



Nómadas. Critical Journal of Social and
Juridical Sciences

ISSN: 1578-6730

nomads@emui.eu

Euro-Mediterranean University Institute
Italia

Rubio Arribas, Fco. Javier
Factores sociológicos de "la discriminación sociolaboral"
Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences, vol. 35, núm. 3, 2012
Euro-Mediterranean University Institute
Roma, Italia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18126372010>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

FACTORES SOCIOLOGICOS DE «LA DISCRIMINACIÓN SOCIOLABORAL»

Fco. Javier Rubio Arribas

Sociólogo y especialista en Sociología del Consumo¹, Madrid

http://dx.doi.org/10.5209/rev_NOMA.2012.v35.n3.42202

Resumen.- En un escenario de crisis² –económica y social- como es el actual, el tema de la discriminación sociolaboral, cobra un interés especial. Sobre todo cuando son motivos por temas de género, *origen racial o étnico, orientación sexual, religión o convicciones, edad o por tener discapacidad*. Es decir, cuando en un proceso de selección laboral –de un trabajador/a- éste no se basa en la capacidad laboral (formación básica, específica y experiencia laboral), sino en cuestiones subjetivas, se está produciendo la primera discriminación. En el ámbito del trabajo, se produce discriminación laboral (empieza ésta) cuando se le niega el puesto de trabajo a un candidato o candidata (son rechazados), por razón –por ejemplo- de edad, la apariencia, la nacionalidad, etcétera, quedando rechazado y negándole una oportunidad al candidato para trabajar. En lugar de los hechos objetivos, la discriminación tiene que ver con la forma en que percibimos las habilidades y destrezas negativamente, provocando la discriminación en un mercado laboral³ cada vez más cambiante.

Palabras clave.- *escenario de crisis; discriminación sociolaboral; desigualdad; diferencia; represalias; acoso; “guerra del talento”; procesos de selección; subjetividad; empleo/desempleo; estereotipos laborales; negociación colectiva; desprofesionalización; legislación antidiscriminación*

¹ He trabajado en el campo de la inserción laboral de personas con discapacidades, así como en la realización de investigaciones empíricas sobre esta temática. Llevo varios años compartiendo la investigación social y de mercados con la orientación e intermediación laboral en un Centro Integrado de Empleo de Comisiones Obreras de Madrid en los municipios de Rivas Vaciamadrid y en Arganda del Rey.

² Entendiendo por **crisis** no solos los altibajos normales que tienen lugar en un ciclo empresarial, es decir, los problemas ocasionales cuando se asumen riesgos y se dan nuevas formas. Si no que hay que entender por crisis, acontecimientos dolorosos y devastadores. A priori, podríamos pensar en obtener algo positivo de esta experiencia actual de crisis tan grave que estamos pasando, aprendiendo a gestionarla. Pero tengo serias dudas, de nuestra capacidad de aprendizaje –sobre todo la de aquellos y aquellas que tienen la responsabilidad directa para que salgamos de la misma- producto de estas experiencias tan dolorosas. Aprender es el germen para lograr un éxito futuro en la prevención de cualquier tipo de crisis, en su gestión, y en algunos casos, la capacidad para crear nuevas oportunidades.

³ Donde cada vez más, el **empleo es escaso**. Es decir, hay poco para encontrar. Y por tanto, las capacidades y aptitudes de las personas que lo buscan, deben cambiar radicalmente para adaptarse a lo que necesitan las empresas. Pero hay que tener en cuenta, que esa nueva condición no siempre se consigue. Los empleadores y empleadoras, cada vez más urgen a los candidatos y candidatas que presenten nuevas credenciales profesionales, capacidades y habilidades nunca vistas. Debemos tener en cuenta, que muchos perfiles profesionales y gran parte de las carreras de ayer, no sirven para los momento económicos y profesionales que han de venir en el futuro inmediato. Según responsables de RR.HH.: “atender a los aspectos personales evita cometer errores en la selección y facilita que el candidato o la candidata, encaje bien en la cultura corporativa”. Por tanto, tener por parte de los candidatos o candidatas: déficit de inteligencia emocional, o falta de motivación, o tener un temperamento o una actitud inadecuada para el ambiente laboral o para el puesto que deben ocupar, o por último, tener carencia en habilidades personales, es *sinónimo de fracaso en las entrevistas de trabajo*.

Sociological factors of «*discrimination in the workplace*»

Abstrat.- In an stage of economic and social crisis as it is the current one, the issue of labour market discrimination, takes a special interest. Especially when they are reasons of gender, racial or ethnic origin, sexual orientation, religion or belief, age or disabilities. I.e. when in a worker selection process, this process is not based on working capacity (basic, specific training and work experience), but on subjective matters, the discrimination appears. In the workplace, employment discrimination occurs (starts) when a candidate is rejected for reasons of age, appearance, nationality, etc. The opportunity of working is denied then. Rather than objective facts, discrimination has to do with how we perceive the abilities and skills negatively, causing discrimination in a labor market increasingly changing.

Introducción

La discriminación sociolaboral aparte de manifestarse en el acceso al empleo, también puede aparecer cuando la persona está trabajando (por ejemplo, en el caso del despido). Y se pueden dar distintos tipos de discriminación al mismo tiempo. La *actual crisis*, los *procedimientos*, las *prácticas* y las *instituciones del mercado de trabajo*, **generan y/o refuerzan la discriminación** o bien, son las que **pueden romper estas inercias**.

La discriminación en el entorno laboral⁴, es un problema global y no particular, ya que algunas formas se han mitigado –incluso hasta desaparecer- mientras que otras se han acentuado en los lugares de trabajo. E incluso, algunas han tomado nuevas formas, siendo más sutiles.

⁴ En el decálogo del buen entrevistador, hay cuestiones que se han de evitar, tales como: nada de preguntas sobre la salud del candidato o de la candidata; no preguntar sobre su origen étnico o estratificación social (clase social). Se deben evitar aquellas preguntas que puedan manifestar discriminación o prejuicios sociales. No hay que realizar preguntas que al entrevistador le den pie para interpretar la información que no le haya dado el candidato o la candidata. Evitar establecer estereotipos basados por ejemplo, en el aspecto físico o en determinadas características. Hay que ceñirse estrictamente a las cuestiones obtenidas del feedback con los candidatos o candidatas. No se debe alargar demasiada la entrevista. El entrevistador no debe acaparar el tiempo, ya que es, el del candidato o el de la candidata. Se debe tener también cuidado con las cuestiones relacionadas con la discriminación por causas de la edad de la persona a entrevistar. Para evitar esto último, se debería juzgar el potencial del empleado por sus capacidades probadas o verificadas. Hay que tener muy presente, que hay aspectos difíciles de detectar en una entrevista. Por lo que hay que estar muy atentos a las respuestas de las personas entrevistadas. Según los expertos en Recursos Humanos, el éxito del desempeño está: “en el mundo de la personalidad y de las competencias”.

En una acepción más amplia, el término “discriminación” equivale a “diferencia, diferenciación o desigualdad”⁵ y supone, un trato diferenciado, desigual, inequitativo y menos favorable a un sujeto u objeto respecto a otro. Y en el caso del empleo y los puestos de trabajo, la discriminación implica, una diferenciación, pero en este caso, entre personas.

¿Cómo evitar la discriminación sociolaboral?. Con la legislación vigente

En la lucha contra la discriminación “el empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal” (**Directiva 2000/78, considerando 9**).

La actual legislación prohíbe la **discriminación en materia de empleo y formación** por motivos de género, origen racial o étnico, orientación sexual, religión o convicciones, edad o por tener discapacidad. Las normas relativas a la discriminación por motivos de origen racial o étnico se extienden también a otros ámbitos, como la educación, la seguridad social, la asistencia sanitaria⁶ y el acceso a los bienes y servicios, incluida la vivienda.

Las normas se refieren tanto a la discriminación directa como la indirecta. Hay **discriminación directa** cuando se trata a una persona de manera menos favorable que a otra en una situación análoga, por motivos de género⁷, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad⁸ u orientación sexual. Un ejemplo de

⁵ Lo que permite y fomenta es una **dualidad social y laboral** en el mercado de trabajo actual, lo que se traduce en *una brecha cada vez mayor entre los que poseen cierta estabilidad y condiciones de trabajo aceptables y los que, estando en una situación de máxima precariedad, luchan por sobrevivir en el día a día*.

⁶ Incluso apartir de septiembre las personas inmigrantes en situación irregular, tiene restringida la atención sanitaria en nuestro país. Por lo que sus tarjetas sanitarias desde el día 1 de septiembre de 2012, deberían quedar inactivadas. Se adscribirán a una nueva modalidad transitoria de asegurado, siendo su denominación la de “pendiente de reconocer aseguramiento” y sus beneficiarios contará con un régimen de aportación en los fármacos del 40% del precio.

⁷ La **maternidad** es por desgracia una forma muy extendida de discriminación directa hacia la mujer en las empresas. Es una práctica bastante habitual el despido a mujeres tras quedarse embarazadas o al término de su permiso de maternidad, vulnerando un derecho fundamental recogido en los art. 14 y 15 de la Constitución Española; un derecho reconocido como “un bien social a proteger” en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.

⁸ En cuanto a la **edad** observo que sí existe discriminación o trato desigual de ciertos grupos en según para qué ofertas de empleo. Por ejemplo, para puestos no cualificados, como son *mozos de almacén*, habitualmente se piden personas de entre 18 y 28 años. Mientras que para *puestos técnicos*, aunque también se requiere “juventud” para su desempeño, la franja de edad comienza un poco más tarde, a los 25 años (edad habitual de terminación de estudios superiores) y se amplía hasta los 35 años. En otras ofertas, se limitan a especificar que se requieren “jóvenes titulados o recién licenciados”, lo cual también supone un trato discriminatorio, o por lo menos un factor vulnerable en el mantenimiento del empleo, puesto que tal requisito repercute en un menor salario o contrato de trabajo en condiciones menos favorables. En el lado opuesto, colectivos como las personas entre 45 y 50 años, prácticamente no se encuentra ninguna oferta que especificara este requisito. Es un dato que no deja de ser curioso y perplejo. Por un lado se requiere cierta juventud, pero por el otro, también es condición indispensable la experiencia; la responsabilidad; la motivación y, el compromiso para con la empresa (encaje en la cultura corporativa de la entidad). Al factor edad, en el caso de las mujeres, se suma su condición de género y su derecho a la maternidad.

discriminación directa sería un anuncio de trabajo que indicara: «*absténganse personas con discapacidad*»y/o «*nativos de tal o cual país*»⁹.

Sin embargo, normalmente la discriminación adopta formas más sutiles. Por eso se ha incluido la **discriminación indirecta**. Ésta se da cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueden ocasionar una desventaja a personas por motivos de género¹⁰, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; a no ser que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima. Como ejemplo de discriminación indirecta, puede mencionarse *la exigencia* de que todas las personas que solicitan un empleo deban superar una prueba en una lengua concreta, aunque ésta no sea necesaria para el ejercicio del trabajo¹¹. La prueba sería discriminatoria para los solicitantes cuya lengua materna no fuera la de la prueba.

⁹ En cuanto al factor de “**país de origen**”, en el caso que se pida la nacionalidad, es indicando que se requiere a una persona de un país miembro de la Unión Europea. Mientras que para no comunitarios, se indica, en su caso, que es imprescindible el permiso de trabajo y residencia. Las diferencias culturales pueden marcar la pauta de contratación o la elección en la contratación de personas inmigrantes. El no dominio de un idioma o el tener acento, por ejemplo, es un inconveniente para el acceso a determinados puestos de trabajo como el de teleoperador/a, así como las diferencias culturales lo son para contratar a ciertas nacionalidades en sectores como la asistencia domiciliaria. Pero también esta diferencia puede llegar a ser una oportunidad y eficaz para la persona inmigrante. Debido a la alta rotación en ciertos sectores de actividad en los que se requieren puestos técnicos de mayor cualificación, los propios trabajadores y trabajadoras se pueden permitir el lujo de negociar su propia retribución y condiciones de contrato. Esta “**guerra del talento**”, como ya se la denomina, beneficia, en cierto sentido, a las personas inmigrantes; debido a que las empresas están empezando a buscar demandantes en otros países, sobre todo del entorno europeo, que exigen menores salarios, mediante la contratación en origen de personal cualificado.

¹⁰ Que no se observe una discriminación directa en cuanto al género, no quiere decir que no exista una discriminación indirecta, más sutil, por ejemplo en el enunciado de las ofertas cuya redacción está generalmente en masculino o se refiere a ambos con la forma “o/a”. Considerar que el género gramatical masculino engloba al femenino genera confusión y es erróneo. En la mayoría de los casos usamos el masculino porque simbólicamente estamos pensando en hombres, y no en mujeres y hombres. Por lo general este **uso incorrecto del lenguaje** sigue apareciendo en muchos de los anuncios de ofertas de empleo que aparecen en la prensa. Los casos más claros de **discriminación sexista o de género**, se producen en aquellas ofertas en las que se usa la forma sólo en masculino para puestos de mucha responsabilidad (como “*director técnico*”, “*ingeniero*”, “*abogado*”...), mientras que por el contrario se usan las formas o/a (“*vendedor/a*”) y sólo en femenino (“*secretaria*”, “*dependienta*”, “*camarera*”, “*cocinera*”...), para solicitar puestos menos cualificados o de menor responsabilidad.

¹¹ Es lo que se puede denominar, el fenómeno de la “*guerra del talento*”, una situación en la que se discrimina por lo alto. Donde las empresas ponen requisitos muy altos para entrar a formar parte de su plantilla, reflejados en las ofertas de empleo en los procesos de selección de personal: *alta experiencia, alta cualificación y conocimientos, idiomas, habilidades personales y sociales, juventud...* imposibles de cumplir en la mayoría de los casos. En cuanto a requisitos como las **capacidades personales**, o como la disponibilidad, movilidad geográfica, residencia en una zona concreta, poseer carné de conducir o tener vehículo propio, etcétera, si bien no son causante directo de trato discriminatorio sí que pueden incidir negativamente en el acceso al trabajo de determinados colectivos, como por ejemplo, para las personas que no tengan carné conducir (y por tanto, no tener vehículo para desplazarse; hay muchas ofertas laborales que señalan la necesidad de poseer vehículo propio o carné de conducir); tengan hijos escolarizados -como por ejemplo para madres con cargas familiares no compartidas, por lo que no pueden cambiar de residencia ni salir muchos días fuera de su ciudad por trabajo.....-. La residencia en la zona geográfica donde se encuentra ubicada la empresa también es un requisito bastante exigido.

Las nuevas normas también prohíben el **acoso**¹², que tiene como objetivo atentar contra la dignidad de la persona por motivos de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual; y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Así mismo, la ley protege contra las **represalias** a aquel que ha presentado una denuncia por discriminación o al que apoya la denuncia de un compañero o compañera en este sentido.

Las normas/legislación afectan a todos los empleadores de los sectores público y privado. La Directiva cubre también las condiciones de acceso al empleo por cuenta propia (por ejemplo, las condiciones para ejercer determinados oficios o profesiones).

“Todos los empresarios deberán examinar sus prácticas de empleo para asegurarse de que no son, directa o indirectamente, discriminatorias”; por ejemplo en lo relativo a los procedimientos de contratación, de selección, la remuneración y las promociones, el despido o el acceso a la formación profesional. Las nuevas normas antidiscriminatorias se aplican a todas las fases del contrato de trabajo, desde su inicio hasta el cese.

La nueva legislación permite **excepciones** limitadas al principio de igualdad de trato, por ejemplo, para respetar el espíritu de organizaciones religiosas o hacer posible la realización de programas especiales para promover la integración de jóvenes trabajadores o trabajadores de mayor edad en el mercado de trabajo.

La legislación exige que los Estados Miembros den a las víctimas de discriminación el derecho a presentar una denuncia por vía judicial o administrativa y prevé la imposición de sanciones a la parte demandada culpable de discriminación.

Las normas prevén también que la carga de la prueba en los procedimientos civiles y administrativos será compartida por la parte demandada y la parte demandante. De este modo, las personas afectadas podrán demostrar su caso con más facilidad.

La legislación relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato, prevé la creación en cada Estado miembro de uno o más **organismos de promoción de la igualdad de trato**, que prestarán asistencia independiente a las víctimas de discriminación. Éstas pueden contar también con el apoyo de una organización no gubernamental o un sindicato que tenga un interés legítimo.

Todos los nuevos Estados miembros deben trasponer a sus ordenamientos jurídicos nacionales las disposiciones europeas antidiscriminatorias antes de integrarse en la Unión Europea.

¹² El máximo exponente de esta desigualdad la encontramos en las diferencias de trato frente a temas tan delicados como el despido. El abuso de poder es ya de por sí una situación discriminante, pero más denigrante para el trabajador o la trabajadora resulta el acoso constante. Una forma de enmascarar este abuso, que les permite “fastidiar” sin necesidad de despedir, es por ejemplo, mediante el traslado del trabajador/a de centro de trabajo (movilidad geográfica), una práctica más económica y rentable para la empresa.

“Discriminación no intencionada”

Los trámites de cada día pueden ser fuente de casos de discriminación no intencionada, sobre todo en las áreas clave, como el *reclutamiento y selección; promoción y desarrollo profesional; retención de personas; salarios; gratificaciones y beneficios; paro y fin de contratos; sanidad y seguridad; y en la comunicación con trabajadores y ciudadanía*. Las normativas europeas antidiscriminación se centran en realidades y actitudes, no en intenciones. Sin embargo, es un deber ético de los empresarios el revisar sus políticas, procedimientos y prácticas habituales, para contribuir a la lucha contra la discriminación en el ámbito del trabajo.

Normativa europea

La lucha contra la discriminación constituye una de las prioridades de la Unión Europea. Fruto de este interés, en el año 2000 el Consejo de la Unión Europea aprobó dos directivas o leyes comunitarias, de gran trascendencia:

- La **Directiva 2000/43/CE** del Consejo Europeo, **relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.**

Esta directiva tiene como ámbito de aplicación tanto el sector público como el privado, incluidos los organismos públicos, y se refiere fundamentalmente a:

- las condiciones de acceso al empleo y al ejercicio de una profesión;
- el acceso a la orientación y formación profesional;
- las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;
- la afiliación y participación en sindicatos u organizaciones de empresarios;
- la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria;
- ventajas sociales, educación y acceso a bienes y servicios disponibles para el público.

- La **Directiva 2000/78/CE** del Consejo Europeo, **relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación,** prohíbe la discriminación en el empleo y la ocupación por motivos de religión y creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Esta segunda directiva, como la anterior, es de aplicación en el sector público y en el privado, y se refiere especialmente a las condiciones de acceso al empleo y a la orientación y formación profesional, las condiciones de empleo y trabajo y la afiliación o participación en una organización sindical o patronal.

La Directiva contempla, entre otros muchos aspectos, la necesidad de que los empresarios adopten medidas adecuadas –«**ajustes razonables**»– para garantizar la igualdad laboral de las personas con discapacidad. La prohibición de la discriminación por razón de género tiene su propio y amplio marco jurídico desde

hace ya más de dos décadas, y se completa con la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres¹³, publicada en el año 2007.

En la legislación española

Las directivas europeas sobre igualdad de trato y lucha contra la discriminación 2000/43 y 2000/78, han sido incorporadas al sistema legal español mediante la **Ley 62/2003**, de 30 de diciembre de **Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social** (BOE nº 313 de 31 de diciembre de 2003). A ellas se dedica el Capítulo III del Título II «*Medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato*».

Los **conceptos de igualdad de trato y discriminación** se encuentran definidos en el **Art. 28** en su **Punto 1** de la Ley Antidiscriminación:

- **“Principio de igualdad de trato”**: es la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual de una persona.
- **Discriminación directa**: se produce cuando una persona sea tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- **Discriminación indirecta**: se produce cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.
- **Acoso**: es toda conducta no deseada relacionada con el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se consideran en todo caso actos discriminatorios”.

En el ámbito del mercado de trabajo, la **negociación colectiva**¹⁴ –que constituye una de las competencias básicas de los representantes de los trabajadores y

¹³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº 71, de 23 de marzo de 2007). El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivos. La igualdad entre mujeres y hombres, es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

¹⁴ El derecho a la negociación colectiva viene reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución Española, donde se establece que “la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”. Existen distintos tipos de pactos colectivos, todos ellos bajo la cobertura jurídico constitucional del artículo 37.1 de la CE. Según los datos en el **Avance de abril de 2012** de la

trabajadoras, cuyo máximo exponente es la *negociación de convenios colectivos*¹⁵ y los *acuerdos de empresa*¹⁶-tiene **rango de Ley**, según reconoce la propia Constitución Española¹⁷ y, está así establecido para evitar cualquier tipo de discriminación.

Para que se pueda dar una correcta negociación colectiva, se deben tener como referencia los marcos de contratación y los criterios existentes en la Unión Europea, por lo que, del mismo modo, las futuras directivas de contratación de la Unión Europea deberían incorporar no sólo contenidos de carácter económico, sino también aspectos relacionados con el empleo y la cohesión social.

El empleo actualmente se configura como el principal factor de inserción sociolaboral, en cuanto que dota a la persona de autonomía y suficiencia económica. Pero el mercado de trabajo actual está generando una dinámica de selección y discriminación –en parte inducida por la actual crisis- de determinados colectivos que contribuye a situarla en el ámbito de la precariedad o a la exclusión de la vida productiva de las personas que lo sufren.

Por ello se hace necesaria la incorporación de elementos en la negociación colectiva que favorezcan la creación de empleo, la estabilidad del mismo o la salud laboral, para contribuir al aumento de la cohesión social.

Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de empleo y Seguridad Social (MeySS), hasta el mes de abril de este año, se habían registrado un total de 4.167 convenios que iniciaron sus efectos económicos en 2010 y que afectaban a un total de 10.280.900 trabajadores y trabajadoras, de ellos, 2.990 eran de ámbito de empresa y afectaban a 716.000 personas y 1.177 correspondían a otros ámbitos (sectorial y de grupo de empresas) y afectaban a 9.564.900 trabajadores y trabajadoras. La media de personas afectadas por el conjunto de estos convenios es de 2.467 personas por convenio, una media que baja hasta las 240 personas en el caso de los convenios de empresa y asciende hasta las 8.127 en el caso de los convenios de otro ámbito.

¹⁵ El artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores adquiere una nueva redacción con la actual Reforma Laboral de 2012. Y hace referencia a que: “*la vigencia de un convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se producirá en los términos que se hubiesen establecido en el propio convenio. Durante las negociaciones para la renovación de un convenio colectivo, en defecto de pacto, se mantendrá su vigencia, si bien las cláusulas convencionales por las que se hubiera renunciado a la huelga durante su vigencia de un convenio decaerán a partir de su denuncia. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de sus contenidos prorrogados con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad en el sector o en la empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.....*”. Extraído del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE nº 36, de 11 de febrero de 2012).

¹⁶ Los **acuerdos o pactos de empresa** constituyen una manifestación del derecho de negociación colectiva en la empresa, pero a diferencia de los convenios colectivos, que contienen una regulación de conjunto sobre la relación laboral (salario, jornada, vacaciones, régimen de trabajo, etc.), los acuerdos de empresa se refieren a cuestiones puntuales y concretas. No se trata de convenios colectivos en sentido estricto puesto que no se regulan por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, pero, en defecto de convenio, los acuerdos de empresa tienen eficacia general y obligan a todos los trabajadores y trabajadoras, siempre que hayan sido negociados y suscritos por la mayoría de representantes.

¹⁷ El **Convenio Colectivo**: es un acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y empleo, las tablas salariales y las garantías sociales. Es celebrado entre un empleador, grupo de empleadores o una organización patronal, por una parte, y, de otra, una o varias organizaciones sindicales representativas de trabajadores.

El principal obstáculo para introducir cláusulas sociales¹⁸ de este tipo en los convenios colectivos es, la *dispersión de la negociación colectiva*; otro, es la *dinámica que mantiene la patronal en la misma* (alta resistencia por parte de la misma), así como la *dificultad para incorporar a aquellos trabajadores y trabajadoras que menos se benefician del objetivo protector de la negociación colectiva*.

La introducción de estas medidas no debe, en ningún caso, repercutir negativamente en las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores y trabajadoras, puesto que resultaría un hecho de por sí discriminatorio: *el favorecer a unos en detrimento de otros*, dispensándoles un trato desigual; cuando lo que se quiere precisamente es favorecer la inserción de estas personas en un ambiente normalizado de trabajo.

En definitiva, el objetivo de introducir cláusulas sociales en la negociación colectiva no es otro que adaptar el mercado laboral a las características de la población trabajadora, contribuyendo a la cohesión social.

La discriminación en el empleo y la ocupación está en constante evolución, por lo que debe plantearse desde un enfoque dinámico. El lugar de trabajo es un punto de partida estratégico para erradicar la discriminación en la Sociedad y como consecuencia de esto, para todos (empleadores; empresarios; agentes sociales y trabajadores/as) la igualdad debe ser un objetivo básico, tanto en el marco de la negociación colectiva como en sus estructuras internas, sin excluir otros ámbitos de actuación.

La aprobación por parte del Gobierno del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de *medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (BOE nº 36, de 11 de febrero de 2012), ha supuesto por un lado, una *reducción drástica de derechos legales* y por otro, *afecta a aspectos relevantes del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva*¹⁹. El Decreto se adentra, modificándolo, en lo acordado por sindicatos y patronal, en materia de ordenación de la negociación colectiva, flexibilidad interna e inaplicación en la empresa de materias reguladas por convenio colectivo, lo que sin duda supone un serio golpe al diálogo social bipartito.

¹⁸ El primer paso que se debe seguir para la introducción de cláusulas sociales en los convenios colectivos es determinar cuáles son los colectivos que se encuentren en situaciones de desventaja con respecto a determinados factores y, a partir de ahí, promover actuaciones en la negociación colectiva que afecten a:

- Las políticas de contratación de la empresa.
- Políticas de promoción y/o movilidad.
- Igualdad retributiva.
- Políticas de formación.
- Otras políticas de carácter específico que contribuyan a eliminar barreras físicas, culturales y sociales que afectan sobre todo a colectivos inmigrantes, personas con discapacidad, mujeres con cargas familiares no compartidas, jóvenes y otros grupos vulnerables o en situación de exclusión.

¹⁹ El 25 de enero de 2012, se firmó el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, entre las Confederaciones Sindicales de CCOO y UGT y las empresariales, CEOE y CEPYME. Este Acuerdo ratifica el papel central que para el desarrollo de las reglas de articulación y vertebración de la estructura de la negociación colectiva tienen los convenios sectoriales estatales y de comunidad autónoma, a la vez que insta a preservar el ámbito provincial de negociación por su mayor proximidad a las empresas y su mayor cobertura en número de empresas y trabajadores.

A modo de conclusión

Podemos concluir, que son muchos los factores “*discriminantes*” en el ámbito laboral, en el sentido de “*seleccionadores*”, que son incluidos en las diferentes ofertas de empleo publicadas através de los medios (páginas en Internet; periódicos, etcétera). Y cuya misión no es otra que la de restringir el acceso de trabajadores y trabajadoras en los procesos de selección. Se trata de una preselección en sí misma (ya que debería existir un equilibrio entre los conocimientos, la capacidad, la experiencia real y las cualidades de la persona), en muchos casos un tanto excesiva. Para la mayoría de las personas que buscan empleo, las empresas piden demasiados requisitos para el desempeño del puesto de trabajo aunque luego no sean necesarios, basándose en algunos casos en prejuicios y estereotipos sociales.

Lo que sí es un hecho constatado es que en la redacción de las ofertas son más los requisitos exigidos a los candidatos, que los aspectos especificados o **condiciones laborales ofrecidas** por parte de las empresas. Si por un lado, se dan todo lujo de detalles, por el otro se obvia y oculta información tan necesaria y básica como el nombre de la empresa, datos de la misma, tipo de contrato, condiciones laborales mínimas, como el salario o la jornada, y las labores a desempeñar en el puesto de trabajo. A veces se piden requisitos realmente innecesarios para el puesto, que incluso llegan a ser contradictorios, lo que revierte negativamente en la empresa, que se ve con más dificultades para encontrar personal.

Quizas motivado por la *crisis actual*, por la *escasez de ofertas de puestos de trabajo*, por las *nuevas necesidades de las empresas*, se están introduciendo nuevas variantes y elementos de agravio en los procesos de selección de personal, aunque en esencia la discriminación siga existiendo a la manera más tradicional, la basada en **estereotipos**²⁰, por lo menos en cuanto al acceso al mercado de trabajo se refiere.

La discriminación existe debido a los prejuicios de los empleadores y empleadoras, ya que éstos no pueden analizar la productividad de cada uno de los trabajadores y las trabajadoras (y ni siquiera se pueda afirmar que después de una entrevista de trabajo, se llegue a conocer perfectamente al candidato o la candidata ideal para el puesto), y por eso se pueden basar en prejuicios sociales para contratar. Esta “**desprofesionalización**” en los procesos de selección se produce de forma más acentuada cuanto más personal y directa sea la selección; es decir, que habrá más probabilidades de encontrarnos factores de discriminación cuando el diseño de los perfiles de los puestos de trabajo sea realizado por el propio empleador, lo que ocurre mayoritariamente en empresas pequeñas y familiares, que cuando esta responsabilidad recae en un departamento de recursos humanos específicamente creado para tal fin.

²⁰ **Estereotipo:** idea hecha, no fundada en datos precisos, que se impone a los miembros de un grupo, y es un obstáculo para la comunicación porque condiciona la percepción. (Diccionario de la Lengua Española). Las personas que sufren exclusión social, por ejemplo, suelen ser percibidas por los demás como inadaptadas, “casos” sociales, lo que inevitablemente conlleva la estigmatización, generalmente, de todo el colectivo.

Los nuevos sistemas de procesos de selección se están volviendo tan complejos que cada vez es complicado para un candidato acertar con el mecanismo adecuado, y máxime cuando cada empresa tiene el suyo propio. Hay procesos más elaborados y prolongados, con innumerables test y pruebas de selección; otros más sencillos basados en la simple observación del currículum o en la entrevista personal con el propio gerente de la compañía; otras veces se ha de pasar una preselección por una ETT o consultora especializada.

Por último, hacer referencia a que parte de la información de este artículo, ha sido extraída del estudio de la socióloga Ilse María Castelo Schremmer: “*análisis de factores de discriminación y vulnerabilidad en el acceso y mantenimiento del empleo en el mercado de trabajo de la Comunidad de Madrid*”²¹ realizado para Comisiones Obreras de Madrid (trabajo inédito) y en el que colaboré como sociólogo y/o asesor laboral realizando partes del mismo.

²¹ Estudio-investigación financiada a través de la Dirección General de Servicios Sociales de la Consejería de Familia y Asuntos Sociales de la Comunidad de Madrid, y en el Marco del Programa Operativo Objetivo Competitividad Regional y Empleo del Fondo Social Europeo y ejecutado por la Comisiones Obreras de Madrid.