circunstancias son las que surgen de las diferencias entre lo que literalmente prescriben las reglas, y el modo convencional y legitimado institucionalmente en que se aplican. Es por ejemplo el caso de la relación de los EP con los horarios. ¿Cuál sería la conducta desviada? ¿Aquella que no sigue al pie de la letra lo que prescribe la norma (por ejemplo, cumplir con los horarios que están prescriptos)? ¿O lo que los miembros -sobre todo las autoridades- consideran que es el modo correcto y flexible en que las reglas deben ser aplicadas (por ejemplo, permanecer menos horas que las prescriptas)?

En este mismo sentido, otro caso ambiguo es el de los oficiales instructores que son estrictos en la aplicación de sanciones. ¿Deben sancionar siguiendo al pie de la letra lo que dicen los reglamentos, o seguir el criterio más flexible sugerido por las autoridades? ¿En cuál de estos dos casos el incumplimiento de las reglas u órdenes podría ser considerado una desviación?

Claramente, lo que estos y otros ejemplos analizados a lo largo del trabajo sugieren, es que es “desviado” lo que los miembros entiendan (en sus propios términos) como tal cosa. Nadie va a ser sancionado o advertido por no seguir estrictamente un reglamento, si actúa conforme a modos legitimados y relativamente consensuados de proceder.

Por otra parte, podemos encontrar algunas prácticas más similares al desvío, tal como lo define Becker, en ciertas figuras como la del cachivache, en sus diferentes versiones. Los cachivaches transgreden las reglas pero no sólo no actúan en contra de ellas (es decir, no pretenden negarlas o reformarlas), sino que por contraste, las reconocen y refuerzan, resultando funcionales a su vigencia.

Todas estas dimensiones se advierten considerando a las instituciones como entidades complejas, heterogéneas y contradictorias. El abordaje etnográfico resulta un modo de acceso privilegiado para conocerlo, ya que permite observar de primera mano cómo se produce y reproduce el orden social. Para conocer estas cuestiones, es necesario analizar las instituciones “desde adentro”, conocer las relaciones sociales concretas que se producen entre sus miembros, pero a la vez considerar ese adentro en continuo contacto con el exterior.

A pesar de tratarse de espacios de sociabilidad acotados (unidades penitenciarias, institutos de formación), lo que hemos hallado aquí no es meramente un epifenómeno de ciertos procesos más generales, ni son simplemente su reflejo, así como tampoco representa un caso de algún fenómeno o de algún concepto teórico más general.

Tal vez algunas de las claves para comprender por qué las fuerzas de seguridad resultan más o menos obedientes, más o menos reticentes a aceptar las directivas políticas, incluidas las propuestas de reformas, se encuentren analizando la institución de esta manera.

Bibliografía

- AGAMBEN, Giorgio (2007) *Estado de excepción*. Buenos Aires: Adriana Hidalgo
- AGUIAR, Fernando (1991) “La lógica de la cooperación”. En *Intereses individuales y acción colectiva*. Madrid: Fundación Pablo Iglesias. Pp. 1-42
- ALGRANTI, Joaquín (2011) “Ser y parecer en el mundo carcelario evangélico. Sobre las condiciones sociales de definición de la realidad”. *Religio e sociedade*. 31(2). Pp. 55-77
- _____ (2012) “La realidad carcelaria y sus variaciones religiosas. Un estudio sobre las formas de habitar los pabellones evangélicos.” *Revista de Ciencias Sociales*. Universidad Nacional de Quilmes. Año 4 N° 22. Pp. 27-43
- ARENDT, Hannah (1996) “¿Qué es la autoridad?” En *Entre el pasado y el futuro. Ocho ejercicios sobre la reflexión política*. Barcelona: Península
- ARSLANIAN, Leon (2008) *Un cambio posible. Delito, inseguridad y reforma policial en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: Edhasa
- BADARÓ, Máximo (2009) *Militares o ciudadanos. La formación de los Oficiales del Ejército Argentino*. Buenos Aires: Prometeo
- BAJTIN, Mihail (2005) [1979] “El problema de los géneros discursivos”. En *Estética de la creación verbal*. Buenos Aires: Siglo XXI. Pp. 248-293
- BARRENECHE, Osvaldo (2001) *Dentro de la ley, todo. La justicia criminal de Buenos Aires en la etapa formativa del sistema penal moderno de la Argentina*. La Plata: Ediciones Al Margen
- BARRERA, Nicolás (2013) “Policía, territorio y discrecionalidad: una etnografía sobre la espacialidad en las prácticas policiales en la ciudad de Rosario”. En Frederic, S., Galvani, M., Garriga, J. y Renoldi, B. (comps.) *De armas llevar*. La Plata: Facultad de Periodismo y Comunicación Social – UNLP. Pp. 355-378
- BARTH, Frederik (1976) “Introducción” En Barth, F. (comp.) *Los grupos étnicos y sus fronteras*. Pp. 9-49
- _____ (2000) “Metodologías comparativas na analise dos dados antropologicos” En *O guru, o iniciador e outras variações antropológicas*. Rio de Janeiro: Contra Capa. Pp. 187-200
- BATITUCCI, Eduardo (2010) “A polícia em transição: o modelo profissional – burocrático de policiamento e hipóteses sobre os limites da profissionalização das polícias brasileiras”. *Dilemas* Vol. 4 N° 1. Pp. 65-96
- BAUMAN, Zygmunt (2008) *Vidas desperdiciadas. La modernidad y sus parias*. Buenos Aires: Paidós
- BECKER, Howard (2010) *Outsiders*. Buenos Aires: Siglo XXI
- BERGALLI, Roberto (1983) *El pensamiento criminológico*. Bogotá: Temis
- _____ (2003) *Sistema penal y problemas sociales*. Barcelona: Tirant lo blanch

BIANCIOTTO, Laura (2006) “Conocimiento para la acción: análisis del proceso de estructuración de la profesión policial en la Escuela de Cadetes de la Policía de Santa Fe”. Salta, Actas del VIII CAAS.

_____ (2013) “Previsión, anticipación y viveza. A propósito de la relación entre prácticas policiales y ámbito judicial en Rosario”. En Frederic, S., Galvani, M., Garriga, J. y Renoldi, B. (comps.) *De armas llevar*. La Plata: Facultad de Periodismo y Comunicación Social – UNLP. Pp. 302-326

BODE de MORAES, Pedro (2005) *Punição, encarceramento e construção de identidade profissional entre agentes penitenciários*. Sao Paulo: IBCCRIM

BOHANNAN, Laura (2006) “Shakespeare en la selva”. En Boivin, M., Rosato, A., y Arribas, V. *Constructores de otredad*. Buenos Aires: Antropofagia

BOIVIN, Maricio; ROSATO, Ana y ARRIBAS, Victoria (2006) *Constructores de otredad. Una introducción a la Antropología Social y Cultural*. Buenos Aires: Antropofagia

BOURDIEU, Pierre (1991) *El sentido práctico*. Madrid: Taurus

_____ (2007) “El espacio de los puntos de vista”. En *La miseria del mundo*. México: FCE. Pp. 9-10

BOURGOIS, Philippe (1999) *In search of respect: selling crack in El Barrio*. Cambridge: Cambridge University Press

BOVER, Tomás (2013) “Una cuestión de criterio: sobre los saberes policiales”. En Frederic, S., Galvani, M., Garriga, J. y Renoldi, B. (comps.) *De armas llevar*. La Plata: Facultad de Periodismo y Comunicación Social – UNLP. Pp. 327-354

_____ y Fuentes, Sebastián (2015) “Trayectos y trayectorias urbanas de jóvenes en Buenos Aires: territorios y moralidades en juego”. En Chaves, Mariana y Segura, Ramiro (eds.) *Hacerse un lugar. Circuitos y trayectorias juveniles en ámbitos urbanos*. Buenos Aires: Biblos. Pp. 47-71

BRARDINELLI, Rodolfo y ALGRANTI, Joaquín (2013) *La re-invencción religiosa del encierro. Hermanitos, refugiados y cachivaches en los penales bonaerenses*. Bernal: UNQUI

BUTLER, Judith (2008) *Cuerpos que importan*. Buenos Aires: Paidós

CAIMARI, Lila (2002) “Castigar civilizadamente. Rasgos de la modernización punitiva en la Argentina (1827-1930)”. En Gayol, S. y Kessler, G. (comps.) *Violencias, delitos y justicias en la Argentina*. Buenos Aires: Manantial. Pp. 141-167

_____ (2004) *Apenas un delincuente. Crimen, castigo y cultura en la Argentina (1880-1955)*. Buenos Aires: Siglo XXI

CALVEIRO, Pilar (2010) “El tratamiento penitenciario de los cuerpos. Mexico.” *Cuadernos de Antropología Social*. N° 32. Pp. 57-74

CANTE, Freddy (2007) “Acción colectiva, metapreferencias y emociones”. *Cuadernos de Economía*. N° 47. Pp. 151-174

CARDOSO de OLIVEIRA, Luis (2004) “Honor, dignidad y reciprocidad”. *Cuadernos de Antropología Social*, N° 20. Pp. 25-39

- CASTRO, Ezequiel (2009) *Las prácticas institucionales en una agencia estatal de control. El carácter bifronte del Servicio Penitenciario Bonaerense*. Trabajo final de la Licenciatura en Sociología, UNLP
- CITRO, Silvia (2000) “El análisis del cuerpo en contextos festivo – rituales: el caso del pogo”. *Cuadernos de Antropología Social*. Nº 11. Pp. 225 - 242
- CLASTRES, Pierre (1978) *La sociedad contra el estado*. Caracas: Monte Ávila Editores
- COELHO, Edmundo Campos (1987) *A oficina do diabo; crise e conflitos no Sistema Penitenciário do Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Editora Espaço e Tempo - IUPERJ
- CHANTRAINE, Gilles; SCHEER, David y MILLHAUD, Olivier (2012) “Para una etnografía del control y la vigilancia en el medio carcelario. El caso de las cárceles de menores en Francia.” *Revista Crítica Penal y Poder*. Nº 2. Pp. 65-88
- DA CUNHA, Manuela (2005) “El tiempo que no cesa. La erosión de la frontera carcelaria”. *Renglones*. Nº 58-59. Pp. 32-41
- DA MATTA, Roberto (2000) “Individualidade e liminaridade: considerações sobre os ritos de passagem e a modernidade”. *Mana*. Nº 6. Pp. 7-29
- _____ (2002) *Carnavales, malandros y héroes. Hacia una sociología del dilema brasileiro*. México: FCE
- _____ (2006) “El oficio del etnólogo o cómo tener ‘Anthropological blues’”. En Mauricio Boivin, Ana Rosato y Victoria Arribas, *Constructores de otredad. Una introducción a la antropología social y cultural*. Buenos Aires: Antropofagia
- DAROQUI, Alcira (2002) “La cárcel presente, su ‘sentido’ como práctica de secuestro institucional”. En Gayol, S. y Kessler, G. (comps.) *Violencias, delitos y justicias en la Argentina*. Buenos Aires: Manantial. Pp. 191-204
- _____ Maggio, N., Bouilly, M. y Motta, H. (2009) “Dios agradece su obediencia: la ‘terciarización’ del gobierno intramuros en la cárcel de Olmos”. *Actas del XXVII Congreso ALAS*. CD ROM
- _____ Lopez, Ana Laura y Cipriano, Roberto (coords.) (2012) *Sujetos de castigo. Hacia una sociología de la penalidad juvenil*. Buenos Aires: Homo Sapiens
- ELIAS, Norbert (2011) *El proceso de la civilización*. México: FCE.
- FOUCAULT, Michel (1989) *Vigilar y castigar*. Madrid: Siglo XXI.
- _____ (1992) *Microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta.
- _____ (2008) *Historia de la sexualidad. I. La voluntad de saber*. Buenos Aires: Siglo XXI
- _____ (2009) *Seguridad, territorio, población*. Buenos Aires: FCE
- FREDERIC, Sabina (2008) *Los usos de la fuerza pública*. Buenos Aires: UNGS
- _____ (2013) “La formación policial en cuestión: impugnación, valoración y transmisión de los ‘saber hacer’ policiales”. En Frederic, S., Galvani, M., Garriga, J. y Renoldi, B. (comps.) *De armas llevar*. La Plata: Facultad de Periodismo y Comunicación Social – UNLP. Pp. 271-301
- _____ Galvani, M., Garriga, J. y Renoldi, B. (2013) “Introducción”. En *De armas llevar*. La Plata: EPC. Pp. 11-53

- _____ et. al. (2014) *De la desmilitarización a la profesionalización policial: estudio etnográfico de la formación policial básica*. Buenos Aires: Ediciones Departamento de Ciencias Sociales-UNQ (en prensa)
- GADAMER, Hans-Georg (1991) *Verdad y método*. Tomo I. Salamanca: Ediciones Sígueme
- GALVANI, Iván (2006). "Transmisión de saberes y construcción de subjetividades en una institución en cambio: el caso de la Escuela de Cadetes del Servicio Penitenciario Bonaerense". Ponencia presentada en las Jornadas "Antropologías del poder", San Martín, Provincia de Buenos Aires.
- _____, Iván (2009) "*Si te querás pensando te vuelan la cabeza*". *Cuerpo, disciplina y reflexividad en la Escuela de Cadetes del Servicio Penitenciario Bonaerense*. Tesis de la Maestría en Antropología Social IDES-UNSAM
- _____ y GARRIGA, José (2015) "'Ya no soy el mismo.' Mutaciones de la subjetividad entre los cadetes de la Escuela de la Policía Federal Argentina." *Oficios terrestres*. N° 32. Pp. 24-41
- GALVANI, Mariana (2007) *La marca de la gorra. Un análisis de la policía federal*. Buenos Aires: Capital Intelectual
- _____, Mouzo, Karina y Ríos, Alina (2010) "Qué estudiamos cuando estudiamos las fuerzas de seguridad. Una revisión crítica sobre la construcción del objeto." En Galvani, M. et. al. *A la inseguridad la hacemos entre todos: prácticas policiales, mediáticas y académicas*. Buenos Aires: Hekht Libros. Pp. 19-34
- GARLAND, David (1999) *Castigo y sociedad moderna. Un estudio de teoría social*. México: Siglo XXI
- _____ (2001) *La cultura del control*. Barcelona: Gedisa
- GARRIGA, José (2012) "Un té de Pirelli. Los sentidos de la violencia para la policía de la provincia de Buenos Aires". *Question*. Vol. 1 N° 33. (digital)
- _____ (2013) "'Un correctivo'. Violencia y respeto en el mundo policial". En Frederic, S., Galvani, M., Garriga, J. y Renoldi, B. (comps.) *De armas llevar*. La Plata: Facultad de Periodismo y Comunicación Social – UNLP. Pp. 147-171
- _____ y Noel, Gabriel, (2010): "Notas para una definición antropológica de la violencia: un debate en curso" *Publicar en Antropología y ciencias Sociales*, Año VIII, N° IX. Pp 101-126
- GEERTZ, Clifford (2003) "Juego profundo: notas sobre la riña de gallos en Bali". En *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa. Pp. 339-372
- GIDDENS, Anthony (2006) *La constitución de la sociedad*. Buenos Aires: Amorrortu
- GOFFMAN, Erving (1991) *Internados*. Buenos Aires: Amorrortu
- _____ (2004) *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu
- GUBER, Rosana (2004) *El salvaje metropolitano*. Buenos Aires: Paidós
- GUTIERREZ, Mariano (2012) "Introducción. Una cuestión política". En Mariano Gutierrez (comp.) *Lápices o rejas*. Buenos Aires: Ediciones del Puerto. Pp. 3-4

- HATHAZY, Paul (2004) “Cosmologías del desorden: el sacrificio de los agentes antidisturbios y el sentido de su violencia”. Córdoba: *Actas del VII CAAS*.
- _____ (2010) “Los caminos de la opacidad: accesibilidad y resistencia en el estudio de las organizaciones policiales como obstáculo y dato”. En Sirimarco, M. (comp.) *Estudiar la policía*. Buenos Aires: Teseo
- HERITAGE, John (1990) “Etnometodología”. En Giddens, A. Turner, J y otros, *La teoría social hoy*. Madrid: Alianza. Pp. 290-350
- HERNANDEZ, Valeria (2006) “Estudiando el orden jerárquico a través del dispositivo implicación – reflexividad”. *Cuadernos de Antropología Social*. Nº 23. FFyL, UBA. Pp. 57-80
- ISLA, Alejandro (2002) “Los malvivientes”. En Gayol, S. y Kessler, G. (comps.) *Violencias, delitos y justicias en la Argentina*. Buenos Aires: Manantial. Pp. 297-312
- JACKSON, Michael (2010) “Conocimiento del cuerpo”. En Citro, Silvia. *Cuerpos significantes*. Buenos Aires: Biblos. Pp. 59-82
- KALINSKY, Beatriz (2008) “El agente penitenciario: la cárcel como ámbito laboral.” *Runa*. Nº 28. Pp. 43-57
- KAMINSKY, Gregorio (2005) *Tiempos inclementes. Culturas policiales y seguridad ciudadana*. Lanús: Ediciones de la UNLa.
- KANT de LIMA, Roberto (1995) *A policia da cidade de Rio de Janeiro*. Rio de Janeiro: Forense.
- KESSLER, Gabriel (2002) “Entre fronteras desvanecidas. Lógicas de articulación de actividades legales e ilegales en los jóvenes.” En Gayol, S. y Kessler, G. (comps.) *Violencias, delitos y justicias en la Argentina*. Buenos Aires: Manantial. Pp. 339-354
- _____ (2006) *Sociología del delito amateur*. Buenos Aires: Paidós.
- KOJEVE, Alexandre (2005) *La noción de autoridad*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- LORENZ, Mariana (2013) “Enseñar a tirar. Aprender a morir”. En Frederic, S., Galvani, M., Garriga, J. y Renoldi, B. (comps.) *De armas llevar*. La Plata: Facultad de Periodismo y Comunicación Social – UNLP. Pp. 173-207
- LOURENÇO, Luiz Claudio (2010) “Batendo a tranca: Impactos do encarceramento em agentes penitenciários da Região Metropolitana de Belo Horizonte” *Dilemas*. Vol. 3 Nº 10. Pp. 11 - 31
- LUDUEÑA, Gustavo (2000) “Monasterios e instituciones totales: relaciones entre etnografía y construcción de teoría social”. *Avá*. Nº 4 Pp. 111-126
- MALINOWSKI, Bronislaw (1969) *Crimen y costumbre en la sociedad salvaje*. Barcelona: Ariel
- MARTÍNEZ, Josefina (2002) “Las burocracias penales y su violencia naturalizada”. En Gayol, S. y Kessler, G. (comps.) *Violencias, delitos y justicias en la Argentina*. Pp. 259-274
- MAUSS, Marcel (1979) “Técnicas y movimientos corporales”. En *Sociología y antropología*. Madrid: Tecnos
- MAYER, Natalia (2015) *Sistemas clasificatorios penitenciarios. Estudio etnográfico en una alcaldía de la ciudad de La Plata*. Tesis de Licenciatura en Sociología, UNLP

- MELOSSI, Darío y PAVARINI (2005) *Cárcel y fábrica*. México: Siglo XXI
- MELOTTO, Mariano (2012) “Jerarquías para el compromiso. Un análisis comparativo de dos ceremonias en escuelas de la Policía de la Provincia de Buenos Aires”. *Intersecciones en Antropología*. N° 13. Pp. 223-236
- _____ (2013) “Aprender a desear lo posible: la construcción de la *vocación* y el *espíritu de cuerpo* en escuelas de formación básica policial”. En Frederic, S., Galvani, M., Garriga, J. y Renoldi, B. (comps.) *De armas llevar*. La Plata: Facultad de Periodismo y Comunicación Social – UNLP. Pp. 241-269
- MÍGUEZ, Daniel (2002) “Inscripto en la piel y en el alma: cuerpo e identidad en pentecostales, profesionales y jóvenes delincuentes”. En *Religio e sociedade*. Rio de Janeiro (22) 1. Pp. 21-56
- _____ (2002b) “Rostros del desorden. Fragmentación social y la nueva cultura delictiva en sectores juveniles”. En Gayol, S. y Kessler, G. (comps.) *Violencias, delitos y justicias en la Argentina*. Buenos Aires: Manantial. Pp. 313-338
- _____ (2004) *Los pibes chorros. Estigma y marginación*. Buenos Aires: Capital Intelectual
- _____ (2007) “Reciprocidad y poder en el sistema penal argentino. Del ‘pitufeo’ al motín de Sierra Chica”. En Isla, A (comp.) *En los márgenes de la ley*. Buenos Aires: Paidós. Pp. 23-45
- _____ (2008) *Delito y cultura. Los códigos de la ilegalidad en la juventud arginal urbana*. Buenos Aires: Biblos
- MISSE, Michel (2005) “Sobre la construcción social del delito en Brasil. Esbozos de una interpretación”. En Sofía Tiscornia y María Pita (eds.) *Derechos Humanos, tribunales y policías en Argentina y Brasil*. Buenos Aires, Antropofagia. Pp. 117-132
- MONJARDET, Dominique (2010) *Lo que hace la policía. Sociología de la fuerza pública*. Buenos Aires: Prometeo
- MORAES de CASTRO, Anderson (2008) *Nos braços da lei. O uso de violência negociada no interior das prisoes*. Rio de Janeiro: e+a
- MOUZO, Karina (2010) *Servicio Penitenciario Federal. Un estudio sobre los modos de objetivación y de subjetivación de los funcionarios penitenciarios en la Argentina actual*. Tesis de Doctorado en Investigación en Ciencias Sociales de la UBA.
- MOUZO, Karina (2012) “El cuerpo doble. Reflexiones en torno al ‘cuerpo penitenciario’.” *Sociedad & equidad*. N° 3. Pp. 88-106
- _____ (2012b) “Defensa social y resocialización: dos caras de una misma moneda.” En Gutiérrez, Mariamo (comp.) *Lápices o rejas. Pensar la actualidad del derecho a la educación en contextos de encierro*. Buenos Aires: Editores del Puerto. Pp. 97-109
- NÚÑEZ VEGA, Jorge (2007) “Las cárceles en la época del narcotráfico. Una mirada etnográfica.” *Nueva Sociedad*. N° 208 Pp. 103-117
- OJEDA, Natalia (2013a) *La cárcel y sus paradojas: los sentidos del encierro en una cárcel de mujeres*. Tesis de doctorado en Antropología Social de la UNSAM.
- OJEDA, Natalia (2013b) “El oficio penitenciario: entre lógicas burocráticas y redes de relaciones personales.” *Cuadernos de Antropología*. N° 10. Pp. 315-332

- PRENZLER, Tim (1997) "Is there a police culture?" *Australian Journal of Public Administration*. Vol. 56 Issue 4. Pp. 47-56
- RIVERA BEIRAS, Iñaki (2003) "Historia y legitimación del castigo. ¿Hacia dónde vamos?". En Bergalli, R. (coord.) *Sistema penal y problemas sociales*. Valencia: Tirant lo blanch. Pp. 86-137
- _____ (coord.) (2004) *Mitologías y discursos sobre el castigo*. Barcelona: Anthropos
- _____ y Dobon, Juan (1997) *Secuestros Institucionales y Derechos Humanos. La cárcel y el manicomio como laberintos de obediencias fingidas*. Barcelona: MJ.BoschEd.
- RUSCHE, Georg y KIRSCHEIMER, Otto (1984) *Pena y estructura social*. Bogotá: TEMIS
- SÁ, Leonardo (2002) *Os filhos do estado. Auto-imagem e disciplina na formação dos oficiais da Polícia Militar do Ceará*. Rio de Janeiro: Relume Dumará
- SAIN, Marcelo (2002) *Seguridad, democracia y reforma del sistema policial en Argentina*. Buenos Aires: FCE
- _____ (2008) *El Leviatán azul*. Buenos Aires: Siglo XXI
- SCHUTZ, Alfred (1995) *El problema de la realidad social*. Buenos Aires: Amorrortu
- SCOTT, James (1985) *Weapons of the weak. Everyday forms of peasant resistance*. New Haven: Yale University Press.
- SILVA PELOSSI, Matilde (2012) "Reflexiones en torno al rol de los profesionales en la institución penitenciaria". En Barreneche, O. y Oyhandy, A. *Leyes, justicias e instituciones de seguridad en la provincia de Buenos Aires (siglos XIX a XXI)*. La Plata: EDULP. Pp. 293-317
- SIRIMARCO, Mariana (2005) "Acerca de lo que significa ser policía: el proceso de incorporación a la institución policial". En Tiscornia, S. (comp.) *Burocracias y violencia. Estudios de antropología jurídica*. Buenos Aires: Antropofagia
- _____ (2010) "Introducción". En Sirimarco, M. (comp.) *Estudiar la policía*. Buenos Aires: Teseo. Pp. 9-25
- _____ (2010b) "Desfiles, marchas, venias y saludos. El cuerpo como sujeto de conocimiento en la formación policial". En Citro, S. *Cuerpos plurales*. Buenos Aires: Biblos. Pp. 189-202
- SOICH, Darío (2008) "Disciplina fabril y estrategias de dominación corporal en una corporación automotriz transnacional". *Runa*. N° 28. Pp. 93-110
- _____ (2010) "Guaridas, bombas caseras, autolesiones y engaños diversos. Antidisciplina obrera y resistencia corporal en una industria automotriz transnacional". En Citro, S. (coord.) *Cuerpos plurales*. Buenos Aires: Biblos. Pp. 203-218
- SOZZO, Máximo (2005) *Policía, violencia, democracia: ensayos sociológicos*. Santa Fe: Universidad Nacional del Litoral
- SUÁREZ de GARAY, María Eugenia (2005) "¿Te acuerdas de allá afuera? La experiencia de los ex policías en prisión." *Renglones* N° 58-59. Pp. 80-87

- _____, María Eugenia (2006) *Los policías, una averiguación antropológica*. Jalisco: Iteso-Universidad de Guadalajara
- SYKES, Gresham (2007) *Society of captives: A Study of Maximun Security Prison*. New Jersey: Princeton University Press
- TILLY, Charles (2000) *La desigualdad persistente*. Buenos Aires: Manantial
- TISCORNIA, Sofia (2004) *Burocracias y violencia. Estudios de antropología jurídica*. Buenos Aires: Antropofagia
- UGOLINI; Agustina (2010) “Vieja y nueva artesanidad en la formación policial de la provincia de Santa Fe”. En Frederic, S., Graciano, O. y Soprano, G. (coords.) *El Estado argentino y las profesiones liberales, académicas y armadas*. Rosario: Prohistoria Ediciones. Pp. 303-330
- VALE, Eugene (1993) *Técnicas del guión para cine y TV*. Barcelona, Gedisa
- VIEGAS, Fabián (2012) “Desencajados. Remanencias de pabellón en liberados de cárceles bonaerenses (2009-2012)” En Osvaldo Barreneche y Ángela Oyhandy (comps.) *Leyes, justicias e instituciones de seguridad en la provincia de Buenos Aires (siglos XIX a XXI)*. La Plata, EDULP
- WACQUANT, Loïc (1999) “Un arma sagrada. Los boxeadores profesionales: capital corporal y trabajo corporal”. En Auyero, Javier (comp.) *Caja de herramientas. El lugar de la cultura en la sociología norteamericana*. Quilmes: UNQUI. Pp. 237-292
- _____. (2000) *Las cárceles de la miseria*. Buenos Aires: Manantial
- WEBER, Max (1996) *Economía y sociedad*. México: FCE.
- WILLIS, Paul (1988) *Aprendiendo a trabajar*. Madrid: AKAL
- WINCH, Peter (1990) *Ciencia social y filosofía*. Buenos Aires: Amorrortu
- ZAFARONI, Eugenio (1998) *En busca de las penas perdidas*. Buenos Aires: Ediar

Documentos consultados

- Apuntes del “Curso de Perfeccionamiento para Personal en condiciones de ascenso”. [http://www.spb.gba.gov.ar/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=9&Itemid=38] Última consulta: 24/08/2012
- Comisión Provincial por la Memoria. Comité Contra la Tortura (2006) “El sistema de la crueldad II, Informe anual 2006, Ojos que no ven”.
- Comisión Provincial por la Memoria. Comité Contra la Tortura (2011) “El sistema de la crueldad VI, Informe anual 2011, Violaciones a los derechos humanos en los lugares de detención de la provincia de Buenos Aires”.
- Comisión Provincial por la Memoria. Comité Contra la Tortura (2015) “El sistema de la crueldad IX, Informe anual 2015, Sobre el sistema de encierro y las políticas de seguridad en la provincia de Buenos Aires”.
- Crónica de la Educación en la Prefectura Naval Argentina. Versión digital disponible en: http://www.prefecturanaval.gov.ar/web/es/doc/dedu_cronica_educacion.pdf. Última consulta: 03/10/2015

Decreto Reglamentario de la Ley 9578/80 “Régimen del personal del Servicio Penitenciario” de la Provincia de Buenos Aires del 11/08/1980. Decreto 342/1981 del 11/03/1981. Disponible en: http://www.infojus.gob.ar/legislacion/decreto-buenos_aires-342-1981-decreto_reglamentario_ley_9578.htm .

Ley 12029, modificatoria del Decreto Ley 9578/80, 05/11/1997 Disponible en: http://www.infojus.gob.ar/legislacion/ley-buenos_aires-12029.htm?bsrc=ci . Última consulta: 05/03/2014

“Ley 12.256 de Ejecución Penal de la Provincia de Buenos Aires” Disponible en: http://www.spb.gba.gov.ar/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=7&Itemid=54

Página web del Instituto Universitario de la Policía Federal Argentina (IUPFA) [<http://www.iupfa.edu.ar/institucional.html>] Última consulta: 05/10/2015

Página web del Servicio Penitenciario Bonaerense [<http://www.spb.gba.gov.ar/site/index.php/>] Última consulta: 09/02/2016

Revista *Cambio*. Publicación trimestral de la Dirección de Comunicación y Relaciones Institucionales del SPB. Versión digital: [<http://www.spb.gba.gov.ar/site/index.php/noticias-4/3120-revista-cambio>] Última consulta: 08/02/2016

Trayectoria Educativa Institucional (2006) Dirección de Institutos de Formación y Carrera Penitenciaria – Dirección General de Recursos Humanos del SPB

Otras fuentes mencionadas

Filmográficas y audiovisuales

El secreto de sus ojos. Argentina, 2010. Dir. Juan José Campanella

Edición televisiva del programa *Duro de tomar* del 04/09/2013