
«Saca-culos», «blanditos», «parras» y «compañeros»:
Contracaras de las relaciones jerárquicas en la Policía
Nacional de Uruguay

«Saca-culos», «blanditos», «parras» and «compañeros»:
*Counterparts to hierarchical relations in the National Police of
Uruguay*

 Federico del Castillo

Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales
(EIDAES), Universidad Nacional de San Martín
(UNSAM), Argentina
fcodecastillo@gmail.com

Delito y Sociedad

núm. 58, e0123, 2024
Universidad Nacional del Litoral, Argentina
ISSN: 0328-0101
ISSN-E: 2362-3306
delitoysociedad@unl.edu.ar

Recepción: 17 mayo 2024
Aprobación: 10 septiembre 2024

DOI: <https://doi.org/10.14409/dys.2024.58.e0123>

Resumen: La policía es una institución jerárquica y vertical. Este mantra se enseña en espacios de formación policiales, circula entre oficinas, se escribe en normativas y se repite una y otra vez cuando un superior le emite una orden a un subordinado. La consigna es cierta, o por lo menos expresa el principio jerárquico que rige a la mayoría de las relaciones sociales que habitan el mundo policial, aunque no a todas ellas. Empleando una metodología etnográfica, en este trabajo someto a examen la relación jerárquica policial hasta identificar sus imperfecciones, sus fisuras, sus puntos de fuga. Describo, algunas de las modalidades en las que los policías esquivan, suspenden y/o desafían la relación jerárquica con sus superiores. Para denominar estas modalidades repongo tres categorías nativas que circulan por el mundo policial uruguayo relativas a determinadas tipologías policiales: el saca-culo, el blandito y el parra. Añado una cuarta categoría que completa la indagación: los compañeros. Esta última modalidad emana del proceso de sindicalización policial en Uruguay, y se distingue de las otras tres por su carácter colectivo. El artículo documenta cómo el sindicalismo policial interpeló la jerarquía policial y reconfiguró el modo en que los policías uruguayos se relacionan entre sí.

Palabras clave: policía, sindicatos policiales, Uruguay, jerarquía, holismo.

Abstract: *The police is a hierarchical and vertical institution. This mantra is taught in police training spaces, circulated among offices, written into regulations, and repeated time and again when a superior issues an order to a subordinate. The maxim is true, or at least it expresses the hierarchical principle that governs most of the social relations within the policing world, although not all of them. Employing an ethnographic methodology, this paper scrutinizes the police hierarchical relationship until identifying its imperfections, its fissures, its points of escape. I describe some of the modalities in which police officers evade, suspend, and/or challenge the hierarchical relationship with their*

superiors. To designate these modalities, I draw on three native categories that circulate within the Uruguayan police world regarding certain police typologies: the «saca-culo», the «blandito», and the «parra». I add a fourth category that completes the inquiry: «compañeros». This last modality stems from the process of police unionization in Uruguay and is distinguished from the other three by its collective nature. The article documents how police unionism challenged police hierarchy and reconfigured the way Uruguayan police officers relate to each other.

Keywords: *police, police unions, Uruguay, hierarchy, holism.*

El «taco y visera»: La relación policial perfecta

Entrevistado: La policía de cuando yo entré era puro «taco y visera».

Federico: ¿Qué es eso?

E: «Taco y visera», «sí, señor». Siempre «sí, señor». La policía de antes. No reclamabas nada. [Subiendo la palma de la mano rígida hacia la frente en diagonal, ligeramente inclinada hacia el rostro] «Taco y visera»: «sí, señor». «Sí, señor». «Guarde arresto». «Sí, señor».

La forma más pura de relación jerárquica policial se produce cuando los superiores mandan y los subordinados obedecen. Los policías uruguayos llaman a esta relación “taco y visera». La fórmula evoca el doble movimiento con el que un subordinado responde ante la orden de un superior: golpeando su talón (el taco) contra el piso, juntando las dos botas, y levantando el antebrazo y la mano, rectas, hacia la visera de su gorra. La referencia al movimiento corporal no es casual, puesto que el cuerpo es uno de los territorios predilectos del poder (en este caso el policial) para manifestarse (Foucault, 1976).

En este artículo propongo un análisis microscópico de esta relación jerárquica. Un examen que haga posible identificar sus imperfecciones, sus fisuras, sus puntos de fuga. Para ello, parto de una interrogante que repone el punto de vista policial sobre esta relación: ¿cómo experimentan los policías la relación jerárquica policial? Particularmente, me interesa conocer esta relación desde la mirada de sus depositarios subalternos (suboficiales). En tanto tal, la pregunta invita a examinar críticamente los discursos institucionales que subsumen a los policías a relaciones de mando y obediencia incuestionada, y a atender a la capacidad de agencia de los policías que habitan la institución policial.

Mostraré que existen diversos modos de experimentar el «taco y visera», de desmarcarse de él e interpelarlo con mayor o menor intensidad. Algunos de estos modos los encarnan tres tipos policiales nativos del mundo policial uruguayo: el «saca-culo», el «blandito» y el «parra». Estas modalidades son esgrimidas individualmente por policías que no se adaptan —o bien resisten deliberadamente— al modelo jerárquico tradicional. Sin embargo, existe una cuarta modalidad que tensionó con mayor efectividad la relación de mando y obediencia: los «compañeros». Se trata de una modalidad colectiva, surgida del proceso de sindicalización policial en Uruguay.

Para llevar adelante esta indagación, me apoyaré en mi trabajo de campo realizado en la Policía Nacional de Uruguay (PNU). La PNU es la única policía de Uruguay, una fuerza de seguridad civil, unificada, con alcance nacional, y gobernada por el Ministerio del Interior (MI). Actualmente cuenta con unos 32.500 funcionarios, de los cuales aproximadamente 24.000 son personal ejecutivo que desempeña tareas de prevención, disuasión, represión e investigación del delito.

Estos funcionarios se ubican en una escala de ascenso compuesta por 10 grados, agrupados en dos escalas: la Escala de Oficiales y la Escala Básica. La primera incluye Oficiales Superiores (Comisario General y Comisario Mayor), Oficiales Jefes (Comisario y Subcomisario) y Oficiales Subalternos (Oficial Principal y Oficial Ayudante). Por su parte, la Escala Básica integra el llamado “personal subalterno”: Suboficiales (Suboficial Mayor), Clases (Sargento y Cabo) y Alistados (Agente). Todos ellos se forman como policías en la Escuela Nacional de Policía (ENP) en dos niveles. El personal de escala básica (aspirantes a policías) se forma durante cuatro meses en la Escuela Policial de Escala Básica (EPEB) y egresan con el grado de Agente. Los

futuros oficiales deben aprobar el Curso de Cadetes para egresar como Oficial Ayudante, una formación de tres años a la que se puede ingresar siendo civil o agente de policía egresado de una EPEB^[1]. Esta escala de ascenso es un medio de hacer carrera en la institución. Y a la vez, un sistema posicional de clasificaciones morales organizado sobre un principio de jerarquía, que asigna obligaciones, privilegios y modalidades de relacionamiento entre quienes la integran de acuerdo a la posición que ocupan en ella. De ellas me ocuparé en este texto.

Uno de los atributos que distinguen a la PNU de sus contrapartes regionales es que todos sus policías tienen derecho a sindicalizarse^[2]. Uruguay reconoció los sindicatos policiales en 2006, y en la actualidad el 49% de los policías uruguayos está afiliado a uno o más de los 21 sindicatos policiales de este país. Hasta aproximadamente 2015, el campo sindical policial uruguayo no mostró hegemonías internas claras, aunque el Sindicato Único de Policía del Uruguay (SUPU) y el Sindicato Nacional de Policía (SIPOLNA) —ambos con alcance nacional— históricamente compitieron por posiciones de liderazgo, y hoy cuentan con el mayor caudal de afiliados. A pesar de que los intentos iniciales de federación sindical no tuvieron éxito, en los últimos años se ha visto la formación de dos confederaciones relativamente estables: la Unión de Sindicatos de Policía (USIP) y la Coordinación Nacional de Sindicatos de Policía (CONASIP). El movimiento sindical/policial uruguayo participa de la central obrera nacional (PIT-CNT), y es un agente institucional integrado a la vida democrática del país (del Castillo, 2024).

Este artículo forma parte de una investigación etnográfica de mayor alcance sobre el sindicalismo policial en Uruguay. El trabajo de campo transcurrió a lo largo de cuatro años (2019-2022), e integró técnicas de observación participante en las actividades de sindicatos policiales (sesiones de asesoramiento legal para sus miembros, eventos de recaudación de fondos, reuniones políticas y visitas a unidades operativas de la PNU). Simultáneamente, participé en actividades formativas y operativas de la PNU, como la ENP, una comisaría y despliegues de patrullas a pie y en vehículo en diferentes barrios de diversos niveles socioeconómicos. Además, empleé técnicas de etnografía digital, participando en grupos de Facebook activos y retirados de la policía, y lleve adelante trabajo de archivo para rastrear la historia y antecedentes del sindicalismo policial en Uruguay.

Además, el trabajo de campo incluyó 56 entrevistas con policías en actividad, en formación y retirados, así como exfuncionarios y funcionarios actuales del MI. Inicialmente, los entrevistados fueron seleccionados mediante muestreo intencional, y a medida que avanzaba el trabajo de campo, se empleó el método de muestreo de bola de nieve. Las entrevistas fueron semiestructuradas y no estructuradas, y se llevaron a cabo en diversos entornos elegidos por los participantes, incluidos lugares de trabajo, hogares, cafés y espacios públicos, y algunas se llevaron a cabo a través de plataformas de reuniones virtuales.

Holismo policial

La policía es una institución dispuesta hacia el colectivismo y las jerarquías. En este apartado interpreto esta disposición apoyado sobre dos conceptos de la antropología clásica: holismo y persona. Me interesa aquí describir y analizar el modo en el que se consagran estas relaciones jerárquicas en el mundo policial, explicar el sistema al que la policía integra a los sujetos que ingresan a ella y presentar algunos de sus fundamentos.

Definimos al «taco y visera» como una relación, pero varios policías prefieren caracterizarla como una filosofía. Ello es interesante, pues una filosofía encarna un modo de ver el mundo, una cosmovisión (policial). El concepto de «cosmovisión jerárquica» propuesto por Bover (2021) refiere al modo jerárquico de ver el mundo que caracteriza a las policías, y nos resulta útil para interpretar el tipo de relaciones policiales que nos interesan aquí. Una cosmovisión «que organiza y clasifica verticalmente a los otros/as —policías y no policías— en términos de superioridad e inferioridad» (p. 264). En estos términos, la filosofía del «taco y visera» adopta un carácter determinista: la orden es la causa de la acción. El acto del subalterno no es más que un producto de la decisión de un superior. Por ende, incumplir una orden conlleva sanciones. La sanción —experiencia ineludible del policía subalterno— se imprime sobre las subjetividades de quienes ingresan a la institución policial en clave pedagógica durante su entrenamiento, y se consagran como práctica habitual durante su carrera profesional.

La noción de holismo desarrollada por el antropólogo francés Louis Dumont nos asistirá en comprender los fundamentos de la relación de «taco y visera». Dumont analizó el sistema de castas de la India, un sistema de estratificación social compuesto por grupos de pertenencia hereditarios y organizados jerárquicamente (castas), separados entre sí aunque interdependientes. La organización de las castas sucede conforme a una jerarquía de valores en la que cada casta ocupa una posición determinada en un sistema que las engloba. Dumont denominó a este tipo de sistemas como «holísticos» basándose en uno de sus principales rasgos: el todo social engloba a sus componentes (castas, en este caso). Se trata de sistemas —según el autor— de tipo tradicional, en los cuales prevalece una concepción moral y tradicional de la persona social. Los individuos que son parte de ellos están subordinados a una totalidad social que los excede y trasciende (Dumont, 1970).

Dijimos «persona» y dijimos «individuo». Me interesa subrayar los sentidos asociados a estos términos para pensar las relaciones sociales entre miembros de sistemas holistas. Radcliffe-Brown explicó sintéticamente la distinción entre estos dos conceptos señalando que cualquier ser humano que integre una sociedad tiene dos facetas: es un individuo y también es una persona. En tanto individuo es un organismo biológico, un conjunto de moléculas organizadas en una estructura que manifiesta acciones y reacciones fisiológicas, psicológicas, cambios y mutaciones. En tanto persona, es un complejo de relaciones sociales (Radcliffe-Brown, 1986). El individuo aparece aquí como una instancia infra-social, un sustrato sobre el cual imponer un estatus social; la persona, por su parte, constituye una unidad socialmente investida de significación (Mauss, 1985).

Ninguna de estas formas (individuo y persona) aparece en estado puro en ninguna sociedad, pero sí podemos decir que hay sociedades donde uno de estos aspectos tiende a prevalecer sobre el otro. En las sociedades holistas (como la India y sus castas) importa más la persona entendida como un sujeto con sentido moral, socialmente determinado y definido por su relación con el sistema (Mauss, 1985). Su contraparte son las sociedades igualitaristas de Occidente basadas en lo que Dumont llamó «teoría igualitaria» o «ideología moderna». En las primeras predominan las relaciones entre sus elementos y la forma en la que estas se organizan. Las caracteriza un orden moral de construcción social de la persona, la cual se encuentra socialmente determinada y se define a partir de su relación con el sistema. En las segundas (las sociedades modernas) prima el individuo autónomo como unidad mínima y en tanto valor por encima de la sociedad de la cual forma parte (Dumont, 1970). Es un individuo que encarna los valores de la libertad, la igualdad, la autonomía, la autodeterminación y la singularidad, a diferencia de los que prevalecen en sistemas holistas como el de las castas.

Insisto: lo anterior no equivale a reducir las personas a los sistemas holísticos y los individuos a los sistemas modernos. Como señala Dias Duarte (2017), existen tensiones internas entre cada sistema que se distancian de su principio organizador. En sistemas holísticos el principio de jerarquía confronta con dinámicas individualizantes, y dinámicas de individuación (Merklen, 2013) predominantes en sistemas modernos son tensionadas por organizaciones jerárquicas. En este sentido, ningún sistema puede ser comprendido debidamente sin prestar atención a estas tensiones (retomaré esto en los siguientes apartados, cuando veamos cómo los policías reconfiguran las relaciones jerárquicas en las que participan).

Importa señalar que el principio de jerarquía no implica necesariamente dominación y explotación. Es decir, la organización jerárquica no es un calco de la distribución de poder en una sociedad. En el sistema de castas el estamento superior no necesariamente domina al inferior. Aquí, el poder político se deposita sobre los *chatrias*, quienes no ocupan la posición más alta en el orden cosmológico, sino el segundo lugar. Las jerarquías hindúes son más bien una relación lógica de elementos opuestos entre sí que Dumont denominó «englobamiento del contrario». En este sistema, la jerarquía opera como un principio de gradación de elementos de un conjunto en relación a ese mismo conjunto. Un elemento (una casta) es parte del conjunto, y al ser parte de él le es idéntico, pero a su vez se distingue y se opone a él. Dumont ilustró este concepto a través de un ejemplo bíblico: la creación de Eva a partir de la costilla de Adán. Adán es aquí dos cosas a la vez: por un lado representa la especie humana, y como tal engloba a Eva; por otro, como prototipo del individuo masculino de la especie humana, es opuesto a Eva. Al nivel superior encontramos unidad; en el nivel inferior encontramos distinción. Las dos relaciones tomadas en conjunto constituyen la relación jerárquica (Dumont, 2013). Lo relevante de todo esto para nuestro argumento es que el orden jerárquico no se deriva de las cualidades intrínsecas de los elementos que lo componen, sino de su relación con el todo y cada uno de sus elementos. Es en estas relaciones donde se pone de manifiesto el sentido moral que el sistema asigna al valor que se distribuye en su interior.

La relación policial que denominamos «taco y visera» es consistente con los principios de los sistemas holistas. Los policías se relacionan a partir de un sistema deposicional de clasificaciones organizado sobre un principio de jerarquía: la llamada «escala de ascenso». El sujeto que integra este sistema no es una mónada, sino una persona social. Es decir, un sujeto relacional, un compuesto de dimensiones morales y sociales, ubicado en una posición específica dentro de un orden social que lo trasciende, que lo hace contraer obligaciones con los sujetos con los que se relaciona, y frente a quienes, también, adquirirá el derecho de reclamar contrapartidas asociadas a su posición en la estructura social (Mauss, 1985). En esta suerte de holismo policial, un sargento no se relacionará con un agente de la misma manera que lo hace con un comisario. En este sentido, la expectativa de atravesar la escala de ascenso, habitando todas sus posiciones y cumpliendo con las obligaciones morales asociadas a cada posición, se deposita en los policías.

La importancia de esta representación en el mundo policial es tal, que ha operado como obstáculo ante intentos de reformar la PNU que distorsionaron dicha expectativa (del Castillo, 2023).

Ahora bien, también es necesario subrayar que el holismo policial no es más que un modelo. A pesar de su posición privilegiada, esta representación sobre las relaciones sociales policiales no transversaliza la institución impermeable a otras representaciones que la tensionan. Incluso, este modelo holístico ha sido tensionado desde actores que ocupan posiciones de privilegio, preocupados por dignificar al personal subalterno. Tómese por caso lo que me explicaba un ex director de una unidad policial cuando asumió su mando:

Acá [en la Policía] está lleno de mensajes de que yo soy tu superior y vos tenés que cumplirme. Pero eso no quiere decir que soy tu maltratador. Yo no soy más arriba de vos como persona. Pero claro, así es la jerarquía (...) Lo que yo hice no lo van a poder cambiar. Yo saqué los honores que se brindaban a mi entrada. Cuando llegaba el jefe formaba la guardia de honor, se tocaba un tambor, todo un rito. Todos los días. Y para eso se dedicaban 20 policías, que solo esperaban al comandante. Eso yo llegué un día, el primer día, saludé a todos, con la mano, y les dije que «a partir de este momento este acto queda suspendido hasta nueva orden. (...) Este honor no es honor. Yo no sé si ustedes no me están puteando todo, todos los días. Si ustedes quieren hacerme una guardia mañana es por voluntad propia, pero fuera del servicio. Ojalá que no la hagan.

Aunque este no es el mensaje predominante en la PNU, la visión de este jerarca da cuenta de que el «taco y visera» no es la única representación vigente en la Policía uruguaya. Cualquier persona interesada en curiosear por debajo de los discursos institucionales, encontrará otros modos de relacionamiento policial que desafían al «taco y visera», tanto desde las jerarquías (como es el caso del protagonista del fragmento citado, como desde sectores subalternos. En este artículo profundizaremos en ellos, pero antes de hacerlo, es conveniente describir empíricamente al holismo policial. La Escuela Nacional de Policía será el escenario escogido para ello.

«Esto es un cuerpo de ballet»

Observemos ahora al holismo policial en acción. La acción se desarrolla un lunes por la mañana en la Plaza de Armas de la ENP, mientras un grupo de cadetes se formaba y era inspeccionado por sus superiores antes de ingresar al comedor:

Parado a pocos pasos de la Plaza de Armas, percibí que en determinada posición de la fila de cadetes, cinco clases^[3] rodeaban al cadete Arroyo. Movidio por la curiosidad, crucé al trote por delante de todos los aspirantes sin mirarlos a los ojos, principalmente porque su solemnidad me incomodaba, pero también porque no quería meterlos en problemas con sus superiores por hacer contacto visual conmigo. Al llegar, observé que un cabo clase de segundo año, parado frente a frente a Arroyo le ordenaba entre risas: «¡No se ría, Arroyo! ¡No se ría!». Arroyo intentaba contener la sonrisa mirando al frente, evitando el contacto visual con el clase, quien le tocaba la comisura de los labios corrigiéndosela a un gesto de seriedad.

-¿A usted le gusta la llama, Arroyo? —le preguntó el clase.

-¡Sí señor!

-¿Pero le gusta la llama amarilla? ¿Por qué subió esa foto al estado de Whatsapp con la llama amarilla? Vio que los clases estamos en todo ¿no?

-¡Sí señor! -respondió Arroyo, conteniendo la sonrisa.

Sin entender qué sucedía, decidí acercarme un poco más. Comprobé que ahora eran seis los clases que rodeaban a Arroyo. Algunos de ellos reían y se burlaban de él. El clase que llevaba adelante la interacción, insistió:

-Usted estuvo bien, pero se equivocó. Bien la intención, pero mal con la foto. ¿O usted quiere entrar a la tanda de segundo? Mire que nos falta un lugar ¿eh?

-No señor -respondió Arroyo.

-¡Aaah! ¡Pero en la foto usted subió una llama amarilla! Miré que le hacemos un lugar ¿eh?

En ese momento, le ordenaron a Arroyo que rompa filas. Arroyo rompió filas y los acompañó a conversar con un suboficial mayor cadete de tercero, supervisor de segundo, uno de los tres clases de mayor jerarquía. Conversaron, mientras yo los observaba a unos 7 u 8 metros, porque tampoco quería incomodar a Arroyo. Alcancé a escuchar que el Suboficial Mayor lo desafiaba con sarcasmo: «¿Entre! ¡Si le gusta tanto la tanda, entre!», mientras señalaba a los cadetes de segundo año, formados a pocos metros de allí. A Arroyo lo tuvieron unos cinco minutos así, y en determinado momento le ordenaron que vuelva a su posición, tras sancionarlo por haber subido una foto de las instalaciones de la Escuela Nacional de Policía a Whatsapp. «¿Usted no sabe que no puede subir fotos de este recinto educativo?», lo sermoneó el Suboficial Mayor.

Tras la retirada de Arroyo, me arrimé para preguntarles a los clases qué fue lo que había sucedido. El clase que hablaba con Arroyo y el supervisor de segundo se reían de la situación: «No puede ser tan tarado. Estuvo bien, pero no puede ser tan tarado». Lo que pasó, me explicaron entre risas, es que cada tanda tiene una insignia: el escudo de la Escuela con una llama encendida. Sin embargo, las tandas impares tienen una llama amarilla, mientras que las pares una roja. Así, la llama de la tanda 74 (primer año) es roja, la de la 73 (segundo año) es amarilla, y la de 72 (tercer año) es roja. Arroyo había subido a su estado de Whatsapp una llama amarilla, correspondiente a la tanda siguiente a la que pertenecía. «Una traición a su tanda», me explicó el Suboficial Mayor.

En este ejemplo observamos cómo el cadete Arroyo aprendió su lugar en el ordenamiento al que pertenece a través del recurso de la burla. Radcliffe-Brown (1986) documentó cómo las burlas expresan las jerarquías dentro de un grupo social. Si bien en ciertos casos contribuye a acortar distancias entre grupos distantes de una determinada estructura social, cuando la burla se produce entre grupos próximos entre sí suele indicar la subordinación de un grupo a otro. En relaciones asimétricas de este tipo, quien ocupa la posición superior puede burlarse de quien ocupa la inferior, pero este último no puede hacer lo mismo. Así, apelando al recurso de la burla, los clases amonestaron al cadete Arroyo por haber traicionado a su tanda (su lugar en la jerarquía policial) subiendo el escudo de la ENP a un estado a Whatsapp con un color de llama diferente al correspondiente a su tanda.

La tanda es la vía de acceso prevista para que los cadetes accedan a una posición social en el mundo policial. Para ingresar a la Escuela, los cadetes deben atravesar pruebas física y emocionalmente exigentes. Quien superó estas pruebas ingresó a la Escuela, e inmediatamente pasó a integrar una tanda par o impar, dependiendo de su año de ingreso. Ello produce orgullo entre muchos cadetes, que superaron obstáculos para acceder a un lugar en el mundo policial. Un lugar que se ganaron a sacrificio y esfuerzo. No es de extrañar que muchos cadetes sientan orgullo por ocupar una tanda, como lo expresa esta canción, compuesta por un cadete perteneciente a una tanda par y musicalizada con la canción «De atar» de la banda La vela puerca:

En esta historia que les vengo a contar están las ganas de quererse superar
 Con el fusil al hombro vamo' a marchar pisando fuerte todos nos van a escuchar
 Si preguntan qué llevo en la piel yo soy de sangre azul yo soy de tanda par
 El sentimiento no lo puedo evitar con esta barra pronto vamos a egresar
 Llega el momento el futuro ya vamo' a gritar
 Y en la tanda explotó la alegría vamo' a festejar
 De qué manera no me voy a olvidar de lo vivido en esta tanda sin igual
 Hoy mi familia fuerte me va a escuchar mirando al frente mucho queda por luchar
 Si preguntan qué llevo en la piel yo soy de sangre azul yo soy de tanda par

El sentimiento no lo puedo evitar con esta barra pronto vamos a egresar

Llega el momento el futuro ya vamo' a gritar

Y en la tanda explotó la alegría vamo' a festejar

Llegó la hora voy avisando, somo' oficiales de tanda par

Solo te digo que voy cantando que por mi patria voy a luchar

Llego la hora voy avisando, somo' oficiales de tanda par

Solo te digo que voy cantando y no nos van a callar

La pertenencia a la tanda y la subordinación a la jerarquía no es otra cosa que la subordinación del sujeto al todo. El valor moral que debe aprenderse en este proceso se refleja en una categoría clave del mundo policial: la disciplina. Así me lo expresó Fabián, un oficial dedicado a la enseñanza en la ENP con quien una vez compartí un almuerzo:

Una vez sentados en la mesa, Fabián expresa sus opiniones acerca de la formación policial en la actualidad. Me dice que «ahora se forman policías, no como antes que esto [la ENP] era un viva la pepa». ¿Qué cambio? Antes, me explica Fabián, «no se formaban, andaban sueltos, uno de jean, el otro no, muy indisciplinados, desorganizados». Los valores que interesa transmitir hoy son otros. «Les faltaba orden, un espíritu de cuerpo que ahora está muy presente en la formación». El policía, me explica, «va siempre en desventaja, siempre. Porque a vos te da una orden la mesa de operaciones y no sabés con qué te vas a encontrar, puede pasar cualquier cosa. Puede ser un lugar donde hay personas atrincheradas, con vías de escape y entrada que no conoces, puede haber más gente de la que te reportaron. Y para actuar ahí necesitás tener orden, disciplina operativa». «Esto es un cuerpo de ballet —me dice Fabián—, todo tiene que estar coordinado».

La metáfora del «cuerpo de ballet» expresa el principio holista de la subordinación del cuerpo individual al todo. Actuar disciplinadamente es actuar subordinado, entender el lugar de pertenencia propio. Lo que se busca enseñar a los cadetes se refleja en una categoría nativa repuesta por Fabián, una de las más asiduas del universo policial: el «espíritu de cuerpo» (Melotto, 2014). El espíritu de cuerpo no tiene que ver solamente con el cuerpo físico, aunque sí es cierto que durante las etapas formativas el cuerpo de los cadetes se coloca en un sitio privilegiado. Pero no se trata de un cuerpo sin más, sino de cuerpos reconfigurados, apropiados por la Policía. Cuerpos que al ingresar a esta institución dejaron de ser cuerpos individuales y se convirtieron en un único cuerpo colectivo. Son cuerpos patrimonializados por la policía, sobre los cuales los cadetes han perdido soberanía y donde la pedagogía policial encuentra un cómodo territorio sobre el cual expresarse. Mauss inauguró el interés antropológico sobre el cuerpo en su ensayo publicado en 1934. Allí exploró la naturaleza del gesto y el movimiento a la luz de la pregunta sobre lo que nos dicen los gestos corporales sobre el comportamiento social. El gesto de cerrar una mano de determinada forma, el andar de una enfermera, cierto modo de mirar, adquieren determinados sentidos morales condicionados por la sociedad donde estos gestos se ejecutan. Se trata de técnicas corporales: posturas, gestos y movimientos determinados y aprendidos, mediante los cuales los seres humanos utilizamos nuestros cuerpos con finalidades diversas (Mauss, [1934] 1971).

En la policía, el gesto del cuerpo individual se encuentra subordinado al del cuerpo colectivo. Ello produce una transformación del movimiento, que deja de ser un acto interno y pasa a depender de la voluntad de un superior. Así, para ejecutar el simple acto de tocarse es necesaria la autorización de un superior. Carla, una joven policía me lo explicaba mientras rememoraba sus épocas de aspirante:

Esa es otra cosa, la postura. Cuando vos estás parada tenés que mirar a un punto fijo, no podés estar con el cuello mirando para todos lados. Tenés que estar con las manos de una forma. No es que estás distendido como cuando vas a ver un partido de fútbol. No, no. Vos estás parado firme, ¡FIRME! Y cuando estás firme no podés mover ni un pelo. Cuando estás en posición descanso, con las manos adelante, es cuando si te pica el ojo te podés rascar, pero igual tenés que pedir permiso para hacer eso. No es que vos estás ahí parado y te estás rascando. No, no, tenés que estar sumamente quieto y si te pica el ojo gritás «permiso para tocarme». Entonces ahí salís de la fila, ponés posición descanso, das un paso, dos pasos hacia adelante, que es con el pie izquierdo. Todo eso tiene un funcionamiento que te lo enseñan. Entonces vos ahí te podés tocar, volvés al lugar y volvés a la posición.

Para que un cadete pueda moverse uno de dos elementos son condición necesaria: una autorización o una orden. El testimonio de Carla es especialmente ilustrativo sobre la complicada rutina de movimientos que tiene que emprender un cadete para accionar una acción tan simple y automatizada como rascarse un ojo: 1) pedir permiso al superior, un acto que requiere un tono de enunciación determinado con las palabras adecuadas, 2) salir de la fila, un movimiento que implica dar dos pasos adelante con la pierna izquierda en posición recta, y una vez allí juntar las dos botas en la nueva posición, 3) colocarse en «posición descanso», que consiste en colocar los brazos cruzados por delante sobre la pelvis, 4) finalmente, rascarse el ojo, 5) retornar a filas. Todo ello, desde luego, si la autorización es concedida.

Recapitemos lo dicho hasta ahora. La PNU propone a sus nuevos integrantes (cadetes) ingresar a un mundo ordenado de forma diferente al mundo civil. Un sistema holístico, integrado ya no por individuos sino por personas que encarnan una fuerte simbología y sentidos morales, que contraen obligaciones tanto con sus compañeros como con sus superiores y, en última instancia, con la propia institución policial. Uno de los territorios donde la policía encuentra un canal propicio para viabilizar estas pedagogías jerarquizantes es el cuerpo de los cadetes. Habiendo caracterizado el sistema de relaciones sociales que predomina en la PNU, la importancia que adquiere en él la jerarquía y algunos de los modos en los que esta se pone en práctica, es momento de conocer algunos de sus límites.

Contracaras individuales al «taco y visera»: Saca-culo, blanditos y parras

Investigar fuerzas de seguridad exige cautela frente a la comodidad de asumirlas como instituciones totales que configuran por completo la subjetividad individual. Asumir que las personas acatan irreflexivamente su posición en la escala jerárquica policial equivale a desconocer sus repertorios propios y su capacidad de agencia. El holismo tiene límites. En cambio, debemos atender a su heterogeneidad y diversidad, seguir la pista de las reapropiaciones y reconfiguraciones de los discursos, prácticas y modos de habitar estas fuerzas por parte de sus miembros. La evidencia sobre este punto ha sido documentada en múltiples investigaciones (Bover, 2021; Calandrón, 2014; Frederic et al., 2014; Garriga y Galvani, 2014; Sirimarco, 2009; Ugolini, 2013, entre otros). Dicho de otro modo, los policías no se someten sin más a la forma de ser y estar en la policía que esta institución les propone.

Hago extensiva esta evidencia regional para subrayar que la Policía uruguaya no es solo «taco y visera». Si bien cuenta con aval institucional, esta es tan solo una representación moral de la relación social policial. Otras representaciones conviven dentro de esta institución, muchas de ellas críticas con los fundamentos y los efectos de la relación de «taco y visera».

De ello se desprende que el «cuerpo de ballet» no siempre funciona como tal. Es decir, la subjetividad de los policías no es un mero reflejo de los discursos y representaciones que les transmite la institución a la que pertenecen. Los recursos que se ponen a su disposición durante la experiencia policial no son los únicos que los uniformados movilizan en la construcción de sus repertorios. Como todo sujeto social, habitan mundos que trascienden el universo policial (Frederic et al., 2014), y en su tránsito por estos incorporan y reconfiguran repertorios provenientes de ellos. El propio Dumont reconoce esta cualidad en referencia a la «ideología del sistema de castas»: «[L]a ideología no es todo. La realidad es que la observación de un conjunto local cualquiera muestra una vida social que, aunque se oriente de modo decisivo de acuerdo con la ideología, la desborda ampliamente» (Dumont, 1970, p. 49).

En este apartado conoceremos cuatro antinomias del «taco y visera»: «saca-culo», «blanditos» y «parras». Se trata de resistencias del personal subalterno que subrayan límites de la lógica policial de mando y obediencia. Resistencias que algunos uniformados esgrimen desde abajo, frente a las expectativas que la institución deposita sobre ellos conforme a su posición en la escala de ascenso. Resistencias que se ejecutan a veces deliberadamente, a veces sin intención, y a veces porque no queda otra. Resistencias que exhiben la movilización de recursos nativos del afuera policial, acuñados en las trayectorias de vida que los policías cargan sobre sí al ingresar y/o permanecer en la institución, y que contradicen el modelo que la policía les impone. Prestaremos atención a estas estrategias dentro del contorno de la relación de jerarquía y subordinación.

LOS SACA-CULO: EL «YO» ANTES QUE EL «NOSOTROS»

Las sanciones colectivas causadas por una falta individual son habituales en la policía. Pero a la vez, ocasionalmente, asumir la responsabilidad por una falta puede ahorrarle al grupo una sanción colectiva. Declararse culpable permite al superior identificar al autor de un cántico a destiempo durante una marcha, de un paso dado a contratiempo en un desfile, o de una cama sin hacer en la compañía^[4]. El superior puede, entonces, individualizar la falta y sancionar al autor dejando a sus compañeros ilesos. En este sentido, el policía que le pone el pecho a las balas y asume su error es visto favorablemente por sus compañeros. Por el contrario, evitar asumir la responsabilidad ante una falta propia es juzgado con recelo por los camaradas. Los policías que obran de esta manera son llamados «saca-culo».

Germán, un subcomisario con un conocimiento profundo de las diferentes tipologías policiales que conviven en la institución, me describió al saca-culo de la siguiente manera:

El saca-culo es el policía que no asume sus responsabilidades. Que ante una eventual falta que lo puede llegar a perjudicar, una falta disciplinaria o una sanción que esté por caerle no solo evade su responsabilidad sino que también intenta tirársela para que otro la asuma. Es el típico caso de un montón de policías que no quieren saber de nada con nada. También está el saca-culo que no quiere ir a ciertos servicios. Lo querés mandar a un lugar y el tipo se niega, y bueno, termina yendo otro porque ese es un saca-culo, no quiere ir, inventa excusas, se va al médico. Tiene mucho que ver con eso de evadir responsabilidades.

El saca-culo es un individualista, juega por fuera del colectivo. Busca atajos, salidas cortas, salirse con la suya, evadir responsabilidades. Sacarle el culo a la responsabilidad equivale a buscar el beneficio propio a costas de perjudicar a un compañero o atentarse contra el colectivo. Son actitudes que vulneran uno de los valores morales más preciados en la policía: la solidaridad. Mientras explicaba los criterios de evaluación de su materia a sus alumnos cadetes, un instructor condenaba enfáticamente este tipo de comportamientos:

Para el examen lo único que tienen que traer son tres cosas: una lapicera (que debe ser negra o azul), sus conocimientos y un corrector. Esto a los efectos de coartar cualquier intención de copia, que no es intención de copia, es intento de traición. Aquel que por cualquier medio intenta traicionar a un camarada, lo matooo. Lo ejecutooo. Le tiro con todo lo que tengo. ¡Porque allá afuera nos jugamos la vida, y nuestro camarada se juega la vida por nosotros! Entonces yo me voy a jugar por mi camarada siempre, por el compañerismo que caracteriza a la Policía. Ustedes habrán escuchado hablar del cinturón azul, que se cierra y cierra sobre las familias de los camaradas caídos. El cinturón azul, o muralla azul, como hay quienes le llaman, no debemos permitir que caiga en ningún momento. Cualquier acto desleal, y esto incluye copiar en un examen, debe ser erradicado de la institución.

BLANDITOS: CUANDO EL CUERPO Y LA MENTE SE QUIEBRAN

Otra inadecuación al «taco y visera» esgrimida de forma individual la encontramos en un tipo de policía estigmatizado. Un policía cuyo cuerpo y mente no consiguen soportar el rigor de la actividad policial y «se quiebra». Me refiero a aquellos uniformados llamados «blanditos». A diferencia de los saca-culo, que deciden evadir la orden, los blanditos lo hacen de forma involuntaria. Veamos un ejemplo extraído de mis notas de campo en la ENP:

El calor pega fuerte y los cadetes trotan alrededor de un predio a las órdenes de Franco, un instructor de educación física que se dirige a ellos con severidad: «¡Vamos vamos! ¡Acá no quiero blanditos! ¡Corran y no hablen, que esto no es el estadio Centenario, señores!».

Busco sombra y la encuentro contra una pared donde algunos cadetes descansan. Son un masculino y dos femeninas de no más de 20 años ninguno de los tres. Son cadetes «eximidos», cadetes «quebrados», que por alguna razón no pueden participar del entrenamiento. «Permiso, vengo a sentarme un cachito acá», les digo. «Sí señor», me responde Adriana, una de ellas. Percibo en ese momento que tiene un vendaje en una rodilla.

«¿Está jodida esa rodilla?», le pregunto.

«Sí, me lastimé en la semana de adaptación»^[5], me responde Adriana mirando hacia abajo.

«¿Uh, les dan duro en esa semana, ¿no? Vi que hay un paso en que las hacen pisar fuerte y arrastrar el pie...», le pregunto adivinando una posible causa de su lesión.

«No, yo me lastimé corriendo. La primera semana fue horrible. Acá se aprende al palo y palo, es la forma», dice Adriana sin despegar la mirada del piso.

En ese momento interviene en la conversación Darío, el cadete varón que se sentaba al lado de nosotros. «Es horrible, era horrible esa semana. Nos venían a levantar de madrugada y nos tenían 1 hora y media “pa, pa, pa”», me dijo chasqueando la mano, aludiendo a algún tipo de actividad física. «¡Teníamos que hacer lagartijas con los puños sobre el piso! Yo al final hacía trampa y doblaba la mano porque me lastimaba».

«No entiendo yo», añade Adriana. «Nos hacían correr por la Plaza de Armas con los bolsos y con tacos “de social”. No podemos ni siquiera salir a Mc'Donalds», remata, dejando entrever algún consumo añorado por estos cadetes extirpados de su tiempo de esparcimiento, aprendiendo a obedecer para luego saber mandar.

Mayra, la cadete que no había participado en la conversación añade: «Claudia pidió la baja, ¿no?». «Sí», le responde Adriana. Aprovecho a consultarles sobre este tema: «¿Mucha gente se dio de baja?». «Sí, no aguantaron», me responde Darío. Como 10».

El cuerpo, territorio privilegiado para la expresión del poder, emerge esta vez como un límite. La cosmovisión jerárquica policial se topa con él al momento de proyectarse sobre los sujetos que intenta abarcar. Explica Frederic: «Existe un lenguaje corporal que expresa la resistencia, la ambivalencia de tener que cumplir con el servicio mientras el cuerpo acusa recibo de lo que se le impone, de las dificultades para adaptarse al régimen» (Frederic, 2020, p. 83). Doblar la mano para no aguantar el peso del cuerpo sobre el hormigón mientras se hacen lagartijas es una micro resistencia a las exigencias que implica ocupar un lugar subordinado en la policía como el del cadete. Lesionarse un tobillo corriendo por la Plaza de Armas de tacos es una secuela de exigir al cuerpo por encima de su límite. A veces el cuerpo no aguanta.

Un cántico habitual que entonan cadetes al momento de marchar dice lo siguiente: «Un día más / es un día menos / Lo debemos soportar / Lo podremos soportar». La letra presenta a la formación como un ritual de pasaje que se experimenta soportándolo. Soportar, como sinónimo de aguante, es un recurso decisivo para resistir la exigencia de la escuela. «No quiero blanditos», gritaba el instructor de educación física a los cadetes que corrían exhaustos. Quienes no soportan no se subordinan a las exigencias de la formación. Estos cadetes son vistos como «blanditos», es decir, policías que carecen de la dureza que exige la formación policial^[6]. Cadetes indeseables, futuros policías sin el aguante necesario para probarse como tales.

Cuando la resistencia se agota y ya no se aguanta más, el último recurso a disposición de los cadetes es pedir la baja... O tal vez no el último, y ni siquiera el más trágico. Escuché en una ocasión la historia de un cadete que, sobrepasado por el hostigamiento recibido, decidió quitarse la vida. El episodio aconteció en los años noventa, y uno de sus ex compañeros me lo narró de la siguiente manera:

Es difícil soportar la presión, porque hay presión adentro y también afuera, en tu familia. Sos un pendejo, y te quebrás. Y algunos se ahorcaban, se pegaban tiros en las garitas. Este cadete que te digo, Núñez, yo lo conocí. Entró a la escuela de cadetes pero ya era policía. Había entrado y tenía el revolver y se mató con el revolver. Salió el fin de semana y se pegó un tiro. Y dejó una carta donde le pedía perdón a la madre, a la novia, y al final, no me lo voy a olvidar jamás, porque nunca hablaba de la policía y al final de la carta decía «Ah, me olvidaba: a la mierda con la policía».

EL PARRA: LA ESTÉTICA ANTIPOLICIAL

Examinemos, por último, al «parra», otro tipo de policía que no se acomoda a las obligaciones del modelo policial y que lo desafía individualmente. «El parra» es un funcionario desorganizado, chapucero, desprolijo. Así lo describió el subcomisario Germán en una de nuestras charlas:

El parra es el desprolijo. No desprolijo de que tiene la camisa un poco arrugada, no, no, ¡el parra tiene pedazos de tuco en la camisa! ¡Desprolijo desprolijo! ¿Ta? Todo el pelo así enmarañado, la barba crecida, un poquito de caspa no, ¡Caspa así! [se toca los hombros y simula con las manos un espiral descendente mientras yo me descostillo de risa]. Está desprolijo, sucio, es descuidado, lo ves durmiendo en los ómnibus, lo ves... bueno, todo lo desprolijo que te podés imaginar con respecto al servicio.

El orden, la pulcritud y la prolijidad contienen una carga moral preciada en la representación del sujeto policial legítimo que la policía proyecta. Estos valores se traducen en prescripciones visibles, una vez más, en los cuerpos de los funcionarios. Se espera de los cadetes y los policías que cuiden su imagen, que estén impecablemente uniformados, con cabello y vello facial ajustados a la norma impuesta por la institución. Se asume que el policía que cumple con estas prescripciones estéticas con esmero encarnará la disciplina y espíritu necesarios para llevar a cabo adecuadamente su labor.

El parra encarna a la perfección la contracara de esta representación. Como tal, desencaja de las expectativas que la institución posa sobre él, desacomodado de la conducta propia de un policía. Burlado por sus compañeros y desdeñado por sus superiores, desafía silenciosamente las prescripciones que recaen sobre su posición de subordinación. Como tal, habita inadecuadamente su posición en el mundo policial.

Policías compañeros: La resistencia policial colectiva

Saca-culos, blanditos y parras dan cuenta de que el «taco y visera» es una representación ideal que se da de bruceos cuando conecta con los sujetos sobre quienes se impone. En ese encuentro, muchos policías despliegan individualmente diferentes estrategias silenciosas de administración y resistencia que en la práctica reconfiguran este modelo y redefinen sus alcances.

Pero hay una modalidad de resistencia que, a diferencia de las anteriores, es colectiva y pública. Ruidosa, podríamos decir, estridente, y en ello radica su principal diferencia con las demás. Es la que despliegan los sindicatos policiales, y que se encarna en la representación de los policías como «compañeros». Este carácter colectivo la ha dotado de la eficacia suficiente para interpelar el “taco y visera” en mayor medida que las anteriores, incluso forzando a esta representación a adaptarse a ella.

En este apartado conoceremos el modo en el que los sindicatos policiales uruguayos desafían la cosmovisión jerárquica que la policía proyecta sobre sus integrantes, performando modos de relacionamiento alternativos entre los dos grandes agrupamientos que organizan las relaciones sociales dentro de la institución: «oficiales» y «subalternos». Para conocerlo, exploremos mis observaciones de campo sobre el juego de relaciones desplegado en una reunión entre el jefe de una dirección de la PNU y la dirigencia de un gremio policial, integrada en su totalidad por «personal subalterno».

La sala en la que nos recibe el jefe (de grado Comisario Inspector) está diseñada para reuniones de alto nivel protocolar. Rodeados de muebles labrados y con una linda vista, nos sentamos alrededor de una larga mesa Sergio —presidente del sindicato—, tres dirigentes gremiales, una asesora jurídica del sindicato y yo. El jefe se muestra muy amable y contento de recibirnos. Junto a él nos dan la bienvenida Broli, otro Comisario Inspector encargado de una jurisdicción, y Alejandro, un Oficial Ayudante que es uno de los protagonistas de la historia que nos convoca.

Hace pocos días Sergio me reenvió un mensaje de audio. Era una grabación clandestina^[7] de una discusión entre Mauro (delegado de su sindicato), Alejandro, y un Teniente Primero de la Guardia Republicana. Mauro había ido al Hospital Policial en representación de su sindicato a conocer el estado de salud de un policía baleado. Al presentarse en la puerta del hospital como delegado sindical, Alejandro y el teniente discutieron con él exigiéndole presentarse como policía y subordinarse a la jerarquía policial. En la discusión se escucha cómo Alejandro y el teniente impiden el acceso de Mauro al hospital, acusándolo reiteradamente de «civil» por presentarse como delegado sindical y no con su grado policial (agente). Mauro protestaba enfáticamente: «si soy del sindicato ¡claramente soy un policía!». En determinado momento del intercambio se escucha el siguiente diálogo:

-Mauro: ¿Usted es oficial, no?

-Alejandro: No, no. Oficial no. Escuchame: Señor Oficial. Aprendé. Vos tenés que aprender a respetar las jerarquías.

Mauro no logró acceder al hospital. El hecho causó indignación en la directiva del sindicato, por lo que solicitaron una reunión con el jefe de la dirección donde trabaja Alejandro. Aunque pidieron que Alejandro estuviera presente, prefirieron que Mauro no nos acompañara para no hacerlo pasar un momento desagradable.

Sergio toma la palabra y va directamente al grano. «Esta reunión no tiene tanto que ver con las reivindicaciones que hacemos, sino con la preocupación que nos generan algunos sucesos recientes. Nos preocupa el desconocimiento del sindicato policial y sus competencias por parte de algunos miembros de la fuerza, en particular de la ley 17.940 [la ley de libertad sindical y derechos sindicales], que no sé si la conocen». El jefe y Broli asienten con la cabeza. En ese momento, Sergio mira a los ojos a Alejandro por primera vez y le pregunta si la conoce. “Sí», responde con amabilidad el oficial. «Entonces yo le pregunto — responde Sergio— ¿el estado policial^[8] se pierde en algún momento?». Alejandro responde con un seco “no», mostrando signos de desconcierto. Me doy cuenta allí que su confusión es compartida; el jefe no está al tanto de lo sucedido y no tiene la menor idea de cuál es el motivo de la reunión. En ese momento el jefe interrumpe a Sergio y le dice «Está claro lo del estado policial, pero no entiendo...». Sergio es quien ahora lo interrumpe a él: «No. No está claro». El recurso de la interrupción me

toma por sorpresa. No es habitual que un «subalterno» interrumpa de esta manera a un «superior». Golpeando repetidamente su dedo índice sobre la maciza mesa de reuniones, Sergio explica que el sindicato hace cosas por los trabajadores que no hace un jefe. «En este caso, el compañero [en referencia a Alejandro, a quien significativamente llama “compañero” en lugar de “oficial”] le pidió que dijera el grado a un delegado sindical nuestro, y cuando estoy en una actividad sindical yo no tengo que decir mi grado. Lo desconoció como delegado sindical. Disculpen, pero yo soy muy frontal y estas cosas no aportan».

Yo tomo notas con rapidez mirando mi cuaderno, aunque alcanzo a ver cómo el jefe se mira con Broli, quien comparte el desconcierto reinante, y responde con una sonrisa nerviosa: «Disculpá, Sergio, pero no entendí el contexto... lo del estado policial». Sergio sigue hablando sin detenerse a aclarar la confusión del jefe: «La sindicalización policial no va a desaparecer, al contrario, tenemos 20.000 compañeros sindicalizados y esto ha costado mucho, ha costado bajas de compañeros, sumarios, pero los logros obtenidos los disfrutamos todos. El blanqueo de las horas 222 para la jubilación, el pago por nocturnidad, nadie los devuelve, todos los reciben. La sindicalización no es obligatoria, pero da beneficios para todos. Y entonces no está buena la falta de respeto. Nosotros, en lugar de hacer denuncia preferimos venir a hablar directamente con ustedes».

En cuestión de minutos el orden habitual en el que se desenvuelven las relaciones sociales entre policías había quedado completamente desorganizado. Recapitemos lo sucedido: 1) Sergio interrumpió y le habló en igualdad de condiciones a un jefe que lo reconoció como un interlocutor semejante; 2) le echó en cara que el sindicato hace cosas por los «trabajadores» que un jefe no hace (nótese el sustantivo trabajador suplantando al sustantivo policía) y; 3) ecualizó al oficial llamándolo «compañero». Acompañando su discurso de una performance gestual efectiva, logró el silencio de un oficial y la escucha cautelosa de los superiores presentes. Por si no fuera poco, todo ello sucedió en una reunión en la que el jerarca accedió a reunirse con un grupo de policías subalternos (sindicalistas) sin si quiera conocer el motivo de la cita.

El jefe todavía no posó su mirada en Alejandro, pero dirige su mirada a Broli, quien toma la palabra: «Voy a hablar por mí. Creo que puede ser que haya un desconocimiento de estos temas sindicales de parte de nosotros que sufrimos el cambio... sufrimos no —se corrige con rapidez—, vivimos, y tuvimos que ajustarnos, y uno ha ido cambiando el chip con el paso de los años». Nadie elige señalar el furcio del sufrimiento experimentado por un oficial como Broli frente al proceso de sindicalización, aunque es, obviamente, muy significativo. El jefe concuerda con Broli, y señala que la información de los sindicatos no se distribuye mucho a la interna de la Policía. Sergio replica diciendo que la información se la pueden hacer llegar y que la disposición del sindicato es sumar, «aunque si hay que restar, restamos».

Alejandro permanece, hasta el momento, callado, inmóvil. Pero ahora ve una oportunidad y le pide la palabra al jefe: «Si me permite hablar». «Hable», ordena secamente el jefe sin mirarlo a los ojos. «Lo que pasó es que estábamos con un comisario mayor [en realidad era un teniente primero, pero Alejandro refuerza su argumento subiendo algunos grados la jerarquía del teniente] pidiéndole al delegado que se retire porque estaba en un área donde no podía estar, y le explico que soy un oficial...». «Un señor oficial», acota Sergio con sarcasmo y un tono desafiante. «Un señor oficial, sí, —repite Alejandro sin advertir del todo el sarcasmo— y le dije que estuviera tranquilo porque estaba medio nervioso». Sergio replica que «contado como lo contó suena muy bien, pero que no le habló así, eso se escucha en la grabación, y lo amenaza con sancionarlo, y le dice que el estado policial lo obligaba a subordinarse y decir qué grado tiene. El estado policial no se pierde, ¡y usted amenazó a un delegado sindical con una sanción!», responde Sergio levantando un poco la voz.

En ese momento interviene Enrique, uno de los dirigentes sindicales que hasta el momento no había hablado, dirigiéndose a Alejandro: «Compa, capaz que a vos te enseñaron en otra policía que ya no está, que ya no existe, pero eso no va más». Su intervención es brillante por lo sintética. En tan solo una oración Enrique: a) sustituyó la referencia al grado superior de Alejandro por un ecualizante «compa», b) lo tuteó a pesar de ser su superior jerárquico, y c) le explicó que su visión sobre la policía «no va más».

El jefe intenta mediar: «Sergio, si ustedes tienen argumentos para denunciar lo pueden hacer perfectamente». Sergio aclara que preferían hablar directamente e ir por el camino más largo: «la denuncia es el camino más corto, pero nosotros queríamos conversar con ustedes». El jefe se confiesa: «Sergio, —dice, mostrando las palmas de las manos y colocándolas a la altura de los hombros— yo la verdad desconozco la investidura de los delegados sindicales. A veces somos como los caballos, jeje, que miramos para adelante nomás, y la verdad que nos cuesta soltar esa investidura». Sergio responde señalando que por eso está bueno que esté la persona acá (Alejandro) para justamente explicarle. El jefe concilia: «Yo pido disculpas si tengo que pedir las, entonces...». Viendo una ventana de oportunidad para expresar su posición, Alejandro mira al jefe y aventura una pregunta:

«¿Me deja hablar?», aunque lo hace cometiendo la torpeza de interrumpirlo. El jefe, visiblemente irritado, baja la mirada a la mesa y alza su mano derecha: «Espere un poquito», remata, silenciando a su subordinado. «Es de caballero, persona y hombre, pedir disculpas. Siempre hemos apostado a dialogar con el sindicato y esta no va a ser la excepción». El jefe le pregunta a Alejandro: «¿La otra persona era un comisario mayor?». «Sí», responde Alejandro. «Entonces usted ni siquiera tendría que haber hablado», fulmina el jefe. En la misma reunión, el jefe pivotea entre dos posiciones: una vertical cuando se dirige a Alejandro, y una horizontal cuando se dirige a Sergio. Su deslizamiento permanente entre una posición y otra, da cuenta de su acomodamiento a modalidades de relacionamiento diferentes que requiere el relacionarse con sus subordinados o con un gremio policial.

Ahora sí, después de que hablaron casi todos los presentes, parece haberle llegado el turno a Alejandro. Atento a lo que dijo su jefe, él también juega la carta de las disculpas: «Si estuve mal en algo quiero pedir perdón. Capaz que como oficial nuevo que soy tengo que aprender todavía algunas cosas», algo que quizás sea cierto en cuanto a su trato con delegados sindicales, pero las lecciones sobre la obediencia están bien aprendidas en este joven oficial. Sergio le responde que aceptan las disculpas «y se las vamos a hacer llegar al compañero».

Con las disculpas de Alejandro sobre la mesa, el jefe procura darle un cierre a la reunión. Explica que en esta dirección la obediencia y el respeto son más fuertes que en otras, porque tenemos una disciplina más militarizada. «Un cuartel nuestro no es una comisaría, como bien saben». Patricia responde con sarcasmo: «¡No, claro, es un cuartel!», lo cual causa risas entre ella y los demás delegados sindicales que están en la mesa. Al jefe, en cambio, el chiste no le hace gracia y responde: «Sí, pero no un cuartel en el mal sentido, en el sentido militar, sino en el sentido de que hay mucha disciplina». Las risas cesan, pero los delegados conservan el gesto de satisfacción de reírse en la cara de un jefe. El chiste opera acortando distancias jerárquicas: que un grupo de “subalternos” se burle del comentario de un jefe horizontaliza relaciones, desplazando las modalidades tradicionales de relacionamiento vertical que el escalafón jerárquico policial dispone.

Este episodio pone punto final a la reunión. Tras el compromiso de parte de los dirigentes sindicales de hacerle llegar al jefe información sobre su sindicato, y el compromiso de este último de hacerlo circular entre el personal de su unidad, nos despedimos cordialmente y salimos caminando hacia afuera. Ya en la vereda, el ambiente se descomprime y los sindicalistas se ríen. Sergio me mira y me dice: «¡Ahora a este lo deben estar meando todo! ¡Se debe estar comiendo una flor de puteada!». Yo acompaño las risas. Ricardo añade a las carcajadas: «¡Compas, el negro [en referencia al color de piel de Alejandro] debe haber quedado blanco!».

Las cuatro contracaras al «taco y visera» que presenté aquí no indican que el modelo holista y la cosmovisión jerárquica policial hayan desaparecido. Por el contrario, en la primera sección de este texto cómo la Policía continúa construyendo sujetos alineados a este modelo. Por ejemplo, vimos que al ingresar a la ENP los cadetes uruguayos se integran a un colectivo que los trasciende como individuos.

Lo que sí indican es que la Policía uruguaya es una multiplicidad, una institución heterogénea revestida de distintas formas de habitarla. Estas antinomias no son otra cosa sino límites, contrapuntos, alternativas al «taco y visera» que conviven con él. Y lo que también indican —y este es el hallazgo que me interesa destacar—, es que de todas ellas, la modalidad esgrimida colectivamente por los sindicatos policiales es la que interpela con mayor eficacia a la subordinación irrestricta del «taco y visera».

En la reunión entre el jefe y la delegación sindical vimos a un grupo de policías subalternos (sindicalistas) desafiar discursiva y gestualmente las jerarquías policiales. Lo hicieron en colectivo, de forma estridente y decidida. La escena nos muestra a Sergio, a Enrique y a los demás sindicalistas presentes encarnando los rasgos del actor plural que describe Lahire (2004). Son policías/dirigentes sindicales que habitan universos sociales diferentes y hasta contradictorios (uno policial, el otro civil). En esta reunión los vimos desplegar un stock de recursos incorporados en su tránsito por ambos mundos, que esgrimieron con maestría. Su performance fue eficaz, y culminó con un pedido de disculpas y el reconocimiento de los sindicatos como un interlocutor simétrico para los jefes que participaron de la reunión. El diferencial que hizo posible esta disrupción de las jerarquías es la investidura sindical.

Desde su posición subordinada en la escala de ascenso (son policías subalternos) aunque revestidos con el manto de sindicalistas, los policías sindicalizados han encontrado una fórmula para torcerle el brazo al «taco y visera». Vimos en esta reunión dos efectos de su investidura sindical: 1) habilitó a estos dirigentes a interpelar colectivamente a sus superiores sin dejar de ser policías subalternos; 2) forzó a los jerarcas a desandar su posición de mando y sentarse en una mesa con sus subalternos a saldar diferencias (¡y pedir disculpas!) en un marco de respeto y negociación. Estos policías/sindicalistas ponen en práctica un repertorio que propone nuevas modalidades de relacionamiento al interior de la Policía. La principal característica de ellas es que desplazan el grado policial como único eje articulador de las relaciones entre miembros de la fuerza, reivindicando su condición de «trabajadores» aunque sin dejar de ser policías.

La pregunta de orden es la siguiente: ¿cómo convive esta modalidad de relacionamiento horizontalista y equalizante en una institución verticalista que distingue a sus miembros de acuerdo a la posición que ocupan en el escalafón jerárquico?

Podemos leer este doble ordenamiento de las relaciones sociales policiales apoyados en la noción de *communitas* desarrollada por Turner. La *communitas* es «[u]na relación entre individuos concretos, históricos y con una idiosincrasia determinada, que no están segmentados en roles y status sino enfrentados entre sí... un modelo de sociedad, una especie de *communitas* homogénea y sin estructurar, cuyas fronteras coinciden idealmente con las de la especie humana» (Turner, 1988, p. 137). Turner planteaba que la estructura jerárquica de relaciones sociales no se contradecía con la *communitas*, sino que su existencia era mutuamente complementaria. Mientras que la primera subraya las clasificaciones establecidas por los grupos humanos para ordenar la vida pública, la *communitas* implica al hombre «en su totalidad en su relación con otros hombres considerados también en su totalidad» (p. 133), es decir, en un plano de igualdad. Así, mientras que la estructura habilita la organización de la vida social, la *communitas* expresa los elementos comunes del grupo: «durante su experiencia vital cada individuo se ve expuesto alternativamente a la estructura y a la *communitas*, a los estados y a las transiciones» (p. 104). Nos interesa situarnos aquí sobre el plano horizontal de las relaciones entre policías, para mostrar cómo los sindicatos policiales uruguayos contribuyen a producir una *communitaspolicial*.

La *communitas* policial resalta a contraluz de la cosmovisión jerárquica de la policía. Como hemos visto, los sindicatos desafían los arreglos institucionales jerárquicos que tradicionalmente organizan las relaciones sociales dentro de la PNU. Ello es visible en sus relaciones con los jefes, pero también al atender la composición de las jerarquías de los sindicatos policiales uruguayos, integradas por personal subalterno (salvo algunas excepciones de delegados que son oficiales, principalmente en el interior del país). En los hechos, en la interna de un sindicato los agentes, cabos, sargentos o suboficiales mayores (grados correspondientes al personal subalterno) son dirigentes que representan a oficiales y oficiales jefes que están afiliados al sindicato —y ocasionalmente algunos oficiales actúan como delegados. A su vez, los sindicatos afilian personal de todos los grados (escala básica y escala de oficiales), bomberos, funcionarios civiles del MI y, en algunos casos hasta retirados policiales. En esta composición social heterogénea importa más la condición policial que las jerarquías y grados que asigna la institución policial. En la Policía la condición policial también es decisiva a la hora de concebir a los uniformados, pero esta viene aparejada del grado que ocupa cada policía en la escala jerárquica. En el mundo sindical, en cambio, antes de agente, cabo, o comisario, el policía es reconocido a partir de su condición de trabajador. Subalternos y oficiales se agrupan bajo la categoría de «compañeros». Se tensiona así la cadena de mando y las jerarquías formales que suelen regular las relaciones sociales entre policías.

Turner planteaba que la estructura jerárquica de relaciones sociales de la sociedad Ndembu no se contradecía con la *communitas*, sino que su existencia era mutuamente complementaria. Podemos extrapolar esta observación a las tensiones entre dos planos de ordenamiento que coexisten en la Policía: uno vertical, propio de una cosmovisión jerárquica, y otro horizontal, propio de un modelo alternativo anclado en la lógica del sindicalismo policial. En el conflicto analizado en la sección anterior, un oficial y un teniente primero exigen la subordinación natural de un agente a la escala de mando, solicitándole que se identifique como policía y no como civil. Ambos planos resultan incompatibles desde una cosmovisión jerárquica, pero no desde el punto de vista del delegado («si soy del sindicato ¡claramente soy un policía!», insistía Mauro). La incompatibilidad entre ambos ordenamientos es leída como una falta de respeto. En esta situación la *communitas* se expresa abriéndose paso en un orden vertical, aunque sólo parcialmente, puesto que no es compartida por la totalidad de actores que interviene en la situación.

Al respecto, importa señalar dos cuestiones para evitar maniqueísmos. Primero, que los sindicatos policiales no funcionan en modalidad de asamblea permanente. Tienen sus propias jerarquías que se hacen sentir e imponen condiciones hacia el interior del sindicato. Segundo, que los sindicatos no dejan de reconocer la jerarquía policial ni la condición holista de la institución. «Nosotros nunca vamos a hablar públicamente de operativos, no vamos a desacatarnos por una orden operativa de un superior, solamente vamos a luchar por nuestros derechos», me explicó una vez un dirigente sindical.

Es decir, tanto la estructura social como la *communitas* no son conceptos excluyentes, en el mundo sindical/policial sucede lo mismo. Los sindicalistas policiales que pertenecen a la categoría de personal subalterno tienen presente su condición policial, y como tales reconocen el lugar que ocupan en la jerarquía de esta institución. Lo que hacen es trabajar alrededor de ella, donde aquella no alcanza a expresarse: en el terreno de los derechos laborales. Allí se expresa una condición ecualizante (*communitas*) que se articula mejor con la noción de compañeros más que con las distinciones de grado.

Desde esa posición, los gremios encuentran a su alcance la posibilidad (y la ejecutan) de plantear exigencias a un jerarca policial sin temor a sanciones, abriendo un espacio de interlocución ecualizante entre personas diferentes (un dirigente sindical con grado de agente con un comisario mayor, por ejemplo). En este sentido, la *communitas policial* se expresa aquí suspendiendo las jerarquías policiales, esgrimida por este híbrido del mundo civil y policial que son los sindicatos policiales.

Conclusión

Las observaciones recogidas en este texto reflejan una tendencia. El modo en el que se relacionan los policías uruguayos está cambiando. Quiero decir, la relación entre «subalternos» y «superiores» contempla modalidades novedosas para la PNU, que interpelan el modelo tradicional verticalista de subordinación y acatamiento irrestricto de órdenes. El principal actor interpelante del «taco y visera» es un movimiento surgido hace menos de 20 años en la Policía uruguaya: el sindicalismo policial.

Dijimos que la Policía es una institución con una disposición hacia el colectivismo. Los sindicatos policiales uruguayos han sabido cómo leer ese rasgo institucional para incidir en la modalidad tradicional de relacionamiento entre jefes (superiores) y subalternos (subordinados). Si bien las resistencias individuales que desarrollamos suponen desafíos al «taco y visera», es el carácter colectivo del repertorio sindical lo que produce transformaciones sensibles en dicha modalidad, obligándola a adaptarse a dicho repertorio.

Sinteticemos. Apoyados en las categorías analíticas de holismo y persona social, comenzamos describiendo al holismo policial y sus fundamentos jerárquicos. Nos concentramos en analizar una filosofía que procura abatir la resistencia a la subordinación y el acatamiento irrestricto de órdenes: la del «taco y visera», reflejo idealizado de la cosmovisión jerárquica policial. Observamos cómo se manifiesta esta filosofía en la educación policial, terreno privilegiado donde se ejerce el mando y la subordinación. Pero también vimos que la representación del «taco y visera» encuentra resistencias individuales, encarnada en las figuras del «sacaculo», el «blandito» y el «parra». Todas ellas lo desafían, pero es el carácter colectivo impreso en el repertorio de acciones sindicales el que supone un desafío efectivo a la cosmovisión jerárquica policial. Si bien no dejan de reconocer la jerarquía, estas organizaciones se relacionan con ella desde una premisa ecualizante que concibe a los policías en un plano horizontal independientemente de su grado jerárquico; como compañeros que integran una *communitas* policial.

Referencias

- Bover, T. (2021). *Distintos y uniformes: Una etnografía en la Policía Federal Argentina*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Calandrón, S. (2014). La sagrada familia y el oficio policial. Sentidos del parentesco en trayectorias y prácticas profesionales cotidianas. En S. Frederic, M. Galvani, J. Garriga Zucal, y B. Renoldi, *De armas llevar: Estudios socioantropológicos sobre los quehaceres de los policías y las fuerzas de seguridad* (pp. 57-88). Ediciones EPC.
- Calandrón, S., Galar, S., y Da Silva Lorenz, M. (2020). El proceso de sindicalización de los gremios policiales en Uruguay. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 67, 175-194.
- del Castillo, F. (2023). Una mirada antropológica a la reforma policial uruguaya y su ocaso. *URVIO Revista Latinoamericana de Estudios de Seguridad*, 35, 25-41.
- del Castillo, F. (2024). *¿Policías o trabajadores? Sindicatos policiales en Uruguay* [Tesis de doctorado]. Universidad Nacional de San Martín.
- Dias Duarte, L. F. (2017). O valor dos valores: Louis Dumont na antropologia contemporânea. *Sociologia y Antropologia*, 7, 735-772.
- Dumont, L. (1970). *Homo hierarchicus: Ensayo sobre el sistema de castas*. Aguilar.
- Dumont, L. (2013). On value: The Radcliffe-Brown lecture in social anthropology, 1980. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 3(1), 287-315.
- Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión*. Siglo Veintiuno Editores.
- Frederic, S. (2020). *La Gendarmería desde adentro*. Siglo Veintiuno Editores.
- Frederic, S., Galvani, M., Garriga Zucal, J., y Renoldi, B. (2014). *De armas llevar: Estudios socio antropológicos de los quehaceres de policías y de las fuerzas de seguridad*. Ediciones EPC.
- Garriga, J., y Galvani, I. H. (2014, diciembre 3). La escuela de policías no es una abadía del siglo XIII. *VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*.
- Lahire, B. (2004). *El hombre plural. Los resortes de la acción*. Edicions Bellaterra.
- Mauss, M. (1979). *Sociología y antropología*. Tecnos.
- Mauss, M. (1985). A category of the human mind: The notion of person; the notion of self. En M. Carrithers, S. Collins, y S. Lukes (Eds.), *The category of the person. Anthropology, philosophy, history* (pp. 1-25). Cambridge University Press Cambridge.
- Melotto, M. (2014). Aprender a desear lo posible: La construcción de la vocación y el espíritu de cuerpo en escuelas de formación básica policial. En S. Frederic, M. Galvani, J. A. Garriga Zucal, y B. Renoldi (Eds.), *De armas llevar: Estudios socio antropológicos de los quehaceres de policías y de las fuerzas de seguridad* (pp. 241-270). Ediciones EPC.
- Merklen, D. (2013). Las dinámicas contemporáneas de la individuación. En R. Castel, G. Kessler, D. Merklen, y N. Morard, *Individuación, precariedad, inseguridad: ¿Desinstitucionalización del presente?* (pp. 45-86). Paidós.
- Radcliffe-Brown, A. R. (1986). *Estructura y función en la sociedad primitiva*. Planeta-Agostini.
- Scott, J. C. (2000). *Los dominados y el arte de la resistencia: Discursos ocultos*. Ediciones Era.

- Sirimarco, M. (2009). *De civil a policía: Una etnografía del proceso de incorporación a la institución policial*. Teseo.
- Storani, P. (2008). *Vitória sobre a morte: A glória prometida: O “rito de passagem” na construção da identidade dos Operações Especiais* [Tesis de maestría]. Universidade Federal Fluminense.
- Turner, V. (1988). *El proceso ritual. Estructura y antiestructura*. Taurus.
- Ugolini, A. (2013). «*La policía no es una fábrica*»: Usos y representaciones del tiempo en la configuración del oficio policial” [Tesis de Licenciatura en Sociología]. Universidad Nacional de La Plata.

NOTAS

- [1] Los oficiales se forman en su totalidad en la sede central de la ENP en Montevideo. Por su parte, las Escuelas de Personal de Escala Básica se encuentran descentralizadas tanto en Montevideo como en otras jefaturas de policía departamentales del interior del país.
- [2] La legalización de los sindicatos policiales en Uruguay se efectivizó mediante las leyes n.º 17.940 de 2006 y n.º 18.508 de 2009. Estas consagraron a Uruguay como el único país latinoamericano en garantizar el derecho a la sindicalización a sus funcionarios policiales. Dos excepciones confirman la regla: la policía penitenciaria de Colombia y la policía judicial de Brasil, cuyos miembros están autorizados a sindicalizarse (Calandrón et al., 2020).
- [3] Los «clases», son cadetes de segundo o tercer año que supervisan a los cadetes de primer año a lo largo de su formación. También se denominan clases a los policías en actividad con grado de cabo, sargento y suboficial mayor, aunque ese uso no se aplica en contextos formativos.
- [4] «Compañía» es el nombre que reciben los dormitorios de la ENP donde las y los cadetes se alojan durante su régimen de internado.
- [5] La «semana de adaptación» corresponde a la primera semana de entrenamiento de cadetes. Se trata de un período habitual en escuelas de formación policial (Storani, 2008). Una semana donde la rigurosidad del entrenamiento es particularmente intensa, y que opera como filtro para descartar aspirantes que no se muestran capaces de tolerarla.
- [6] Los cadetes blanditos serán quizás, en el futuro, «yuristas» o «quebrados»; policías que suelen presentar partes médicos con frecuencia quedando eximidos del trabajo. Por ello son estigmatizados por sus superiores y algunos compañeros, aunque defendidos por los sindicalistas por ser considerados víctimas de la opresión y exigencia desmedida que impone, según su punto de vista, el oficio policial. En Argentina, el equivalente al yurista es el «carpetero». Invirtiendo la comparación, el «carpetero» o «carpetas» define en Uruguay al policía ávido del chisme.
- [7] Las grabaciones clandestinas realizadas por subalternos son extremadamente frecuentes en la policía, especialmente en el ámbito sindical. Es un modo de, como se dice en términos nativos, «cubrirse» con pruebas frente a un posible conflicto. Esta práctica desnuda la falta de garantías con las que cuenta el personal subalterno para, en el caso de una eventual denuncia, hacer valer su palabra frente a la de un superior.
- [8] El «estado policial» es un régimen administrativo que comprende a los policías uruguayos, previsto en los artículos 34 al 41 de la Ley Orgánica Policial 19.315. Este régimen impone a los policías uruguayos derechos y deberes específicos que, entre otras cosas, los comina a estar disponibles para prestar servicios en cualquier momento si fueran necesarios. En pocas palabras, les exige ser policías las 24 horas del día los 365 días del año.

AmeliCA

Disponible en:

<https://portal.amelica.org/ameli/journal/284/2845181003/2845181003.pdf>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en portal.amelica.org

AmeliCA

Ciencia Abierta para el Bien Común

Federico del Castillo

«Saca-culos», «blanditos», «parras» y «compañeros»: Contracaras de las relaciones jerárquicas en la Policía Nacional de Uruguay
«Saca-culos», «blanditos», «parras» and «compañeros»: Counterparts to hierarchical relations in the National Police of Uruguay

Delito y Sociedad

núm. 58, e0123, 2024

Universidad Nacional del Litoral, Argentina

delitoysociedad@unl.edu.ar

ISSN: 0328-0101

ISSN-E: 2362-3306

DOI: <https://doi.org/10.14409/dys.2024.58.e0123>



CC BY-NC-SA 4.0 LEGAL CODE

Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.