



La discriminación laboral en el sector agroindustrial argentino (2ª parte)

Por la Lic. Cecilia Theuléⁱ

Discriminación laboral: concepto y alcance

La **no discriminación supone simplemente que la selección de los empleados, sus condiciones laborales y su desvinculación se plantean en función de su capacidad** para realizar el trabajo en cuestión. En este caso, no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones.

En cambio, la **discriminación en el empleo** y la ocupación tiene muchas formas, ocurre en todo tipo de contexto laboral e **implica un trato diferente, que genera un deterioro en la igualdad de oportunidades**. A los postulantes a un empleo o a los empleados que sufren discriminación se les vulneran sus derechos humanos fundamentales. Esto afecta al sujeto particular y –al mismo tiempo- ejerce un impacto negativo sobre la eventual contribución que estos trabajadores pueden hacer a la sociedad.

La discriminación produce y fortalece las desigualdades. Limita la libertad de desarrollar capacidades y de escoger y realizar sus aspiraciones profesionales y personales. Profesionalidad y competencia no pueden ser desarrolladas en un ámbito discriminatorio, no hay realización personal en el trabajo y se genera un sentido de humillación frustración e impotencia.

La eliminación de la discriminación en el trabajo es fundamental para la justicia social, que se encuentra al centro del mandato de la OIT. Es esencial en el concepto de trabajo decenteⁱⁱ para todas las mujeres y hombres.

¿En qué se basa la exigencia de la no discriminación? En la **noción de igualdad de oportunidades para todos los que trabajan o buscan empleo y subsistencia**, bien sean empleados o trabajadores independientes, en la economía formal o en la informal. La eliminación de la discriminación es parte indispensable de cualquier estrategia viable de reducción de la pobreza y del desarrollo económico sostenible.

Lo que hacemos al reclutar y seleccionar al personal, ¿es discriminatorio?

Si queremos posicionarnos en una postura no discriminatoria desde el inicio, debemos basar la elaboración y redacción del *perfil del cargo* y requerimiento de personal en: **conocimientos, habilidades, competencias, aptitudes y potencial, promoviendo la diversidad dentro de la empresa.**

Como medida básica y general, los anuncios de requerimiento de personal **no pueden contener especificaciones de nacionalidad, género, edad, raza u origen étnico, ancestros, situación social, militancia política, religión o creencias, estética u orientación sexual.** En la misma línea, no se deben exigir determinados activos personales (auto, moto) o información unilateral (por ejemplo, pretensión salarial). La empresa debe seleccionar al o a los postulantes, seleccionando a aquél que más se adecue al perfil del cargo.

Tener en cuenta que, en un contexto de subocupación o desocupación, la exigencia unilateral de indicar remuneración pretendida en la carta de aplicación, se vuelve una práctica discriminatoria. Con algunas excepciones aplicables a profesionales en igualdad de condiciones que la empresa contratante, esa presión sobre el futuro asalariado impacta de modo totalmente desigual según los ingresos y situación económica de la persona aplicante al puesto de trabajo.

La *regla de oro* es: **garantizar la igualdad de oportunidades.**

¿Qué pasa –por ejemplo- si busco un tractorista? Probablemente no se presenten muchas postulantes femeninas en Argentina, pero la selección debe basarse en la capacidad y habilidad demostrada para el manejo del tractor y no *a priori* en el sexo.

Esta política puede exigir una mayor atención a la definición del perfil, y mejores y más profesionales pruebas de habilidades o capacidades –tanto físicas, como psíquicas- previas a la contratación. Todo lo anterior contribuye generalmente a conformar un mejor equipo de trabajo.

Ya acordamos una incorporación, ¿tengo que garantizar de alguna manera la no discriminación a través de los documentos laborales?

Es una excelente medida revisar los documentos y las políticas que se manejan en esta clave etapa de consolidación de la relación laboral que es el momento de la firma del contrato, etapa de inducción e incorporación de una persona a las políticas escritas o no de la Empresa.

Contrato. Se puede incorporar una cláusula en el contrato que manifieste explícitamente que se garantiza la diversidad en la empresa, protegiendo a los trabajadores de cualquier práctica discriminatoria (horas de trabajo, acoso, remuneración, promociones, represalias, etc.).

Promociones -verticales y horizontales-, capacitación, desarrollo y reconocimientos. Se debería dar a conocer a los empleados en el momento de la inducción la política de promociones, capacitación, desarrollo y reconocimiento que se aplicarán en el lugar de trabajo.

Remuneración. Se debe asegurar una igual remuneración para idéntico nivel y responsabilidad. La remuneración debiera hacerse correspondiendo a igual trabajo, igual salario de contratación. Las horas extras, bonos de producción, y otros beneficios no deben ser considerados como discriminación.

En este nivel *la regla de oro* es: **iguales beneficios para niveles y responsabilidades equivalentes.**

En este punto se nota cómo las etapas se van encadenando. Si el perfil laboral se definió correctamente, se facilita enormemente garantizar que los beneficios se otorguen en función de los objetivos/resultados acordados previamente, sin aplicar filtros por edad, sexo o nacionalidad.

Una pregunta que puede plantearse en esta etapa es: ¿cupo femenino obligatorio, sí o no? Considero que los cupos aproximados por porcentaje de participación de géneros tienen un valor importante sólo a nivel de cuerpos directivos y de gobierno (institucional, empresarial, político).

¿Cómo no discriminar en el lugar y tiempo de trabajo?

En el caso de la no discriminación durante la vigencia de la relación laboral, se trata más de alentar una política positiva a favor de la diversidad y la integración, que de establecer límites. De todos modos, nunca viene mal tener algunos parámetros de medición, como un punteo de temas a revisar.

Infraestructura e Instalaciones. Muchas veces, esto es un trabajo de años, por lo que se debe definir la política de incluir accesos e instalaciones adecuadas a personas con discapacidad motora en las ampliaciones, remodelaciones y construcciones nuevas que se realicen.

Condiciones laborales, horarios, días, lugares. Idealmente, se debe evitar que la cultura y ambiente de trabajoⁱⁱⁱ induzca -a través de presión psicológica- a que los horarios, días o lugares de trabajo sean sólo aplicables a personas solteras o sin responsabilidades familiares.

Un capítulo aparte merecería la consideración de maternidad/paternidad. Idealmente, después del nacimiento de un nuevo hijo, debiera aplicarse la flexibilidad al grupo familiar en su conjunto, facilitando a varón y mujer la elección de los períodos de alternancia por licencia, de acuerdo con el requerimiento de la familia.

En líneas generales, la tendencia hacia el futuro señala cada vez más focalización en objetivos y resultados -a mediano y largo plazo-, y menos en la presencia efectiva en un sitio determinado. Por ello, el trabajo por acceso remoto, horarios flexibles y promoción horizontal son elementos para ir ajustando a los sistemas productivos de la empresa.

Por otro lado, se debe asegurar la libertad personal para participar o abstenerse por motivos de creencias, opiniones o filiación política de actividades organizadas por la empresa no estrictamente y vinculadas a las responsabilidades del cargo^{iv}.

Finalmente, la empresa debe contar con mecanismos que aseguren que todos los empleados puedan tener acceso proporcional a los beneficios adicionales que se ofrezcan, de acuerdo a los niveles o cargos que desempeñan.^v Por ejemplo, si hay un bono vinculado a un logro corporativo, se deberá estudiar el modo en que se entregue el mismo beneficio desde la gerencia al personal de maestría.

Código de Ética o de Conducta y/o reglamentos de la Empresa. Las sanciones, reglamentación o premios previstos por éstos deben ser aplicadas sin distinción del rango o cargo que ocupe la persona que haya violado el Código o reglamentos, o tenga conductas que calificarían positivamente para algún tipo de distinción.

Difusión y aplicación de políticas: La Empresa tiene la responsabilidad de difundir entre todos sus nuevos socios, empleados y proveedores asociados las políticas de diversidad y prácticas antidiscriminatorias que la dirección haya internalizado.

En este momento, *la regla de oro* es: **promover una política de diversidad y defenderla de los avatares.**^{vi}

¿Llega el momento del retiro para un empleado, o no llega?

La Empresa debe tener una política a través de la cual pueda acordar edades de retiro flexibles, permitiendo a los empleados trabajar -una vez superado el límite mínimo legal- el tiempo que deseen o que estén capacitados para hacerlo.

Esta decisión contractual entre la Empresa y el trabajador debería considerarse de modo acordado, flexible y justo, **buscando el beneficio mutuo de la persona y la organización**. Esto no significa que se fuercen a las personas a trabajar más tiempo, sino que se les da una oportunidad de elección con formas de trabajo que considere a los trabajadores mayores en activo como trabajadores capacitados y experimentados. La nueva situación exige soluciones y políticas laborales flexibles.

Nuevamente, la diversidad y la flexibilidad son el telón de fondo de lo que se proyecte. Con este nuevo planteamiento, la clave de la gestión de la edad no es la edad, sino la carrera profesional.

La *regla de oro* a aplicar en la toma de decisiones al momento de considerar planes de retiro es: **la capacidad de contribución a un equipo no se define por edad**.

¿Qué se puede hacer para prevenir las prácticas discriminatorias?

Más allá de lo que los dueños o altos directivos de la Empresa quieran hacer en este ámbito o hayan acordado como políticas institucionales, los equipos de trabajo están integrados por personas que tienen sus propios contextos; por tanto, podrían darse situaciones en que personas puntuales –de modo individual o en grupo- pusieran en marcha prácticas discriminatorias dentro del ámbito laboral. Por eso es interesante asegurar *el modo* en que se prevengan las siguientes prácticas discriminatorias:

- Acoso sexual que cree un ambiente hostil para las personas de cualquier género^{vii}.
- Mobbing o acoso laboral horizontal o ascendente de un grupo de personas hacia un individuo, par o jefe.
- Bossing o acoso laboral descendente o ejercido por la persona con autoridad en la empresa.

¿Qué listado de prácticas deberían prevenirse?

Más allá de las políticas y recomendaciones para cada etapa de una relación laboral, **es útil tener una lista de prácticas discriminatorias para consultar** y a disposición de las personas vinculadas directamente con los recursos humanos de una empresa.

La siguiente lista no pretende ser exhaustiva, sino poner el foco en las prácticas más comunes:

- Incluir en los anuncios o avisos de requerimiento de personal una edad determinada, sexo, particulares características físicas o estéticas y posesiones (tener auto propio, tener casa propia, etc.).
- Negar la aplicación para pasantías por causa de la edad.
- Exigir información sobre creencias religiosas, orientación sexual, color de piel en los formularios de aplicación a un puesto.
- Exigir especificaciones sobre lugar de nacimiento, ancestros, militancia política, extracción cultural o social.
- Negar oportunidades a una persona por estar vinculada por matrimonio, amistad o grupo de pertenencia a una particular raza, religión, nación, etnia, discapacidad.
- Basar las bonificaciones salariales en motivos diferentes a las habilidades, esfuerzos y responsabilidad para el mismo empleado bajo similares condiciones laborales.
- Pedir test de embarazo previo a la contratación o durante el período de prueba, excluyendo cuando las tareas del puesto de trabajo presenten riesgo para la madre o feto.^{viii}
- Pedir test de detección de VIH antes de la contratación o durante toda la relación laboral.
- No otorgar beneficios (de capacitación, promoción, etc.) a los empleados mayores por considerarse poco rentable.
- Reducir los sueldos de un sexo para igualar el pago entre hombres y mujeres. Se puede igualar aumentando, no reduciendo el salario.
- Pagarle a una persona un haber básico o salario de contratación diferente para que ocupe un puesto anteriormente a cargo de una persona del sexo opuesto.
- Tomar represalias en contra de un empleado
 - por hacer una denuncia por discriminación,
 - por participar en una investigación o
 - por oponerse a prácticas discriminatorias

¿Qué prácticas no deberían considerarse discriminatorias?

En un análisis un tanto estrecho, en el que se busque utilizar la exigencia de la discriminación como arma de presión laboral, podría estimarse que cualquier exigencia es discriminatoria. Como en cada caso he propuesto una *regla de oro*, la correspondiente a este apartado sería: **proteger a la persona y a su entorno**.

Teniendo en cuenta esta línea de base, hay una serie de prácticas de pre ingreso laboral que tienden a proteger tanto al empleado, como a su entorno laboral y –por tanto- no debieran considerarse como discriminatorias.

- Test de alcoholemia.

- Test de embarazo previo a la contratación o reasignación en actividades riesgosas para la madre y / o el feto.
- Test para la comprobación del uso de drogas ilegales.
- Test psicológicos, grafológicos o de habilidades en el momento de la selección.
- Exámenes médicos específicos (adicionales a los previstos por ley) para algún tipo de tarea o puesto de trabajo que por sus características particulares lo requiera.
- El requerimiento de una edad límite siempre y cuando la edad sea parte *bona fide* de una cualificación ocupacional.

Si tenemos una empresa mediana o grande, ¿elijo algún método de protección corporativa contra la discriminación?

La Empresa debiera contar con un mecanismo de queja o denuncia para cualquier empleado que piense que ha sido víctima de algún episodio discriminatorio.

El mecanismo –dado a conocer durante el proceso de inducción- debe especificar el/los encargado/s de recibir la denuncia, los pasos a seguir y el plazo máximo de presentación de la queja o denuncia después de ocurrido el episodio.

La Empresa debe garantizar por algún tipo de mecanismo, que se siga un proceso de investigación del episodio. Siempre debe dar un cierre fundamentado y documentado –ya sea que se acepte como que se desestime la denuncia-.

Cuando la denuncia es fundada, pueden tomarse algunos de los siguientes modos de compensación o resarcimiento:

- Dejar sin efecto las consecuencias de las prácticas discriminatorias.
- Compensación económica.
- Reubicación laboral.
- Contratación o promoción para un puesto mayor.
- Cualquier otro tipo de acción que pudiera satisfacer plenamente a la víctima de una práctica discriminatoria.

Conclusiones y recomendaciones

Los documentos en torno a la prevención o lucha contra el Trabajo Infantil, tienen un carácter **esencialmente negativo**, en cuanto que toda la regulación tiene como fin establecer límites y fronteras no negociables.

Por el contrario, y sin salirse de los 4 grandes temas de los Convenios Fundamentales de la OIT, **el aspecto de la no discriminación se puede considerar bajo un carácter positivo**. En efecto, la lucha contra la no-discriminación debiera –idealmente- ser **abordada desde la política de la diversidad y la integración**.

Es importante señalar este aspecto, porque la internalización ponderada de los temas expuestos anteriormente, puede llevar a una mayor riqueza en la conformación de equipos políticos, directivos o laborales en el ámbito de la agroindustria.

La base antropológica en la que es necesario pararse es la consideración de la igualdad esencial y la diversidad existencial y funcional del ser humano.

Se resumen a continuación las 5 reglas de oro enunciadas en el trabajo para los diferentes momentos:

1. **En la búsqueda y reclutamiento:** garantizar la igualdad de oportunidades
2. **En el proceso de selección e incorporación:** iguales beneficios para niveles y responsabilidades equivalentes
3. **Durante la relación laboral:** promover una política de diversidad y defenderla de los avatares
4. **Con relación al retiro y la integración generacional:** la capacidad de contribución a un equipo no se define por edad
5. **Con respecto a la identificación de prácticas:** proteger a la persona y a su entorno

Buenos Aires, septiembre de 2013

ⁱ Licenciada en Letras por la Universidad de Buenos Aires. Postgrado en Dirección de Pequeña y Mediana Empresa en el IAE Business School. Egresada del Centro de Estudios e Investigación para la Dirigencia Agroindustrial (CEIDA). Diplomado en Agronegocios, Universidad Di Tella. Especialista en RSE Agroindustrial. Desarrolló en Argentina y en el extranjero trabajo de consultoría en el desarrollo de cadenas productivas rentables con inclusión social y sustentabilidad ambiental. Directora Ejecutiva de Solidagro Asociación Civil. Directora Ejecutiva del Foro del Sector Social. Miembro de Eticagro. Profesora del MBA de la Universidad Católica Boliviana.

ⁱⁱ Este es un concepto propuesto por la Organización Internacional de Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral para considerar que cumple los estándares laborales internacionales de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, seguridad, igualdad y dignidad humana. Por debajo de estos estándares debe considerarse que se han violado los derechos humanos del trabajador afectado y que no existe trabajo libre.

ⁱⁱⁱ Siempre que el trabajo no exija por naturaleza la dedicación exclusiva en jornadas específicas (ej: guardias médicas) o determinadas condiciones de desplazamientos (ej: diplomático).

^{iv} Ejemplo: participación en manifestaciones corporativas públicas, retiros, eventos sociales, etc.

^v Ejemplo: si la empresa contrata quico, negociando otro paquete acomodado para ingresos más bajos.

^{vi} *Una organización debería tener la disposición para emplear personas sin discriminación por razones de raza, color, credo, edad, género o creencia política; y cultivar un enfoque positivo a la diversidad como un factor de cambio.* (ISO 26000, ISO/TMB/WG RS N 113, numeral 5.10, página 20)

^{vii} Se debe garantizar que toda persona pueda: (1) Decidir cuántos hijos/as va a tener; (2) Decidir el espaciamiento de los hijos/as; (3) Controlar su comportamiento sexual según su propia forma de ser, sentir y pensar sin tener miedo o vergüenza; y (4) Estar libre de enfermedades y deficiencias que interfieran con sus funciones sexuales y reproductivas. (Amnistía internacional)

^{viii} Obviamente, la potencialidad del daño para madre o feto debe estar establecido previamente en el perfil del cargo; un ejemplo concreto es la exposición a radiación en un lugar de trabajo.