

**EL ESTADO DE LA CLASE TRABAJADORA EN LA  
PROVINCIA DE BUENOS AIRES**

**Investigación:**

**DISCRIMINACIÓN EN EL SECTOR SUPERMERCADISTA**

**INDICE**

**1.- Introducción**

- a. Elección del tema
- b. Formulación de problemática

**2.- Objetivos del Estudio**

- a. Definición

**3.- Procedimientos metodológicos utilizados**

- a. Diseño de investigación
- b. Cronograma de actividades y Técnica de recolección

**4.- Marco teórico**

- a. Análisis
- b. Acotamiento del tema

**5.- Desarrollo del Estudio**

- a. Empresas consultadas y zona geográfica
- b. Principales Datos obtenidos

**6.- Conclusiones**

- a. Análisis de datos
- b. Emergentes

**7.- Propuestas**

**8.- Referencias Bibliográficas**

# 1.- INTRODUCCIÓN

## a. Elección del tema

La crisis ética y moral de la sociedad, ha generado conductas individualistas y sectarias que producen en muchas personas, inconcientes grietas en las relaciones y vínculos, en especial en los sectores de trabajo, donde nadie duda de que sin ser un objetivo prioritario, pasamos la mayor parte de nuestro tiempo en los lugares de trabajo.



### ¿Podría describir la situación cuando se sintió discriminada/o?

Base Las/os que sufrieron discriminación

ESPONTÁNEA Y MÚLTIPLE

En el ámbito laboral	23,5%
En el ámbito educativo	20,0%
En la vía pública	20,0%
En un comercio	10,6%
En la entrada de un boliche	5,9%
En una reunión social	3,5%
En los medios de transporte	2,4%
En una oficina pública	1,2%
Otros	9,4%
Ns / Nc	3,5%

El 23,5 % de las personas que se sintieron discriminadas, afirman haber sufrido dicha situación en el ámbito laboral, (tanto en su trabajo habitual o buscando empleo).

El ámbito educativo y la vía pública son mencionados también como escenarios habituales de prácticas discriminatorias.

Como ejemplo de conducta discriminatoria de un sistema impuesto por los más poderosos, debemos resaltar las diferencias salariales existentes.

Según datos del INDEC (2do. Se. 2009) y analizados por el Centro de Estudios Sociales de la Facultad de Economía, Universidad de La Plata, de los 10,3 millones de trabajadores

existentes en el país, el 66,8% son asalariados, 10,4% cuentapropistas y 22,8% patronos.

De ellos, solo perciben ingresos superiores a \$7.560 (dos mil dólares) 1,15% de hombres y 0,6% de mujeres, de los cuales el 76,5% son asalariados fuera de convenio.

De ese reducido grupo, el 75% posee estudios superiores. El 77% son hombres, el 67,5% tiene edad superior a 40 años y las 2/3 partes se localizan en Capital y Gran Bs. As.

Otra visión discriminatoria salarial ostensible nos marca que un 10% de los asalariados percibe una retribución de \$ 251, el 10% siguiente hasta \$ 576 y el siguiente 10% percibe un salario que no supera los \$ 914, cuando el salario mínimo y vital ha sido determinado en \$ 1.500.

En contraposición, solo un 10% percibe un salario que ronda de \$ 3.800 a \$ 50.000. Sí, veintidós veces más que aquel de menos recursos.

Las muestras estadísticas representativas existentes, dan fe que es el trabajo uno de los ámbitos en los que más se discrimina.

Esas actitudes discriminatorias, constituyen episodios de separación o diferenciación de personas o grupos, dentro del medio laboral, ajenos a su rendimiento. Se producen estereotipos, se forman prejuicios y prácticas de exclusión sobre falsos estigmas en torno a la capacidad intelectual y consecuentemente laboral, reproduciendo similares mecanismos de intolerancia practicados por el resto de la sociedad.

En forma casi habitual y sin tomar conciencia de ello, escuchamos comentar a los propios delegados sindicales de supermercados del sector comercio, incidencias entre diversos sectores de los establecimientos. Cajeras vs. reposidores. Vendedores vs. depósito, o entre sucursales de la misma empresa en los certámenes internos inter empresa, expresándose la rivalidad, que tiene otra raíz, más allá de la contienda deportiva.

Aparte de las consecuencias impredecibles para la persona que padece humillación, pérdida de motivación o de autoestima, la arbitrariedad infundada de todo tipo de razón, también la sufre su familia y consecuentemente la comunidad, dado que condiciona su comportamiento social.

## **b. Formulación de problemática**

La discriminación cuestiona el más elemental de los derechos humanos, como es el ejercicio de la dignidad.

La pérdida de solidaridad sectorial entre las personas, genera una actitud segregacionista entre pares, adoptando formas diversas, muchas veces consentida por el propio personal jerárquico, ya sea por ignorancia, disimulada indiferencia o errónea manera de incentivación, forjando en muchos trabajadores una actitud de impotencia y sumisión que se ve reflejada en los índices productivos ante esa diferencia social o física y hecha argumento para la hostilidad, la marginación e intolerancia.

Casi como una forma normal, en la vinculación cotidiana, mediante sobrenombre peyorativo o simple cargada, se destaca la solapada discriminación por color de piel, edad, origen étnico, social o cultural, sexo, características genéticas, etc.

Esas expresiones o lenguaje agresivo, soez y descalificador, con mención a la supuesta diferencia y con aparentes pautas culturales de sumisión, marcan silenciosos rechazos y rencores, que repercuten en el rendimiento, la dedicación o la satisfacción de pertenencia a un lugar de labor. Nace así la necesidad de asumir entonces la prevención solidaria que evite negligencias, perjuicios o riesgos para con sus propios compañeros, ante reacciones adversas.

Pocas son las empresas del sector comercio y/o servicios, cualquiera sea el nivel económico, que llevan estadísticas y mucho menos estudios de causas que la provocan, en clara apatía por la sensibilización y toma de conciencia de la

temática, asumiendo la naturalización de la violencia, sin relacionarla a los climas y condiciones laborales engendradas, conciente o inconcientemente, en cada lugar de trabajo.



### ¿Podría describir la situación cuando se sintió discriminada/o?

Base Las/os que sufrieron discriminación

Situación en la que fue discriminada/o	%	GENERO		EDAD				NSE				INDICE			
		Masc.	Fem	18 - 29 años	30 - 44 años	45 - 59 años	60 años y más	ABC 1	C 2	C3	D1	Ninguno/ Primario Inc	Primario Completo / Secundario Incompleto	Secundario Completo / Universitario o Terciario Inc.	Terciario o Universitario completo
En el ámbito laboral	23,5	23,5	23,5	14,8	35	24	23,1	40	8,3	27,3	20	25	26,9	21,9	21,7
En el ámbito educativo	20	20,6	19,6	29,6	30	8	7,7	30	25	18,2	16,7	25	11,5	18,8	30,4
En la vía pública	20	26,5	15,7	22,2	10	16	38,5	10	8,3	18,2	30	25	30,8	15,6	13
En un comercio	10,6	2,9	15,7	3,7	10	20	7,7	0	16,7	12,1	10	0	11,5	15,6	4,3
En la entrada de un bolche	5,9	11,8	2	11,1	10	0	0	0	8,3	9,1	3,3	0	3,8	12,5	0
En una reunión social	3,5	5,9	2	3,7	0	8	0	0	8,3	3	3,3	0	3,8	0	8,7
En los medios de transporte	2,4		3,9	3,7	0	0	7,7	10	8,3	0	0	0	3,8	0	4,3
En una oficina pública	1,2	2,9		0	0	4	0	0	0	0	3,3	0	3,8	0	0
Otros	9,4	2,9	13,7	11,1	0	12	15,3	0	16,7	6,1	13,3	25	3,8	9,4	13
Ns / Nc	3,5	3	3,9	0,1	5	8	0	10	0,1	6	0,1	0	0,3	6,2	4,6

Algunas pocas son las que, iniciando aislados y unilaterales procesos ligados al concepto de “Responsabilidad Social”, rechazan inicialmente consentir hechos de acoso moral, psicológico, sexual o agresión física. Y más allá de la voluntad y el compromiso individual de alguno de sus directivos, conciben teóricas iniciativas tendientes a generar capacitación en sus estructuras, con el fin de erradicar dichas prácticas, concientes de su rol protagónico en la superación de causas que dificultan la cohesión social y la disminución de la exclusión, exaltando la dignidad de las personas, tutelando en su ámbito, los derechos fundamentales de sus dependientes en un compromiso voluntario de trato igualitario y justo, aunque no sean ellas políticas agresivas de inclusión.

## **2.- OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

La presente investigación, pretende ser un aporte a la introducción del análisis de la temática “discriminación”, en los lugares de trabajo del sector mercantil.

Nuestro interés original, radicó en iniciar un estudio de las razones, causas y/o motivaciones de ciertas conductas entre compañeros y en consecuencia, saber qué tipo o modalidad de prácticas discriminatorias se habían detectado en los lugares de trabajo, qué actuación ha tenido cada uno de los actores sociales en casos concretos producidos y de existir, qué políticas puntuales son aplicadas por cada organización, que apunten a promover, controlar y ejercer la igualdad de trato y oportunidades para la totalidad del universo circundante a sus actividades.

Dada la poca experiencia para el acopio de información relevante, tomamos como base el mapeo realizado por el INADI, (Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo), buscando corroborar las encuestas existentes y constatar qué tipo de ellas es más practicada entre los partícipes del sector, por quién y qué políticas y/o medidas adopta cada segmento para prevenirla y subsanarla. Todo ello en empresas supermercadistas (minorista y mayorista) de la actividad mercantil de la Provincia de Buenos Aires, en jurisdicción del Sindicato de Empleados y Obreros de Comercio Zona Oeste, al que los miembros del equipo de investigación pertenecemos, (partidos de La Matanza, Morón, Ituzaingó, Merlo, Moreno y Marcos Paz),

Además específicamente, buscamos conocer las características de participación de empresa, trabajadores, delegados e instituciones sindicales, cuando se producen casos concretos en cuanto a formas preventivas, correctivas y resultados.

### **3.- PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS UTILIZADOS**

#### **a. Diseño de investigación**

Mediante anuncios identificatorios y aclarativos colocados en la cartelera de la sede central de la entidad sindical, se realizó una invitación abierta a delegados sindicales del sector mercantil, a efectos de conformar un equipo de investigación zonal.

Una vez constituido el grupo y analizadas las alternativas posibles del proceso, se fueron armando, a voluntad y afinidad personal, los grupos de trabajo, sub dividiéndose el trabajo en tareas de investigación primero, búsqueda de antecedentes, situaciones y características discriminatorias, identificación teórica y encuestas en los lugares de trabajo luego.

Se visitaron bibliotecas y organismos ligados a la temática como INADI, OIT, CONICET, Comisión Tripártita de Igualdad de Trato y Oportunidades dependiente del Ministerio de Trabajo de La Nación.

Teniendo como guía una encuesta abierta dirigida a los distintos protagonistas, se busca la visión de delegados y trabajadores en cada lugar de labor, responsables del área de RRHH de cada empresa, sindicatos zonales, ONG y funcionarios que trabajen la temática, rescatando datos estadísticos y antecedentes que enriquezcan la visión.

#### **b. Cronograma de actividades y Técnica de recolección**

a.- Contactar al Delegado gremial, informar objetivos e indagar sobre hechos concretos (presentes y pasados) relacionados con discriminación.

b.- Consultar sobre medidas adoptadas en cada caso y/o instrucciones comunicadas públicamente por la empresa..

c.- Consultar a damnificados sobre perjuicios ocasionados y modalidad de superación personal, apoyo laboral empresario y actitud de compañeros de labor.

d.- Preguntar al sector jerárquico sobre hechos concretos, medidas adoptadas y políticas pre-definidas por superioridad, del lugar de labor.

e.- Indagar sobre políticas concretas antidiscriminatorias y de inclusión, como así también metodología aconsejada.

A tal fin se utilizó en forma orientativa la siguiente base de encuesta abierta:

#### Preguntas al delegado

- ¿Hubo casos de Discriminación?
- ¿De qué tipo y forma se dio?
- ¿En qué sector y con qué persona?
- ¿Cómo y por quién se dio la discriminación?
- ¿Cómo actuó el trabajador afectado?
- ¿Qué actitud tomaron los compañeros de labor?
- ¿Cómo actuó en carácter de delegado?
- ¿Qué medidas adoptó la empresa?

#### Preguntas al trabajador afectado

- ¿Cómo y cuándo se sintió discriminado?
- ¿Qué sintió, como actuó y ante quien o donde denunció el hecho?
- ¿Cómo se comportaron los compañeros de labor?
- ¿Qué respuesta concreta tuvo en forma inmediata?
- ¿Se solucionó el tema?

#### Preguntas a la empresa

- ¿Hubo denuncias relacionadas con discriminación?
- ¿Qué medidas adoptaron en casos concretos?
- ¿Pautas y/o pasos concretos impartidos a seguir en cada caso?



## **4.- MARCO TEÓRICO**

### **a. Análisis**

Partimos por definir el concepto ambiguamente referenciado por la mayoría de los actores consultados:

¿Que es discriminar? Es el comportamiento negativo sistemático con respecto a los miembros de un grupo, sector o persona, hacia el cual/los cuales se tiene un trato diferenciado a causa de prejuicios y estereotipos determinados. Con ello, imponer la actitud de negar una igualdad en el trato, y oportunidad de ejercer derechos y libertades que deseen disfrutar, a individuos o grupos. Por lo general es realizada en forma de violencia pasiva, aunque a veces se convierta en agresión física.

Muchas son las teorías que tienden a involucrar a quienes ejercen la discriminación. Entre ellas se destacan las que sostienen que por lo general, quienes despliegan tal actitud, vuelcan su insatisfacción sobre otros sujetos o de aquellos que tienen una visión distorsionada de la esencia del hombre, atribuyéndose a sí mismos características o virtudes que suponen ubicarse un escalón más arriba del grupo que se denigra o menosprecia.

La intolerancia, el rechazo y la ignorancia, son determinantes para el nacimiento de conductas arbitrarias que, cuando suelen ser canalizadas por creencias populares, pueden convertirse en propulsoras hasta de odio y donde los afectados y/o rechazados, son individuos pertenecientes a minorías, por lo general más débiles.

Se ha corporizado el criterio de “negar al otro, para actuar sin culpa” (ojos que no ven . . .), transformándolo en una cosa y viviendo hacia afuera con cierta huida de aceptar que nosotros mismos somos “una cosa” para otros.

Esta imposibilidad de reconocer al otro y a la trama social que el teje, con nombre y apellido, con vínculos personalizados, donde cada uno ocupa un rol irreductible e irremplazable, lleva a la banalidad de desconocer su propia

inconducta social y falta de compromiso de sus actos. Como “la libertad de uno termina donde empieza la del otro”; al no existir éste, se expande la propia libertad.

Quien no es tratado ni considerado como persona, tendrá dificultad de ejercer la capacidad de reconocer a los demás, y vive desconectado de sus afectos y relaciones a excepción del momento en que las necesite. Esa devaluación del otro, se manifiesta con una clara pérdida de valores y prioridades mediante la despersonalización de nosotros mismos y cuna de todo tipo de discriminación.

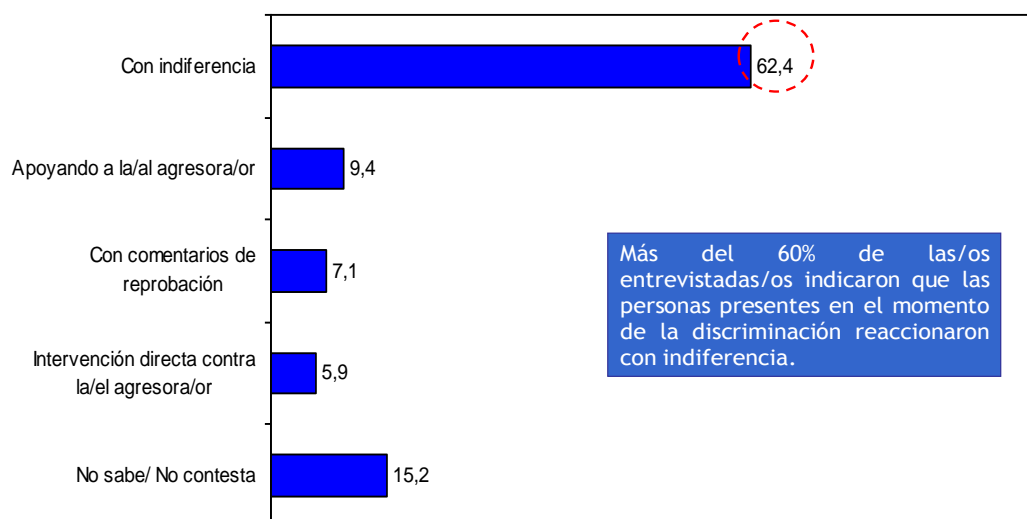
En un reciente estudio realizado por el INADI, el 70% de los argentinos asume conductas discriminatorias hacia las personas más pobres que él. Clásica actitud de segregar a quien no vemos como semejante. No existen mediciones en materia del ámbito laboral exclusivamente .



### ¿Cómo describiría la reacción de las personas que estaban presentes cuando a usted la/o discriminaron?

Base Total de entrevistadas/os que sufrieron discriminación ESPONTÁNEA

%



Una de las polémicas aún no resueltas en la cultura reinante, ligada a la instancia de convivencia y la tensión intelectual provocada en conceptos pre establecidos culturalmente, es

determinar el límite para considerar legítimas algunas conductas que pueden ser tomadas como discriminatorias y relacionadas con el derecho de propiedad y libertad de las propias personas, como la de no establecer relación personal o comercial con quien así se lo considere oportuno. ¿Cómo limitar o condicionar la libertad de asociación? Cuando la libertad individual implica el derecho a asociarse como también a no asociarse, discriminando o seleccionando bajo cualquier motivo, bueno o malo o sin motivo alguno: ¿De otra manera no se compromete el derecho individual de asociación, significando un renunciamiento a su ejercicio, dejando que otros escojan por nosotros los valores o motivos y determinando cuáles razones son aceptables y cuáles no?

Estimando que, en el marco de un ordenamiento social anti discriminación, no se permite a las personas elegir de acuerdo a sus gustos y razones propias, sin intención de causar daño u ofensa al prójimo.

¿Hasta dónde ese ejercicio de coartar, limitar o condicionar la libre elección de las personas, no resulta un avance a formas de disciplinamiento social, imposición cultural o regimentar conductas que, en el libre ejercicio de los derechos individuales de las personas, debería ir construyendo el estandar socio-cultural deseado?

Mas allá de la ineficacia de la política para paliar ciertos padecimientos sociales, se cuestiona si la solución de legislar sobre tal hecho, resulta curativa o por el contrario, agrava el problema al minar la libertad del resto.

Si se pretende crear legalmente incentivos que no estén ni biológicamente programados o chocan con un contexto cultural reacio a tales propuestas sociales, la ley nace estéril y por consiguiente, incapaz de engendrar las conductas deseadas. Una norma jurídica no puede por sí sola guiar al ser humano, y encausar la realidad. Muy difícilmente una ley, desenraizada, podrá crear un mundo ideal a base de palabrerías sin abarcar aspectos y factores psicoafectivos,

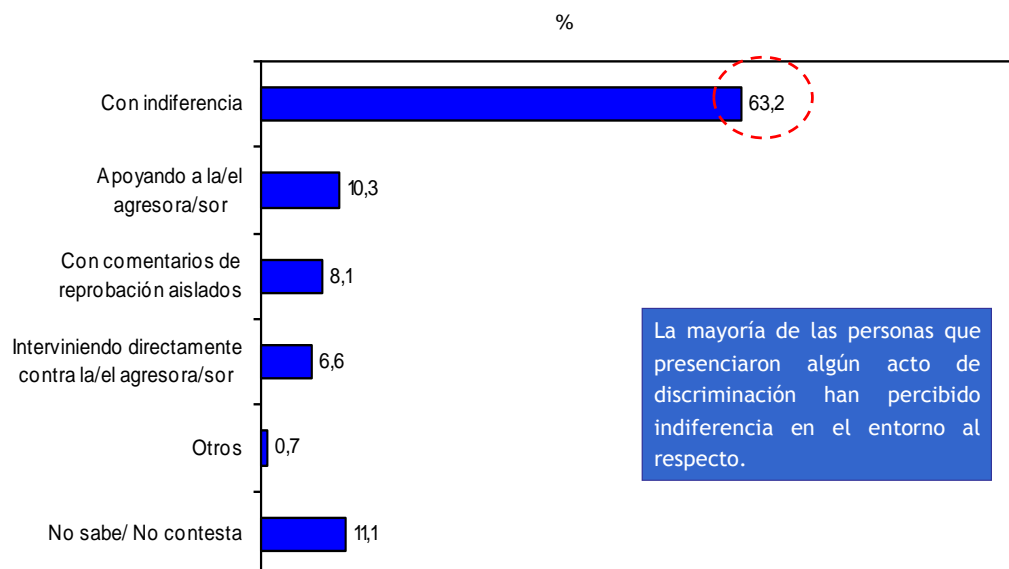
sociobiológicos y hasta histórico-políticos y culturales, en correspondencia estrecha entre dominancia y sumisión.



### ¿Cómo caracterizaría la reacción de las personas presentes?

Base Total de entrevistadas/os que presenciaron discriminación

ESPONTÁNEA



En concreto, quienes sostienen la apología de la discriminación estiman que, siendo ella un síntoma evidente de una sociedad quebrantada, su reordenamiento no provendrá de un par de palabras elevadas a la categoría de leyes, dado que el ser humano tiene una estructura de incentivos que lo hace inclinarse por uno u otro acto.

En forma diferente se plantean las denominadas “discriminación positiva o acción afirmativa”, dado que ellas involucran acciones que pretenden establecer políticas que dan a un determinado grupo social un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, con el objeto de mejorar la calidad de vida de grupos desfavorecidos, para compensarlos. Esa conducta diferenciada, apunta mediante acciones afirmativas a reducir e idealmente eliminar las prácticas discriminatorias, buscando

la igualdad de oportunidades para el equilibrio estructural de toda justicia social.

Los detractores de esta discriminación positiva la consideran racista en sí misma, argumentando que de esta forma, se contribuye a agravar la situación de rechazo contra las personas por dos razones diferentes: Una, generando sentimientos de disconformidad hacia los mismos por ser objeto de estos privilegios y segundo, al establecer pisos mínimos, se constituyen en la práctica como topes máximos, sin atender las calidades, aptitudes o capacidades individuales superiores.

Las formas actuales de discriminación son mucho más sutiles que las tradicionales, y están dirigidas a propender a una homogeneización atacando a los miembros que se niegan a asimilar los estándares dominantes. Por consiguiente, se protege únicamente aquellos rasgos inherentes a la persona (color de piel, género, raza), pero no los elementos accesorios o prescindibles que pueden ser alterados pero que constituyen para éstos, parte de su identidad. Es por ello que los adherentes a la discriminación positiva, abogan a favor de los reclamos fundamentados, no en argumentos de igualdad, que es el derecho/principio/valor que se protege mediante la acción afirmativa, sino que defienden la libertad que deben tener todas las personas para gozar de los mismos derechos, si así lo desean.

Un ejemplo adverso a las medidas regulares implementadas para mitigar la discriminación en América Latina, es la negación generalizada del fenómeno en la región y el argumento según el cual, la mayoría de los latinoamericanos somos mestizos, lo cual condiciona a indígenas y negros, impidiéndoles definirse como tales y originarios de esta región.

En materia laboral, ningún empleador puede despedir, degradar, hostigar o tomar represalias contra personas que radiquen denuncias por discriminación o participen de algún

procedimiento afín. También se protege a los individuos de la coerción, intimidación, amenaza, hostigamiento o interferencia en el ejercicio de sus derechos.

Existe represalia, cuando se toma una acción adversa contra una persona cubierta por haberse comprometido en una actividad protegida. Como ejemplo de estas acciones en el ámbito laboral podemos destacar el despido, negarse a contratar o negar un ascenso; amenazas, evaluaciones o referencias negativas injustificadas o incremento de vigilancia o agresión y querellas infundadas.

A pesar de la existencia de leyes que declaman y aseguran los derechos, al no establecerse los medios y métodos para que la igualdad se cumpla, resultan por lo general estériles o insuficientes. Tal es el caso de los discapacitados psicomotrices como así también de los ancianos, los enfermos y los pobres, quienes excluidos de la sociedad, no encuentran su lugar de reinserción en la misma, a la que pertenecieron, aunque sus derechos estén garantizados en normas legales.

Resultan los administradores del Estado quienes, total o parcialmente evaden o malinterpretan intencionadamente el cumplimiento de la ley que los protege.

Es habitual observar hasta por parte de los empleados de organismos oficiales, malos tratos u oídos sordos a las quejas de los afectados, en especial cuando éstos son pobres, adultos mayores o poseen algún grado evidente de discapacidad. Se constata en la mayor parte de ellos, sean de origen Nacional, Provincial o Municipal, instalaciones sanitarias precarias y desprovistas de material necesario para dar un servicio o prestación correcta a quien lo necesita y falta de capacitación adecuada a dichos agentes públicos.

En el ámbito del trabajo, donde prevalecía la ocupación de hombres y existía la creencia desde el origen de la civilización sobre su superioridad, la realidad cambiante, competitiva y de origen global, hoy los desplaza, pretendiéndose asumir que quienes superan los 45 años, ya

son viejos o se excusan por su poca flexibilidad, faltos de adaptabilidad a los nuevos requerimientos laborales o productivos.

Las mujeres, no obstante, son seleccionadas por los empleadores, dándoles prioridad a las jóvenes, lindas y flacas, marcando también criterios elitistas y discriminadores.

Desde la lucha de nuestra independencia, se ha buscado la integración entre los pueblos americanos, que mezquinos intereses, luchas fratricidas e individualistas y chatas visiones, nos han negado aún durante el siglo XX.



### Tipo de discriminación Espontánea y Múltiple

Tipo de discriminación que sufrió	%	GENERO		EDAD				NSE				INDICE			
		Masc.	Fem	18 - 29 años	30 - 44 años	45 - 59 años	60 años y más	ABC 1	C 2	C 3	D 1	Ninguno/ Primario Inc.	Primario Completo / Secundario Incompleto	Secundario Completo / Universitario o Terciario Inc.	Terciario o Universitario completo
Por el nivel socioeconómico	17,6	26,5	11,8	14,8	10	24	23,1		8,3	15,2	30		30,8	15,6	8,7
Obesidad/sobrepeso	17,6	5,9	25,5	14,8	20	24	7,7	20	16,7	18,2	16,7		11,5	31,3	8,7
Color de piel	11,8	20,6	5,9	14,8	15	12			8,3	12,1	16,7	25	15,4	6,3	13
Aspecto físico	8,2	14,7	3,9	18,5	5	4		10		15,2	3,3		7,7	3,1	4,3
Por ser mujer	8,2		13,7	14,8	10	4		20	8,3	6,1	6,7		3,8	6,3	17,4
Por la vestimenta	7,1	5,9	7,8	18,5			7,7		8,3	9,1	6,7	25	3,8	12,5	
Por nacionalidad	4,7		7,8		5	8	7,7		8,3	3	6,7	25	3,8		4,3
Discapacidad	4,7	5,9	3,9	3,7		8	7,7	10	16,7		3,3		7,7		8,7
Por la edad	4,7	8,8	2	3,7	5		15,4	10	8,3	6,1			3,8	3,1	8,7
Lugar de origen	3,5	2,9	3,9		5	8		10	8,3	3			3,8		8,7
Religión	2,4	5,9			5		7,7			3	3,3	25			4,3
Forma de pensar	2,4	5,9		3,7	5				8,3		3,3			3,1	4,3
Por tipo de trabajo	2,4	5,9			10					6,1			3,8	3,1	
Por ser madre/padre	2,4		3,9			4	7,7			6,1				6,3	
Orientación sexual	1,2		2		5			10						3,1	
Otros	8,3		13,8	11,1		8	15,4	10	1,2	6	13,3	25	4,2	6,2	12,9
No Sabe/No contesta	1,2		2		5			10							

Con el inicio del nuevo milenio, se ha incrementado la movilidad de las personas por el continente, en busca de mejores condiciones de vida, confirmando el pensamiento de nuestros antepasados cuando expresaban que "... con el

crecimiento económico, se acentuará el proceso inmigratorio en todas direcciones . . .”

Este cimientto fundamental de nuestros países, marca un innegable compromiso simultaneo compartido, para evitar quedar condenado a un mediocre destino insular, que solo brindará a las aspiraciones de sus pueblos, la opción de ser simples proveedores de materias primas y servicios de los llamados países centrales.

Los fundamentos que reconocen la existencia de razas humanas que presentan diferencias biológicas que justifican relaciones de dominio entre ellas, basamento del racismo, da pie a la existencia de xenofobia (odio a los extranjeros) y segregación social.

Al igual que en las estadísticas generales, en el sector laboral las personas de color, los aborígenes o nativos, los extranjeros de diferente etnia, se convierten en blanco de ataques o actitudes negativas. Al igual que para quienes poseen capacidades diferentes, se hace necesario convencer a la sociedad de que ellos no pertenecen a una clase aparte ni deben ser compadecidos, ignorados, denigrados e incluso ocultados, como históricamente ha sucedido.

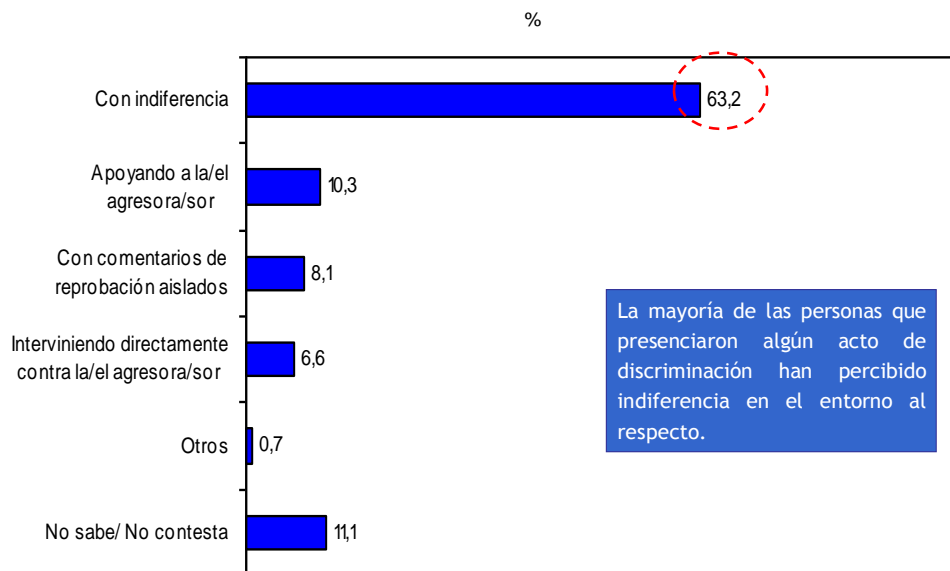
Confirmando las expresiones atribuidas a Jorge Luis Borges sobre que “. . .los argentinos descendemos de los barcos. . .”, hoy, los bolivianos, paraguayos y peruanos, tienen los mismos problemas para integrarse a nuestra sociedad como los chaqueños, correntinos o los oriundos de pueblos originarios. Los nietos y bisnietos de aquellos inmigrantes que descendieron de los barcos, discriminan en muchos casos a los latinoamericanos recién llegados y se olvidan de que todos integramos esta sociedad y tenemos roles diferentes pero complementarios, donde el género humano es uno solo e indivisible y debe asumir su compromiso.



## ¿Cómo caracterizaría la reacción de las personas presentes?

Base Total de entrevistadas/os que presenciaron discriminación

ESPONTÁNEA



En forma intencionada, se pretende manipular el pasado y la realidad actual, argumentando pertenecer a una cultura que se considera superior, aunque no sea ni la propia ni la de nuestro entorno. Y esa distancia se observa cada día más entre las personas, que rechazan aquello que entienden como divergente de unos respecto de los otros. Rechazo al que es distinto ya sea por tener otro origen, otro color de piel, otra contextura física, pertenecer a una determinada religión, padecer una discapacidad, inclinación sexual o sufrir alguna enfermedad.

Esas actitudes fundamentan la teoría que sostiene que tienen sus raíces en razones psicológicas, fundadas en el miedo ante la diversidad y la incompreensión de lo desconocido, engendrando sentimientos de odio y violencia.

La homofobia, enfermedad psico-social que se define por tener odio a los homosexuales, pertenece al mismo grupo, la que junto al machismo recibe el nombre genérico de “fachismo”, fundamentándose en el odio al otro, peligrosamente entendido como “una entidad ajena y marginal, con valores particulares y extraños, amenazadores

para la sociedad". Variante de discriminación contagiosa que, pasiva o activamente ha creado en el pasado reciente, un marco de referencia agresivo contra todas aquellas personas identificadas como peligrosas, viciosas, ridículas o enfermas, (Ej. gays, lesbianas, etc), marcándolas con un estigma específico que es el cimiento para acciones de violencia política (desigualdad legal), social (exclusión y escarnio públicos) o física (ataques y asesinatos).

Cuando nos referimos a discriminación por género, machismo o sexismo, merece en forma previa la definición de los conceptos género diferenciado de sexo. Género corresponde a la creación social psosiológica, mientras sexo corresponde a lo biológico.

El machismo o feminismo, corresponden a la categoría de discriminación sexual, la cual nace en forma silenciosa, asignándose derechos, responsabilidades, obligaciones y reconocimientos diferentes a su género, como errónea construcción social y no una situación innata de los humanos.

Si bien esas tendencias van cambiando y la mujer va adquiriendo un rol similar al ejercido por los hombres, es difícil su combate por ser de raigambre cultural.

Se toma equivocadamente esa discriminación como costumbre y no como un acto lesivo de los derechos ajenos, producto de ser "aprendida" desde la infancia, viendo a sus propias madres aceptar dicha situación como natural y hasta muchas veces con reconocimiento explícito de superioridad y consecuente manifestación de privilegio y ser atendido en consecuencia.

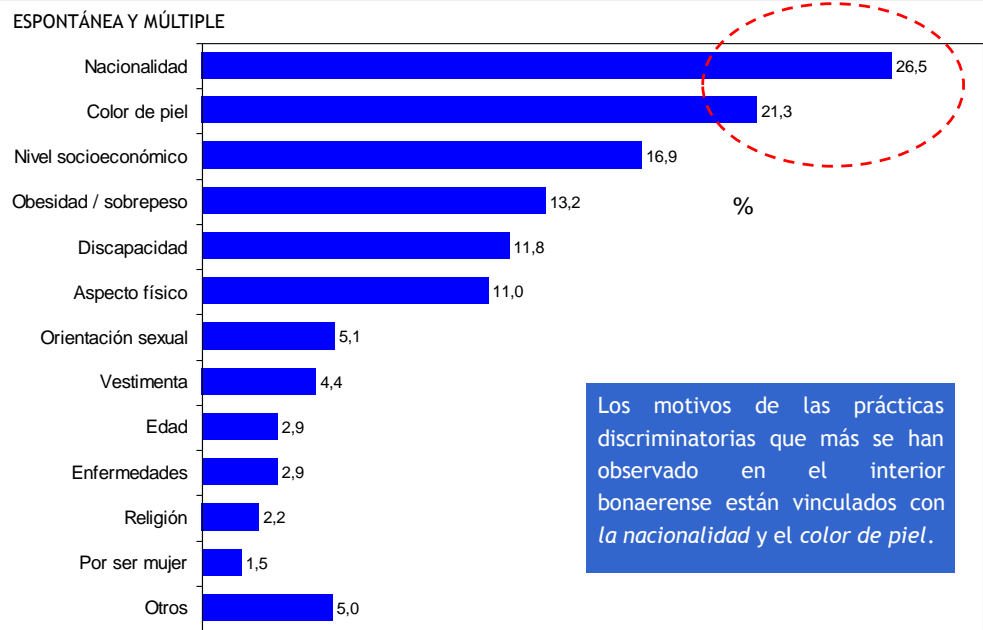
En conclusión, y tal vez en forma inadvertida pero obstruyendo la solución del conflicto humano, quienes ocupan determinada posición dentro de un ámbito, seguramente comparten disposición a actuar, pensar, valorar, percibir y sentir de una determinada manera, identificándose con el grupo discriminador. Ese hacer cosas con palabras que al legitimarse alcanza su máxima eficiencia, sirve para

constituir un poder simbólico, cuyo ejercicio mediante relaciones sesgadas de autoritarismo, va tramando, instituyendo y estableciendo comportamientos que sepultan valores, motivación, confianza y compromiso. Inconciente en un principio, va neutralizando acciones que limiten su acción, por lo general inmersas en un orden inequitativo, reproductor de desigualdades, pero que aseguran su perdurabilidad.

**b. Acotamiento del tema**



**¿Qué tipo de discriminación presenció?**  
Base Las/os que presenciaron discriminación



Como consecuencia de no contar con el tiempo suficiente para realizar mediciones cuantitativas y comparativas, no estar familiarizados con los recursos adecuados (estadísticas, informes, estudios internos, antecedentes), y las pocas denuncias tanto en el Sindicato, INADI como en el Ministerio de Trabajo, tanto provincial como nacional, limitamos la investigación exclusivamente al ámbito del trabajo, de la rama supermercadista minorista y mayorista,

del sector comercio de la zona oeste del gran Buenos Aires, jurisdicción del SEOCA Zona Oeste.

Lo resumido corresponde a resúmenes de expresiones del personal jerárquico, delegados y trabajadores afectados consultados, sumado a similar información suministrada por sindicato, ART y organismos oficiales, surgida de entrevistas formales personales y comentarios informales de grupos, relacionadas directa o indirectamente con los cuatro grandes grupos teóricos de discriminación.

- I. Directa o Específica. La motivada por discapacidad, enfermos VIH (Sida), mujeres con hijos menores, enfermedades psicosomáticas u otros tipos, estilo de vida, etc.
- II. Múltiple o indirecta. La sufren personas por el hecho de tener ciertos factores comunes (color de piel, mujer, inmigrante, sin oficio, mayor de 40 años etc).
- III. Generacional. Competencia que existe entre jóvenes y adultos por un puesto determinado de trabajo o reconocimiento de saberes, basado en años de vida.
- IV. Personales. Ya sea por discriminación inherente a la orientación sexual o mediante acoso, lo cual constituye un comportamiento desagradable para la persona que lo sufre y condiciona a la víctima con la estabilidad, aumento salarial etc. O generación de un ambiente hostil, actitudes intimidatorias o de humillación hacia las personas.

Al solo efecto orientativo y graficante, hemos dirigido la búsqueda a situaciones discriminatorias ligadas con aspectos relacionados con alguno de los siguientes títulos:

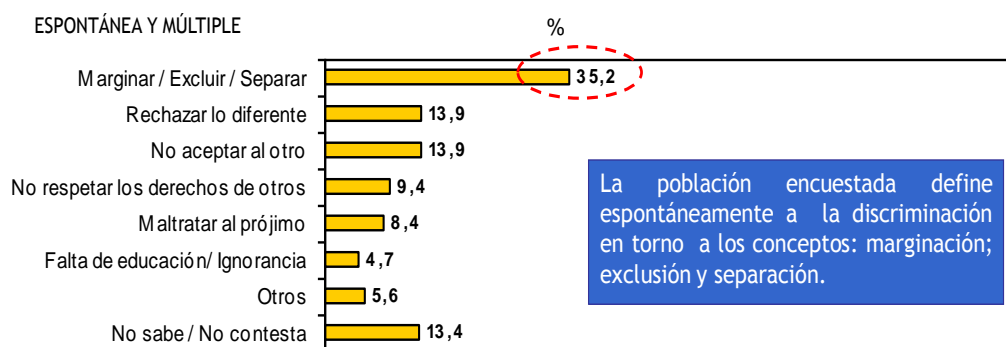
- |                             |                       |
|-----------------------------|-----------------------|
| ✓ Abuso                     | ✓ Burnout o quemado   |
| ✓ Acoso Institucional       | ✓ Capacidades físicas |
| ✓ Activismo sindical        | diferentes            |
| ✓ Activismo Social          | ✓ Educación o nivel   |
| ✓ Aspecto físico u obesidad | educativo             |

- ✓ Embarazo
- ✓ Especismo (Dif. estética)
- ✓ Etaria o Generacional
- ✓ Etnica
- ✓ Estrato social o zona de residencia
- ✓ Género (machismo)
- ✓ Homofobia o diversidad sexual.
- ✓ Laboral
- ✓ Mobing
- ✓ Nacionalidad o migrantes
- ✓ Opinión Política o ideológica
- ✓ Práctica Religiosa
- ✓ Pueblos originarios
- ✓ Racismo y xenofobia
- ✓ Salud y Enfermos mentales
- ✓ Situación Económica



## ¿Qué entiende Ud. por discriminación?

Base Total de entrevistadas/os



Para ud. ¿Qué es la discriminación?	%	GÉNERO		EDAD				NSE				INDICE			
		Masc.	Fem.	18 - 29 años	30 - 44 años	45 - 59 años	60 años y más	ABC1	C2	C3	D1	Ninguno/ Primario Inc.	Primario Completo / Secundario Incompleto	Secundario Completo / Universitario o Terciario Inc.	Terciario o Universitario completo
Marginar / Excluir / Separar	35,2	35,8	34,8	30,6	34,7	33,3	40,5	34,9	44,3	38,4	25,4	23,5	27,4	37,4	42,6
Rechazar lo diferente	13,9	13,5	14,3	12,9	13,9	14,6	14	9,3	18,2	15,1	11,1	5,9	10,5	20,4	10,4
No aceptar al otro	13,9	15	12,9	18,8	16,8	14,6	7,4	18,6	17	13,7	10,3	11,8	9,7	15	17,4
No respetar los derechos de otros	9,4	7,3	11,4	12,9	9,9	11,5	5	7	6,8	6,8	15,1	17,6	12,1	7,5	7,8
Maltratar al prójimo	8,4	9,8	7,1	7,1	4	13,5	9,1	4,7	5,7	8,9	11,1	17,6	8,1	9,5	6,1
Falta de educación/ Ignorancia	4,7	5,7	3,8	7,1	5	2,1	5	9,3	5,7	4,8	2,4	0	4	3,4	7,8
Otros	5,6	7,3	4,3	4,8	6	4,2	7,4	6,9	1,1	6,9	7,2	17,7	7,2	5,6	2,7
No sabe/ No contesta	13,4	9,8	16,7	11,8	13,9	10,4	16,5	9,3	8	11	21,4	5,9	23,4	9,5	8,7

Con el fin de unificar criterios, el grupo de investigación ha asumido las siguientes definiciones previas, relacionadas específicamente con el ambiente laboral:

**Discriminación laboral:** La definición genérica del término, podría simplificarse en actitudes y/o acciones que arbitrariamente impiden, obstruyen, restringen o de algún modo menoscaban el pleno ejercicio, sobre bases

igualitarias, de los derechos y garantías fundamentales reconocidas.

Según OIT, “Se considera discriminación laboral cuando se dispensa a las personas un trato diferente y menos favorable debido a criterios de raza, sexo, color de piel, ideas políticas, origen social, sin tener relación alguna con los méritos o calificaciones para el puesto de trabajo del cual se trata”.

**Selección de personal:** Es habitual durante el proceso de selección, que no se emplee a una persona, no por no reunir los requisitos pre definidos para el puesto ofrecido, sino por ser extranjero, tener antecedentes de gremialista, ser homosexual o vivir en zona precaria o humilde.

La contratación de personal para puestos permanentes mediante “agencias de eventuales”, más allá de constituir en algunos casos una modalidad para disfrazar un fraude laboral, es utilizada en otros casos para efectuar selección de personal, encubriendo discriminaciones precisas establecidas por la empresa receptora.

**Remuneración desigual:** Se retribuye en forma diferente a empleados que prestan servicio en forma igual o similar. Estas diferenciaciones no se fundan en causales objetivas o productivas predeterminadas, negándose un trato igualitario ante una razonable circunstancias igual.

**Negativa a dar horas suplementarias:** A pesar de concederlas a otros trabajadores de la misma categoría y área, a determinados trabajadores y sin causa justificada y en antojadiza actitud, se les niega dicha posibilidad en igualdad de condiciones.

**Enfermedades terminales:** La justicia ha determinado en definidas oportunidades, que la negativa al trabajo asumida contra un empleado que padece una enfermedad terminal, constituye una actitud discriminatoria en cuanto el derecho a la atención de la salud. En definitiva es un derecho a la vida, consecuentemente un derecho al trabajo y a la igualdad.

**Actividad sindical:** Cuando al momento de la contratación o en el transcurso de ella, se limita el derecho a pertenecer a un sindicato, ejercer determinada actividad sindical o participar de acciones por la entidad promovidas.

Más allá de las garantías que poseen los representantes sindicales legalmente elegidos, dicha protección se extiende a los denominados activistas o militantes que en forma pública y fehaciente participan de la actividad sindical.

**Por género:** Si bien han existido casos puntuales que ratifican la necesidad de superar consecuencias que atañen por igual a varones como mujeres, la mayor parte de las situaciones están referidas a casos donde la víctima resulta ser la mujer. A ella se garantiza igualdad de derechos que los hombres, sin perjuicio de las limitaciones físicas para un trabajo muscular que no puedan realizar a nivel promedio, buscando la protección física y la integridad de la persona. La asignación de los llamados roles y los prejuicios existentes en nuestra sociedad, dan vigencia al “machismo” como forma no asumida de discriminación, naturalizando las razones.

**Generacional o etaria:** Cuando no se lo contrata o ya incorporado no se tienen consideraciones similares para quien posea la misma capacidad, el talento y ejerce un trabajo igual. Habitualmente puede darse en ambos entremos: contra los jóvenes, aduciendo falta de preparación y experiencia o contra los envejecientes, por falta de perspectivas a largo plazo, ya sea en capacitación, ascensos, etc.

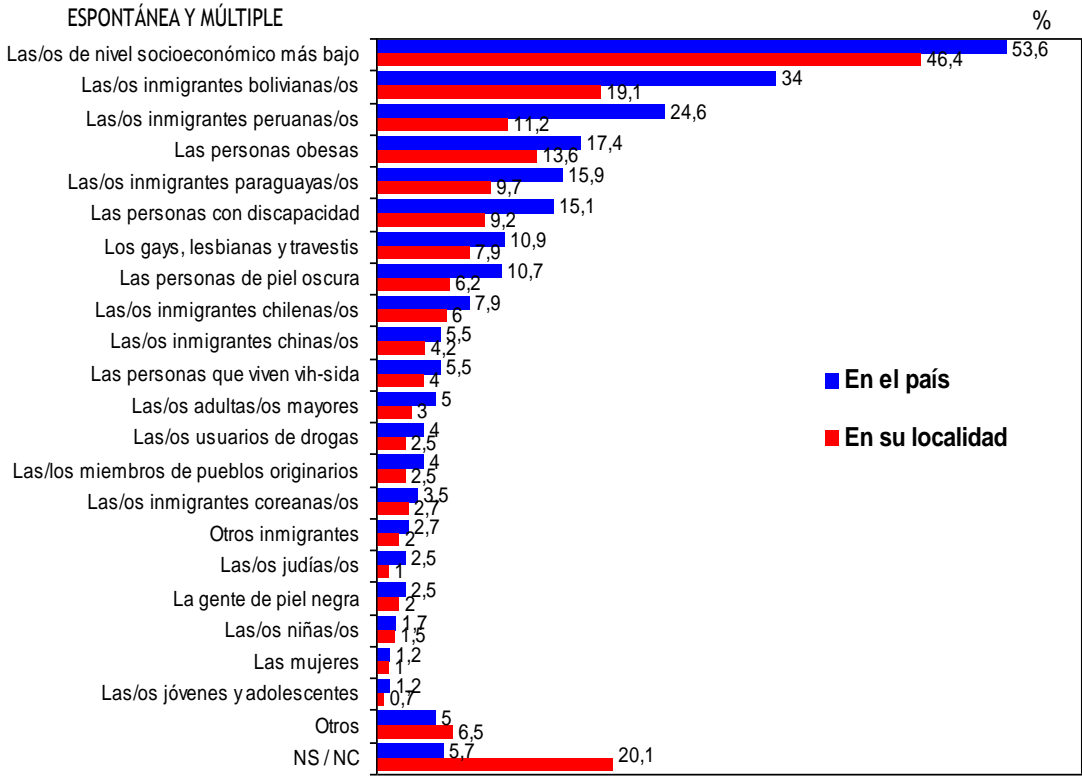
Sin perjuicio que en los Convenios Internacionales no se especifica la discriminación por edad como punible, en nuestra legislación existen casos concretos de discriminación a los jóvenes: Para Senador, Diputado, Secretario o Subsecretario de Estado y Gobernador Provincial, se exige veinticinco años de edad. Para ser Presidente se requiere treinta años cumplidos. Para ser Juez de la Corte Suprema de Justicia, treinta y cinco años de edad.

Desde lo formal, se considera envejeciente a toda persona mayor de sesenta y cinco años, edad que también se asume como mínima para el inicio del período jubilatorio, ello está dado por los cambios progresivos desde el punto de vista psicológico, biológico, social y material. No obstante, las solicitudes de trabajo se encuentran orientadas a personas de menos de 45 años de edad, colocando a los mayores en un segundo plano al momento de solicitar sus servicios.



**¿Y cuáles cree que son los grupos más afectados por la discriminación en el país y en su localidad?**

Base Total de entrevistadas/os



**Por nacionalidad, raza, color u origen:** La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación Racial la define como: "... toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o



ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas económica, social, cultural o en cualquier esfera de la vida pública. Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce del derecho al trabajo, a la libre elección de labor, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual, a una remuneración equitativa y satisfactoria.”

La investigación "Multiculturalismo, migraciones y desigualdad en America Latina", realizada por el Centro de Estudios Avanzados de la UNC, apuntó casos de inmigrantes de países limítrofes en el rubro construcción, los que serían más afectados por actitudes discriminatorias, provenientes de sus propios compañeros, generada por su férrea actitud hacia el trabajo que, muchas veces, derivan en la negación de su origen afirmando que provienen del norte de nuestro país, como estrategia para sobrellevarlas.

**Abuso:** Las asimetrías en el ámbito del trabajo, se profundizan mediante relaciones de dominación y subordinación que preparan el terreno para prácticas poco éticas, sesgadas de violencia mediante presiones y manipulación del más fuerte, frente a las necesidades de subsistencia que aumenta la capacidad de tolerancia y complicidad de los más débiles.

Complicidad y deslegitimización son dos fuentes principales de diversos tipos de abusos y aceptación natural de dañinas presiones diarias, descalificación personal y maltrato porque si. Conductas agresivas, gritos, gestos, imposición del temor y falta de respeto son conductas individualizadas reprochables.

**Violencia física:** Motivados por patalogías personales, lamentablemente existen conductas orientadas a ocasionar un daño o sufrimiento físico al trabajador dependiente. Actitudes violentas como pellizcos, patadas, bofetadas o

golpes, suelen ser habituales también entre compañeros de labor, con el silencio o la complicidad del sector empresario. Empujones, rotura intencionada de mercadería y juegos de mano, suelen ser otra forma de expresión violenta.

**Moobing**: También denominado acoso grupal, como coalición de miembros débiles de una especie y un individuo más fuerte ejercida en contra de un tercero con el fin de obtener o provocar el abandono del trabajo. Generalmente es originado por envidia o recelo sobre capacidades personales, materiales y/o intelectuales de la víctima. Sujeto que es sometido a persecución, agravio o presión psicológica, aislamiento social por uno o varios miembros del grupo al que pertenece, con la complicidad del resto.

Se destacan dos particularidades bien definidas. 1.- Una persona investida de autoridad o carisma personal que moviliza las dinámicas grupales de acoso. Su rasgo narcisista y paranoide, le permiten autoconvencerse de la razón y justicia de su actividad destructiva. 2.- Colaboración y permisividad del resto del personal de la organización que facilita la repetición de conductas dañinas por parte de otros miembros del grupo de trabajo. Dicha persecución psicológica se desarrolla mediante el silencio y pasividad de los observadores, que aunque conscientes del abuso e injusticia, se abstienen de intervenir, sea por complicidad implícita o temor a convertirse ellos mismos en objeto de represalia.

**Bourmout**: Conocido como “estar quemado” o desgaste profesional, se produce cuando se desequilibran las expectativas entre el ámbito profesional y la realidad del trabajo rutinario diario. La falta de integración en proyectos del sector, la incertidumbre organizativa o la insuficiencia de medios para llevar adelante la aplicación de sus conocimientos académicos, a favor del bien general, concluyen en la decepción.

Síntoma muy típico en profesionales de la salud o ingeniería de seguridad, áreas de cumplimiento legal obligatorio, poniendo en riesgo la calidad del servicio requerido por los trabajadores esperanzada en sus conocimientos e idoneidad profesional.

**Acoso institucional:** Sin ejercerse persecución ni hostigamiento directo, es excluido e ignorado por sus iguales de interacciones y contactos laborales. Dichas maniobras psicológicas de desatención social, pueden darse de distintas formas: a.- Falsas acusaciones mal intencionadas o insinuaciones sin permitir defensa. b.- Aislamiento de compañeros, privar cierta información, bloquear u obstruir líneas de comunicación. c.- Ignorar o invalidar tareas realizadas, distorsionar o tergiversar actividades, atribuir motivaciones ilegítimas o vergonzantes. d.- Desacreditar el rendimiento, dificultar el ejercicio de funciones, ocultar logros y éxitos, difundir o exagerar errores aparentes. e.- Ignorar el perjuicio físico y psíquico de la constante presión estresante producido, que favorece alteraciones depresivas y psicósomáticas que pueden llegar hasta el suicidio.

**Educación:** Las diferencias personales según el nivel formativo y educativo, es también considerado para menospreciar y descalificar al prójimo. Mediante la toma de conciencia, se busca desterrar la pérdida del respeto a la diversidad en la formación educativa. A través de conceptos como pluralidad, educación y respeto mutuo, se debieran convertir los espacios educativos en oportunidades para el diálogo, igualar posibilidades de acceso a medidas equitativas para la formación, educando no solo para transmitir conocimientos, sino además, procurando la inteligencia emocional.

**Racismo y xenofobia:** Aunque entre las formas contemporáneas y múltiples de discriminación el antisemitismo es la más expuesta en nuestra sociedad, se encuentran también la islamofobia, arabofobia y sectarismos religiosos.

**Discapacidad:** La ignorancia, el abandono, la superstición y el miedo, han sido factores que contribuyeron a aislar a personas discapacitadas, y contribuido al retraso de su desarrollo, a pesar de que el 10% de la población posee algún tipo de discapacidad (trastornos de movilidad, del habla, visuales, auditivas, etc.).

Lamentablemente, las propias familias les han impedido, generalmente, una adecuada formación y educación, lo cual hace más difícil su inserción en el mundo del trabajo.

Las limitaciones edilicias sin rampas en centros comerciales, oficinas del gobierno, hospitales y hasta en centros religiosos, contribuyen al aislamiento y falta de participación social. Tampoco existen en dichos establecimientos documentos en braille ni gente que conozca el lenguaje de señas para atención de personas con discapacidad sonora.

## **5.- DESARROLLO DEL ESTUDIO**

### **a. Empresas consultadas y zona geográfica**

Dada la amplitud y diversidad del sector mercantil, nos hemos limitado a visitar establecimientos de actividad supermercadista, (mayorista – minorista), de la zona oeste del conurbano bonaerense ubicados en los partidos de La Matanza, Morón, Ituzaingó, Merlo, Moreno y Marcos Paz, que poseen delegados sindicales.

Auchán, Tapiales; Blastein, Ituzaingo; Jumbo, Morón; Carrefour, San Justo – Moreno; Coto, Tapiales – R. Mejía; Del Banco, G. Catán; Descartables Caromar, Laferrere; Dia%, Morón – Merlo; Diarco, M. Central; Disco, Morón, Merlo, Moreno; Dist. Don Juan, Laferrere; EASY, Morón – Moreno; Garbarino, Merlo; La Maravilla, G. Catán; Makro, San Justo – Haedo, Maxiconsumo, Laferrere; Sodimac, San Justo; Vital, Laferrere - San Justo - Moreno; Wal Mart, Morón- Tapiales.

## **b. Principales Datos obtenidos** (*Casos, protagonistas*)

De las entrevistas personales realizadas, han surgido emergentes que, al solo efecto demostrativo exponemos, por haber sido individualizadas como situaciones ligadas a la sensación de discriminación por los afectados.

**(Auchan – Wal Mart)** Ante la sola sospecha de posible afectación de Gripe “A”, se excluyó a un trabajador otorgando licencia en forma personalizada, no teniéndose igualdad de criterios con personas embarazadas o con mayor riesgo de contagio.

**(Caromar)** Se niega reconocimiento a delegado gremial elegido por el personal. Se obstruyen actividades sindicales y en proceso eleccionario interno, existe injerencia patronal en elección de candidatos a delegados.

**(Coto)** No permite el ingreso a su establecimiento a ex trabajadores ocupados por ella, como repositores externos contratados por otras firmas, cualquiera sea el motivo de la desvinculación. Se limita y obstruye así el derecho a ejercer libremente el trabajo, cuando dichos trabajadores se postulan en otras empresas vinculadas a ella.

Al mantener relaciones formales con la jerarquía sindical, se desmerece el reclamo de los delegados de base no canalizados por dicha vía generando despidos de activistas ligados a los representantes de base. Se impide el ejercicio sindical del personal jerárquico, procediéndose al despido ante cualquier sospecha de actividades de jefes o encargados ligadas a la defensa colectiva de sus derechos.

**(Diarco)** Sin perjuicio de no obstruir la afiliación sindical, se incide en los trabajadores, bajo amenaza de suprimir premios no registrados, para no elección de delegados sindicales.

**(Dist. Don Juan)** Se impide al delegado dialogar con trabajadores en cada sector de trabajo. Se obstaculiza la actividad y se agrede físicamente a partir de su elección

democrática. Hasta la fecha y agotados reclamos formales, se impide la actividad sindical interna.

**(Del Banco)** Negativa a aceptar delegados gremiales. Intento de soborno a delegada electa.

Despido por orientación sexual.

A pesar de profesar fe religiosa que promulga diálogo, se niega toda comunicación con representante sindical interno.

**(Garbarino)** Con alta médica, luego de tratamiento psiquiátrico de activista sindical, no se permite el reintegro a su puesto de trabajo, pretendiendo provocar despido indirecto para evitar restitución.

Se induce al personal de ventas a no afiliarse al sindicato, alentando actitudes antisolidarias por aporte de cuota en proporción a los haberes percibidos.

**(La Maravilla)** Tomando conocimiento de la postulación para elección de delegado gremial, impide la entrada y anuncia virtual despido del trabajador candidateado.

**(Makro Haedo)** A la persona con más de 15 años de antigüedad no se la tiene en cuenta para las promociones internas.

Acoso sexual reiterado por parte de jerárquico, desvalorizando y minimizando a la víctima.

Denuncias reiteradas remitidas a e-mail específico, no fueron tenidas en cuenta.

**(Maxiconsumo)** Negativa a mejorar instalaciones laborales precarias existentes, ex profeso, justificado por bajo nivel de los potenciales usuarios.

Despido de trabajadores familiares y/o activistas ligados a los delegados sindicales.

Ofrecimiento a negociar renuncia a delegado gremial.

**(Sodimac)** Luego de acosar por medio de encargado, quien pretendía su renuncia, el trabajador es despedido hallándose a la fecha en tratamiento médico.

Persecución Gremial. Al trabajador, una vez elegido delegado sindical, se le niega el traslado de sector y posibilidad de ascenso. Situación aun vigente.

**(Vital)** Ante denuncia del cuerpo de delegados por acoso sexual por parte de personal jerárquico, se decidió su traslado de sucursal, sin promover tratamiento médico ni psiquiátrico al acosador.

No se permiten relaciones formales ni matrimonio entre empleados en la misma sucursal.

Prestación de beneficio de comedor solo para personal jerárquico, en el mismo lugar físico, contando con personal afectado a dicha tarea con exclusividad.

Al no haber salón comedor amplio, ni sala de esparcimiento, se prohíbe al personal, el descanso en la playa de estacionamiento, por afear la imagen del lugar.

Niega responsabilidad por robo de vehículo a trabajador de la playa de estacionamiento, sí reconocido a clientes, pues solo tienen permitido acceder a sus puestos en bicicleta.

## **6.- CONCLUSIONES**

### **a. Análisis de datos**

No se ha realizado una tarea cuantitativa que pudiera ser exhibida gráficamente, tomándose como base la información puntual facilitada por las encuestas que el INADI hace pública en su sitio web.

Las preguntas abiertas, permitieron expresarse a los consultados con libertad y con cierta carga subjetiva según el sector al que pertenecen.

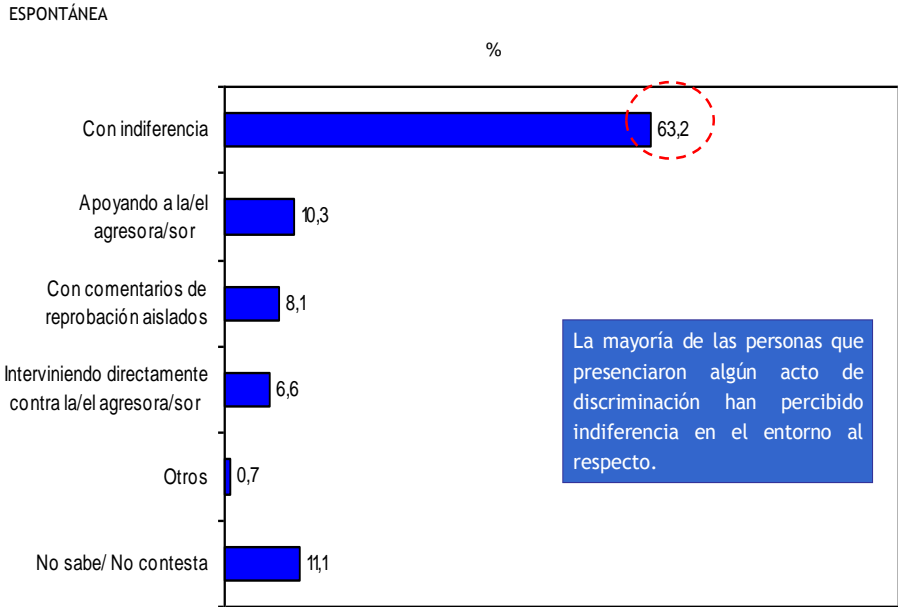
Todos los niveles primarios empresariales consultados desconocen y/o niegan la existencia de casos en los locales comerciales. Excusándose en su organicidad interna, aducen tener directivas de derivar al área de Recursos Humanos o al

Departamento Jurídico de su casa matriz, todo cuestionamiento relacionado con la temática. Se observa una tendencia a verticalizar los vínculos jerárquicos, limitando, ignorando y/o condicionando la aplicación de criterios puntuales en cada lugar.



**¿Cómo caracterizaría la reacción de las personas ?**

Base Total de entrevistadas/os que presenciaron discriminación



Las cadenas comerciales, a pesar de poseer solo algunas de ellas Código de Ética interno, número de teléfono con llamada gratuita para denuncias anónimas (0800), e-mail con limitado seguimiento de las mismas, ninguna acredita poseer orientación concreta o capacitación continua para con su personal jerárquico y de planta, como así tampoco procedimientos o campañas de inclusión, tendientes a evitar cualquier tipo de discriminación interna.

Requerido el diálogo con las máximas jerarquías de Recursos Humanos y/o Asuntos Institucionales de los principales supermercados, a las que se les anticipó el cuestionario guía y observaciones previas negativas, ya sea a través de los gerentes de sucursales, los delegados, via e-



mail o en forma directa, no hemos recibido al cierre del presente informe, ninguna respuesta de convocatoria, a excepción de Carrefour que, mediante comunicación telefónica prometió posterior encuentro, no concretado.

Son muy diversos los criterios observados. Mientras en la mayoría no existe carrera interna y el personal jerárquico de las sucursales es masculino, en otras cadenas, aunque no se determinan previamente perfiles ocupacionales, se tiene preferencia para con el personal propio al cubrir vacantes.

En aquellas que proclaman que no existen prejuicios específicos, preferentemente al personal femenino se lo ubica jerárquicamente en sectores administrativos, no en ventas, áreas comerciales y/u operativas.

Aduciendo necesidad de realizar esfuerzos físicos, no se ocupa mujeres para sectores donde deban manipularse bultos, aunque para determinadas secciones éstos sean de bajo peso o pequeños volúmenes.

Si bien en algunas existen trabajadores mayores de 50 años, con relativa antigüedad, todos, mediante consultoras externas, solo ocupan personal más joven, a excepción de una dedicada a la construcción, quien ocupa trabajadores mayores con oficios específicos.

Ninguna ocupa trabajadores con discapacidades motrices, donde si bien existen para el público, no poseen infraestructura edilicia y sanitaria para cobijar personas con disminución física o motriz en vestuarios, comedor y lugares de trabajo como oficinas, etc, los que por lo general se hallan instalados en plantas superiores con acceso únicamente mediante escaleras.

Los repositorios externos que realizan tareas en forma periódica en los diversos locales, numéricamente igual o superior al plantel ocupado bajo relación de dependencia directa, no gozan de los mismos beneficios y aduciendo razones de seguridad, no pueden utilizar la totalidad de las instalaciones asignadas al personal (comedor, vestuarios,

botiquín). No se les permite higienizarse y en algunas cadenas solo se les autoriza utilizar los sanitarios del público.

La relación con los representantes sindicales es en su totalidad formal, no existiendo comisiones de resolución de conflictos ni comité de seguridad e higiene internos. Se da la dicotomía que mientras algunas prefieren los vínculos con los delegados de base, otras empresas prefieren tenerla con las jerarquías sindicales.

Estos delegados sindicales, son marginados de ascensos y realización de horas suplementarias, muchos de los cuales son eximidos de cumplir horarios y tareas fijas y consecuentemente no son controlados en cuanto a asistencia y puntualidad como al resto de los trabajadores.

La mayor parte de las cadenas empresarias consultadas no ocupa extranjeros en estos momentos. Indagados algunos trabajadores protagonistas, manifestaron que oportunamente, cuando fueron ocupados extranjeros limítrofes, no se exhibieron actitudes de exclusión con los mismos no obstante la identificación o referencia por su nacionalidad; el trato se daba en forma amistosa, no agresiva.

Un trabajador, partícipe puntual consultado por posibles acciones relacionadas con su raza afro-americana, manifestó no haber sentido diferencia por parte de la empresa y/o compañeros de labor, aunque sí por los clientes. Referencian testigos que se ha dado el caso de que se han querido fotografiar junto a él o que escolares han visitado el local en busca de ver personalmente a dicho trabajador de color. En cuanto al personal jerárquico, quien manifestó no poseer actitud excluyente y haber recibido capacitación por parte de la empresa en contrario, al incorporarse al plantel, lo consultó para conocer su actitud y origen social a efectos de evitar posibles alteraciones del clima interno reinante, conducta y procedimiento que no sigue para con otros trabajadores de raza blanca incorporados.

Bajo el lema “El cliente siempre tiene la razón”, ante habituales agresiones verbales u ofensas por parte del público usuario, no se asumen pautas de respeto y protección para con el trabajador afectado.

## **b. Emergentes**

No siendo la temática “discriminación” un tema prioritario en los intereses y/o voluntades de los actores involucrados en los lugares de trabajo, las expresiones cosechadas son sensaciones personales y desprejuiciosas de las personas. No simbolizan el criterio formal de las organizaciones patronales y sindicales que representan, atento a observarse que las personas con las que se mantuvo diálogo, no pertenecían a los poderes de decisión ni acreditaron una fuerte ligazón con ellos.

La “discriminación”, no ha resultado ser un emergente inmediato en las relaciones laborales diarias, las que por lo general se limitan al cumplimiento de normas legales existentes o aspiraciones puntuales.

Desconociendo en su mayoría las distintas conductas o formas que pueden ser consideradas discriminatorias, la indiferencia, ignorancia o hipocresía, han sido síntomas permanentes observados en las actitudes de la mayor parte de los consultados.

La negación de la existencia de casos como primera respuesta y la justificación o naturalización luego, ante hechos reconocidos a posteriori, demuestran indiferencia a profundizar o superar las incongruencias de acción.

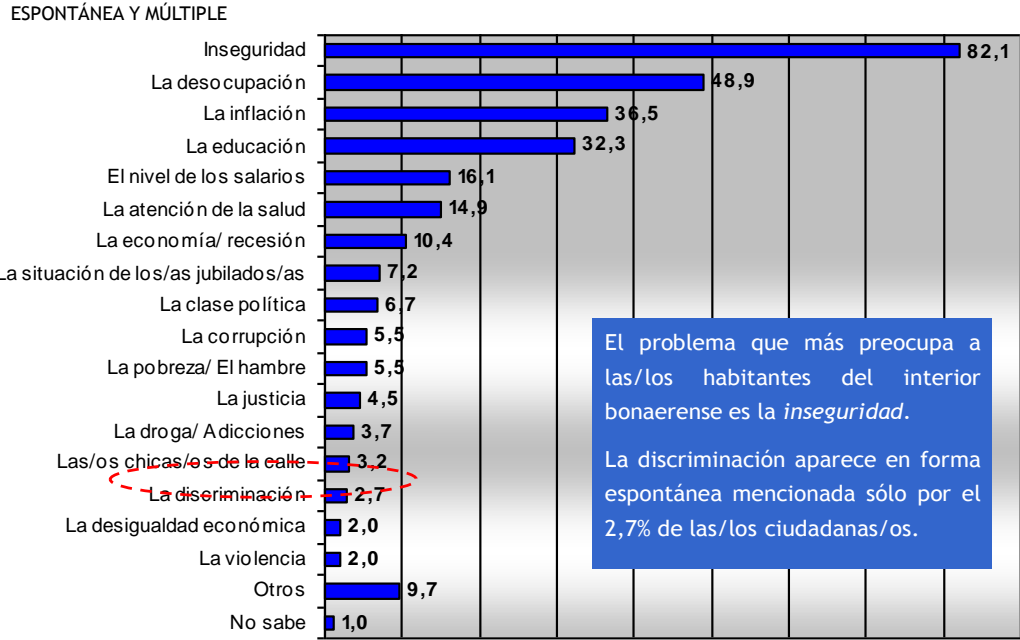
No se tiene asumida la responsabilidad jerárquica para inducir o modificar conductas, como así tampoco institucionalmente se imparten directivas concretas tendientes a generar prácticas de inclusión de los trabajadores, cualquiera sea su sexo o condición.

Ninguno puede prever actitudes, procedimientos y lugares donde acudir de producirse situaciones concretas, en la mayor parte de los casos, por no asimilarse que se entiende por discriminación y/o exclusión. Se toma casi como normal la diferenciación entre compañeros, cualquiera sea la razón, la cual no es considerada maliciosa, no obstante tampoco medir consecuencias ni aspectos hirientes que pudieran afectar al individuo que no satisface los estándares fijados tácitamente.



**Como habitante de este país: ¿Cuáles son al día de hoy los problemas que más le preocupan a nivel nacional?**

Base Total de entrevistadas/os



El sector empresario, mediante sus responsables locales o zonales, ignora la aplicación de cualquier proceso de inducción o convencimiento que tienda a evitar actitudes perjudiciales a la sana convivencia de iguales. Su estructura cada vez más vertical, los excusa de proponer y generar iniciativas de mediano o largo plazo de aplicación, que allane

diferencias excluyentes entre sus empleados directos dependientes.

En las organizaciones sindicales, en general no se asume la función de escuchar, contener, orientar y acompañar el proceso referido a la salud psicofísica de la víctima afectada. Si bien mediante la Obra Social puede ser tratado cada caso, no existe departamento específico a tal fin, atento a que se priorizan las condiciones de los vínculos contractuales, los reclamos por normas legales incumplidas y criterios disciplinarios aplicados para con sus representados, canalizándose mediante acciones directas únicamente cuando se trata de discriminación gremial, violatorias al principio de libertad sindical.

No se poseen criterios y por ende campañas o capacitación al cuerpo de delegados sobre metodologías, conductas y/o actitudes que repudien cualquier tipo de discriminación, cualidades que pudieran repercutir a posteriori en conductas con el resto de la sociedad.

El Estado, (Nacional, Provincial o Municipal), a pesar de contar con áreas y profesionales específicos, en forma conjunta o individual tampoco promueve la realización en forma habitual y continua, de paneles expositores o talleres participativos integrados, que aborden la temática, con el objetivo de crear conciencia preventiva.

## **7.- PROPUESTAS**

El exacerbado fomento de la avaricia y la codicia individual, ha constituido la base que provoca la crisis de ética y moral, que lleva a negar la existencia del otro, y así desconocer los límites que imponían las razones morales y la existencia del prójimo.

Conjuntamente las políticas aplicadas tomando como base la ausencia orgánica del Estado, y con resultados a la vista, han

ocasionado un profundo deterioro de todas las condiciones de trabajo y con ello relaciones humanas en el ámbito laboral.

La conducta individual y cívica de los hombres, no ha sido más que reflejo del accionar de los más fuertes y poderosos. Por ello, marcando claramente la diferencia de responsabilidades entre trabajadores, organizaciones sociales, sindicatos, PyMES y gran empresa, debería esforzarse el accionar en recuperar valores, mediante prácticas de Responsabilidad Social de todos los sectores involucrados, que vayan más allá de la obligación que impone la ley, la cual, no dejará de estar sujeta a las necesidades temporales del mercado y fácilmente sorteada por los deshonestos.

Hoy, más allá de prever el reestablecimiento de marcos regulatorios que exijan mayor compromiso en cuanto al cumplimiento de las exigencias legales, o la reestauración de un impracticable Estado benefactor, merecería mayor tratamiento el desarrollo de vínculos que unan a todas y cada una de las partes del mundo del trabajo.

Atento a ello, las propuestas sugeridas son:

- Capacitación amplia y generosa de obligaciones y tendencias universales en cuanto a Derechos Humanos, Derechos y Seguridad Laboral, Medio ambiente y prácticas de Responsabilidad Social.
- Fomento a la integración de “Comités Cuatripartitos” de resolución de conflictos donde Estado, Empresas, trabajadores sindicalizados y Organizaciones sociales (universidades, medioambientalistas, consumidores, ONG barriales, clubes etc.) fijen objetivos comunes y deliberen sobre el reconocimiento social de cada actividad laboral.
- Ejemplo con la práctica por parte del Estado, en cuanto a cumplimiento de políticas de integración, no

discriminatorias y desarrollo humano de su propio personal, con carreras administrativas respetadas y concursadas.

- Transparencia y rendición de cuentas en el accionar educativo, preventivo y punitivo de los organismos de contralor de las condiciones legales del trabajo.

## **8.- MARCO LEGAL Y BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

Se han consultado alcances y vigencia de las siguientes normas y ámbitos:

Ley 23.592 Art. 1ro. – Antidiscriminación.

Ley 24.515 - Creación y competencia INADI.

Convenio 87 OIT - Constituir Sindicatos.

Convenio 98 OIT - Libertad Sindical.

Convenio 111 OIT - Prohibe Discriminación.

Código de Trabajo Art 194, 231.

Ley 352/98 (CABA) Protección personas envejecientes.

Ley 25013 Art 11 Derogada Ley 25.877.

Ley 20744 LCT arts. 17, 177 a 182

Biblioteca CINICET.

Biblioteca O.I.T. Argentina.

Mrio. de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI).