

XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2015.

El trabajo penitenciario como 'trabajo sucio'. Justificaciones y normas ocupacionales.

Waldemar Claus.

Cita:

Waldemar Claus (2015). *El trabajo penitenciario como 'trabajo sucio'. Justificaciones y normas ocupacionales. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/572>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

El trabajo penitenciario como 'trabajo sucio'. Justificaciones y normas ocupacionales.

Waldemar Claus

Universidad Nacional del Litoral/CONICET

waldemarjclaus@gmail.com

Resumen

Una serie de investigaciones sobre el rol de agente penitenciario “de uniforme”, realizadas en contextos diversos, han puntualizado que la falta de prestigio social y el sentimiento de integrar un grupo ocupacional desvalorizado constituyen parte de la experiencia del trabajo en prisiones. Esto aparece asociado a imágenes difundidas que construyen al trabajo penitenciario como una ocupación contaminada.

A su vez, esta conexión entre trabajo y contaminación fue trabajada por estudios realizados desde la sociología ocupacional interesados por la construcción de identidad en ocupaciones degradadas. Estas han sido entendidas partiendo del concepto de “trabajo sucio”, que designa ocupaciones asociadas con fuentes de contaminación que simbolizan contravenciones al orden social y moral.

El presente artículo busca explorar algunas consecuencias de conectar ambos campos, entendiendo al trabajo penitenciario como "trabajo sucio", para avanzar en la comprensión del modo en que los agentes de las unidades penitenciarias de la ciudad de Santa Fe construyen identidades ocupacionales. En esta dirección, el objetivo del presente artículo consiste en describir, a partir del punto de vista de los propios penitenciarios, el contenido de las imágenes que construyen a su trabajo como un “trabajo sucio” y reconstruir cómo administran esos aspectos “sucios” a través de justificaciones y normas ocupacionales.

Palabras clave: agentes penitenciarios, “trabajo sucio”, identidad ocupacional.

Introducción.

Una serie de investigaciones de carácter empírico sobre el rol de agente penitenciario “de uniforme”, realizadas en contextos muy diversos, han puntualizado que la falta de prestigio social y, sobre todo, el sentimiento de los agentes de formar parte de un grupo ocupacional desvalorizado constituyen una parte sustancial de lo que para ellos significa trabajar en una prisión. Este sentimiento aparece a su vez asociado a la existencia de

imágenes difundidas que construyen al trabajo penitenciario como una ocupación contaminada. (Crawley, 2004, 2008; Bode de Moraes, 2013; Mouzo, 2011: 196-210).

Por otra parte, esta conexión entre ocupación y contaminación ha sido trabajada por un conjunto de estudios, realizados desde el campo de la sociología de las ocupaciones, que se han interesado por los procesos de construcción de identidad en ocupaciones degradadas. Estas han sido entendidas a partir del concepto de “trabajo sucio” (Hughes, 1958, 1962; Ashforth y Kreiner, 1999; Dick, 2005; Simpson, Slutskaia, Lewis y Höpfl, 2012), que designa a ocupaciones que se encuentran asociadas con determinadas fuentes de contaminación que adquieren esta cualidad en la medida en que son capaces de simbolizar contravenciones al orden social y moral (Douglas, 2007).

El presente artículo intenta explorar algunas consecuencias de conectar estos dos campos de estudios y entender al trabajo penitenciario como "trabajo sucio", para entender el modo en que los agentes penitenciarios “de uniforme” que se desempeñan en las unidades penitenciarias 2 y 4 de la ciudad de Santa Fe construyen sus identidades ocupacionales. Consideramos que a partir de esta operación podemos avanzar en la comprensión del modo en que los agentes penitenciarios construyen identidades ocupacionales frente a nociones socialmente extendidas y degradadas de la ocupación, sin perder de vista una serie de aspectos que son específicos del trabajo penitenciario. En efecto, a partir de este cruce de perspectivas podemos entender a ciertos rasgos que han sido descriptos (o se encuentran en el plano) de lo que en los estudios sobre el rol de agente penitenciario se ha denominado su cultura ocupacional, como el resultado de los intentos que los agentes realizan para contrarrestar, neutralizar o administrar concepciones degradadas del trabajo y construir identidades vinculadas al trabajo positivamente valoradas.

En esta dirección, el objetivo del presente artículo va a consistir en describir, a partir del punto de vista de los propios agentes, el contenido de las imágenes que construyen al trabajo penitenciario como un “trabajo sucio” y reconstruir los modos en que los agentes administran esos aspectos “sucios” a través de justificaciones y normas ocupacionales. Vamos a orientar la descripción de estos aspectos, en primer lugar, a partir del concepto de “trabajo sucio”, para dar cuenta del contenido de esas imágenes, de su capacidad de 'contaminar' a los agentes penitenciarios y de proyectarse en las imputaciones de identidad que otros actores hacen de ellos. En segundo lugar, vamos a examinar de qué modo los agentes intentan contrarrestar estos significados a través de normas ocupacionales y de justificaciones discursivas.

"Trabajo sucio", identidad ocupacional y trabajo penitenciario.

El concepto de “trabajo sucio” fue acuñado por Everett Hughes en el marco de las mencionadas indagaciones en torno a la relación entre trabajo y *self*. Desde esta perspectiva, una ocupación es considerada “trabajo sucio” cuando se encuentra en una relación estrecha con actividades o con algún tipo de tarea que puede ser concebida como “...simplemente físicamente repugnante. Puede ser un símbolo de degradación, algo que lesiona la dignidad de uno. Finalmente, puede ser trabajo sucio porque de algún modo va en contra de las más heroicas de nuestras concepciones morales...” (Hughes, 1958: 50-51). Hughes resumirá estas dimensiones afirmando que el trabajo sucio hace referencia a tareas que aparecen como “física, social o moralmente impuras” (Hughes, 1958:122)

Ashforth y Kreiner (1999) retoman el concepto de Hughes y lo conectan explícitamente con uno de los axiomas de la teoría de las identidades, aquel que afirma que “...las personas típicamente buscan verse a sí mismos de manera positiva, y este sentido positivo del *self* está en gran medida fundado en roles socialmente importantes y prominentes -incluyendo a las ocupaciones- y cómo esos roles son percibidos por otros...” (Ashforth y Kreiner, 1999: 413). Dada la relación entre concepción del sí mismo y trabajo, las personas que se desempeñan en estas ocupaciones llegan a ser vistas (por ellos mismos y por otros) personificando esas tareas, convirtiéndose en “trabajadores sucios” (Ashforth y Kreiner, 1999: 413). Esta identificación, entonces, hace justamente problemática la construcción positiva de identidad ocupacional¹, a la luz de la amenaza del estigma asociado a este tipo de ocupaciones. Además de orientar nuestra atención hacia una serie de rasgos del trabajo en prisiones que tienen la capacidad de contaminar a quienes realizan este tipo de tareas, el concepto de “trabajo sucio” nos permite avanzar en los problemas que esto genera para la construcción de identidad de los agentes, y los modos en que pueden responder a estos a través del manejo de los aspectos sucios del trabajo.

¹ Entendemos a la identidad ocupacional como aquellas áreas de la identidad que se vinculan con la realización de un determinado trabajo o con el hecho de ser parte de un grupo ocupacional específico. El interés se enfoca, desde este punto de vista, en los modos en que las personas se construyen a sí mismas en sus contextos laborales y en “...la variedad de actividades, tareas, roles, grupos y membresías que los individuos pueden usar para componer un sí-mismo relacionado con el trabajo” (Dutton, Roberts y Bednar, 2010: 266).

En esta dirección, Ashforth y Kreiner afirman que estas respuestas se dan en el nivel grupal, más que en el individual u organizacional. Es el grupo ocupacional el que se encuentra directamente amenazado por el estigma y es en tanto miembros del grupo que los individuos reaccionan (Ashforth y Kreiner, 1999: 419). En este sentido, afirman que, si bien "...el estigma del trabajo sucio mina el status de ciertas ocupaciones, simultáneamente facilita el desarrollo de culturas ocupacionales fuertes..." (Ashforth y Kreiner, 1999:420). Estas culturas ocupacionales, por su parte, brindan a los miembros una serie de prácticas y concepciones que funcionan como técnicas protectivas frente al estigma asociado a la ocupación y permiten construir una imagen de sí mismo valorada positivamente al interior del entorno laboral. (Ashforth y Kreiner, 1999:427). Estos recursos colectivos tienen un carácter colectivo y en este sentido los autores afirman que están institucionalizados (Ashforth y Kreiner, 1999:414).

Junto con estas normas ocupacionales, siguiendo a Ashfort y Kreiner (1999), también podemos indagar por la presencia de técnicas de justificación como medio para contrarrestar percepciones sociales ampliamente difundidas sobre el carácter 'sucio' de la ocupación. Estas constituyen repertorios de justificaciones que se ponen en juego en conversaciones con audiencias principalmente compuestas de colegas o personas cercanas que "...transforman el significado del trabajo estigmatizado al simultáneamente negar o devaluar las atribuciones negativas y crear o reevaluar las positivas..." (Ashforth y Kreiner, 1999: 421. Por esto mismo, "tienen su mayor impacto en la legitimidad *interna* más que *externa*" (Ashforth y Kreiner, 1999: *ibíd.*).

En los apartados siguientes vamos a describir, partiendo del punto de vista de los agentes que se desempeñan en las unidades penitenciarias 2 y 4 de la ciudad de Santa Fe, el contenido de las imágenes que construyen al trabajo penitenciario como un "trabajo sucio". A continuación vamos a intentar reconstruir los modos en que los agentes administran esos aspectos "sucios" a través de justificaciones y normas ocupacionales².

Caracterización del trabajo penitenciario como trabajo sucio.

² Para acceder a estas imágenes sobre el trabajo y al modo en que administraban estos aspectos 'sucios' del trabajo, realizamos 13 entrevistas a agentes penitenciarios que se desempeñaban en Unidades Penitenciarias de la Ciudad de Santa Fe, en el año 2014, y distribuidas del siguiente modo: 7 agentes que se desempeñaban en la unidad 2 y 6 de la unidad 4; 4 agentes oficiales y 9 suboficiales; y 5 agentes que se desempeñaban en puestos al interior de la unidad penitenciaria y 8 en seguridad externa.

Para los agentes penitenciarios que se desempeñan en las unidades penitenciarias ubicadas en la ciudad de Santa Fe, las imágenes que el público sostiene sobre el trabajo penitenciario están moldeadas por juicios sobre su carácter moralmente ambiguo. Estas valoraciones se presentan en el discurso de los agentes de dos formas. En primer lugar, como una serie de rasgos asociados a las condiciones y las personas sobre las que trabajan que hacen que la gente que está ajena al mundo penitenciario considere que 'nunca podría hacer ese trabajo'.

En esta dirección, los agentes penitenciarios que entrevistamos consideran que el Servicio Penitenciario tiene una mala imagen pública, que su ocupación es considerada como un tipo de trabajo que otras personas 'no harían' y que estas descripciones se proyectan a las caracterizaciones de ellos mismos en tanto trabajadores penitenciarios. Estas caracterizaciones a su vez se relacionan con el hecho de que el trabajo aparece considerado por el público, según los agentes, unido al uso de la violencia, al riesgo de resultar herido, al contacto con personas privadas de su libertad, a la corrupción y de manera general a la prisión vista como un espacio violento.

De esta manera, estas imágenes públicas aparecen como construcciones sociales más amplias de las que los agentes son conscientes y con las que están relativamente familiarizados. Partiendo de este supuesto, los agentes penitenciarios tendrían muy pocas posibilidades de llegar a modificarlas a través del trabajo de identidad que pueden llegar a emprender. Aquí seguimos a John Van Maanen quien considera que el trabajo de identidad en ocupaciones degradadas tiene una capacidad limitada para desacreditar estas construcciones más extendidas. En esta dirección,

"la identidad social, en tanto asociada a la realización de un 'trabajo sucio' en la sociedad, es modificada, si acaso, más por las asociaciones y acciones colectivas que a través de actos individuales de interpretación y negociación (...) las imputaciones de 'trabajo sucio' tienen raíces profundas, concernientes al status moral de ciertos tipos de trabajo, y es improbable que desaparezcan completamente aún si se elevara la respetabilidad de aquellos que la realizan" (Van Maanen, 2010:41)

De este modo, la pregunta por el modo en que las personas que se desempeñan en este tipo de trabajos construyen identidades ocupacionales frente a un estigma se dirige al ámbito de las prácticas cotidianas a través de las cuáles vuelven significativa la actividad que realizan. En este punto, entonces, la cuestión es cómo pueden llegar a

concebir al trabajo y a sí mismos como 'dignos' y 'respetables', esto es, cuáles son "los arreglos y dispositivos a través de los cuales las personas hacen su trabajo tolerable, o incluso glorioso para ellos mismos y para otros" (Hughes, 1959:48), en este caso, sus propios compañeros de trabajo.

Como vamos a mostrar, una parte de la respuesta a esta pregunta se relaciona con el modo en que los propios agentes pueden administrar los aspectos 'sucios' del trabajo que realizan. Para ello vamos a examinar en primer lugar cómo experimentan y definen aquellos aspectos del trabajo que aparecían como 'sucios': la interacción prolongada con personas presas, el riesgo de resultar heridos, la relación con el uso de la fuerza y la prisión como espacio de violencia generalizada. Como vamos a ver, en algunos casos pueden neutralizar las definiciones que piensan que el público sostiene sobre estos aspectos de su trabajo. Pero en otros casos, los mismos agentes definen también como 'sucios' estos aspectos de su ocupación. En estos últimos casos, los agentes deben realizar esta tarea de administración en las situaciones cotidianas, para lo que se valen de una serie de normas ocupacionales.

1. Interacción con personas que cometieron delitos.

Como habíamos visto, el trabajo en prisiones aparecía contaminado en la medida en que involucraba el trato con personas que han cometido delitos. Esta es una definición que los agentes que se desempeñan en las unidades penitenciarias 2 y 4 comparten.

Antes de continuar con la exposición de este punto hay que señalar que los agentes penitenciarios hacen una distinción importante entre lo que denominan 'trabajar adentro' y 'trabajar afuera'. Esta distinción remite a la organización espacial de la prisión. Por un lado, existe una zona que hace de límite de la prisión, ocupada por puestos con guardias, llamadas 'garitas', que se encuentra 'al aire libre'. Por el otro, otra zona contenida en la primera, cubierta, donde se distribuyen los pabellones en los que se alojan los internos, los espacios de actividades comunes (escuelas, talleres, etc.) y los patios. Por el momento vamos a puntualizar que la base de la distinción que hacen los agentes entre 'trabajar adentro' y 'trabajar afuera' tiene que ver con trabajar o no en contacto directo y prolongado con internos.

Para quienes trabajan 'adentro', el trabajo penitenciario implica estar en contacto cotidiano con las personas que, en sus relatos, 'la sociedad no quiere ver'. Para entender por qué para los agentes penitenciarios puede resultar un elemento moralmente ambiguo

trabajar con personas presas, vamos a considerar las descripciones que hacen de las personas privadas de su libertad.

Una primera característica que surge en estas descripciones es su ambivalencia. Por un lado, los agentes sostienen una serie de juicios morales negativos sobre los internos, que tienen la característica de ser generales, esencialistas y conectar la situación de las personas presas con su forma de vida y su conducta más general fuera y antes de la prisión. Al mismo tiempo, los mismos agentes realizan otra serie de caracterizaciones de los internos, en las que distinguen entre 'internos que están haciendo bien las cosas' e 'internos que las están haciendo mal'. Estos juicios, en cambio, balancean aspectos positivos y negativos, se refieren al contexto específico de la prisión y pueden valerse de descripciones de rasgos de personalidad y de conducta más concretos. Vamos a centrarnos en el primer tipo de juicios, a partir de los cuales los agentes construyen como un aspecto 'sucio' el trabajar con personas que han cometido delitos

Estos juicios se apoyan, por un lado, en la idea de que en general los internos son personas moralmente reprobables por el hecho de haber cometido delitos. Los agentes justifican esta consideración haciendo referencia a tipos de delitos considerados aberrantes (violaciones u homicidios, entre otros), independientemente de que la mayoría de las personas que se encuentran presas no los han cometido. Por otro lado, esta consideración denigratoria de los internos se extiende a su forma de vida, sus "valores", el tipo de crianza que recibieron o los espacios en los que habitan.

Al mismo tiempo, junto a estos juicios negativos sobre las personas presas aparecen insinuadas consideraciones acerca del tipo de trato al que deberían ser sometidos. Los agentes nunca describieron concretamente en las entrevistas en qué debía consistir ese tipo de trato que las personas privadas de su libertad "merecían" en virtud de haber cometido un delito. Lo que sí puede desprenderse de las entrevistas es que este tipo de trato era más duro que el que efectivamente recibían y que chocaba con una serie de principios que los agentes deberían sostener, de profesionalismo y de humanidad. En esta dirección, los agentes consideraban que por el tipo de trabajo que realizan deben tratar a los internos 'como cualquier otra persona' y no como estos se merecen en virtud del delito que cometieron.

Como mencionamos, lo que parece inhibir la expresión y descripción de estas formas de trato más duras en las entrevistas son normas de humanidad y de profesionalismo. Las primeras constituían para Erving Goffman (2001) una de las consecuencias de las características peculiares de los seres humanos como 'objetos' de trabajo para el

personal que trabaja en instituciones totales. Entre los agentes de las unidades penitenciarias 2 y 4 estas normas de humanidad establecen la necesidad de mantener la integridad física de los internos y de tratarlos 'como personas normales', y como recalcan los agentes, "independientemente del tipo de delito que pudiera haber cometido. Por su parte la norma de profesionalismo, enunciada por los agentes como 'no fijarse en las causas' o 'no juzgar', prescribía no considerar en el trato o en las decisiones cotidianas con respecto a los internos el tipo de delito que estos hubieran cometido.

Consideramos que al adherir a estas normas ocupacionales los agentes pueden inhibir la expresión de juicios de morales y formas de trato basados en circunstancias y aspectos ajenos y previos a la situación de encarcelamiento del interno, para concentrarse en el comportamiento efectivo al interior de la prisión. Sin embargo, nos parece que estos juicios morales de carácter general sobre los internos no dejan de operar aún cuando su expresión se encuentre bloqueada por las mencionadas normas. Por un lado, estas valoraciones dan fundamento a la consideración de los agentes de que los internos constituyen un peligro potencial pero constante a su integridad física. En segundo lugar, porque a pesar de que un interno pueda llevar su trayectoria en la institución de la mejor manera posible desde el punto de vista de los agentes, 'comportándose bien', va a continuar siendo objeto de la sospecha de que en realidad 'simula' para estar en la prisión el menor tiempo posible y pasarlo de la mejor manera posible. En este sentido, dado el carácter esencialista que poseen estas valoraciones, no pueden ser contradichas y contrarrestadas por la evidencia del buen comportamiento de los internos.

Como sostuvimos, es a través de estos juicios morales que los presos adquieren su carácter 'sucio' para los agentes. Ahora bien, esta situación genera un problema especial a los agentes que se desempeñan en roles en los que el contacto directo con las personas privadas de su libertad es constante (jefe y auxiliar de vigilancia, celador y ayudante de celador). Esto es así no sólo por el hecho mismo del contacto, sino especialmente porque los agentes consideran que una condición para hacer bien su trabajo es poder llegar a conocer y desarrollar un cierto grado de familiaridad con los internos.

Para los agentes que 'trabajan adentro', hacer bien el trabajo significa poder resolver una serie de problemas que cotidianamente se les presentan en cada pabellón y responder a las demandas que efectúan los internos, lo que implica para ellos poder comunicarse y negociar. También poder prevenir o detener conflictos e intentos de fuga, para lo que se valen del conocimiento de los internos a su cargo y el manejo de la

información que estos les proveen. Para todo esto, los agentes consideran necesario desarrollar un determinado grado de familiaridad con las personas presas, que suele incluir por un lado la utilización de ciertos términos del *argot* y, por el otro, el desarrollo de relaciones de confianza con determinadas presas.

Ya sea conocer a los internos, establecer relaciones de confianza, adoptar algunos términos del argot o valorar algunos recursos que poseen, todo eso implica establecer un grado de cercanía que puede resultar contaminante a la luz de los juicios moralmente negativos que sostienen sobre los internos. En este sentido, la administración de la cercanía y la distancia que deben mantener respecto de las personas presas resulta un problema fundamental para los agentes que se desempeñan 'adentro' y con el que deben lidiar constantemente. El dilema que se les plantea es el siguiente: se trata de acercarse lo suficiente como para poder realizar el trabajo sin sobresaltos y al mismo tiempo cuidar que esa cercanía no se convierta en identificación y contagio.

Para evitar esto los agentes buscan mantener al mínimo la cantidad de información que ellos les dan a los internos, evitar adoptar términos usados por los internos y otros rasgos de lo que denominan su estilo de vida³.

De este modo, la administración de la cercanía y distancia con los internos, tanto en términos de conocimiento como de confianza o familiaridad, es una parte importante del trabajo que realizan los agentes penitenciarios que se desempeñan en contacto directo con ellos, en la medida en que un buen balance les permite, desde su punto de vista, al mismo tiempo realizar bien su trabajo, evitar conflictos y distinguirse de los internos, que aparecen caracterizados globalmente de manera negativa. En este sentido, para los agentes que se desempeñan en estos puestos, el trabajar en contacto directo con internos es una parte central de la definición del trabajo que llevan adelante. Son los propios agentes quienes definen a esta parte del trabajo como 'sucia' y por eso mismo no pueden neutralizar esta asociación y deben administrarla cotidianamente.

³ En esta dirección, un agente que se había desempeñado muchos años en puestos de seguridad interna afirmaba:

"Bueno, por ahí el problema de algunos empleados que uno ve es que se mimetizan tanto con el interno y toman el lenguaje y la forma de vida de ellos que terminan hablando igual que el interno por ahí.

- ¿Y ahí te parece que hay un cierto límite que no habría que pasar?

- A mí cuando yo laburé como celador me facilitó mucho el trabajo acercarme al interno en la forma de hablar, en la manera de expresarse, me sirvió. Pero claro, yo tengo que terminar mi trabajo e ir a mi casa, ir a otro ámbito, y no puedo estar hablando así como se habla en una cárcel...en llevarme la tumba, que se dice, a mi casa y decirle a mi hijo "eh, vení guacho", por darte un ejemplo, o hablar así con mi mujer, una locura. Y hay gente que tiene esos problemas, no pueden separar..." (Oficial, Seguridad externa, 16 años de antigüedad, Unidad 2).

2. Riesgo.

De los juicios morales esencialistas que los agentes construyen sobre las personas privadas de su libertad también se deriva su consideración como riesgos a su propia seguridad. En este caso, a diferencia de lo que sucedía con los agentes en el caso de la contaminación que se derivaba del contacto con internos, el peligro de resultar heridos es algo que los agentes reconocen en igual medida, independientemente de si se desempeñan 'adentro' o 'afuera'.

Los agentes sostienen que el riesgo al que están expuestos es potencial y está siempre presente, aun cuando reconozcan que los hechos concretos en los que agentes han resultado heridos no son frecuentes. Pero en la medida en que consideran que estos hechos suceden y que los internos 'en cualquier momento' pueden actuar poniendo en peligro su integridad física, consideran que están constantemente expuestos.

Junto con la sensación de estar expuestos todo el tiempo a la posibilidad de resultar herido, hay otras características importantes del modo en que los agentes penitenciarios perciben el riesgo asociado a su trabajo. Consideran que los más pequeños errores tienen consecuencias muy graves en términos de su seguridad y que esas consecuencias se pueden dar tanto para el agente que cometió un error como también para sus compañeros, en algunos casos en puntos muy alejados de la prisión. En ambas situaciones los agentes consideran que la confianza es fundamental para minimizar la posibilidad de que esos errores ocurran. De manera consistente con la idea acerca de la gravedad que pueden tener los más mínimos errores, los agentes consideraban que deben confiar en que sus compañeros hagan bien su trabajo, lo que en general implica hacerlo con compromiso⁴.

Los agentes también consideran que deben confiar en que sus compañeros no ayuden a los internos a ingresar objetos prohibidos. Esto incluye tanto aquellos que pueden poner en peligro a los agentes directamente, como el ingreso de un arma, como

⁴ En relación a la importancia del compromiso con el trabajo de sus compañeros afirmaba un agente: *"El empleado que no le importa, que tiene falta de interés en el trabajo, no se acepta; es fundamental que tenga interés en requisar a un interno, no es que, "vení, pasá, dale andá y vení", total no pasa nada. Vos no sabés si un preso de esos te sale con una lanza, te puede matar a uno afuera porque el penal es un pasillo, tenés pasillos entre medio donde tenés noventa, noventa presos, se te mete, te trata de tomar un pabellón, te toma el penal. O sea, la falta de interés, esas cuestiones.*

- O sea, tiene consecuencias la falta de interés.

- Claro, la falta de interés tiene totales consecuencias, sí, sí, totalmente. Es fundamental que cada cuestión que haga lo haga con premeditación y que lo observe, que tenga importancia, que vea lo que puede llegar a pasar. Algo mínimo se puede transformar en algo muy grande, internamente hablando. Es muy importante eso." (Oficial, Auxiliar de Vigilancia, 3 años de antigüedad)

indirectamente, por ejemplo el ingreso de droga, en la medida en que consideran que los internos que consumen son más proclives a ser conflictivos. Esto también incluye objetos que los propios agentes consideran que no constituyen ningún riesgo para su seguridad, pero que demuestran del agente que los ingresa que se trata de alguien en quien no se puede confiar. En este sentido, consideran que nunca se sabe qué puede ayudar a pasar alguien que ya ha 'transado'.

Además de estimular la necesidad de confiar en sus compañeros, el carácter omnipresente y compartido del riesgo que experimentan los agentes da lugar a una serie de obligaciones hacia sus compañeros. Muchas de ellas significan la adopción de las mismas acciones que debían confiar que sus compañeros estuvieran realizando, por ejemplo el cuidado en el uso de las medidas de seguridad. Pero sobre todo, los agentes sostienen como norma que ante una situación de conflicto con internos no pueden 'dejar tirado' a un compañero⁵.

Tanto la confianza como las obligaciones hacia compañeros y subordinados permiten que los agentes puedan enfrentar los peligros que ellos mismos asocian a su trabajo de manera conjunta y no descansar sólo en su capacidad individual. De este modo, en el proceso de administrar y minimizar los riesgos asociados al trabajo, los agentes se cohesionan como grupo, tanto entre los agentes que comparten puestos, como de modos más difusos cuando se trata de agentes ubicados en puestos, funciones y espacios muy distintos. El efecto cohesionador del riesgo sin embargo no se traslada hacia afuera de la prisión. La importancia central que los agentes le atribuyen al compañerismo en el trabajo cesa una vez que pasan 'las 24 horas', es decir, el turno en su puesto. Por razones que vamos a exponer más adelante, los agentes consideran que es necesario realizar un corte tajante con la prisión una vez que lo cumplen. Esto sumado a que los agentes utilizan las horas de descanso para estar el mayor tiempo posible con sus familias o para completar el sueldo realizando otras actividades y a la frecuencia de los traslados de unidad penitenciaria o los cambios de función, redundante en que no sea frecuente que compartan actividades con sus compañeros por fuera de la prisión.

3. Asociación con el uso de la fuerza.

⁵ Por ejemplo, una agente penitenciaria afirmaba: “Y, nunca se deja sola a otra compañera. En casos así de entrar y vos ves que una interna agarró tu compañera no la vas a dejar ahí...por eso siempre se entra en equipo, cuando nos llaman a seguridad externa entran todos los de seguridad externa, es todo un conjunto. Entre vigilancia también, vigilancia también ayuda.” (Suboficial, Seguridad Externa, 2 años de antigüedad, Unidad 4).

Como vimos, estar expuesto a la contaminación por el contacto con las personas presas era un aspecto distintivo de trabajar 'adentro'. Por su parte, la asociación con el uso de la fuerza como otro aspecto moralmente ambiguo del trabajo en prisiones aparece como un problema ante todo para los agentes que se desempeñan en puestos de seguridad externa, en la medida en que constituyen uno de los grupos que interviene en caso de conflictos al interior de la unidad penitenciaria⁶ o en intentos de fuga, y que a diferencia de quienes se desempeñan en puestos de vigilancia o en pabellones, están autorizados a portar armas y a hacer uso de ellas.

Los agentes que se desempeñan en estos puestos utilizan justificaciones para contrarrestar percepciones sociales ampliamente difundidas sobre el carácter 'sucio' del uso de la fuerza como las descriptas por Ashfort y Kreiner (1999). Entre estas tenemos en primer lugar argumentos que apuntan a negar en algunos casos, o al menos a disminuir, la relación del trabajo penitenciario con el uso de la violencia. Entre estos se encuentra la afirmación de que el público no está familiarizado con la realidad de las prisiones y que el uso de la fuerza ocupa un lugar mucho más limitado que el que este imagina. Un segundo argumento se relaciona con la construcción del pasado del Servicio Penitenciario de Santa Fe. Para algunos agentes la asociación que hace el público entre el trabajo penitenciario y el uso de la violencia tiene que ver, entre otras cosas, con la realidad del servicio penitenciario en la década de 1970 y de 1980. Si bien algunos agentes pueden acordar con que el uso de la fuerza y las torturas existían en ese momento, afirman que ahora ya no es así⁷.

En todo caso, los agentes deben intervenir y en algunas ocasiones hacer uso de la fuerza, sobre todos quienes se desempeñan como guardia armada. En estos casos utilizan un tercer tipo de argumento, que les permite enmarcar el uso de la fuerza en principios que les permiten ganar aceptabilidad en audiencias externas: la racionalidad y

⁶ El otro grupo que opera en este tipo de situaciones es el GOEP (Grupo de Operaciones Especiales Penitenciarias). Constituyen el grupo que se especializa en el uso de la fuerza y según los testimonios de los agentes que entrevistamos, intervienen cuando la situación es considerada muy grave o cuando la guardia armada se ve superada.

⁷ Son muy comunes este tipo de opiniones que tienden a enfatizar la diferencia entre la situación actual y el pasado del Servicio Penitenciario de Santa Fe, respecto de la existencia de malos tratos y torturas y del rol de los agentes en estas situaciones. A continuación transcribimos un fragmento de entrevista representativo de esto:

“Es diferente tratar con un empleado que trabajaba en la época de los ochenta, setenta, que los cagaba a puñetes a los internos, porque era así. A vos te habrán contado, no sé cuantos años tenés, te habrán contado lo que era antes, que era más rigor. Hoy en día es un interno más liberal, con su permiso, su libertad, tiene por eso mismo ese manejo, tiene otro trato con el empleado, más suelto. No se aplica eso, la violencia, también porque no sirve, no veo la necesidad.” (Suboficial, Seguridad Externa, 4 años de antigüedad)

las ya mencionadas reglas de profesionalismo y humanidad. En este sentido se destaca el uso de protocolos destinados a hacer un uso progresivo de la fuerza. A partir de ellos, los agentes que se desempeñan en la guardia armada pueden afirmar que hacen un uso proporcionado de la fuerza y al mismo tiempo no ligar completamente su rol al uso de la fuerza, otorgando igual importancia a las instancias previas de 'diálogo', persuasión y negociación con los internos. Por último, les permite desligar el modo en que actúan de otros usos de la violencia menos instrumentales, y siguiendo esta lógica, menos legítimos:

"Yo soy una persona flaca, dentro de todo yo no me considero una persona... Rambo, solamente soy una persona normal que yo se que aplicando ciertas técnicas, que se yo, de defensa personal, puedo llegar a defenderme más que otro, es algo básico. Yo si veo que un, que se yo, un preso viene y me quiere atacar a mí con un elemento punzante yo no voy a tratar de buscar la manera de sacarle la lanza de manera heroica, no, voy a tratar de retroceder, de encerrarme, cerrar el portón, y evitar que ese problema se prolongue en otro lado. De esa manera yo llamo más gente y de esa manera se lo reduce, me entendés, es así."

(Oficial, Auxiliar de Vigilancia, 3 años de antigüedad)

En definitiva, estos argumentos les permiten a los agentes que se desempeñan en estos puestos desligar su rol de agente penitenciario de la asociación con un uso generalizado y reprobable de la fuerza. En este punto las técnicas de justificación que emplean parecen ser exitosas, no en el sentido que les permitan contrarrestar las imágenes más amplias que asocian el trabajo penitenciario al uso desmedido de la violencia, sino en que les permiten neutralizar esas asociaciones mientras realizan su trabajo y de esa manera realizar estas tareas sin que esto suponga adoptar una imagen de sí-mismo degradada.

4. La prisión como espacio sucio.

Al igual que el público, los agentes penitenciarios sostienen que la prisión como espacio de trabajo presenta algunos aspectos perturbadores. Algunos ya los fuimos delineando en el presente capítulo: el riesgo constante y la interacción permanente con personas moralmente degradadas. Al mismo tiempo, los agentes también consideran que la prisión es un espacio violento, pero en la medida en que logran neutralizar la asociación entre su rol y la violencia, el foco de estas descripciones está en aquella que

producen las personas presas, Junto a esto, el trabajo en prisión aparece asociado a olores desagradables y al contacto con la suciedad. Todos estos aspectos configuran un 'ambiente' que los agentes consideran perturbador cuando se conecta con el espacio de su hogar y las relaciones familiares y sociales por fuera del servicio penitenciario. Es por esto los agentes consideran que es necesario hacer un corte con el trabajo una vez que salen de allí:

"- Me decías que no sos muy de hablar con tu familia de las cosas del trabajo...

- No, no, y ahora últimamente por ahí puedo comentar algo pero antes directamente no hablaba nada, directamente no hablaba nada porque no lo sentía necesario, pero por ahí es lindo a veces decir algo, pero tampoco tirar muchos detalles porque no vale la pena me parece a mí..., por el ambiente que es, no quiero mezclar yo lo que es mi familia con este ambiente de...no hablo del personal sino de lo que es la cárcel en sí. Es una cosa que es muy fea, el que te diga que una cárcel es linda te está mintiendo o está alienado, es un loco. Así que es...

-¿Hay un ambiente de la cárcel?

Y sí, y sí, acá estás...estas esperando continuamente que pase algo, que se yo...aparte es violento, hay...cómo te puedo decir, vos al laburar con internos ves...hay cosas que no ves, porque hay cosas que no las ves que pasan pero las intuís, hay abusos entre internos, hay un montón de cosas que son muy feas, que yo no comparto."

(Oficial, Seguridad externa, 16 años de antigüedad, Unidad 2)

Como vemos, desconectarse del trabajo una vez que se cumple no se relaciona simplemente con una forma de preservación frente a la tensión y el stress del trabajo que realizan. En lo que nos interesa, este tipo de estrategias que aparecen sancionadas en expresiones como "los problemas de la cárcel quedan en la cárcel" también están encaminadas a separar esferas y evitar que el espacio de la prisión 'contaminado' por la violencia, el contacto con internos y su forma de vida y la posibilidad de resultar heridos, se traslade al ámbito doméstico.

5. A modo de cierre.

Como mostramos, los significados a los que se asocia a la categoría de agente penitenciario en la cultura más amplia tienen la capacidad de contaminar no sólo al tipo de tareas que realizan, sino también a los propios agentes. Esto se materializa en actos

de identificación a en los que se les imputan una serie de rasgos negativos. Vimos también que los agentes efectivamente construyen a una serie de aspectos vinculados a su trabajo como 'sucios'. En este sentido, consideran al igual que el público que trabajar en prisiones y trabajar con internos constituyen dos aspectos 'sucios' del trabajo que realizan, y en tanto tales, tienen la capacidad de contaminarlos a ellos mismos y a los espacios por los que transitan, más allá de la prisión.

El primero de ellos tiene que ver con el riesgo de que se pierda la diferencia con las personas con las que deben trabajar. En este punto mostramos no sólo que los agentes tienen realizar su trabajo en contacto con internos, sino que además consideran que la mejor manera de realizarlo es estableciendo un grado de cercanía que hace aún más probable el riesgo de contaminación. En este sentido, los agentes que entrevistamos afirman que es necesario manejar continuamente el grado de familiaridad que mantienen con los internos, para evitar adquirir la manera de hablar o el modo de vida de los internos, y por el otro poder realizar bien su trabajo, minimizando la cantidad de conflictos.

También mostramos cómo la prisión considerada como un espacio violento se asocia al riesgo de contaminar el ámbito doméstico, exponiendo a sus familias a los aspectos perturbadores de la prisión. Para poder administrar este rasgo sucio los agentes construyen a la prisión y al hogar como dos universos morales bien distintos y opuestos, y tratan de cortar la mayor cantidad de conexiones entre ambos espacios. También mostramos cómo a través del modo en que gestionan los riesgos que asocian al trabajo, los agentes penitenciarios se cohesionaban como grupo y desarrollaban formas de confianza basadas en demandas recíprocas de compromiso con el trabajo y compañerismo, y en ciertas exigencias como la de 'no negociar con internos'. Analizamos, por último en relación a este punto, los argumentos y justificaciones a través de los cuales los agentes neutralizaban las implicancias más perturbadoras del hecho de desempeñar tareas relacionadas con el uso de la fuerza.

Bibliografía:

Arnold, H., Liebling, A., y Tait, S. (2007) "Prison officers and prison culture", en Jewkes (ed.) *Handbook on Prisons*. Willan Publishing, Collumpton: 471-495.

Ashfort, B. y Kreiner, G. "How can you do it? Dirty Work and the challenge of constructing a positive identity", *Academy of Management Review*, 24, 3: 413-434.

Bode de Moraes (2013) "A identidade e o papel de agentes penitenciários", *Tempo Social*, 25 (2): 131-147.

Crawley, E. (2004) *Doing Prison Work: The Public and Private Lives of Prison Officers*. Willan Publishing, Cullompton.

_____ (2008) "Understanding prison officers: culture, cohesión and conflict", en Crewe, B., Bennet, J., y Wahidin, A. (eds.) *Understanding Prison Staff*. Willan Press, Cullompton: 134-152.

Dick, P. (2005) "Dirty work designations: How police officers account for their use of coercive force", *Human Relations*, 58, 1363-1390.

Drake, D. (2011) "The 'dangerous other' in maximum-security prisons", *Criminology and Criminal Justice*, 11 (4), 367-382.

Douglas, M. (2007) *Pureza y peligro. Un análisis de los conceptos de contaminación y tabú*. Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires.

Dutton, J., Roberts, L., y Bednar, J. (2010) "Pathways for positive identity construction at work: four types of positive identity and the building of social resources", *Academy of Management Review*, 35 (2), 265-293.

Goffman, E. (2001) *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu, Buenos Aires.

_____ (2001) *Internados*. Amorrortu, Buenos Aires.

Hughes, E. (1958) *Men and Their Work*. Free Press, Nueva York.

_____ (1962) "Good people and dirty work", *Social Problems*, 10 (1): 3-11.

Mouzo, K. (2010) Servicio Penitenciario Federal. Un estudio sobre los modos de objetivación y de subjetivación de los funcionarios penitenciarios en la Argentina actual. Tesis para optar por el título de Doctora en Investigación en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Marquart, J. (1986) "Prison Guards and the use of physical coercion as a mechanism of prisoner control", *Criminology*, 24 (2): 347-366.

Simpson, R., Slutskaya, N., Lewis, P. y Höpfl, H. (2012) "Introducing Dirty Work, Concepts and Identities", en Simpson, Slutskaya, Lewis y Höpfl (eds.) *Dirty Work. Concepts and Identities*. Palgrave Macmillan. Pp. 1-18.

Scott, D. (2006) *Ghosts beyond our realm. A neo-abolitionist analysis of prisoner human rights and prison officer occupational culture*. Doctoral thesis, University of Central Lancashire (On-line: <http://clock.uclan.ac.uk/7864/>)

_____ (2007) "The changing face of the English prison: a critical review of the aims of imprisonment" en Jewkes, Y. (ed) *Handbook on Prisons*. Willan Publishing, Collumpton.

Sykes, G. (1999) *The Society of Captives: A Study of a Maximum Security Prison*. Princeton University Press, Princeton.

Sykes, G. & Matza, D. (2004) "Técnicas de neutralización: una teoría de la delincuencia", en *Delito y Sociedad*, 20.

Van Maanen, J. (2010) "Identity work and control in Occupational Communities" en Sitkin, et al., (eds.) *Organizational control*. Cambridge University Press, 2010.