

ISBN-13: 978-987-27772-2-5

Título: Actas del I Encuentro Latinoamericano de Investigadores sobre Cuerpos y Corporalidades en las Culturas

Editorial: Investigaciones en Artes Escénicas y Performáticas

Edición: 1a Ed.

Fecha publicación: 8/2012



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-CompartirIgual 3.0 Unported](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/).

RECURSOS EXPRESIVOS Y DISPOSITIVOS ESCÉNICOS COMO HERRAMIENTAS PARA EL DIAGNÓSTICO DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT)

*La salud designa un proceso de adaptación.
No es el resultado del instinto, sino una reacción autónoma,
aunque culturalmente moldeada, frente a la realidad socialmente creada.
Ella designa la habilidad de adaptarse a los ambientes mutables,
al crecimiento y al envejecimiento, a la cura ante la enfermedad,
al sufrimiento y a la expectativa pacífica de la muerte.
La salud abarca el futuro también y, por lo tanto, incluye la angustia
así como los recursos internos para convivir con ella.*

Ivan Illich

1- Introducción

Se pretende reflexionar sobre una serie de talleres que se realizaron con trabajadores judiciales durante Jornadas de Capacitación para Delegados de Prevención en Salud Laboral (DPSL).

El abordaje propuesto parte de una situación concreta. El punto de partida es la tarea que desarrolló el Equipo de trabajo del cual formamos parte, perteneciente al Centro de Estudios y Formación de la Federación Judicial Argentina (CEFJA)¹ en el marco del Programa Nacional de Formación de Delegados de Prevención en Salud Laboral “Roxana Chávez”².

Es ampliamente aceptado por distintos enfoques teóricos sobre *salud laboral* que los trabajadores padecen en silencio diferentes malestares.

Hacemos nuestro el concepto “que no hay neutralidad en el trabajo con relación a la salud mental”, explicado por Dejours luego de realizar una serie de investigaciones clínicas bajo el nombre de “psicopatologías del trabajo” a partir de las cuales afirma: “*Si el sufrimiento no está acompañado por una descompensación psicopatológica es porque el sujeto despliega contra él*

¹ El Centro de Estudios y Formación de la Federación Judicial Argentina (CEFJA), es un organismo dependiente de la Federación Judicial Argentina (FJA) dedicado al estudio e investigación de diversas temáticas de carácter social, económico y político, relativas a los trabajadores judiciales. La FJA agrupa a los sindicatos de trabajadores de los Poderes Judiciales Provinciales de nuestro país.

² Roxana Chávez fue una militante de la Asociación Sindical de Empleados Judiciales de Santiago del Estero, que se destacó en la lucha por los DDHH y fue protagonista de la protesta popular conocida como Santiagazo, que se desarrolló en diciembre de 1993 en contra la corrupción política local.

*ciertas defensas que le permiten controlarlo. La investigación clínica demostró que, en el campo de la “clínica del trabajo”, junto a los mecanismos de defensa clásicos descritos por el psicoanálisis, están las defensas construidas y sostenidas colectivamente por los trabajadores. Se trata de las “**estrategias colectivas de defensa**”, huella específica de las exigencias reales del trabajo”.³*

Partimos de considerar que estas estrategias colectivas de defensa se construyen cotidianamente, quedando invisibilizadas por la naturalización que llevan a cabo los grupos, que de otra manera frente al estrés y riesgos físicos, químicos y ergonómicos no volverían a sus lugares de trabajo.

En el taller nos proponemos encontrar formas de enunciación de aquellas situaciones que generan malestar y reclamo permanente por parte de los trabajadores; para ello buscamos formas de dialogo que posibilitan pensar sobre y desde la práctica. Pensar entendido como un abrir interrogantes, sostener la paradoja, transitar el encuentro y el desencuentro, las certezas y las incertidumbres, la presencia y la ausencia. Para poder pensar juntos, nos propusimos: 1-Salir de la concepción tradicional de Salud Laboral que *protege al trabajador pero sin el trabajador*; 2- Encontrar nuevos modos de relación entre “Expertos” y “Afectados” que superen las diferencias culturales, de conocimiento y de formación; 3- Aceptar los eventuales desacuerdos entre los actores participantes, con la disposición a gestionar dichos desacuerdos de una forma no reduccionista investigando las diferentes lógicas

El objetivo del dispositivo diseñado fue posibilitar, a partir de los Recursos Expresivos y Escénicos, un puente para que los participantes puedan expresar aquellas cuestiones de las que no se habla a través de juegos, dibujos, palabras, etc. Desde estas producciones trabajamos juntos analizando y decodificando para así poder ir elaborando un diagnóstico de la situación que atraviesan los trabajadores judiciales en sus puestos de trabajo, reconstituyendo las situaciones vividas para luego abrir a la reflexión de posibles caminos concretos hacia la solución.

Este proceso de conocimiento y enunciación de las condiciones de trabajo que producen malestar y tensión será la base para la Evaluación Inicial por parte de los Delegados (DPSL) y poder comenzar a perfilar los temas, palabras y tareas a las que se deberá encomendar descubiertas por él en forma conjunta con sus compañeros y coordinadores.

³

Dejours, Christophe: “Trabajo y Sufrimiento”. ED. MODUS OPERANDI

Es decir, se buscó hacer visibles algunos problemas del sector, construyéndolos colectivamente y dándoles sentidos, trascendiendo lo individual y reflexionando sobre el contexto social que crea las condiciones para que ellos surjan.

2- El dispositivo utilizado

Se pretende generar condiciones que faciliten la expresión escrita y escénica de *los imaginarios y la fantasmática del sufrimiento de los trabajadores en relación al proceso de trabajo; para realizar un diagnóstico colectivo de las CyMAT que afecta la salud de los judiciales*. La finalidad es elaborar conjuntamente acciones y conceptualizaciones vinculadas al Rol de Delegado de Salud Laboral.

Desde la perspectiva de la FJA, abordar la temática de salud de los trabajadores judiciales es una decisión política, sustentada en la convicción de que: la salud no es una entelequia, no es un elemento abstracto, sino que es un elemento concreto de lucha ya que “si los trabajadores no tienen salud, es imposible luchar”.

Nos guían las palabras de Foucault en “Microfísica del poder”: *“El discurso de la lucha no se opone al inconsciente: se opone al secreto. Eso da la impresión de ser mucho menos importante ¿Y si fuese más importante?. Existe toda una serie de equívocos en relación a lo oculto –a lo reprimido- a lo no dicho que permiten psicoanalizar a bajo precio lo que debe ser objeto de una lucha. Es posible que sea más difícil destapar el secreto que el inconsciente...”*

En este sentido, los coordinadores y docentes pensamos la salud desde la perspectiva de Salvador Allende como un *“proceso dialéctico, biológico y social producto de la interrelación del hombre con el medio ambiente, influido por las relaciones de producción y que se expresa en niveles de bienestar físico, mental y social”*⁴. La salud es entonces un producto de dinámicas intersubjetivas, de relaciones de clase y no significa sólo la ausencia de enfermedad. El estado de salud es el mayor capital que tiene un trabajador. Éste depende de factores genéticos, del estilo de vida, de las condiciones y medio ambiente de trabajo y sobre todo de las formas de Organización del trabajo donde radican la mayor cantidad de Riesgos Psicosociales. Siendo muy vigentes los siguientes Riesgos vinculados a la Organización - contenido y duración del trabajo: sobre o sub-

⁴ Allende, Salvador: IX Reunión de Ministros de Salud Pública de América Latina, Chile, 1971.

calificación, extensión en la duración de la jornada, ausencia de pausas y horarios para descanso; trabajo repetitivo, monótono; autoritarismo, confusión de roles, pendiente jerárquica; ausencia de protección en traslados, escasa posibilidad de participación en las decisiones y control del trabajo.

Es por esto que desde la coordinación del programa, definimos las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) no sólo como las cargas físicas del trabajo y la seguridad laboral, sino también como las relaciones sociales de producción, las formas institucionales y los modos organizacionales que adoptan las entidades de trabajo. Por lo tanto, creemos que el primer paso para introducirse en el tema de salud laboral es desnaturalizar las CyMAT. Es decir, que los trabajadores reconozcan aquellas cuestiones a las que se ven expuestos en su lugar de trabajo, que perturban su salud y que podrían ser de otra manera.

Consideramos que las técnicas psicodramáticas pueden constituir valiosos recursos de intervención en el análisis, la comprensión, la exploración y la visibilidad de movimientos de subjetividad en todas sus dimensiones: individuales, grupales, institucionales y sociales íntimamente entramadas e indivisibles.

Se trabajó sobre los distintos roles asumidos por los participantes reflexionando respecto a la naturaleza política de los problemas laborales.

De esta manera, se entiende la acción sindical en salud laboral como hacer visible lo invisible para luego transformar la percepción en acción colectiva.

3- Los Recursos Expresivos (RE)

Desde el equipo docente se optó por utilizar Recursos Expresivos para que los participantes puedan, a partir de Técnicas lúdicas, corporales, dramáticas y fantasmáticas, apoyadas en la creación de un espacio transicional, explicitar aquellas cuestiones de las que no se habla en el *cotidiano laboral*.

Desde la perspectiva de Elina Matoso⁵, *“los recursos expresivos son diversas herramientas, técnicas fundamentadas conceptualmente, pensadas como la base de una praxis que tiene que ver con la expresión, en tanto apertura de diversas posibilidades de hacer y ser, de estar y sentir. Son dispositivos facilitadores de la creación y búsqueda de sentidos. Constituyen un puente entre el mundo interno de cada sujeto que, como un océano de percepciones, imágenes, deseos,*

⁵ Matoso, Elina: “El cuerpo, territorio escénico”, Paidós, 1996. LETRA VIVA 2008

sensaciones, recuerdos, restos de sueños, impulsos, pulsan por llegar a la otra orilla del mundo externo”

Este proceso de Desenmascaramiento va posibilitando un juego de oscilación entre los aspectos de su mundo interno y del espacio externo, permitiendo dar figurabilidad y carnalidad a aquello que se mantiene oculto.

Capitalizamos a Winnicott cuando expresa que el *“Juego que des-oculta es más amplio que el psicodrama y el psicoanálisis”* proponiendo juegos con *“palabras”* hasta llegar a elaborar síntesis grupales integrando el aporte de cada uno, jugamos con hilos y aros, con diálogos y espejos de gestos.

A lo largo de la Jornada las producciones y lo experimentado en este momento de RE será retomado tanto en las Exposiciones participativas como en las Representaciones escénicas.

Los RE nos ayudan a indagar en torno a estos imaginarios sociales porque consideramos que si los trabajadores judiciales pueden hacer visibles los imaginarios que avalan aquellas situaciones que afectan su salud y fundamentalmente aquellos que los ponen en una situación pasiva ante lo instituido, se crearán entonces condiciones que potencien la imaginación radical. Por este concepto, Castoriadis entiende *“aquella instancia por la cual el histórico-social inventa, imagina nuevos conjuntos de significaciones; constituye, por lo tanto, una potencialidad instituyente, transformadora, productora de utopías”*⁶. La imaginación radical se diferencia al imaginario efectivo, que reproduce lo instituido a partir de mitos, rituales y establece qué es lo real, lo que tiene sentido y organiza las prácticas y discursos.

El propósito último de este programa es que los mismos sujetos a través de sus prácticas y reflexiones puedan constituir nuevas condiciones de trabajo que no afecten su salud. En este sentido, Castoriadis plantea que *“lo esencial de la creación no es “descubrimiento”, sino constitución de lo nuevo (...) la emergencia de nuevas instituciones y de nuevas maneras de vivir, tampoco es un “descubrimiento”, es una constitución activa.”*⁷

⁶ Fernández, A.M.: *“El Campo Grupal. Notas para una genealogía”*, Pág. 145

⁷ Castoriadis, C.: *“Institución imaginaria de la sociedad”*, Vol. I, Pág. 231

3.1- Trabajo con Gestos

Partimos de la siguiente hipótesis, los fantasmas y los imaginarios sociales se alojan en un mismo huésped: **el cuerpo**.

(A) Se trabajó con fragmentos del film “Tiempos Modernos” de Chaplin y se les propuso un trabajo corporal: *realizar un gesto que repiten muchas veces a lo largo de la jornada laboral*. Se les pidió que sostuvieran el movimiento durante un tiempo prolongado.

Observamos con asombroso cómo intentaban dar precisión al gesto para reproducirlo como real y que la consigna de seguir manteniendo el movimiento durante un período de tiempo muy largo en vez de generar aburrimiento y abandono del juego los fue introduciendo y concentrando más en la tarea de “coser expedientes”, “tipear en la computadora”, “cargar pilas de expedientes marcando con la inflexión de las rodillas el peso de lo que cargaban”, “Escribir sobre un libro de actas”, etc.

(B) Se les propuso de a dos que un integrante le diera tareas a otro y este siempre respondiera no. Que exploren diferentes formas de decir no y ver qué pasaba con su cuerpo.

Observamos, un primer momento donde hubo fuertes risas y luego en varios integrantes el desafío surgía como encontrar formas de “hacer propuestas interesantes para que no pudieran seguir respondiendo NO”. A modo de reproducir lo que describen las diversas Teorías de Modelo Organizacional se fue dando espontáneamente Acciones que se describen dentro del “Modelo japonés o justo a tiempo” y “Modelo de Especialización flexible” dónde el mecanismo de control utiliza las Relaciones Sociales de Producción para buscar la “conducta laboral deseada”. Por ejemplo la de producción por equipos dónde uno de los integrantes del equipo si deja de trabajar es coaccionado por el resto pues la paga depende de que todo el equipo termine la producción.

4- Recursos Escénicos y Técnicas Psicodramáticas

Cuando planteamos hacer visible los imaginarios sociales, nos referimos a que diseñamos un dispositivo donde los sujetos intervinientes puedan pensar algunas cuestiones que los atraviesan como trabajadores judiciales y ellos mismos le atribuyan un nuevo sentido.

Siendo nosotros también parte de los sujetos intervinientes; nos conformamos como un grupo heterogéneo constituidos por: trabajadores judiciales pertenecientes a diferentes gremios y

diferentes provincias, junto con el equipo de coordinación (dirigentes gremiales especializados en la temática, abogados, profesionales de la salud, politóloga, licenciada en ciencias de la educación y socióloga), para juntos “*hacer uso de la palabra, derribar tabiques y formular lo que es intolerable y dejar de tolerarlo por más tiempo.*”⁸

Conjugamos la idea de construcción de conocimiento que plantea la **Educación Popular** de Paulo Freire con el **poder gnoseológico del teatro del Oprimido** y la **Poética del Desenmascaramiento** conceptualización propuesta por Mario Buchbinder.⁹

Bajo la hipótesis de ser y tener un *cuerpo territorio escénico* propusimos jugar con Escenas oscilando entre las imágenes que iban surgiendo para concretarlas en *Escenas propiamente dichas*. Una vez finalizada la representación preparadas por los grupos las re-trabajamos con técnicas psicodramáticas al modo que se trabajan en el Instituto de la Máscara.

Del Teatro del Oprimido tomamos los principios en los que se fundamenta: 1º) ayudar al espectador a transformarse en un protagonista de la acción dramática, para que pueda 2º) transponer a la vida real acciones que ha ensayado en la práctica teatral.

Todo esto bajo el presupuesto de que los acontecimientos más pequeños de la vida social y laboral pueden contener todos los valores morales, las estructuras de dominio y poder de la sociedad.

En las Escenas el trabajador-artista crea imágenes a partir de su vida real, de sus conflictos y dolencias reales. Ese mundo de imágenes contiene, estéticamente transformadas, las mismas tensiones que existen en el mundo real que las ha provocado.

Dado que el grupo está formado por participantes que comparten similares condiciones de trabajo y preocupaciones sobre los mismos conflictos las identificaciones y resonancias que se producen frente a las escenas son muy fuertes.

Por esto la narración individual se pluraliza por si misma, dando pie a trabajar en la escena las diversas perspectivas aportada por los múltiples dobles que se sumaban o intercambiaban dentro de la escena.

Aparecieron escenas que nunca habían sido pensadas, dicho por sus actores, con cambios de roles, detener y representar en cámara lenta, maximizar o simplemente variando la espacialidad.

⁸ Michel Foucault. *Microfísica del Poder*.

⁹ Mario J. Buchbinder. *Poética de la Cura*. ED. LETRA VIVA-INSTITUTO DE LA MÁSCARA
Poética del Desenmascaramiento-Caminos de la Cura. ED. PLANETA

Se habilitó al aporte y construcción de diferentes forma de resolución del conflicto con intervención del público multiplicando los puntos de vista de cada situación: con técnicas de espejo, soliloquio, intercambio de roles, arcoíris del deseo y multiplicidad de escenas.

Este *pensamiento en escenas* utiliza el lenguaje en imágenes incluyendo la palabra, el gesto, el cuerpo, los objetos, los sonidos, los afectos y emociones,

“Cuando el protagonista vive una escena en la vida real, intenta concretar sus deseos, conscientes o no. Cuando revive la misma escena en el espacio generado para su expresión, su atención se divide, al igual que su deseo: quiere al mismo tiempo mostrar la escena y mostrarse en escena. Cuando muestra la escena tal como fue vivida, intenta una vez más concretar sus deseos, la manera en que se cumplieron o la manera en que quedaron frustrados. Cuando se muestra en escena, pretende dar consistencia a su deseo, busca su concreción. El deseo se hace cosa. El verbo se transforma en algo palpable. Así, Su deseo se transforma, estéticamente, en algo observable por todos y por sí mismo. El deseo, cuando se ha hecho cosa, puede ser analizado, puede ser transformado”.¹⁰

Cada vez que concluía una representación dramática se hacían generalmente estas preguntas:

A los actores ¿Pueden contar qué sintieron?

Al público: ¿qué vieron como espectadores en esta escena?

Se intenta hacer una primera decodificación de lo ocurrido posibilitando incluir las diversas perspectivas que cada uno aporta desde su percepción y sentir. No se hacen interpretaciones, solamente se trata de multiplicar los puntos de vista con que considerar cada situación

Al final de la jornada se reflexiona sobre lo experimentado, incluidas las Escenas, lo que posibilita un análisis distanciado para arribar a una reflexión superadora e integradora.

4.1- Comentaremos algunos Trabajos con Escenas

A- En una jornada insistió el “rol estereotipados del delegado gremial” que apareció en varias ocasiones en que algún integrante debía resolver un conflicto. Cuando les tocaba representar el rol de Delegado adoptaban una postura sobreactuada de superioridad y fuerza,

¹⁰ Augsto Boal. *El Arco Iris del Deseo*. Editorial Alba

comenzaban la reunión con amenazas de paro o escraches sin siquiera plantear lo que venían a petitionar. Esto nos impresionó en el sentido de lo que llamamos “happy-end” en el modo de resolución del conflicto en la Escena, como un intento del grupo de que el desenlace se diera siempre con el éxito de la Fuerza propulsada por los delegados. Nos pareció más un deseo que una **verdad dramática**.

Nos propusimos dentro de lo *Naturalizado en la Escena, Desnaturalizar para fundar lo Nuevo*. Para ello nos extendimos con las técnicas de Doblaje y Espejo ampliando un abanico de Posibles Interpretes oscilando entre la desestructuración y estructuración de los protagonistas. Se les requirió a varios integrantes del público ir pasando para actuar como dobles del juez y el delegado hasta que aparecieran otras versiones y otros posibles desenlaces; incluso el que dejaba el conflicto abierto.

“Sólo el ser humano posee esa composición tripartita –yo-observador, yo-en-situación, no-yo-, porque es el único que puede desdoblarse: mirarse en el acto de mirar.”¹⁰

B- Escena “Gesto puente entre el cuerpo y la palabra”:

En Trelew... la cordobesa que vivía en General Roca se sorprendió cuando sus compañeros relataban lo *“mal que se sentían cuando la jueza los trataba mal, como si fueran inferiores a ella!”* Contó que ella *“adoptaba la actitud de hacer chistes que desestructuraban a la jueza”* de manera que ella sea la única a la que no trataba mal.

La “escena narrada” difirió bastante de la “Escena representada”: este *delta* es inherente al **Espacio estético**. Creado por los propios integrantes. Definieron el Escenario dentro de los salones delimitando el espacio-escenario y colocando objeto. También optaron por propia elección ser público observador y/o público activo al ingresar a la escena como dobles ante la propuesta de los coordinadores.

*“Ese mecanismo del revivir la Escena hace contemporáneos un yo y un no-yo que, sin embargo, están separados en el espacio y en el tiempo. Conjuga la dicotomía producida por el espacio escénico entre el yo que vivió la escena y el yo que la cuenta, entre el yo-narrador-hoy y el yo-narrado-pasado. Este avance en el espacio y en el tiempo, abre en si mismo un nuevo horizonte”.*¹⁰

En el momento previo a dramatizar, se les propone elijan una escena cotidiana de su jornada laboral entre aquellas que estuvieron enunciando como las que afectan su salud distribuidos en

subgrupos. La consigna incluye una *regla de cuidado mínimo* y es que si en el grupo uno de los integrantes está muy afectado emocionalmente mientras cuenta la situación, no sea él o ella quien la represente. Así fue que la cordobesa representó el papel de la compañera que sufría por los gritos, descalificaciones, exigencias y maltrato de la jueza. Durante el transcurso de la escena permaneció la mayor parte en silencio, cuando habló lo hizo en un tono de voz muy suave sin hacer ninguna broma. Pero debajo de los bancos, se observaba claramente como sus piernas se movían rítmicamente “como si cosiera a máquina” fue la observación del grupo que funcionaba como público al final de la representación.

Cuando finaliza la escena ella sale corriendo del salón hacia el baño y cuando retorna, nos cuenta a las coordinadoras que tuvo que salir muy rápido a vomitar. Más tarde comparte en la ronda general que se fue descomponiendo a medida que fue vivienciando el malestar que sentían sus compañeros mientras ocupaba su lugar, sintió un temblor y terminó vomitando.

La reflexión posterior fue muy rica y las frases que surgieron del grupo fueron: “*muchas veces no se habla sobre estos temas*”, “*nos repiten tanto que formamos parte de la FAMILIA JUDICIAL que terminamos creyéndolo*”, “*sentimos vergüenza de hablar de estas cosas*”, “*terminamos creyendo que hicimos algo malo por lo que nos tratan así*”, etc.

Además se valorizó la importancia de que el delegado de prevención no solamente escuche sino que visite los lugares de trabajo y observe las posturas corporales. A propósito de esta escena se pudo vislumbrar la importancia de la indagación sobre tensiones y malestares que no califican como “Enfermedad Profesional” pero si como “Riesgo Autopercebido”, desde la observación y a partir de esta, validar el riesgo autopercebido a través de dos caminos: Uno que es aquel que compromete a todos los trabajadores a discutir y validarlo como riesgo en forma colectiva por discusión y consenso respetando el carácter subjetivo del riesgo (técnica de Mapa de Riesgo); El Segundo sería realizando Encuestas validadas en el país o trabajos de investigación en convenio con universidades.

C- Escena “El que sabe, sabe y el que no es jefe”.

Es media mañana y el jefe de la oficina no ha llegado todavía; su ausencia es representada con una silla vacía. Una computadora no anda y faltan otros materiales para trabajar. Dos personas de la oficina están ausentes por enfermedad. En la escena hay dos mujeres trabajando y dos tomando mate. Las que trabajan están “desbordadas”. Llega un señor a la mesa de entradas,

una de las señoras que toma mate llama con la mano a una de las señoras que trabaja y le dice: “vino un cliente”. Ésta se acerca al mostrador con cierto enojo ante tanto trabajo y la señora que la llamó, le dice a su compañera de mate: “las chicas se quejan, ¡con terribles sueldos que tienen!”. Cuando el señor pregunta por el expediente de su causa, la trabajadora lo busca y le dice que tiene que esperar porque la resolución todavía no está. El señor manifiesta cierto apuro y angustia, se enoja y pregunta ¿cuándo va a estar? exigiéndole una fecha certera. La chica dice que están con mucho trabajo atrasado y que no le puede responder, pero que vuelva la semana siguiente. El señor se retira enojado.

Llega el jefe, saluda a las empleadas que le convidan un mate y charla con ellas. Va a su oficina, lee una carpeta y se levanta hacia el escritorio donde están las trabajadoras que tomaban mate y ahora solo conversan con algunos expedientes en el escritorio. Él les dice que faltó mucha gente y que es necesario reasignar tareas, les da trabajo a las dos chicas que desde un principio trabajan, también a las otras dos pero en un tono menos urgente. Comunica que tiene que salir y en el trayecto hacia la salida, se agacha hacia el escritorio de estas últimas y les dice: “ustedes serán mis ojos y mis oídos”.

En el momento de reflexión grupal, luego de la presentación de la escena, surgen las siguientes frases de los delegados: “*el amiguismo se ve cotidianamente*”; “*la injusticia y la desigualdad son moneda corriente*”; “*el acoso laboral es normal*”. También manifiestan sentir vergüenza ante la situación de tener que decirle a la gente que los expedientes no están porque saben que “muchas veces están esperando cosas muy importantes, es gente que necesita esas respuestas, para seguir haciendo trámites o porque son resoluciones que definen muchas cosas en su vida.”

Las participantes expresan angustia ante la imposibilidad de dar respuestas a la gente, producto de un sistema colapsado que los muestra como responsables de esa falta de “soluciones”. Los delegados sienten esta responsabilidad por ser parte del mismo.

La sociedad también los sitúa en ese lugar, comentan que se sienten presionados por la figura del imaginario social del “empleado público que solo toma mate”, el vago que nunca está disponible para hacer su trabajo, haciendo de la falta de compromiso con su tarea un perjuicio para la sociedad que le paga su salario. Ante esto, el comentario de un delegado fue: “*de esos hay, pero no todos somos así. El sistema es injusto para todos para los que estamos adentro y para los de afuera.*”

Por otra parte, la escena plantea de forma explícita la falta de recursos materiales para desarrollar las tareas y del personal necesario. Se muestra que las ausencias por enfermedad producen que recaiga más trabajo sobre el personal que asiste a la oficina. Esta situación es considerada habitual, hay acuerdo en que “siempre falta alguien”, en este sentido se hace necesario comentar que en la mayoría de las oficinas hay o hubo al menos un trabajador con “carpetita psiquiátrica”. Las estadísticas se desconocen, la mayoría de los Poderes Judiciales no lleva registro de estas situaciones o esos registros no están a disposición de la sociedad.

Asimismo se hace evidente la relación dispar que se establece entre compañeros de oficina, que es avalada por un sistema jerárquico, donde el funcionario de más alto rango, no respeta los horarios de trabajo y asigna tareas de forma inequitativa, beneficiando a unos en perjuicio de otros. Utiliza “el amiguismo” para mantener esta situación de poder generada no sólo por el escalafón judicial sino también por profundizar las diferencias entre los cargos de menor jerarquía. Al plantear diferencias entre los trabajadores, divide a los mismos generando ciertas “impunidades”. Esta actitud del jefe es descripta por un delegado como “*falta de idoneidad de la patronal para manejar a los empleados*”. Es necesario reparar en el verbo utilizado para referirse a la relación entre la patronal y los empleados: manejar; como si fueran máquinas o vehículos que necesiten ser conducidos por otros, que carecen de autonomía para decidir sus movimientos.

Aquí podría pensarse el lugar del jefe como un “trono”, símbolo del poder real del monarca que tiene un lugar diferenciado en la sociedad, que no es cuestionado ni siquiera cuando no está presente y no necesita de su presencia física para ejercer el poder. Además cuenta con la complicidad de algunas trabajadoras que refuerzan el papel de control sobre los demás.

Las reflexiones que se suscitaron al respecto giran alrededor del rol del jefe como responsable: “*El jefe no ejerce su rol como responsable*”; “*Ellos no saben comunicarse con el personal*”; “*no saben organizar al personal*”. De alguna manera, piden que el sistema jerárquico funcione mejor, no logrando hacer críticas profundas sobre el mismo. Con esta lógica, este es un problema de funcionamiento o de falta de capacidad de un Juez o Secretario y no una causa de tipo estructural del sistema judicial. Este criterio de lectura se puede reforzar con la constante reiteración del pedido de que se reglamenten manuales de funciones o reglamentos internos. Es común que los trabajadores atribuyan la sobrecarga de tareas a la falta de reglas claras, en cuanto a cuáles son las tareas específicas que tiene que realizar cada categoría de empleados. Así, los reglamentos internos aparecen como la solución al abuso de poder, a la sobrecarga de trabajo. Es decir, se

recurre al pedido de mayor cantidad de reglas que regulen su labor. La prescripción es la solución considerada por los diferentes grupos. Desconociendo por completo que la “tarea prescrita” no se corresponde con la “tarea realizada”. No aparece como posibilidad que ellos mismos acuerden y organicen el trabajo de la forma que considere más justa. No se explicita la necesidad de cambiar el Poder judicial.

5- Conclusiones

La organización burocrática y la rigidez de la estructura jerárquica de la institución, son para Castoriadis el rasgo específico del imaginario moderno. Al respecto dice: “El mundo burocrático autonomiza la racionalidad en uno de sus momentos parciales, el del entendimiento, que no se preocupa sino de la correlación de las conexiones parciales e ignora las cuestiones de fundamento, de conjunto, de finalidad, y de la relación de la razón con el hombre y con el mundo (...) es el que realiza hasta el extremo la automatización del puro simbolismo.”¹¹ Así se puede entender esta necesidad de la norma, ya que ninguna solución dará tanta seguridad como el irremplazable peso de la ley. En este sistema patriarcal, tan rígido, donde todo parece estar pautado “por ley sancionada por autoridad competente”; no queda lugar para la acción menos aún para la imaginación.

Por otro lado, resulta interesante destacar que aparece la palabra “cliente” para nombrar al ciudadano que recurre al Poder Judicial en busca de justicia. La influencia del mercado se hace presente en el lenguaje, si bien este tema excede a este trabajo, no queremos dejar de mencionar que esta concepción del ciudadano como cliente es introducida a partir de las reformas neoliberales que impulsan desde la década del '90 distintos organismos internacionales como el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo.¹²

Otra cuestión que refuerza esta correlación de fuerzas al interior del Poder judicial es la idea de que los altos salarios y los beneficios sociales que tienen como empleados judiciales no autorizan

¹¹ Castoriadis, C.: “Institución imaginaria de la sociedad”, Vol. I, Pág. 276

¹² “La Reforma Judicial. Estudio comparativo del impacto producido por la reforma judicial en las relaciones intersubjetivos en los lugares de trabajo del Poder Judicial con respecto a aquellas dependencias donde aún no se ha aplicado”, Programa Calidad de Vida y Desarrollo Económico Social, Secretaría de Ciencia y Técnica de la Nación (SECyT) – Centro de Estudios de la Federación Judicial Argentina, Octubre de 2008.

la queja. En términos generales si se comparan las condiciones de empleo en las distintas ramas de actividad, incluso en otros sectores del Estado, la flexibilización laboral pareciera no haber penetrado tan cruelmente en el Poder Judicial. El hecho de mantener ciertas conquistas sociales pareciera ser condición suficiente para soportar las situaciones de sometimiento descriptas anteriormente. Esto lo manifiestan por los delegados de la siguiente manera: “tenemos que estar agradecidos de tener un trabajo” o en la frase de la escena: “las chicas se quejan, ¡con terribles sueldos que tienen!”. El sometimiento contrapone la necesidad de trabajar con la de tener un trabajo para tener salud y una vida digna. Los delegados, al finalizar el debate, coinciden en que la escena se vio “el colapso del sistema judicial”.

Podemos concluir que la metodología implementada en este taller ha sido de gran utilidad para los Delegados de Prevención en Salud Laboral en cuanto al propio registro y conciencia de su estado de salud, los aspectos ergonómicos de su jornada laboral, los diferentes tipos de riesgos y el impacto corporal que provocan, los determinantes macro y micro de las cymat, la importancia de armar redes de trabajo, la necesidad de pedir ayuda externa de universidades para investigaciones, la asociación con otros gremios de cooperación mutua, etc.

Podemos asegurar que se consiguió dar mayor visibilidad al tema pues la demanda de capacitaciones y consultas se incrementó. Consideramos que una temática tan vasta e importante requiere de investigaciones constantes para poder emprender las acciones necesarias.

Micaela Ronconi - Claudia D'Agostino