



UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO: RELACIONES DEL TRABAJO

MATERIA: MALTRATO Y VIOLENCIA LABORAL

PROFESORES: DERGHAM, EMILIO

DE LEÓN, SAMANTA

CUATRIMESTRE: SEGUNDO / PRIMERO

AÑO: 2020

UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

DEPARTAMENTO DE RELACIONES DEL TRABAJO

a) **Materia:** Maltrato y violencia laboral

b) **Profesores:** (titulares a cargo):

Prof. Lic: Dergham, Emilio (Profesor regular de Administración de Personal I.
Cátedra Ricardo Prieto).

Prof. Lic: De León, Samanta (Profesor regular de Administración de Personal I.
Cátedra Ricardo Prieto).

c) **Fundamentos:**

En una concepción genealógica de corte dialéctico, materialista e historicista, se puede considerar que las formas de maltrato y violencia laboral, en una actualidad circundante transida por dispositivos tecnológicos, adquieren nuevas mecánicas que tienden, como ya lo hicieron en el pasado, a invisibilizar sus lógicas operantes. Por esta razón, la materia que nos convoca tiene como fin analizar el maltrato y la violencia laboral en perspectivas teóricas, históricas y prácticas, a los fines de problematizar el asunto desde un enfoque amplio no circunscripto al hecho particular sino al entramado que lo encauza, lo perpetúa y lo oculta. Consecuentemente, en este espacio se versará sobre la temática en un plano jurídico, un plano técnico-práctico y un plano histórico-filosófico.

Desde una perspectiva jurídica se abordará la legislación en torno a los procesos de *mobbing* o maltrato laboral, tomando un enfoque comparado entre fuentes locales del Derecho y fuentes internacionales así como, también, lo pactos vinculantes que versan sobre esta problemática.

Desde una perspectiva técnico-práctica se hará foco en usos y costumbres constitutivas del área de las Relaciones del Trabajo que inoculizan prácticas de maltrato y

violencia. En este eje temático se analizará la violencia a través de los diversos subsistemas que lo conforman: subsistema de ingreso, permanencia y salida, así como también cómo opera en sus funciones respectivas: procesos de selección, evaluación de personal, capacitación, desarrollo y compensaciones, entre otras.

Por último, desde una perspectiva histórico-filosófica analizaremos el capitalismo como un devenir que ha gestado nuevas morfologías de maltrato, violencia y control que, en su lógica por perpetuarse, se manifiestan como lo “otro” que son. En este sentido, analizaremos los contextos de las prácticas que hacen a nuestra carrera desde el posfordismo, el aceleracionismo, el automatismo italiano, el capitalismo cognitivo, el decrecimiento económico y los nuevos contextos tecnológicos. Estudiaremos la noción de concepto de trabajo, entre otros, desde los teóricos del “fin del trabajo” y abordaremos como toda presunción cerrada de dicho concepto puede incurrir en violencia al perpetuar el *status quo*.

En esta misma perspectiva, cerraremos la cursada sobre violencia en contextos laborales efectuando una exégesis crítica sobre aquellas lógicas patriarcales que arremeten sobre las relaciones laborales situando como exponente de lxs trabajadorxs un modelo de sujeto falocéntrico.

d) **Objetivos:**

La materia tiene como objetivo que lxs estudiantes desarrollen una lectura crítica que les permita detectar las diversas formas de maltrato y violencia que operan en las relaciones laborales. Que puedan interpretar desde aquellas formas de violencia más expuestas y ya legisladas en el cuerpo jurídico hasta aquellas que se inocularon, ya sea porque forman parte de construcciones valorativas dadas como “naturales” y que regulan al sujeto desde el inconsciente; o bien porque el desarrollo de las nuevas tecnologías productivas crearon nuevos marcos teóricos que las ocultan. Este objetivo espera lograrse a través de la lectura crítica de las fuentes referidas en la bibliografía y su contrastación con los entornos laborales de nuestra cotidianeidad.

Es a partir de este sentido crítico que tiene la materia que entendemos que la misma brindará un enfoque pertinente y dialógico con el cuerpo central de materias de Administración de la Carrera de Relaciones del Trabajo, brindando un soporte para reanalizar los procesos de selección, compensaciones, capacitación y desarrollo.

e) **Contenidos**

Unidad I: Maltrato y violencia en perspectiva jurídica.

Definición legal de violencia laboral. Tipos de violencia. Daño psíquico, físico, moral y sexual. Consecuencias de la violencia en el trabajador, la organización y la sociedad. El *Mobbing* – Acoso laboral y sus diferencias con el síndrome del *burnt out* y el estrés. Perfiles de víctimas y acosadores. Legislación nacional e internacional sobre la materia.

Unidad II: Maltrato y violencia en perspectiva técnico-práctica: en el subsistema de ingreso (selección de personal)

Formas violentas de cercenamiento del mercado de búsqueda como protoformas de violencia laboral. Avisos de solicitud de personal bajo lógicas discriminatorias. Reclutamiento y entrevistas sesgadas. Constitución de ideales de trabajadores excluyentes. Procesos de discriminación en exámenes ambientales y médicos. Exámenes psicotécnicos como dispositivos de sobreinformación para el empleador. Concepto de normalidad totalizado en psicotécnicos por criterios de utilidad como formas de violencia inoculada. Concepto de inteligencia sesgado en psicotécnicos por principios de utilidad. Muerte de la idea de inteligencia. Acercamiento crítico al *Assessment Center*.

Unidad III: Maltrato y violencia en perspectiva técnico-práctica: en el subsistema de permanencia y salida.

Estructuras salariales sesgadas por lógicas patriarcales. Beneficios laborales como nuevas formas de apropiación del capital. Invasión de nuevas modalidades de trabajo en las jornadas de descanso (Teletrabajo – *Home Office*). Naturalización de valores opresores a través de procesos de capacitación. Cultura organizacional y nuevas formas de malestar en lxs trabajadorxs

Unidad IV: Maltrato y violencia en perspectiva histórico-filosófica: violencia tecnológica y productiva

Monopolio de la definición de trabajo como trabajo productivo. Relación del trabajo humano con las máquinas. Violencia de la automatización y nuevas crisis del trabajo. Tecnología y alienación. Violencia laboral a través de poder disciplinarios y biopolíticos. Violencia política en objetivos técnicos. Concepto del fin del trabajo desde perspectivas poscapitalistas. Nuevos contextos de violencia laboral a través de la dominación algorítmica. Cansancio como nueva forma de violencia. Hipótesis emancipatorias: alternativas tecnológicas y convivencialidad.

Unidad V: Maltrato y violencia en perspectiva histórico-filosófica: Violencia de género en el trabajo.

Violencia de género en el trabajo. Sexismo y racismo automático en entornos laborales. Participación económica y situación social de las mujeres. Trabajo femenino y su empoderamiento. Trabajo falocéntrico como formas de violencia a otredades no heteronormizadas.

f) **Bibliografía**

Unidad I

Bibliografía obligatoria

Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: “Manual sobre violencia laboral para organizaciones sindicales”.

Constitución Nacional: Artículo 14 “nuevo”. Art.75 inciso 22: Declaración Universal de Derechos Humanos arts. 1; 3; 5; 7; 8 y 23.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre arts. I, V y XIV.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales arts. 7 y 12.

Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica) arts. 5 y 11 (1969).

Declaración Sociolaboral del Mercosur arts. 1 y 17 (Río de Janeiro 10/12/1998).

Ley de Contrato de Trabajo arts.62, 63, 65, 66, 75, 78 y 81 (Derechos y deberes de las partes).

Ley 24.576 Extinción del contrato de trabajo por injuria (art. 242).

Ley 23.592 Antidiscriminación Art. 1, 1er párrafo.

Ley 26.485 Protección integral a las mujeres (B.O. 14/04/09, dto. 1011/2010).

Hirigoyen, Marie-France, *El acoso moral en el trabajo*, Barcelona, Paidós, 2003.

Bibliografía complementaria

CABA – Ley 1225/04.

Buenos Aires – Ley 14.040/09.

San Juan – Ley7939/08 – Dto.408/10.

Entre Ríos – 9671/06.

Santa Fe – Ley12.434/05 – Dto.1040/07.

Misiones – Ley4245/05.

Tucumán – Ley7232/02.

CCT Administración Pública Nacional.

Unidad II

Bibliografía obligatoria

Vera Rojas, P., “La discriminación en los procesos de selección de personal”. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, Abril 2006.

Consejo General de la Psicología de España, “Papeles del Psicólogo”. 2014.

Bibliografía complementaria

Albajari, V. y Mames, S. "La evaluación psicolaboral" cap.1 (pp. 15-37) en *La evaluación psicológica en selección de personal*, Buenos Aires, Paidós, 2005.

Foucault, M., *Historia de la sexualidad*, Vol. I: La voluntad de saber, Bs. As., Siglo XXI, 2002.

Unidad III

Bibliografía obligatoria

De Miguel Barrado, Vanessa- Prieto Ballester- Jorge Manuel, "El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español". *Perspectivas*, Año 19 – Nº 38 – noviembre 2016. pp. 25-44. Universidad Católica Boliviana "San Pablo", Unidad Académica Regional Cochabamba. Clasificación JEL: J0, J19, 2016.

Lexartza Artza, Larraitz- Chaves Groh, María José- Carcedo Cabañas, Ana- Sánchez, Amelia, "La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina". Informe de la OIT. Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2019.

Bibliografía complementaria

Albajari, V. y Mames, S. "Evaluación de jóvenes profesionales" cap.5 (pp. 91-107) en *La evaluación psicológica en selección de personal*, Buenos Aires, Paidós, 2005.

Unidad IV

Bibliografía obligatoria

Chul Han, B. *La sociedad del cansancio*, Barcelona, Herder, 2017.

Marcuse, H., *El hombre unidimensional*, Madrid, Ariel, 1995, cap. 1: "Las nuevas formas de control" (pp. 31-48) y cap. 2: "El cierre del universo político" (pp. 49-85).

Habermas, J. *Ciencia y técnica como ideología*, Madrid, Tecnos, 1986.

Illich, I., *Energía y equidad*, en *Obras Reunidas*, Vol. I, México, FCE, 2011.

Srnicek, N. y Williams, A., *Inventar el futuro. Poscapitalismo y un mundo sin trabajo*, México, Malpaso, 2017.

Bibliografía complementaria

Lazzarato, M., *La fábrica del hombre endeudado. Ensayo sobre la condición neoliberal*, Buenos Aires, Amorrortu, 2013, cap. 3: "El influjo de la deuda en el neoliberalismo" (pp. 103-191).

Virno, P., "Algunas notas a propósito del «General Intellect»", en *Virtuosismo y revolución*, Madrid, Traficantes de sueños, 2003, pp. 77-88.

Foucault, M., *Historia de la sexualidad, Vol I: La voluntad de saber*, Buenos Aires, Siglo XXI, 2002, cap. V: "Derecho de muerte y poder sobre la vida" (pp- 161-194).

Polanyi, K., "El sistema económico como proceso institucionalizado", en Godelier, M. (comp.), *Antropología y economía*, Barcelona, Anagrama, 1976.

Marx, K., "Fragmento sobre las máquinas", en *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse)*, México, Siglo XXI, 2002, Tomo 2, pp. 216-237.

Mason, P., "Los profetas del postcapitalismo" cap. 5: (pp. 157-200) y "Hacia la máquina gratuita" cap. 6: (pp. 201-236) en *Postcapitalismo*, Buenos Aires, Paidós, 2016.

Robinson, J., "La teoría del valor a reconsideración" y "¿Ha cambiado el capitalismo?" en *Contribuciones a la teoría económica moderna*, Buenos Aires, Siglo XXI, 1979 (pp. 217-224 y 267-272).

Moulier-Boutang, Y., "Riqueza, propiedad, libertad y renta en el capitalismo cognitivo", en AA.VV., *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2004, pp. 107-128.

Latouche, S., *La apuesta por el decrecimiento*, Madrid, Icaria, 2009 (selección).

Negarestani, R., "La labor de lo inhumano", en Avanesian, A. y Reis, M. (comps.), *Aceleracionismo. Estrategias para una transición hacia el postcapitalismo*, Buenos Aires, Caja Negra, 2017 (pp. 221-265).

Negri, A., "Reflexiones sobre el «Manifiesto por una Política Aceleracionista", en *Avanessian, A. y Reis, M. (comps.), Aceleracionismo. Estrategias para una transición hacia el postcapitalismo*, Buenos Aires, Caja Negra, 2017 (pp. 77-90).

Williams, A. y Srnicek, N., "Manifiesto por una Política Aceleracionista", en *Avanessian, A. y Reis, M. (comps.), Aceleracionismo. Estrategias para una transición hacia el postcapitalismo*, Buenos Aires, Caja Negra, 2017 (pp. 33-48).

Unidad V

Bibliografía obligatoria

Segato, R., "La argamasa jerárquica: violencia moral, reproducción del mundo y la eficacia simbólica del derecho" cap.4 (pp. 107-129) y "Las estructuras elementales de la violencia: contrato y estatus en la etiología de la violencia" cap. 5 (pp. 131-147) en *Las estructuras elementales de la violencia*, Buenos Aires, Prometeo, 2015.

Helen Bauléo, D y Drummond, J. "Violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo". Publicación de la Internacional de Servicios Públicos - ISP Brasil 2016.

Servicio de Género, Igualdad y Diversidad (GED) Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad. OIT "La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual". Ginebra 2012.

Garuti, J. Jourdan, E. Catalano, M. Aymú, A. Abreliano, G. "Trabajo y diversidad sexual". Programa de Apoyo a la Formación Sindical. Coordinación de Trabajo y Diversidad Sexual. Buenos Aires, 2015.

Bibliografía complementaria:

García, Brígida; de Oliveira, Orlandina. Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. En publicación: Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política. Gutiérrez, María Alicia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. 2007

Butler, Judith, *Dar cuenta de sí mismo. Violencia ética y responsabilidad*, Buenos Aires, Amorrortu, 2012.

Butler, Judith, *Deshacer el género*, Barcelona, Paidós, 2006.

g) **Metodología de la enseñanza. Clases teórico-prácticas.**

- Total de horas semanales: 4 horas
- Total de horas cuatrimestrales: 60 horas

h) **Régimen de evaluación y promoción: promoción directa.**

Para acceder a la promoción directa se deberá cumplir con los siguiente requisitos:

- Asistir al 75% de las clases teórico-prácticas.
- Aprobar 2 (dos) instancias de evaluación parcial con un mínimo de 7 (siete) puntos en cada instancia.

Para aquellos casos que obtengan una calificación menor a siete puntos, podrán aprobar la materia a través de un Examen Final. Para ello, se requiere: aprobar 2 (dos) instancias de Evaluación Parcial (o sus respectivos Recuperatorios) con un mínimo de 4 (cuatro) puntos en cada instancia.

i) **Disponibilidad horaria y temporal**

- Segundo cuatrimestre y primer cuatrimestre 2020
- Día y horario de cursada: Sábado de 09:00 a 13:00