



# **Discriminación**

## **Equipo de Investigacion Delegados SEOCA**

GOMEZ, Rosa Haydee,  
C. D. Delegada Sup. Vital Laferrere

ARTAZA, Ariel David, Delegado Alessandrini SRL, San Justo

CUELLO, Alberto Armando, Delegado Sup. Vital, Laferrere

GARCIA, Guillermo Cesar, Delegado Makro S. A. Suc. Haedo

MELGAREDO Hernán, E Deleg. Alessandrini SRL. San Justo

MELIAN Santiago Enrique, Deleg. Easy S. A. Suc. Moreno

Coordinador:

STEINFELD Adalberto Tadeo

C. D. Secretario de Estudios, Estadísticas y Asuntos Internacionales



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. Si, veintidos 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 supermer-

cados 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.

#### 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 concentrada por el propio personal jerárquico, ya sea por ignorancia, disimulada indiferencia o errónea manera de incentivación, formando 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 sobre-nombre 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, concientes o inconcientemente, en cada lugar de trabajo.

Algunas pocas son las que, iniciando aislados y unilaterales procesos ligados al concepto de "Responsabilidad Social", rechazan inicialmente con sentir 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 supera-

ción 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.

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 cono urbano bonaerense ubicados en los partidos de La Matanza, Morón, Ituzaingó, Merlo, Moreno y Marcos Paz, que poseen delegados sindicales.

Auchan, Tapiales; Blastein, Ituzaingó; Jumbo, Morón; Carrefour, San Justo – Moreno; Coto, Tapiales – R. Mejía; Del Banco, G. Catan; Descartables Caromar, Laferrere; Dia%, Morón – Merlo; Diarco, M. Central; Disco, Moron, Merlo, Moreno; Dist. Don Juan, Laferrere; EASY, Morón – Moreno; Garbarino, Merlo; La Maravilla, G. Catan; Makro, San Justo – Haedo, Maxiconsumo, Laferrere; Sodimac, San



Justo; Sup. Vital, Laferrere - San Justo - Moreno; Wal Mart, Moròn - 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 Mar) Ante la sola sospecha de posible afectación de Gripe “A”, se excluyo a un trabajador otorgando licencia en forma personalizada, no teniendo igualdad de criterios con personas embarazadas o con mayor riesgo de contagio.

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

(Coto) No permite el ingreso a su establecimiento a ex trabajadores ocupados por ella, como repositores externos con tratados por otras firmas, cualquiera sea el motivo de la desvinculación. Se limita y obstruye así el derecho a ejercer libre-

mente el trabajo, cuando dichos trabajadores se postulan en otras empre-sas vinculadas a ella.

Al mantener relacio-nes formales con la jerar-quía sindical, se desme-rece el reclamo de los de-legados de base no cana-lizados por dicha vía, g-enerando despidos de activistas ligados a los representantes de base. Se impide el ejercicio sin-dical del personal jerar-quico, procediendose al despido ante cualquier sospecha de actividades de jefes o encargados ligadas a la defensa colec-tiva de sus derechos.

(Diarco) Sin perjuicio de no obstruir la afiliación sindical, se incide en los trabajadores, bajo amena-za de suprimir premios no registrados, para q-ue no ejerzan elección de dele-gados sindicales.

(Dist. Don Juan) Se impide al delegado dialo-gar con trabajadores en cada sector de trabajo. Se obstaculiza la actividad y se agrede físicamente a partir de su elección demo-crática. Hasta la fecha y agotados reclamos forma-les, se impide la actividad sindical interna.

(Del Banco) Negativa a aceptar delegados gre-miales. Intento de soborno a delegada electa.

Despido por orientación sexual.

A pesar de profesar fe religiosa en forma ostensible, 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) Al personal con más de 15 años de antigüedad no se lo tiene en cuenta para las promociones internas.

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

Denuncias reiteradas remitidas por e-mail público especificado por la empresa, no fueron tenidas en cuenta.

(Maxiconsumo) Negativa a mejorar insta-

laciones laborales pre-caras existentes, ex profeso, justificando por bajo nivel de los potenciales usuarios (sus trabajadores).

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 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, es decidido su traslado de sucursal, sin promover tratamiento médico ni psicológico 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.

Sin contar con salón comedor amplio, ni sala de esparcimiento, se prohíbe al personal, el descanso en la playa de estacionamiento, por afeear la imagen del lugar.

Niega responsabilidad por robo de vehículo a trabajador, de la playa de estacionamiento, si reconocido a clientes, pues solo tienen permitido acceder a supuestos bicicletas.

## 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 sitio web.

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

Todos los niveles primarios empresariales consultados desconocen y/o niegan la existencia de casos en los locales comerciales.

Escusándose 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.

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.

Habiendo requerido el diálogo con las máximas jerarquías de Recursos Humanos y/o Asuntos Institucionales de los principales supermercados, a las que se les anticipo el cuestionario guía y observaciones previas negativas, ya sea a través de los gerentes de sucursales, los delegados, vía 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 así en

ventas, áreas comerciales y/u operativas

Aduciendo necesidad de realizar esfuerzos físicos, no se ocupa mujeres para sectores donde deba manipularse bultos, aunque para determinadas secciones estos 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 Easy, dedicada a la construcción, quien ocupa personal mayor 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 mis-



mos beneficios y aducien-do razones de se-guridad, no pueden utilizar la totalidad de las instala-ciones asignadas al per-sonal (comedor, ves-tu-a-rios, botiquin). No se les permite higienizarse y en algunas cadenas solo se les autoriza utilizar los sanitarios del público.

La relación con la representación sindical, 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 vín-culos con los delegados de base, otras empresas pre-fier en tenerla con las jerarquías sindicales.

Estos delegados, son marginados de ascensos y realización de horas suple-mentarias, muchos de los cuales son exhimidos 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 con-sultadas no ocupa extran-jeros en estos momentos. Indagados algunos traba-jadores protagonistas, ma-nifestaron que oportuna-mente, cuando fueron ocu-pados extranjeros limitro-fes, no se exhibieron acti-

tudes de exclusión con los mismos no obstante la identificación o referencia por su nacionalidad, se daba en forma amistosa, no agresiva.

Un trabajador, participante 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, no así por los clientes.

Referencia de testigos que se ha dado el caso 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 concordancia, al incorporarse al plantel, lo consulto 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.

Desconciendo 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.

El sector empresario, mediante sus responsables locales o zonales, ignora aplicar cualquier proceso de inducción o convencimiento que tienda a evitar actitudes perju-

diciales a la sana convivencia de iguales.

Su estructura cada vez más vertical, los escusa 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 individual referido a la salud psicofísica afectada de la víctima. Si bien mediante la Obra Social

puede ser tratado cada caso, no existe departamento específico interdisciplinario 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.

Morón, Abril de 2010.-

Equipo Investigador

GOMEZ, Rosa Haydee,  
C. D. Delegada Sup. Vital Laferrere

ARTAZA, Ariel David, Delegado Alessandrini SRL, San Justo

CUELLO, Alberto Armando, Delegado Sup. Vital, Laferrere

GARCIA, Guillermo Cesar, Delegado Makro S. A. Suc. Haedo

MELGAREDO Hernán, E Deleg. Alessandrini SRL. San Justo

MELIAN Santiago Enrique, Deleg. Easy S. A. Suc. Moreno

Coordinador:

STEINFELD  
Adalberto Tadeo

C. D. Secretario de Estudios, Estadísticas y Asuntos Internacionales