



Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado



- Maestría en Recursos Humanos -

“Discriminación Sindical, Desarrollo Profesional y Pérdida de Talento, Asociado al Rubro Bancario”

Maestrando: Stasi, María Soledad.

Tutor: Discenza, Luís Angel

Buenos Aires - Argentina - Junio 2014

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis papás, Isabel y Juan Carlos por brindarme amor incondicional por apoyarme en todo momento y alentarme a cumplir mis sueños.

A Mau, mi hermano, esa personita que siempre me demostró admiración por lo que hago, mi compañero de vida y de travesuras compartidas.

A Juan, quien me demuestra día a día que pese a los obstáculos que te pongan en tu camino, cuando realmente se desea algo uno hace lo imposible para conseguirlo.

A dos amigas maravillosas que me ha dejado este curso, Mariana y Belén, les agradezco su infinita paciencia, su apoyo y la confianza depositada.

Agradezco, especialmente a mi tutor, Luís Discenza, por su ayuda y dedicación lo cual hizo posible que este proyecto se haga realidad.

Y a todos aquellos que, por alguna razón, forman parte de mi vida, gracias por el interés que me demuestran con cada pequeño gesto porque, de una manera u otra, también contribuyeron con este logro.

RESUMEN

El trabajo “Discriminación sindical, desarrollo de la carrera profesional y pérdida de talento, asociado al rubro bancario” se plantea determinar si los trabajadores sindicales de las organizaciones bancarias poseen las mismas oportunidades de desarrollo profesional en comparación con aquellos que no están sindicalizados. También pretende analizar si existe igualdad de condiciones para aquellos trabajadores que, estando sindicalizados, poseen tutela sindical frente a aquellos que simplemente se encuentran afiliados al sindicato, siendo que, el convenio bancario abarca a posiciones de jefatura. A su vez, intenta arribar a una conclusión respecto a sí esta problemática puede acarrear la falta de profesionalización de los empleados que realizan actividades dentro de los sindicatos. Los conceptos de discriminación, sindicalización, actividad gremial, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades son los ejes principales de la presente investigación que incluye revisión de material bibliográfico y entrevistas a trabajadores de bancos privados y estatales.

ÍNDICE

1- Capítulo 1 – Identificación del Proyecto	
1.1- Título.....	5
1.2- Introducción.....	5
1.3- El Problema.....	6
1.3.1- Hipótesis.....	6
1.3.2- Variables de Análisis.....	7
1.4- Objetivos.....	12
1.4.1- Objetivo General.....	12
1.4.2- Objetivos Específicos.....	12
1.5- Justificación.....	13
1.6- Definición de Alcance.....	15
1.7- Metodología.....	15
1.8- Motivación.....	16
2- Capítulo 2 – Marco Teórico	
2.1- Definición y Conceptos Básicos de Discriminación.....	18
2.1.2- Discriminación y Legislación.....	23
2.1.3- Discriminación Laboral.....	29
2.2- Sindicatos.....	33
2.2.1- Breve reseña histórica sobre el sindicalismo Argentino.....	33
2.2.2- Sindicato Bancario (La Bancaria).....	41
2.3- Discriminación Sindical.....	49
2.3.1- Aspectos generales.....	49
2.3.2- Prácticas Antisindicales y Discriminación Sindical – Realidad Argentina.....	51
2.3.3- Normativa respecto de la Discriminación Sindical en Argentina.....	68
2.4- Carrera Profesional.....	70
2.4.1- Cultura Organizacional.....	70
2.4.2- Talento.....	71
2.4.3- Desarrollo de Carrera Profesional.....	73
2.4.4- Gestión de Carrera.....	75
2.4.5- Liderazgo y Motivación.....	77

3- Capítulo 3 – Análisis de Entrevistas	
3.1- Trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y representantes sindicales.....	82
3.1.1- Relación entre los sindicatos y las empresas.....	83
3.1.2. Discriminación Sindical.....	84
3.1.3- Discriminación Sindical ¿Cultura o conveniencia?.....	86
3.1.4- Actualidad Sindical.....	88
3.1.5- Oportunidades de desarrollo profesional.....	90
3.1.6- Evitar la discriminación sindical.....	92
3.1.7- Trabajadores sindicalizados con cargos jerárquicos.....	94
3.1.8- Discriminación sindical y sus consecuencias futuras.....	95
3.1.9- Compatibilidad entre carrera profesional y actividades sindicales.....	97
3.1.10- Discriminación sindical con el paso del tiempo.....	99
3.1.11- Motivos más frecuentes de discriminación sindical.....	101
3.2- Cargos jerárquicos.....	103
3.2.1- Pertenencia al sindicato.....	104
3.2.2- Diferencias entre los empleados sindicalizados y no sindicalizados.....	104
3.2.3- Igualdad de oportunidades frente a un ascenso.....	105
3.2.4- Capacitación.....	106
3.2.5- ¿Cuándo se recurre a un representante sindical?.....	107
3.2.6- Trabajadores sindicalizados en puestos jerárquicos.....	108
3.2.7- Compatibilidad entre carrera sindical y desarrollo de la carrera profesional.....	109
3.2.8- Relación con el sindicato.....	110
4- Capítulo 4 – Análisis de Fallos Judiciales	
4.1- Fallos emblemáticos.....	112
4.1.2- Balaguer Catalina Teresa C/ Pepsico de Argentina S.R.L.....	112
4.1.3- Parra Vera, Máxima C/ San Timoteo S.A.....	113
4.1.4- Stafforini Marcelo Raúl C/ Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.....	115
4.1.5- Asociación de Personal Aeronáutico (A.P.A) C/ Lockheed Martin.....	116
5 - Capítulo 5 – Conclusiones.....	117
Bibliografía.....	123
Anexo 1.....	130
Anexo 2.....	133

Capítulo I - Identificación del Proyecto

1.1- Título:

Discriminación sindical, desarrollo de la carrera profesional y pérdida de talento, asociado al rubro bancario.

1.2. Introducción

En el siguiente trabajo nos proponemos abordar ciertos aspectos relacionados con la actividad sindical de los trabajadores de Argentina.

No obstante, teniendo en cuenta la gran cantidad de variables, coyunturas y contextos que atraviesa cada uno de los sindicatos de nuestro país, nos centraremos en determinadas cuestiones relacionadas con el rubro bancario.

Partiendo de esa base intentaremos esclarecer una serie de preguntas que desarrollaremos más adelante, cruzadas, todas ellas, por la problemática de la discriminación sindical.

Para ello deberemos entender qué se considera discriminación, exponiendo material bibliográfico relacionado con este punto, como así también repasar brevemente la historia del movimiento sindical de Argentina y los cambios por los que fue atravesando a lo largo de su historia, desde su surgimiento, durante el primer gobierno de Juan Domingo Perón hasta llegar la actualidad, momento en que las cúpulas gremiales se encuentran divididas y enfrentadas por diversos motivos como ser intereses personales e ideología política.

A su vez, nos proponemos analizar cuáles son las consecuencias de la discriminación sindical, haciendo especial énfasis en su potencial influencia en el desarrollo de las carreras profesionales de los trabajadores, así como en la posible pérdida de talento para la organización.

Para arribar a nuestras conclusiones realizaremos una revisión de material bibliográfico y una serie de entrevistas a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados del rubro bancario, lo cual será detallado en el apartado de Metodología.

1.3- El Problema:

1.3.1- Hipótesis:

El presente trabajo de Tesis se encuentra basado en la hipótesis de la desigualdad de posibilidades de progreso profesional de los trabajadores sindicalizados respecto de aquellos que no lo están; acarreado como consecuencia la falta de profesionalización de aquellos empleados que realizan actividades sindicales. Para confirmar, o no, nuestra hipótesis nos basaremos en las siguientes preguntas: ¿Los empleados que desarrollan actividades sindicales, tienen las mismas posibilidades de progreso profesional que aquellos que no se encuentran vinculados con la representación gremial? ¿Los dirigentes sindicales suelen acceder a puestos de jefatura? ¿Deben, los trabajadores sindicalizados, sortear obstáculos extra al momento de desarrollar su carrera profesional?

Consideramos importante destacar que el presente trabajo será de tipo descriptivo – cualitativo.

1.3.2- Variables de Análisis:

El presente trabajo de Tesis estará basado en variables de tipo, lo cual tiene como implicancia la imposibilidad de medición de las mismas pero, no así, la descripción de estas.

Al analizar la desigualdad de posibilidades de progreso profesional de los trabajadores sindicalizados, ya sean afiliados o bien representantes sindicales, respecto de aquellos que no lo están, será inevitable tomar como Variable Principal la Discriminación Sindical, entendiendo a la misma como la acción de diferenciar o excluir a alguna persona por el simple hecho de ser delegado sindical o bien por realizar algún tipo de actividad sindical dentro de la organización para la cual presta servicios.

La Variable principal se analizará desde las dimensiones de las siguientes Variables Secundarias o Especificatorias:

Carrera Profesional: Partimos de la definición de la carrera profesional como la sucesión de actividades laborales y puestos de trabajo desempeñados por una persona a lo largo de su vida, así como las actitudes y reacciones asociadas que experimenta. Las dos ideas principales de esta definición son trabajo y tiempo, a través de los cuales la carrera proporciona una perspectiva en movimiento de la interacción entre el individuo y la sociedad, o las organizaciones en las que trabaja (Ulrich, 2006).

Desarrollo Profesional: podemos definir al desarrollo profesional como la sumatoria de compromiso, esfuerzo y tiempo que dedica el profesional para asegurarse de aumentar su propio nivel en pos de lograr la excelencia en el desempeño de sus funciones. Entendemos a este como un proceso de formación continua que se da a lo largo de toda la vida del profesional (Ulrich, 2006).

Consideramos importante resaltar que a través del desarrollo profesional, se alcanzan dos objetivos importantísimos para cualquier organización; el primero de ellos es el nivel de satisfacción del trabajador y el segundo la satisfacción de la empresa en sí. Es por esto que, pese a que muchas veces se entienda que el desarrollo de carrera profesional se encuentra estrictamente ligado a la persona (empleados) dado que no hay quien más sepa que cada uno cuáles son sus propios objetivos, en verdad el desarrollo profesional se encuentra íntimamente ligado con la organización ya que es la misma quien estimulará, o no, al trabajador para que este decida desarrollarse allí o bien buscar otro lugar (Robbins, 2004)

Podemos decir, entonces, que el desarrollo profesional es el proceso continuo de fijación de objetivos que conlleva en sí mismo la evolución y autocrítica, este se determina por las necesidades propias de los individuos, las cuales pueden variar en distintos momentos, como así también de la ambición y capacidad que tengan los mismos para alcanzar sus metas (Robbins, 2004)

El desarrollo profesional es, también, un derecho que se encuentra amparado en nuestra Ley, específicamente en la Ley de Contrato de Trabajo (L. N°: 20.744) en su Capítulo VIII (De La Formación Profesional).

Trabajadores Sindicalizados: Conforme al Art. 25° de la Ley de Contrato de Trabajo¹ (L.N°: 20.744) “Se considera “trabajador”, a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cuales quiera sean las modalidades de prestación.”

Delegado Sindical: Se denomina al delegado sindical como aquel trabajador que, elegido por sus compañeros los cuales deben estar afiliados al sindicato, representa a los mismos ante cualquier situación que presuponga el tratamiento

¹ Art. 21 y 22. Ver anexo. Punto 1.

de sus intereses. Esta elección le da la potestad de negociar en nombre de sus representados, como así también de impulsar acciones que tengan como objeto el bienestar de todos aquellos a los cuales representa.

Consideraremos, entonces, a los trabajadores sindicalizados a todos aquellos que se encuentren enmarcados dentro de los artículos anteriormente mencionados, y que así mismo se encuentren afiliados a algún sindicato.

La afiliación sindical es un derecho que se encuentra establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales (L. N°: 23.551), en su Art. 4°: “Los trabajadores tienen los siguientes derechos sindicales:

- a) Constituir libremente y sin necesidad de autorización previa, asociaciones sindicales;
- b) Afiliarse a las ya constituidas, no afiliarse o desafiliarse;
- c) Reunirse y desarrollar actividades sindicales;
- d) Peticionar ante las autoridades y los empleadores;
- e) Participar en la vida interna de las asociaciones sindicales, elegir libremente a sus representantes, ser elegidos y postular candidatos.

Tutela Sindical: La tutela sindical es una disposición constitucional que protege a los representantes gremiales, la misma se encuentra amparada en los Art. 47°, 48°, 49° y 50° de la Ley de Contrato de Trabajo²

Discriminación: Según la Real Academia Española el significado de la palabra discriminación es el siguiente:

2 Ver artículos en Anexo. Punto 2.

3 Ver artículos en Anexo. Punto 3.

Discriminación (Del lat. discriminatĭo, -ōnis).

1. f. Acción y efecto de discriminar.

~ positiva.

1. f. Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social.

Mientras que para la palabra discriminar nos arroja el siguiente resultado:

discriminar. (Del lat. discrimināre).

1. tr. Seleccionar excluyendo.

2. tr. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

Entendemos por discriminar, al acto exclusión o diferenciación de alguna persona. Este acto muchas veces se traduce en acciones como ser privar de los derechos que gozan otros a ciertos individuos, por determinadas características ideológicas, físicas, por su cultura, orientación sexual, posición económica u otros motivos. Consideramos importante remarcar que esta conducta desigual e injusta termina por afectar la integridad de la persona, sometiéndola a abusos y maltratos.

En nuestra legislación el derecho a la no discriminación se encuentra amparado en la Constitución Nacional en sus artículos 14º Bis (1er. Párrafo) y 16º. Como así también en el Artículo 1º de la Ley 23.592 (Penalización de los Actos Discriminatorios) “Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad,

ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.”

Para los fines de la presente Tesis haremos hincapié en la discriminación de índole laboral, entendiendo que la misma se trata de todo tipo de exclusión o preferencia de trato que ocurra en el ámbito laboral motivada por el criterio de raza, sexo, religión, opinión política, sindicalización o cualquier otro criterio que no se encuentre relacionado con lo estrictamente ligado a las capacidades de los trabajadores.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la discriminación laboral se divide en dos tipos; discriminación directa e indirecta.

“La discriminación directa existe cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, etc. para negar la igualdad de oportunidades. Por ejemplo, si una mujer, y no un marido, debe obtener el consentimiento del cónyuge para solicitar un préstamo o un pasaporte necesarios para iniciar una actividad laboral, se trataría de una discriminación directa por motivo de sexo.

La discriminación indirecta ocurre cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a la exclusión. Por ejemplo, exigir que los postulantes a un trabajo tengan una cierta altura podría excluir de una manera desproporcionada a las mujeres y a los miembros de ciertos grupos étnicos. A menos que una altura específica sea absolutamente necesaria para realizar la tarea considerada, esto sería un ejemplo de discriminación indirecta.”

Las prácticas discriminatorias dentro del ámbito laboral se encuentran prohibidas en nuestra Ley, conforme al Art. 17º de la Ley de Contrato de Trabajo (L. Nº: 20.744)

Art.17º: “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.”

1.4- Objetivos:

1.4.1- Objetivo General:

El principal objetivo de la presente tesis es determinar si, al momento de generar oportunidades de desarrollo profesional, dentro de las organizaciones bancarias, estas oportunidades se dan para todos los trabajadores por igual, o bien, se marca una diferencia entre aquellos que se encuentran sindicalizados frente a aquellos que no lo están. Así mismo, se busca analizar si existe igualdad de condiciones para aquellos trabajadores que, estando sindicalizados, poseen tutela sindical frente a aquellos que simplemente se encuentran afiliados al sindicato.

1.4.2- Objetivos Específicos:

De lo expuesto como objetivo general surgen los siguientes objetivos:

- Indagar sobre situaciones en donde, la vinculación sindical, haya representado una barrera frente a la promoción y/o desarrollo profesional
- Comparar el desarrollo de la carrera profesional de los empleados sindicalizados frente a aquellos no vinculados, directamente, con asociaciones de representación gremial.
- Indagar si los dirigentes sindicales logran alcanzar puestos de jefatura.

- Analizar la normativa vigente en materia de discriminación identificando si la misma es aplicada o no.
- Reconocer qué puntos de la normativa vigente favorece a los afiliados sindicales y en qué punto falla la regulación.
- Analizar la perspectiva de los trabajadores respecto a si consideran que sus posibilidades de progreso o desarrollo son cercenadas.

1.5- Justificación:

A pesar que el derecho a no ser discriminado se encuentra reconocido tanto en convenios de la OIT como así también en nuestra propia Constitución Nacional y Leyes Complementarias, muchos trabajadores siguen siendo víctimas de la discriminación laboral. Esto no solo viola los derechos humanos sino que también cercena las oportunidades desperdiciando, de este modo, talento humano (el cual es fundamental para el progreso de cualquier organización) e intensificando la tensión dentro las organizaciones. Pero, pese a todo, continúan existiendo en la práctica cotidiana diversos tipos de acciones discriminatorias.

La justificación de trabajar sobre este tema, se basa en la preocupación por este tipo de prácticas, siendo que se nota un acrecentamiento de las mismas con el correr del tiempo.

Esta tesis tiene como objetivo el de realizar una revisión de la evolución histórica acerca del tema de la discriminación poniendo principal énfasis en la discriminación sindical. Entrevistaremos a empleados, ex empleados, sindicalistas y gremialistas pertenecientes al rubro bancario (tanto a bancos de capital privado como públicos) a fin de denotar la diferencia entre aquellos empleados que se encuentran “legalmente” sindicalizados, es decir aquellos que se encuentran reconocidos en la ley y que cuentan con la denominada tutela sindical, frente a aquellos que realizan actividades sindicales por simple convicción y que, dada su situación, no se encuentran amparados por la ley.

Analizaremos cuales son las posibilidades de desarrollo profesional que se tienen en ambos casos, como así también, el tratamiento diario que reciben los mencionados empleados dentro de las organizaciones para las cuales prestan servicios.

La idea a desarrollar consiste en analizar e investigar los diversos factores que hacen que, en determinadas organizaciones, los empleados sindicalizados no logren ocupar cargos jerárquicos. Causas que deberían ser consideradas por las empresas en la actualidad al momento de definir sus estrategias, no pudiendo hacer caso omiso de que la actividad sindical existe, y no está mal que la misma se practique.

Los directores de gestión de recursos humanos en una empresa real tienen que hacer algo más que contratar, capacitar y despedir. No podemos negar que también se debe negociar con los representantes sindicales, entendiendo que el empresariado y los sindicatos son las dos caras de la misma moneda aceptando la realidad de que ambos, de una forma u otra, se necesitan.

Es cierto que la discriminación es una actitud constante inherente al ser humano independientemente de la existencia de normativa legal que la prohíbe y sanciona, pero también es real que en los tiempos que corren este tipo de acciones no deberían de existir, no obstante, continúa existiendo una dicotomía muy grande entre lo que decimos y lo que, luego, verdaderamente transmitimos mediante nuestras acciones.

Basados en la normativa vigente realizaremos una investigación en la cual, entre otras cosas, distinguiremos aquellas acciones que son consideradas discriminatorias de aquellas que no lo son, como así también, que penalidad le cabe a aquellos que se exponen a incurrir en un acto de discriminación.

Entendemos que al conocer con mayor profundidad los actos de discriminación sindical que se producen en el mundo laboral, podremos encontrar la manera de controlarlos y lograr disminuir este tipo de prácticas que se encuentran tan mal vistas pero que, paradójicamente, resultan tan habituales.

Esperamos, con este trabajo, realizar un aporte al conocimiento de esta forma de violencia que no solo afecta a los trabajadores sino que, también, deteriora a las organizaciones en las cuales es habitual que se realice este tipo de prácticas, entendiendo que desde Recursos Humanos no debemos hacer caso omiso ante este tipo de situaciones sino que, por el contrario, debemos transformarnos en un agente de cambio a fin lograr eliminar este tipo de prácticas que nada aportan sino que, por el contrario, perjudica y en gran medida tanto a las organizaciones como a las personas.

1.6- Definición del Alcance:

Si bien se pretende brindar una solución a una problemática que no es inherente a un solo sector, se indica que este trabajo se estudiará en relación al Rubro Bancario en la República Argentina donde, particularmente, se da la circunstancia de que los jefes se encuentran comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo que regula la actividad (CCT 18/75), dicho en otros términos, un trabajador podría acceder hasta un cargo de jefatura ostentando un cargo de representación sindical.

1.7- Metodología:

Descriptivo – Cualitativo

La investigación se centrará en detallar las situaciones, costumbres y actitudes predominantes que se dan en el rubro bancario al momento de generar oportunidades relacionadas con el desarrollo de la carrera profesional de sus empleados, es decir, examinaremos las características del problema escogido. Luego se analizará la relación existente entre el crecimiento profesional dentro de las organizaciones objeto de estudio respecto de la situación sindical de los empleados. Se recogerán datos sobre la base de la teoría respecto que en los cargos jerárquicos rara vez se encuentran trabajadores sindicalizados exponiendo, de manera muy cautelosa, esta información para luego analizar los resultados a fin de extraer generalizaciones constructivas que contribuyan al conocimiento de la materia.

En lo que en materia legal respecta, analizaremos las distintas posiciones en las que se encuentran los empleados efectivamente sindicalizados (delegados) frente a aquellos que realizan actividades sindicales per se, estudiando cual es el tratamiento que se da en cada uno de estos casos y, de notar diferencias, se expondrán las mismas explayándonos en los argumentos sobre los cuales se basan las mismas.

1.8. Motivación

La motivación de realizar este trabajo y la elección de las temáticas abordadas deviene de mi inquietud y experiencia personal. Como empleada de un banco privado me siento realmente interesada y preocupada por los hechos de discriminación sindical que se observan en mi ámbito laboral.

Asimismo, la motivación de la realización del presente trabajo está vinculada con la relación que existe entre la discriminación sindical y la desigualdad de posibilidades de progreso profesional de los trabajadores sindicalizados respecto de aquellos que no lo están siendo que ello, además,

podría traer una consecuencia muy negativa para los trabajadores, como lo es la falta de profesionalización de aquellos empleados que realizan actividades sindicales; lo cual se puede traducir en una consecuencia para la organización.

Por supuesto que sería imposible afirmar todo lo expuesto anteriormente teniendo en cuenta solamente mi apreciación personal. Es por ello se escogió este tema para llevar adelante una tesis que nos permita ratificar, o no, la hipótesis.

Capítulo II – Marco Teórico

2.1- Definición y Conceptos básicos de discriminación

En el presente capítulo abordaremos la temática de la discriminación, comenzaremos por describir el concepto de discriminación.

Conforme a la Real Academia Española discriminación significa:

1. f. Acción y efecto de discriminar.

Entendiendo por discriminar:

1. tr. Seleccionar excluyendo.

2. tr. Dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.

El significado de la palabra discriminación tiene, también, una acepción positiva que significa:

2. . f. Protección de carácter extraordinario que se da a un grupo históricamente discriminado, especialmente por razón de sexo, raza, lengua o religión, para lograr su plena integración social.

A los efectos de esta tesis utilizaremos su definición en su acepción negativa.

Según el INADI (2005); la discriminación es el acto de agrupar a los seres humanos según algún criterio elegido e implica una forma de relacionarse socialmente. Concretamente, suele ser usado para hacer diferenciaciones que atentan contra la igualdad, ya que implica un posicionamiento jerarquizado entre grupos sociales, es decir, cuando se erige un grupo con más legitimidad o poder que el resto.

En el año 1988 se sancionó la Ley N° 23.592 sobre Actos Discriminatorios que en su Artículo 1° reconoce como discriminación cualquier impedimento o restricción del pleno ejercicio “sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional [...] por motivos tales como raza, religión, nacionalidad ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos”. Asimismo, el documento titulado Hacia un Plan Nacional contra la Discriminación, aprobado por Decreto N° 1086/2005, define una práctica discriminatoria como:

- a) crear y/o colaborar en la difusión de estereotipos de cualquier grupo humano por características reales o imaginarias, sean éstas del tipo que fueren, sean éstas positivas o negativas y se vinculen a características innatas o adquiridas;
- b) hostigar, maltratar, aislar, agredir, segregar, excluir y/o marginar a cualquier miembro de un grupo humano del tipo que fuere por su carácter de miembro de dicho grupo;
- c) establecer cualquier distinción legal, económica, laboral, de libertad de movimiento o acceso a determinados ámbitos o en la prestación de servicios sanitarios y/o educativos a un miembro de un grupo humano del tipo que fuere, con el efecto o propósito de impedir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos o libertades fundamentales. (INADI, 2005: 41)

Desde una perspectiva antropológica, la discriminación es un ejercicio cognitivo y social que se centra en una demarcación muy fuerte entre grupos humanos, la cual se carga de juicios de valor, lo que conduce a posicionamientos jerarquizados y de desigualdad.

En este sentido, hay varios procesos que juegan un rol fundamental en la puesta en práctica de la discriminación. El mecanismo principal que respalda este proceso es el denominado etnocentrismo, noción que articula otros tres conceptos:

- a) la diferenciación, es decir, la construcción de otredad

- b) la carga valorativa puesta sobre dicha construcción, es decir, los prejuicios
- c) la fijación social de imágenes de esos otros, los estereotipos.

El etnocentrismo proviene de la palabra “etnicidad”, basada en la idea de distintividad entre grupos lo que implica una mirada comparativa donde se eligen y destacan ciertos rasgos culturales (lenguaje, tradición, costumbres) para diferenciarse del resto. Es una postura que tiende a universalizar la propia cultura, al considerar común o general aquello que es particular, característico del pueblo al que se pertenece (Grimson, 2011). Por ejemplo, cuando se observa una costumbre que no es compartida por el grupo de origen se piensa o se dice “¡Qué absurdo lo que están haciendo!” o “¡Qué ridiculez como están vestidos!”

La mirada etnocéntrica termina de completarse con un posicionamiento valorativo donde a las características distintivas le son sumadas cargas valorativas que construyen jerarquías entre grupos, en términos de mejor/peor, manifestadas comúnmente en una actitud de superioridad cultural de un grupo social hacia otras culturas (Grimson, 2011). De esta manera, se evalúa a las otras culturas con los parámetros de la propia, lo que impide entender los sentidos y significados reales, es decir, los otorgados por esa otra cultura que se pretende conocer (Inadi, 2005).

Del mecanismo etnocéntrico podemos distinguir entonces, el concepto de otredad, entendido como una relación donde se experimenta la sensación de la diferencia social y cultural. La noción del “otro” es una doble construcción en la que no solo se construye un “otro” sino también un “nosotros”. Es decir que este concepto consiste en una mirada comparativa con una persona o grupo que se percibe distinto frente a la propia mirada, y resulta extraña al posicionamiento de quién compara (Inadi, 2005).

Configurar la otredad es un proceso social que reproducimos tanto individual como colectivamente y que tiene que ver con constituir un propio grupo de pertenencia, un “nosotros” que se fortalece al crear y reforzar límites que señalen a un “otros” como absolutamente diferente a ese “nosotros”. La “sensación de alteridad” es tener conciencia de la diferencia y surge comúnmente del contacto intercultural, es decir, entre grupos culturalmente diferentes (Grimson, 2011). Este posicionamiento en relación con la percepción de la identidad propia y la de los demás, puede basarse en múltiples características culturales, tales como formas distintas de vestir o de moverse, de saludar, de comunicar el afecto o la disidencia, sabores de comidas, ritmos musicales, formas de habitar un espacio, etc. (Inadi, 2005).

Cuando en una sociedad no se reflexiona sobre la construcción de las diferencias, ésta puede ser reproductora de prejuicios y estereotipos discriminatorios que refuercen la categoría de “otredad” y aumenten el distanciamiento social.

Otro elemento que forma parte del mecanismo etnocéntrico es el prejuicio. Se trata de un juicio de valor negativo sobre otras personas o grupos que es previo a todo conocimiento. También, el prejuicio suele conformarse sin que tengamos conciencia de ello, y por eso es difícil detectarlo y reflexionar sobre el mismo. Por esta razón, es común que el prejuicio se caracterice por no ser reconocido conscientemente por la persona que lo manifiesta, y muchas veces lo detectan las/os otras/os que la escuchan (Inadi, 2005).

Finalmente, el tercer elemento en juego es el estereotipo: una imagen o idea que se tiene de un grupo basada en una generalización, donde se simplifican las características de esos otros y se cristalizan sobre unos pocos rasgos, comúnmente asociados a prejuicios. Suele ser fácil conformar estereotipos de un grupo diferente del propio y muy difícil hacerlo sobre un grupo al que se pertenece,

y esto es así porque tendemos a no reconocer la complejidad ajena, a no comprenderla en las mismas dimensiones que la propia. Es así que, al estar asociados a prejuicios, la mayoría de los estereotipos suelen ser discriminatorios.

Un ámbito donde se pueden ver comúnmente los prejuicios y estereotipos es el del humor. Los chistes de judíos, gallegos, mujeres, etc., que aún siguen despertando risa, están fuertemente cargados de ideas estereotipadas sobre grupos sociales. De hecho, son los que motorizan el humor en ese chiste.

Comúnmente, el etnocentrismo se articula con relaciones sociales de poder y sometimiento, es decir de superioridad/inferioridad. Así, las actitudes propias de la mirada etnocéntrica pueden ser de indiferencia, atracción, desprecio u odio, y desde ya debe siempre ser interpretada junto con otras variables que impulsan cada actitud, como intereses políticos y económicos de las sociedades involucradas en esa relación (Grimson, 2011).

La mayoría de las expresiones discriminatorias tienen que ver con esta mirada etnocéntrica hacia los/as otros/as. Entendemos entonces que la discriminación es una relación social, centrada en el posicionamiento identitario jerarquizado y por lo tanto desigual. La desigualdad implica la inferiorización de los otros, es decir, pensar el propio grupo como superior y los grupos ajenos como inferiores, mecanismo que vimos en la definición de discriminación (Inadi, 2005).

Dentro de los distintos tipos de discriminación existentes podemos encontrar (Inadi, 2005):

- **Discriminación Social:** entendemos como discriminación social a aquella en la que ciertos grupos, diferentes de otros, afectan de alguna forma a los segundos ya sea por encontrarse en una mejor posición respecto a la situación o bien por el solo hecho de tener encontrarse en una tesitura diferente.
- **Discriminación racial:** asumimos que la discriminación racial proviene del racismo, definido según la Real Academia Española como:

1. m. Exacerbación del sentido racial de un grupo étnico, especialmente cuando convive con otro u otros.

2. m. Doctrina antropológica o política basada en este sentimiento y que en ocasiones ha motivado la persecución de un grupo étnico considerado como inferior.

Para la ONU, en su Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la expresión "discriminación racial" denotará toda distinción, exclusión, restricción 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 política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

- Discriminación Sexual: esta práctica surge en el momento en que se hacen diferencias entre las personas, fundadas en el género o elección sexual de las mismas.

- Discriminación Laboral: según la OIT, la discriminación en el empleo y la ocupación tiene muchas formas, y ocurre en todo tipo de contexto laboral. Implica un trato diferente a causa de ciertas características como raza, color o sexo, y genera un deterioro en la igualdad de oportunidades y trato. La discriminación produce y fortalece las desigualdades. Limita la libertad de las personas de desarrollar capacidades y de escoger y realizar sus aspiraciones profesionales y personales sin importar las calificaciones. Profesionalidad y competencia no pueden ser desarrolladas, no hay gratificación por el trabajo y se genera un sentido de humillación frustración e impotencia.

2.1.2- Discriminación y Legislación:

A pesar de ser sabido que cada uno de nosotros somos completamente diferentes, con valores, ideas, creencias e incluso capacidades distintas, en la

actualidad, la discriminación comprende no solo el plano personal, sino también, el plano social. Puede que este sea uno de los motivos por el cual se incluyen políticas antidiscriminatorias en las Constituciones de la mayoría de los países, porque todos tenemos derecho a realizar nuestros objetivos dependiendo de nuestras capacidades sin ser diferenciados por nuestra edad, raza, género, estado civil, condición social, etc.

Como mencionamos con anterioridad la discriminación tiene su acepción positiva, con lo cual, podemos inferir que discriminar, en principio, no siempre conforma un acto ilegal sino que, por el contrario, la discriminación se convierte en un acto ilegal cuando se practica en su forma negativa, es decir, cuando el fin de este comportamiento es deshonrar a las personas denotando una diferencia por motivos que son inherentes a la propia persona en sí.

En la República Argentina existen diversas Leyes, Decretos y Normativas que abordan la temática de la discriminación, como base podemos mencionar a nuestra Constitución Nacional, los preceptos que prescriben cuestiones acerca de la discriminación son:

- El derecho natural a no ser discriminado; Art. 33: Las declaraciones, derechos y garantías que enumera la Constitución no serán entendidos como negación de otros derechos y garantías no enumerados; pero que nacen del principio de la soberanía del pueblo y de la forma republicana de gobierno.

- La acción de amparo y las acciones de clases como garantías procesales contra la discriminación; Art. 43: Toda persona puede interponer acción expedita y rápida de amparo, siempre que no exista otro medio judicial más idóneo, contra todo acto u omisión de autoridades públicas o de particulares, que en forma actual o inminente lesione, restrinja, altere o amenace, con arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, derechos y garantías reconocidos por esta Constitución, un tratado o una ley. En el caso, el juez podrá declarar la inconstitucionalidad de la norma en que se funde el acto u omisión lesiva. Podrán interponer esta acción

contra cualquier forma de discriminación y en lo relativo a los derechos que protegen al ambiente, a la competencia, al usuario y al consumidor, así como a los derechos de incidencia colectiva en general, el afectado, el defensor del pueblo y las asociaciones que propendan a esos fines, registradas conforme a la ley, la que determinará los requisitos y formas de su organización. Toda persona podrá interponer esta acción para tomar conocimiento de los datos a ella referidos y de su finalidad, que consten en registros o bancos de datos públicos, o los privados destinados a proveer informes, y en caso de falsedad o discriminación, para exigir la supresión, rectificación, confidencialidad o actualización de aquéllos. No podrá afectarse el secreto de las fuentes de información periodística. Cuando el derecho lesionado, restringido, alterado o amenazado fuera la libertad física, o en caso de agravamiento ilegítimo en la forma o condiciones de detención, o en el de desaparición forzada de personas, la acción de hábeas corpus podrá ser interpuesta por el afectado o por cualquiera en su favor y el juez resolverá de inmediato, aun durante la vigencia del estado de sitio.

- El principio de Igualdad; Art. 16: La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas.

- La inclusión de tratados internacionales, con rango constitucional, que prescriben el principio de no discriminar; Art. 75 inc. 22: Aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; la Declaración Universal de Derechos Humanos; la Convención Americana sobre Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y su Protocolo Facultativo; la Convención sobre la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio; la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial; la Convención sobre la

Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer; la Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes; la Convención sobre los Derechos del Niño; en las condiciones de su vigencia, tienen jerarquía constitucional, no derogan artículo alguno de la primera parte de esta Constitución y deben entenderse complementarios de los derechos y garantías por ella reconocidos. Sólo podrán ser denunciados, en su caso, por el Poder Ejecutivo Nacional, previa aprobación de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara. Los demás tratados y convenciones sobre derechos humanos, luego de ser aprobados por el Congreso, requerirán del voto de las dos terceras partes de la totalidad de los miembros de cada Cámara para gozar de la jerarquía constitucional.

Basada en las mencionadas normas se sanciona la Ley 23.592 la cual regula sobre actos discriminatorios; como mencionamos anteriormente, para que los actos considerados discriminatorios sean sancionados deben tener carácter de arbitrario y, además, violar el principio constitucional o las bases igualitarias de los derechos y garantías constitucionales. Dados estos supuestos, el Art. 1 de la mencionada ley establece: Quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja o de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados.

A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos.

En la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, también se define a la discriminación, en su Art. 11 establece que: Todas las personas tienen idéntica dignidad y son iguales ante la ley.

Se reconoce y garantiza el derecho a ser diferente, no admitiéndose discriminaciones que tiendan a la segregación por razones o con pretexto de raza, etnia, género, orientación sexual, edad, religión, ideología, opinión, nacionalidad, caracteres físicos, condición psicofísica, social, económica o cualquier circunstancia que implique distinción, exclusión, restricción o menoscabo. La Ciudad promueve la remoción de los obstáculos de cualquier orden que, limitando de hecho la igualdad y la libertad, impidan el pleno desarrollo de la persona y la efectiva participación en la vida política, económica o social de la comunidad.

Por su parte la Ley 24.515 funda al INADI (Instituto Nacional contra la Discriminación, Xenofobia y el Racismo), el mencionado organismo elabora políticas nacionales y medidas para combatir la discriminación, así mismo, toma denuncias referidas a violaciones a la ley 23.592, patrocina y asesora de manera gratuita a las personas discriminadas.

A su vez podemos encontrar diversos tratados internacionales, con rango constitucional, que ratifican la no discriminación como un derecho universal, a saber:

- El convenio 111 de la OIT en el Art. 1º determina que: A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las

organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

Referido al mencionado convenio, es importante destacar, la Ley Nacional 17.677 ratifica al mismo.

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece en su Art. 7° que: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

- El pacto de San José de Costa Rica reconoce en su Art. 24 que: Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.

Según el INADI: Entre los instrumentos legislativos de mayor relevancia en la temática, cabe resaltar los siguientes:

- Ley Nacional N° 25.877. Ordenamiento laboral.
- Ley Nacional N° 26.378. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo.
- Ley Nacional No 26.476. Régimen de regularización impositiva, promoción y protección del empleo registrado, exteriorización y repatriación de capitales.
- Ley Nacional N° 24.013 (Ley de Empleo), art. 87. Otorgamiento de exenciones para los/as empleadores/as que contraten trabajadores/as con discapacidad por tiempo indeterminado.
- Ley Nacional N° 22.431. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Modificada por Ley Nacional N° 23.021, art. 23.
- Ley Nacional N° 23.798. Lucha contra el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida). Declaración de interés nacional.

- Resolución No 37/10 de la Secretaría de Riesgos del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Exámenes médicos en salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo.
- Ley Nacional No 26.618. Matrimonio Civil, Código Civil, Modificación leyes 26.413 y 18.248. “Matrimonio Igualitario”.
- Ley Nacional No 26.743 de Identidad de género.
- Decreto No 1006/2012. Inscripción del nacimiento de hijos/as menores de matrimonios de personas del mismo sexo nacidos con anterioridad a la sanción de la Ley No 26.618.
- Ley Nacional N° 25.871. Ley de Migraciones.
- Ley Nacional N° 26.844. Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.
- Ley Nacional N° 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.
- Ley Nacional N° 20.744. Ley de Contrato de Trabajo.

De los convenios internacionales ratificados por la Argentina, sumado a las leyes nacionales, abordamos a la conclusión que todas las personas tienen derecho a no ser discriminadas independientemente del ámbito en el que estas se desarrollen.

2.1.3- Discriminación Laboral:

Para el presente tema dividiremos la relación laboral en tres etapas, la primera es el período previo a la contratación; la segunda etapa se genera cuando efectivamente la persona se encuentra trabajando en la organización, es decir, cuando existe un vínculo legal, y la tercera se presenta al momento de la extinción del vínculo laboral (Etala, 2007).

Dicho esto, podemos señalar que, en cualquiera de las tres etapas podemos encontrar actos de discriminación en diversas formas; en la primera etapa puede existir discriminación, por ejemplo, al exigir que los candidatos posean determinadas características físicas, o bien, que posean vehículo propio o cualquier otro tipo de característica que no se encuentre relacionada con las capacidades necesarias para cubrir el puesto y que se encuentren basadas en prejuicios más que en motivos estrictamente laborales; otro claro ejemplo de esto son los exámenes de embarazo o VIH. En una segunda etapa, cuando el empleado se encuentra trabajando efectivamente, en la organización, este puede ser víctima de diversos actos discriminatorios por parte de su empleador, entre los diversos motivos podemos encontrar: sexo, religión, color, ideología sindical, origen social, etc., este tipo de situaciones se deben netamente a la intolerancia hacia determinadas características personales de los empleados e incluso, también, se pueden observar entre compañeros de trabajo, siendo que los actos discriminatorios se pueden dar en cualquier escalafón de la organización y no exclusivamente desde arriba hacia abajo. Por último, en una tercera etapa, también se pueden dar actos discriminatorios básicamente cuando los motivos por los cuales la relación laboral llegó a su finalización se encuentran relacionados con algún tipo de práctica discriminatoria (Etala, 2007).

Como ya hemos detallado anteriormente, existen diversos tipos de discriminación, pero a los efectos de la presente tesis nos centraremos en la discriminación laboral.

Entendemos a la discriminación laboral como el trato desigual, o de inferioridad, que se da a las personas dentro de su ámbito de trabajo por motivos ajenos a su capacidad, productividad o potencial.

Según la OIT (1958), la discriminación en el empleo y la ocupación tiene muchas formas, y ocurre en todo tipo de contexto laboral. Implica un trato diferente a causa de ciertas características como raza, color o sexo, y genera un deterioro en la igualdad de oportunidades y trato. La discriminación produce y fortalece las

desigualdades. Limita la libertad de las personas de desarrollar capacidades y de escoger y realizar sus aspiraciones profesionales y personales sin importar las calificaciones. Profesionalidad y competencia no pueden ser desarrolladas, no hay gratificación por el trabajo y se genera un sentido de humillación frustración e impotencia. Podemos inferir, entonces, en que existen distintas formas de discriminación laboral, entre ellas:

- Discriminación por género: la condición fundamental de la discriminación por género se basa en el trato desigual fundamentado en el sexo de la persona, como por ejemplo, proporcionar distintas condiciones laborales, salarios o tipos de contratación.

- Discriminación por Creencias Religiosas: las formas más habituales de la discriminación por creencias religiosas dentro de las organizaciones se dan en la falta de respeto hacia las creencias de las personas, las cuales se ven reflejadas en actos como, obligarlos a trabajar en días festivos propios de su religión, ausencia de neutralidad al momento de la contratación y promoción, etc.

- Discriminación por Edad: es sabido que la edad, al igual que la raza y el género no son de elección propia de la persona. La edad es una de las primeras características que se observan en una persona, incluso desde antes del momento de conocerla al ver su Curriculum Vitae; en la actualidad es muy común que en muchas organizaciones se practiquen prácticas discriminatorias hacia las personas debido a su edad incluso desde antes de ser contratadas, por ejemplo, cuando se determina que la edad máxima para conseguir el empleo es de 40 años; una vez dentro de la organización también se puede observar este tipo de práctica, por ejemplo, al no promocionar a los individuos basados en que se encuentran “mayores” para determinados cargos, o bien viceversa, al no dar la posibilidad a gente joven con las competencias indicadas, por entender que, al tener determinada edad, aún no se encuentran preparados.

- Discriminación por Carácter Racial: e es el tipo de discriminación que afecta a grupos minoritarios, basados en su raza. El concepto suele estar ligado con el racismo, sin embargo, no significan lo mismo. El racismo se encuentra

basado en la ideología de una raza superior mientras que, la discriminación racial, se trata de un acto que, muchas veces, se encuentra asociado a una idea racista, no siempre lo está, un claro ejemplo de esto es cuando la discriminación se da en forma positiva a fin de proteger a las etnias o grupos minoritarios afectados por el racismo.

- Discriminación Sindical: se trata del trato desigual hacia personas que se encuentran afiliadas al sindicato que regula la actividad de la organización, o bien, que practican actividades sindicales per-se sin encontrarse afiliados.

- Discriminación Múltiple: sucede en los casos en que se aplican dos o más tipos de discriminación conjunta puede darse, por ejemplo, en una mujer, de más de 40 años.

En el informe de la OIT (2003) llamado “La hora de la Igualdad en el trabajo” se llegan a las siguientes conclusiones respecto de la discriminación:

La discriminación en el trabajo afecta a todos los países, sectores económicos y tipos de actividad, aún así, los avances en su eliminación son desiguales, y no siempre duraderos (OIT, 2003)

Han surgido, además, nuevas formas de discriminación: la fundamentada en discapacidades, incluida la ceropositividad VIH/SIDA, y con las tendencias demográficas actuales, aquellas basadas en la edad.

El afán por eliminar la discriminación nos ha inducido a examinar más a fondo las raíces del problema. Si bien sus manifestaciones externas pueden suprimirse con bastante rapidez, el tratamiento y la eliminación de sus causas estructurales subyacentes requieren un esfuerzo mucho mayor

Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como las organizaciones de estos últimos colectivos, tienen la responsabilidad conjunta de procurar eliminar la discriminación en el lugar de trabajo. (OIT, 2003)

Se ha puesto un empeño considerable en eliminar la discriminación por razón de sexo y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. Este es un objetivo recurrente, indispensable y omnipresente en el Programa de Trabajo Decente de

la OIT. No obstante, las actividades se han centrado más en la eliminación de las barreras al empleo y quizás no lo suficiente en las desigualdades de acceso a la educación y a la formación profesionales, y en otras condiciones del trabajo y del empleo.

La discriminación en el trabajo no sólo refuerza la pobreza, sino que además, la genera. (OIT, 2003)

La mayoría de las víctimas de los efectos acumulativos de la discriminación múltiple se encuentran entre los segmentos más pobres de la población.

Una estrategia viable en el trabajo para reducir la pobreza presupone el respeto de los principios que configuran los derechos fundamentales, incluida la no discriminación en el trabajo, así como mayor atención a los mecanismos de admisión al mismo.

2.2- Sindicatos:

2.2.1- Breve reseña histórica sobre el sindicalismo Argentino:

No desconocemos que para tratar el tema de referencia no nos alcanzaría con una tesis completa, deberíamos escribir una enciclopedia; pero a los efectos del presente trabajo de tesis haremos una pequeña reseña histórica separando la historia en tres momentos (Schiavi, 2013):

- Sindicalismo en el Pre – Peronismo
- Sindicalismo durante el Peronismo
- Sindicalismo Actual

Sindicalismo en el Pre – Peronismo: las primeras ideas sindicalistas en nuestro país datan desde 1880, junto con la inmigración de millones de trabajadores los cuales venían con ideas Europeas, principalmente, el socialismo y el anarquismo. En 1858 nace la primera sociedad obrera, la Sociedad Tipográfica

Bonaerense que, luego, en 1878 se transforma en el primer sindicato argentino, la unión Tipográfica, quien en 1879 declara la primera huelga en la Argentina (Schiavi, 2013):

Durante la década de 1880 se crean alrededor de 20 sindicatos en el país, entre ellos, la sociedad de Dependientes del Gobierno, actualmente, el Sindicato de Empleados de Comercio. Corre el año 1890 cuando se eleva un petitorio, por escrito, al Congreso de la Nación.

El 1 de mayo de 1890, se realizó el acto en Buenos Aires (en el Prado Español), Rosario, Bahía Blanca y Chivilcoy, bajo la bandera de las "ocho horas de trabajo". El manifiesto aprobado en Buenos Aires expresaban:

"El pueblo trabajador de la Argentina, levanta por primera vez su potente voz compuesta de millares de desheredados, en demanda de la protección legislativa al trabajo y a los obreros... Unámonos al fin, levantemos en masa nuestra voz... Esta petición debe ser el primer paso eficaz en la unión de nuestras fuerzas".

El mitin obrero consideró que era necesario organizar una Federación Obrera, y aprobó un Petitorio de 12 puntos al Congreso Nacional, que firmaron 7.422 obreros, solicitando la sanción de una lista de "leyes protectoras de la clase obrera". Allí se encuentran sintetizadas las bases de lo que luego será el Derecho del Trabajo, también denominado derecho laboral, derecho obrero, o nuevo derecho de los trabajadores. Los anarquistas sin embargo, se oponían a luchar por una legislación laboral que consideraban puro reformismo (Schiavi, 2013):

El Petitorio Obrero del 1º de mayo de 1890 reclama al Congreso:

1. Jornada de 8 horas

2. Prohibición del trabajo de los menores de 14 años
3. Abolición del trabajo nocturno, con excepción de las industrias que no lo permitan
4. Prohibición del trabajo para la mujer cuya naturaleza afecte su salud
5. Abolición del trabajo nocturno para mujeres y menores de 18
6. Descanso no interrumpido para todos los trabajadores de 36 horas semanales
7. Prohibición de trabajos y sistemas de fabricación perjudiciales para la salud
8. Prohibición del trabajo a destajo o por subasta
9. Inspección de los talleres y fábricas por delegados remunerados por el Estado
10. Inspección sanitaria de las habitaciones, vigilancia sobre la fabricación y venta de bebidas y alimentos, castigando a los falsificadores
11. Seguro obligatorio para los obreros contra los accidentes a cargo exclusivo de los empresarios y el Estado
12. Creación de tribunales integrados por obreros y patronos, para la solución pronta y gratuita de los diferendos entre unos y otros.

Como podemos observar, en las peticiones se solicitaban cosas lógicas, pero en aquel momento ese tipo de requerimientos eran verdaderamente revolucionarios. Fue, recién, en 1904 cuando el congreso comienza a considerar estos reclamos.

Es 1890 cuando la Unión Cívica organiza la Revolución del 90, revolución cívico-militar que cuestionaba al gobierno Miguel Ángel Juárez Celman, finalmente el gobierno derrota a la revolución pero, de todos modos, Juárez Celman renuncia.

Entre 1894 y 1900 se realizaron más de 50 huelgas y se crearon sindicatos, abarcando casi todos los oficios. La diversidad ideológica de los distintos sectores obreros llevaban a la imposibilidad de unificación acarreado, como consecuencia, una fuerte debilidad en los sindicatos; por estos tiempos se reconocían tres organizaciones: Federación Obrera Argentina (FOA), Unión Federal de Trabajadores (UGT, que combinaba ideas anarquistas y socialistas) y la Federación Obrera Regional Argentina (FORA, grupo anarquista con tendencias violentas y revolucionarias). (Senén González y Bosoer, 1998).

Por ese entonces las huelgas eran con medidas drásticas y concluían, siempre, en actos de mucha violencia. Es en 1930 cuando se comienza a tomar conciencia y se da mayor relevancia a los reclamos de los trabajadores por encima de la ideología, esto se nota más luego del golpe de estado en el cual se determina que la FORA era una institución ilegal comenzando, de esta manera, una persecución hacia el movimiento obrero. De esta manera surge la idea de crear una organización fuerte que abarque a todos los trabajadores, así es como nace la Confederación General del Trabajo (CGT). (Senén González y Bosoer, 1998). Nacida de la conjunción entre la Unión Sindical Argentina y la Confederación Obrera Argentina, la CGT se declara apartidaria representando, en ese momento, a aproximadamente 200.000 obreros pertenecientes a distintas actividades. Los estatutos de la CGT fueron aprobados en el año 1936.

El sindicalismo en la era Peronista (1943-1955):

A principios de la década de 1940, había en Argentina 356 sindicatos que contaban con algo menos de 500.000 afiliados. Aunque las organizaciones más poderosas continuaban siendo las de los ferroviarios, empleados de comercio y obreros municipales, comenzaron a surgir otros debido al creciente fenómeno de la concentración sindical por ramas, en el que muchos sindicatos de oficio se unieron en federaciones de industria. Así aparecieron sindicatos nacionales que

crecieron en número de afiliados y que tendrían un peso decisivo durante los gobiernos peronista y en las décadas siguientes: metalúrgicos, textiles, alimentación. Estos profundos cambios en la composición social y organizativa del movimiento obrero argentino fueron coincidentes con una serie de cambios políticos que se revelarían decisivos (Schiavi, 2013).

El peronismo es el período en el que coordinaron anarquistas, socialistas, comunistas y sindicalistas revolucionarios con los industrialistas y el nacionalismo obrero.

En 1943 se crea la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ganando, de esta manera, mucho poder en la batalla sindical. Acompañado a esto, los sindicatos comienzan a crecer en importancia junto con el desarrollo de las industrias segmentadas por profesiones, cosa que hasta el momento, no existía. Desde la Secretaría de Trabajo, Perón, con el apoyo de los sindicatos empieza a desarrollar gran parte del programa sindical histórico: se crearon los tribunales de trabajo; se sancionó el Decreto 33.302/43 extendiendo la indemnización por despido a todos los trabajadores; más de dos millones de personas fueron beneficiados con la jubilación... En 1944 se firmaron 123 convenios colectivos de trabajo que alcanzaban a más de 1.400.000 obreros y empleados y en 1945 otros 347 para 2.186.868 trabajadores (Schiavi, 2013).

En ese marco los sindicatos comenzaron un período de de gran crecimiento, y lo que fue aún más decisivo, comenzaron a afiliarse masivamente a los "nuevos" trabajadores, los que estaban migrando masivamente a la ciudad desde el interior del país, los llamados "morochos", "grasas" y "cabecitas negras" por las clases medias y altas, y los propios trabajadores "viejos" descendientes de la inmigración europea (Schiavi, 2013).

La alianza entre sindicatos y el grupo de jóvenes militares encabezados por Perón generó inmediatamente una fuerte oposición de los sectores conservadores

políticos, económicos y militares con apoyo de la embajada de Estados Unidos que genera una alta polarización para 1945. Los hechos se sucedieron vertiginosamente. Comienzan a producirse manifestaciones masivas de sectores estudiantiles en contra de lo que denominan "la dictadura de las alpargatas" (Schiavi, 2013).

La respuesta de Perón y de su colaborador Domingo Mercante frente a los dirigentes sindicales y sindicatos que no apoyaban la alianza sindical con la Secretaría de Trabajo, fue impulsar una política de sindicatos paralelos, el otorgamiento de mayores beneficios a los sindicatos que apoyaban al régimen militar y la quita de la personería jurídica a los gremios que se le oponían. (Schiavi, 2013).

El 10 Octubre de 1945, durante el gobierno de J. Farrell, inducen a Perón a renunciar a sus cargos, siendo detenido y llevado a la isla Martín García el día 13 de Octubre de 1945, a raíz de este hecho, la CGT declara una huelga general. El día 17 de Octubre de 1945 miles de trabajadores salen a las calles para reclamar la liberación de su líder, movimiento que tuvo un rotundo éxito dado que esa misma noche fue liberado. Consolidados por la victoria de la liberación, los sindicatos crearon un partido llamado Laborista (hoy conocido como partido Justicialista), partido que brindaba apoyo a Perón y mediante el cual vuelve al poder como presidente del Partido.

El año 1945 fue un año muy importante a nivel sindical, se sanciona el decreto Ley 23.853/45 que reconoce el derecho sindical democrático y la CGT aumenta en más de 250 mil su número de afiliados (Senén González, y Bosoer, 1998). En 1949 se realiza la reforma constitucional en la cual se logra incorporar, por primera vez, los derechos del trabajador (Art. 37). La táctica de Perón, sin duda, era buscar alianzas con los sindicatos y con las empresas predicaba la reorganización de la sociedad a través del desarrollo de la industria nacional y la

armonía entre las clases. Desde el gobierno se incentivaba la participación obrera, siempre y cuando, sean acordes al partido y pese a que esto vaya contra la acción sindical, durante el Peronismo, los gremios encauzaron las necesidades de sus afiliados y recurrieron a la huelga esbozando sus contradicciones hacia el gobierno. En 1946 Perón disuelve el Partido Laborista y desde ese momento hasta 1948 se incorporaron múltiples beneficios en los convenios colectivos de trabajo (Senén González, y Bosoer, 1998).

Sin lugar a duda, el crecimiento sindical fue uno de los rasgos sobresalientes de los gobiernos peronistas. Entre 1949 y 1953, disminuyeron los paros y las huelgas. Para ese momento las principales mejoras en las condiciones de trabajo y beneficios sociales ya habían sido obtenidas, y por otra parte la crisis económica (debido a una baja en los precios de las exportaciones y la pérdida de varias cosechas) puso un freno a los reclamos de mejoras salariales (Senén González, y Bosoer, 1998). Sin embargo, hubo importantes huelgas. Dos medidas en el sector bancario (1948 y 1950) de la construcción (1950), ferroviario (1951), metalúrgico (1954), etcétera. Perón impulsó una tregua laboral y aplicó una serie de medidas de austeridad, aunque finalmente, en 1952, debió aplicar un plan de ajuste y suspender las negociaciones colectivas hasta 1954. Es importante señalar que las bases obreras que impulsaban estas medidas en ningún momento dejaban de reivindicar al peronismo como su pertenencia política. De este modo se probaba la posibilidad de confrontación al interior de un movimiento que hegemonizaba a la clase trabajadora. Por otra parte, al revertirse la situación de crisis a partir de 1954, los sindicatos lograron mejoras en sus salarios, nuevamente mediante la huelga (Schiavi, 2013). En estos dos últimos años, si embargo, el gobierno peronista, orientado a lograr una modernización económica y mejorar la productividad (fueron los ejes del Segundo Plan Quinquenal), tendió a favorecer algunas demandas de flexibilidad por parte de los empresarios, aunque fueron iniciativas que no prosperaron debido a la férrea resistencia sindical.

El día 16 de Septiembre de 1955, mediante un golpe de estado, se derroca al gobierno de Perón. En 1956, mediante el decreto Ley 9270/56 se suprime la personería gremial la cual, recién, vuelve a reconocerse en 1958 a través de la Ley 14.455 (Senén González, y Bosoer, 1998).

El Sindicalismo Actual:

En la actualidad nos encontramos con una CGT dividida en cuatro partes. En primer lugar existe una conducida por el dirigente gastronómico Luís Barrionuevo, denominada CGT Azul y Blanca, y otra encabezada por el titular del sindicato de camioneros, Hugo Moyano.

Aunque durante el gobierno de Néstor Kirchner y el primer mandato de Cristina Fernández Hugo Moyano apoyó al oficialismo, en la actualidad se encuentra distanciado, habiéndose conformando así la denominada CGT Oficial (o CGT Balcarce), la cual continúa siendo oficialista y es dirigida por el metalúrgico Antonio Caló. Es importante remarcar que ambas agrupaciones realizan reclamos cuasi idénticos.

Por otra parte se encuentra la CTA (Central de Trabajadores Argentinos), la cual surge en el año 1992 y que, también, se encuentra dividida en dos sectores; uno dirigido por Hugo Yasky (docente) y el otro comandado por Pablo Micheli de la ATE (Asociación Trabajadores del Estado) ambos se disputan la conducción. Las demandas de estos núcleos, también, concuerdan con las de ambas CGT, sin embargo, una notoria diferencia se marca en la práctica de afiliación de sus miembros; mientras que en la CTA lo realiza el trabajador de manera directa, en la CGT se realiza mediante el sindicato correspondiente a su actividad. (Senén González y Bosoer, 1998).

En la actualidad solo la CGT cuenta con personería gremial, sin embargo, la Corte Suprema de Justicia, recientemente, puso en condiciones de igualdad a la CGT con las centrales obreras disidentes, mediante un fallo que habilita a los gremios sin personería a tener delegados en las empresas. Con este fallo la Corte reconoce el derecho a los sindicatos sin personería gremial a poder convocar a elecciones y nombrar delegados en las empresas (actividades que, hasta el momento solo quedaban reservadas para aquellos sindicatos con personería gremial). Es importante remarcar que, por ahora, el fallo no alcanza a los privados.

Mientras que la CTA acepta como miembros a jubilados y organizaciones no gubernamentales, la CGT apunta a una única central, que logre reunir la mayor fuerza. Debemos mencionar, también, que dentro de la CTA se ubican sindicatos sin personería gremial, estos son aquellos que carecen de las facultades que ejercen los que poseen personería, como ser, recaudar fondos, pactar convenios, tener inmunidad de los delegados; en la actualidad el número de estas organizaciones es casi idéntico de quienes poseen personería (Senén González y Bosoer, 1998).

Basados en los puntos comunes de sus reclamos, tanto Moyano como Barrionuevo buscan la unidad del movimiento obrero, probablemente, juntar fuerzas sea la mejor forma de lograr la tan promulgada “unión sindical”.

Respecto de los reclamos y huelgas, los trabajadores pueden realizar todo tipo de reclamo sin restricciones de tipo arbitrario, de hecho en determinadas ocasiones, hasta por demás.

2.2.2- Sindicato Bancario (La Bancaria):

La asociación bancaria tiene su origen el día 06 de Noviembre de 1924, entre los empleados que la conformaban predominaban las ideas socialistas. La denominación de asociación indica que los bancarios querían ser diferenciados de

los obreros, los cuales se organizaban sociedades de resistencia, sindicatos o uniones (Acha, 2008).

En un principio eran, apenas, 1500 afiliados y sus reclamos parecían más de tipo mutual que de sindicato. El objetivo inicial que motiva la creación de esta asociación fue el logro de un servicio de jubilación, siendo que, la Ley de jubilaciones y pensiones para bancarios (Ley 11.232) fue aprobada en 1923. La personería jurídica fue obtenida en el año 1932, mientras que, la personería gremial se obtuvo, recién, en el año 1947 (Acha, 2008).

Repasando la historia del sindicato bancario podemos encontrar algunas crónicas que identifican rastros de la Asociación Bancaria previa a su fundación:

El diario “La Vanguardia” en su edición del 10 de Junio de ese año, resaltaba la siguiente noticia:

“La Asociación del Trabajo acaba de hacer público en uno de sus boletines, refiriéndose al conflicto del Banco Español con su personal, que la Asociación de Empleados de Banco no existe, y los que usurpan ese nombre son un grupo de ex empleados del Banco Español.

El Consejo Central de la Asociación de Empleados de Banco, compuesto por dos delegados de cada uno de los Establecimientos de Crédito de la Plaza, casi todos ellos argentinos, considera oportuno recordarle a esa malamente llamada Asociación del Trabajo, que la nuestra existe, pues ha sido constituida el 12 de Abril de 1919, por el voto de una Asamblea de más de 3.500 bancarios, con la concurrencias de algunos gerentes y representantes.

“Estimo oportuno también que la campaña realizada contra los hombres que dirigen los destinos del Banco Español, no es obra de la Asociación de Empleados de Banco, sino puramente del Comité de Huelga, constituido por sanción del personal de dicho establecimiento. Sepan los agitadores de esa mal llamada Asociación que “los verdaderos empleados de Banco, honestos y patriotas”, como felizmente nos consideran sin quererlo, y así realmente lo somos, están afiliados a esta gremial. Por lo demás, ha sido ya reconocida de hecho nuestra asociación por varias instituciones bancarias, pues el consejo central ha sido en otras oportunidades llamado por una delegación de Gerentes de Banco para tratar de solucionar otros conflictos, como también lo fue por miembros de nuestras autoridades. También ha obtenido audiencia del Primer Magistrado de la Nación, invocando solamente el nombre de nuestra Asociación. Y, por último, le consta al público y a la prensa en general que nuestra entidad existe, teniendo por Norte el mejoramiento moral y material de todos los bancarios de toda la República, como una buena parte de ellos goza de mejoras conquistadas”.

En la edición del 13 de Febrero de 1920, decía “La Vanguardia”. (Copia textual). CeDInCI.

La Sociedad de Empleados del Banco de la Provincia de Buenos Aires. La reunión de hoy.

“Según nos informan la actitud del Directorio de esta Institución Bancaria que pretende desconocer algunas de las mejoras concedidas a su personal, según el pliego firmado después de la última huelga, ha provocado entre el mismo un desconcierto general que podían traducirse en un conflicto. Con el objeto de tratar sobre estos avances del directorio que pretende privar de

algunas mejoras a sus empleados, se reunirán hoy a las 9 p.m. los Compañeros del Sindicato del Banco Provincia en el local de la calle Tacuarí 253.”

El 7 de enero de 1921, nuevamente “La Vanguardia” expresaba en la Pág. 5. (Copia textual). CeDInCI.

Asociación Nacional de Empleados de Banco.

La unión hace la fuerza

“Debemos estudiar y resolver definitivamente los siguientes puntos para el personal de todos los bancos:

1º- Horario de trabajo.

2º- Sábado Inglés (en muchos bancos no se practica).

3º- Aumento equitativo de los sueldos actuales.

4º- Escalafón de Sueldos.

5º- Representación del Personal.

6º- Participación en las utilidades, desde el gerente hasta el ordenanza.

7º- Fondo para la caja de pensiones y retiros.

8º- Los cargos de directores son en realidad signaturas honoríficas, y por lo tanto no deben recibir sueldo, gratificaciones y parte de utilidades.

Sólo los empleados, desde el gerente al ordenanza deben participar especialmente de las utilidades, desde que son quienes producen.

Nuestra Asociación no acepta ayuda ni colaboración de ningún miembro protector, cuyos intereses son legalmente opuestos a los nuestros.

Todo empleado de Banco debe concurrir a inscribirse en nuestra secretaría, Perú 151, escritorios 30 y 31, cualquier día hábil, de 8.30 a 11.30 y de 13.30 a 18.30, y leer "Tribuna Bancaria".

El 17 de Marzo de 1921. Pág. 5. (Copia textual)

Asociación Nacional de Empleados de Banco.

Integración del Consejo Directivo. Abusos de algunos directorios."

El Consejo Directivo de esta agrupación ha resuelto promover entre sus afiliados un voto general, tendiente a integrar cargos vacantes en el mismo, y de manera que los asociados del interior, y de esta Capital puedan intervenir directamente en la elección.

A esta reorganización del Consejo ha de suceder un periodo de intensa agitación del gremio, pues los directorios de algunos establecimientos han recrudescido prácticas del más desusado despotismo, mientras otros no cejan en su torpe afán de cercenar pequeñas ventajas acordadas al personal, a raíz de un movimiento en el que se puso de manifiesto la firme voluntad del proletariado bancario, de reivindicar derechos inalienables y normas de mayor justicia en todo cuanto afectara sus condiciones de trabajo y retribución del mismo.

Pactos solemnes suscriptos por el directorio de algunos de esos establecimientos en aquella oportunidad (en cuyo acuerdo intervinieron oficiosamente hasta altos funcionarios de la Administración Nacional y Provincial) van quedando reducidos a simples tiras de papel, pues, a pesar de todo, esos encumbrados personajes pretenden continuar tratando al personal como a vulgares domésticos. Ya se verá si lo consiguen.

Queda demostrado que las diversas expresiones tanto escritas como orales de las ideas y objetivos del grupo social integrado por los bancarios denota que el grupo ya había formado una identidad y tenían conciencia de sus objetivos. Es por esto que se toma la publicación del boletín de 1928 (Boletín de la Asociación Bancaria Nacional) como la culminación del proceso de formación de la Asociación Bancaria. Esto termina de enmarcarse en el boletín N° 38 de Septiembre de 1931 en donde se relata distintas acciones que se llevaron a cabo previas a la conformación de la Asociación Bancaria, como ser:

- En el año 1912 empleados del Banco Provincia de Buenos aires realizan gestiones a fin de obtener una caja de jubilación y pensiones que les permitiera retirarse tras 30 años de prestación de servicios.
- En el año 1913 se funda la Asociación Bancaria Argentina de Deportes.
- En los años 1919 y, luego, en 1921 los empleados del Banco de la Provincia de Buenos aires realizaron dos huelgas, reclamando un régimen jubilatorio.
- En el año 1925 se debe conformar el directorio de la Caja Nacional de Jubilaciones y Pensiones prevista en la Ley 11.232.
- En el año 1935 se crea el Banco Central de la República Argentina, cuyo objetivo fue el fortalecimiento del rol del estado sobre el sistema financiero, no obstante esto, su composición interna fue mayormente dada por bancos correspondientes al sector privado:

*Entidades con participación accionaria en el BCRA
y derecho a voto para autoridades*

	<i>Bancos públicos / mixtos (nacionales o provinciales)</i>	<i>Bancos privados o nacionales</i>	<i>Bancos extranjeros privados</i>
1935	10	28	12
1936	10	23	12
1937	10	23	11
1938	10	20	11
1939	10	20	11
1940	10	20	11
1941	10	20	11

Fuente: BCRA, Annual Report

Luego de la nacionalización del BCRA, en 1947, se inicia una reestructuración y se define que parte de sus recursos serían destinados a la acción social, esto se encontraba enmarcado dentro del Primer Plan Quinquenal del gobierno de Perón (1947 – 1951).

En la Memoria del BCRA por esos años se dedica por primera vez desde su creación en 1935, un capítulo dedicado a la acción social de la entidad sobre la organización gremial de los empleados bancarios. En este sentido se proyecta la creación del “Departamento de Servicio Social Interbancario” que actuaría sobre los aproximadamente 36.000 empleados afectados al servicio bancario por ese entonces:

A fin de dar cumplimiento, respecto al gremio bancario, a los propósitos de justicia social reiteradamente expuestos por el Superior Gobierno de la Nación, en

el mes de marzo fue creado en Banco Central el Departamento de Servicio Social Interbancario, cuyo objetivo es el de realizar 'los estudios tendientes a estructurar sobre bases ciertas las mejoras previstas en el plan de ayuda social al personal bancario, centralizando los problemas a ellos vinculados a fin de asegurar una permanente atención sobre las mismas.

Es en el año 1947 cuando se incorpora la Asociación Bancaria Argentina a la Confederación General del Trabajo, quedando integrada al movimiento nacional. Más adelante, en los años 70 se vive una renovación política y generacional dentro del gremio, surgen muchas inquietudes de militantes que habían ingresado a la actividad en la época de las grandes huelgas, eran bancarios "de ley". En 1973, probablemente como medio para comenzar a saciar las necesidades de los militantes, se crea la Escuela Sindical Bancaria introduciendo, también, la Asignación Prenatal. Es en ese mismo año cuando se crean escuelas secundarias en convenio con el Ministerio de Cultura y Educación. En el año 1974 la Asociación Bancaria se incorpora a las 62 Organizaciones para, en Septiembre de 1975, lograr un convenio único para todos los trabajadores bancarios del país (Acha, 2008).

La Experiencia Peronista (1943-1955)

En 1948, entre el 31 de marzo y el 4 de abril, se realizó la primera huelga de la Asociación Bancaria en demanda de mejoras salariales y reforma del escalafón bancario, lo cual originó su primera intervención por espacio de tres años. Este paro fue organizado por la comisión interbancaria que desconoció a la Junta Directiva, acusándola de complaciente produciendo una división virtual del gremio. Como consecuencia de esta huelga renunciaron los integrantes de la Junta Directiva Central y la CGT designó como Interventores a Manuel P. Varela y José Boede, que la presidieron durante su intervención y convocaron a un Congreso para el 8 de julio de 1948, para el que se realizan elecciones, pero luego la convocatoria es anulada porque el Poder Ejecutivo había aprobado los nuevos Estatutos confeccionados por el Congreso. (Acha, 2008).

En 1948 se extiende el escalafón a los empleados de los Bancos de Crédito. La creación de la Dirección General de Servicios Sociales Bancarios, en 1950, surge por la ley 13.987 de Octubre de 1950, elaborada con la colaboración de la Asociación Bancaria. Durante la intervención de la Asociación Bancaria en 1955, esta ley será derogada, y el organismo pasará a denominarse Instituto de Servicios Sociales Bancarios. (Acha, 2008). En diciembre de 1951, en San Juan, se realiza el 6to. Congreso, presidido por Pérez Guevara. En él se modifican los estatutos sociales luego aprobados por el Ministerio de Trabajo en 1952. Se suprime la cláusula de la prescindencia política, se trata el tema de la participación del personal en las utilidades anuales y su representación en el Directorio de las Instituciones Bancarias (Acha, 2008).

Como podemos observar el camino recorrido fue largo comenzando la lucha para la aplicación de la ley de jubilación, el horario, la estabilidad laboral, como así también, promover mejoras de índole intelectual, moral y material para los empleados de los bancos de todo el país. Durante ese camino se atravesaron diferentes etapas, comenzando por su nacimiento como una corriente socialista, pasando por la peronización cuya próxima estación concatenó en un sindicato profesional o “empresario” hasta llegar a la actual “burocracia sindical”.

2.3- Discriminación Sindical:

2.3.1- Aspectos generales:

Conforme a lo mencionado con anterioridad, el tema eje principal de la presente tesis es la Discriminación Sindical.

Para abordar esta temática lo primero que haremos será definir el concepto de Libertad Sindical.

El profesor Carlos Alberto Etala (2007) en su libro “Derecho Colectivo del Trabajo” define a la libertad sindical como el conjunto de derechos, potestades, privilegios e inmunidades otorgadas por las normas constitucionales, internacionales y legales a los trabajadores y las organizaciones voluntariamente constituidas por ellos, para garantizar el desarrollo de las acciones lícitas destinadas a la defensa de sus intereses y al mejoramiento de sus condiciones de vida y de trabajo.

Según Ojeda Áviles (2003) la libertad sindical es el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas. Mientras que Ermida Uriarte (2007) señala que este derecho, para ser entendido como tal, debe incluir, por lo menos, la libertad constituir sindicatos, organizarlos y afiliarse a ellos, así como la adecuada protección al ejercicio de la actividad sindical.

Consideramos importante remarcar que la libertad sindical, a su vez, se divide en dos aspectos: uno individual y otro colectivo. Según el profesor Carlos Alberto Etala (2007), la distinción está fundada según quién sea el titular de los derechos (en sentido estricto), potestades privilegios e inmunidades que constituyen la sustancia de la libertad sindical. Si el sujeto titular es el trabajador, nos estaremos refiriendo a la libertad sindical en el aspecto individual. Si, en cambio, el sujeto titular es la organización sindical es la libertad sindical en el aspecto colectivo la que estará en juego. La distinción es relevante porque según sea el sujeto titular, serán muy diferentes los contenidos del plexo de los derechos, potestades, privilegios e inmunidades consagrados por las normas pertinentes.

Dentro de la libertad sindical individual se encuentran los derechos de los individuos de constituir, afiliarse y no afiliarse, libremente a sindicatos mientras que dentro de la libertad colectiva se encuentran los derechos que poseen las organizaciones sindicales, una vez que se han constituido y se encuentran en

funcionamiento, para alcanzar los objetivos para los cuales fue creada a fin de defender los intereses colectivos de sus afiliados. Al realizar esta diferenciación se protegen, no solo, los derechos sindicales sino, también, a los individuos que conforman los sindicatos para que, de este modo, los mismos no sean discriminados individualmente.

El derecho a la libertad sindical ha sido reconocido en los convenios N° 87 “Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” (1948) y en el convenio N°98 “Convenio sobre el derecho de la sindicación y de negociación colectiva” (1949) de la OIT. Luego de estos convenios, la libertad sindical, fue reconocida en diversos tratados internacionales y Constituciones Nacionales, lo cual hace que se deba respetar en el contexto de las relaciones económicas globalizadas; estos tratados son la base para establecer la legislación respecto de sindicalización sin que haya lugar a vacíos legales dentro la misma. En la Constitución Nacional Argentina se encuentra reconocida en el Art. 14 Bis.

Podemos considerar, entonces, a la libertad sindical como un derecho asociativo con carácter de derecho humano esencial, para el justo equilibrio dentro de la sociedad. Para que el ejercicio de la libertad sindical sea posible, es condición sine qua non un modelo democrático de las relaciones laborales; en otras palabras podemos decir que la libertad sindical depende plenamente del vigor, o no, de las libertades fundamentales del país.

2.3.2- Prácticas Antisindicales y Discriminación Sindical - Realidad de la Discriminación Sindical en Argentina:

Con el objeto de comprender el significado de las prácticas antisindicales evocaremos el Convenio N° 98 de la OIT cuyo Artículo Primero establece:

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

- (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;
- (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Etala (2007) define a las prácticas antisindicales como actos u omisiones prohibidos por la ley (antijuridicidad), descriptos en ella (tipicidad) y que, por ser pasibles de sanciones, si bien no son asimilables a los delitos previstos por el Código Penal, deben aplicarse a su juzgamiento ciertos principios propios de todo derecho contravencional. Como se ha señalado con acierto, las prácticas desleales son ilícitos laborales colectivos y por consiguiente la enumeración legal de los supuestos que las configuran debe considerarse taxativa y, consecuentemente, no pueden incorporarse por analogía, como acciones u omisiones punibles, otras conductas que las tipificadas por el texto de la ley.

De lo expuesto podemos decir, entonces, que las prácticas antisindicales o desleales son aquellas acciones que van en contra de la libertad sindical.

En la Ley 23.551, Título XIII, Artículo 53, se encuentran establecidas las prácticas desleales:

Artículo 53. — Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones profesionales que los represente:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;
- b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;
- c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a una de las asociaciones por ésta reguladas;
- d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;
- e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;
- h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;
- i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;
- j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen;
- k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.

En cuanto a las prácticas desleales por parte de las asociaciones sindicales, consideramos importante remarcar que la Ley 23.551 sólo prevé la comisión de prácticas antisindicales por parte de los empleadores, la modificación que se introduce mediante la Ley 22.250, incorpora a las asociaciones sindicales de trabajadores como posibles autores de prácticas desleales si se rehusaran injustificadamente a negociar colectivamente.

Como podemos observar, la ejecución de prácticas antisindicales, solo lleva a debilitar y obstaculizar el accionar de las asociaciones sindicales. Este tipo de prácticas pueden realizarse de manera indirecta, o bien de producirse de forma directa mediante amenazas, despidos injustificados, etc. aumentando, de esta manera, el nivel de discriminación que padecen los trabajadores sindicalizados.

Es de suma necesidad la existencia de leyes regulatorias a fin de evitar este tipo de abusos, caso contrario, tendríamos como resultado una baja en la tasa de sindicalización de los trabajadores y un decaimiento en los avances respecto de las mejoras laborales. En Argentina las prácticas desleales se sancionan con multas que, dependiendo de su gravedad, aumentan en cantidad de dinero a ser abonado (Etala (2007)

De cara a la realidad laboral actual en Argentina, nos encontramos con un alto índice de desocupación y de trabajo en negro, esto trae como consecuencia el temor a perder el empleo, debido al futuro incierto que el mercado laboral depara frente a este escenario; la realidad es que no sabremos cuando encontraremos un nuevo puesto, o bien, si este cumplirá con nuestras expectativas, pero sobre todo el mayor temor se debe a la posible disminución de ingresos que un nuevo trabajo pueda acarrear. Si bien no es algo nuevo el rechazo o la aversión que algunos empleadores sienten hacia los sindicatos, frente a esta situación, muchos trabajadores ya no sienten tanto entusiasmo por practicar tareas de tipo sindical, puesto que, ven amenazada su relación laboral frente a sus empleadores considerándose más propensos a ser despedidos. Este tipo de acción se trata, claramente, de antisindical y, si bien es cierto que la ley ampara al trabajador, no

existe igualdad de condiciones para aquellos trabajadores que, estando sindicalizados, poseen tutela sindical frente a aquellos que simplemente se encuentran afiliados al sindicato.

Antecedentes sobre prácticas antisindicales en la Argentina:

Un primer acercamiento a la problemática a abordar en la presente investigación puede hallarse en el trabajo de Diperna (2008), en un estudio de casos sobre despidos por activismo sindical en una empresa de la industria química, donde el autor realiza una indagación acerca de las prácticas de disciplinamiento de la fuerza laboral, principalmente aquellas que pretenden desmovilizar la defensa de intereses genuinos de los trabajadores en los establecimientos -antisindicales, antigremiales-, apelando a la individualización de la relación de trabajo a la vez que a su desligamiento de una oposición colectiva organizada. Por otro lado, la investigación focaliza las causas por las cuales los trabajadores son reacios a la sindicalización y recelosos del accionar del sindicato.

Desde un abordaje histórico, se plantea que a nivel de las negociaciones colectivas, durante la década de los '90 se propició desde el discurso la modalidad por empresa relegando a la anterior, que se centraba por rama de actividad. De cualquier modo, en los hechos Marshall y Perelman (2002) constataron el avance del proceso descentralizador que se concentró sobre todo en aquellas actividades cuya tradición era la de negociar por empresa. Según las autoras, la persistencia del principio de ultra-actividad de los convenios y de las estructuras de representación sindical (las conducciones sindicales centralizadas) no fueron afectadas por los cambios en la regulación laboral. Cabe realizar una doble lectura de esto último; por un lado, aquel principio permitió a los trabajadores retener ciertas conquistas ante una situación económica que minaba la capacidad de negociación de los sindicatos; por el otro, aumentó el poder de las cúpulas sindicales –en especial de ciertos dirigentes “cercanos” al gobierno- en detrimento de la posibilidad de los sectores medios (delegados, comisiones internas) de cristalizar demandas emergentes de las bases.

De acuerdo con Vilas (1997) la paulatina sustitución del derecho laboral por el derecho mercantil común implica la reversión de la mayoría de las conquistas laborales del pasado y revela un cambio de orientación de la acción estatal. Mientras el derecho laboral desempeña una función eminentemente compensatoria de las desigualdades socioeconómicas interindividuales que vulneran el ejercicio efectivo de la igualdad jurídica y valora el estado de necesidad en que se encuentra quien busca trabajo, el derecho mercantil simplemente se desentiende de ellas y por lo tanto las legitima. Esta reorientación del sistema jurídico forma parte de la denominada “flexibilización laboral” y revela ante todo, por supuesto, el cambio en las relaciones de poder entre sindicatos y cámaras patronales, entre trabajador y empresa.

Al focalizar las estrategias que utilizan las empresas para reducir el nivel de sindicalización de los empleados se plantea que el hecho de que la política de remuneraciones esté, en un momento determinado, por encima de los montos que indica el convenio colectivo de aplicación correspondiente para la actividad económica de una empresa, puede ser interpretado como un intento por incidir de manera negativa en la opción por la afiliación de un trabajador al sindicato.

A su vez, si el ingreso percibido por el trabajador actúa generalmente como la sujeción básica a su empleador y como el principal motivo de satisfacción con su trabajo (aunque entendiendo que la conformidad con el salario está lejos de colmarse con su remuneración), su cuantía se constituye en un factor decisivo sobre el que se basa tanto la posibilidad de estrechar el vínculo que une a los trabajadores en tanto colectivo, como la oportunidad de dividir y reinar para los niveles gerenciales de las empresas. Cabe preguntarse entonces si el esgrimido argumento de “atraer y retener talentos para los fines efectivos de la empresa”, presentado usualmente como lema basal de la política remuneratoria de una empresa, no cubre en verdad su intención de individualizar relaciones de trabajo a través del otorgamiento de montos diferenciales para cada empleado con el objetivo de desligarlos entre sí. En otros términos, puede decirse que mientras un empleador ofrezca remuneraciones que estén por encima de aquellas establecidas en las categorías profesionales de convenio, y que adicionalmente

sean particulares para cada uno de los integrantes de la fuerza de trabajo, el verdadero logro capitalista está en el desaliento que puede lograr en las decisiones personales del trabajador -tanto de afiliarse a un sindicato como de solidarizarse con sus colegas-. Lo que se intenta significar es que una política de remuneraciones también funciona como medio o recurso de disciplinamiento en un espacio de trabajo. Pero a la vez, y al igual que la decisión de esquivar la presencia sindical, el recurso lleva en sí la posibilidad de convertirse en disparador de una situación de resistencia, y por lo tanto, de incentivar a los dependientes a optar por estrategias propias de un colectivo organizado. El trabajo de Diperna (2008) se enriquece con los testimonios de los mismos trabajadores, como el que se reproduce a continuación:

“A partir del 2001, 2002, cuando todo el resto de los sindicatos, todas las empresas empezaron a acomodar un poco el salario por la devaluación... ...ahí empezamos a quedar, en un primer momento, quedamos a tope y en un momento empezamos a ver que nos pasaban todos. Y bueno, ahí empieza la discusión seria de si tenemos que afiliarnos al sindicato...”

Al indagar por qué los trabajadores no se habían organizado con anterioridad al caso de despido estudiado, surgieron planteos como el siguiente, esgrimidos incluso por los trabajadores más jóvenes, que ya contaban con la experiencia de haber tenido un representante gremial en el lugar de trabajo donde laboraban y que guardaban recuerdos negativos sobre la sindicalización:

“...ahí empieza la discusión seria de si tenemos que afiliarnos al sindicato... ... yo fui el principal del eje, en este papel, el de convencer... ...porque la discusión cuál era, los compañeros más grandes decían “Si al final todos se vendieron, en el '93, '94, cuando vinieron los yanquis les pusieron la gaita y se fueron. Los delegados,

compañeros nuestros, que estaban al lado nuestro, desaparecieron, compañeros de diez años, nunca más vinieron; el sindicato son todos unos burócratas, nunca aparecen, en diez años que estamos acá nunca vinieron ni a preguntar a qué nos dedicamos, ¿para qué nos vamos a afiliar?...”

El sentimiento de traición que experimentaron los trabajadores que fueron abandonados por sus delegados electos, se halla inmerso claramente en la carencia de una “mutua confianza” que hubo de ser necesaria para que en algún momento del período '94-'02 los empleados se movilizan con miras a obtener una representación más acorde con sus intereses. Dicho esto, cabe destacar que si la desconfianza en los trabajadores “antiguos” se presenta a la manera de una certeza negativa proveniente de su pasado, en aquellos jóvenes el activismo gremial se exterioriza en la forma de una incertidumbre con posible resultado indeseado, de ahí la resistencia a la sindicalización:

“...lo que yo discutía era, era por lógica: si viene el sindicato acá, van a traer un delegado; y busquemos la forma de tener un delegado y que no se venda, después veremos, por ahí después no funciona tampoco, no sabemos.”

Entre los motivos que Hyman (1996) destaca para la no afiliación de los trabajadores a los sindicatos, está el condicionamiento instrumental y pragmático, de calcular “me van a descontar el 3%, no me van a conseguir nada...”, que sostendría la decisión personal de afiliación. Es dable, por ello, atribuirle al trabajador el siguiente argumento: la suma de anhelos individuales de cada persona que trabaja resulta en una fuerza suficiente -superior y necesaria- para lograr concretarlas. Opuestamente, la opción alternativa obliga a una aproximación a nociones que den cuenta de la cuestión identitaria y el peso de su incidencia en la adhesión gremial.

Para Drolas (2004: 23) la identidad sindical no se establece como punto de referencia estable sino como proceso de identificación abierta a la temporalidad, y como un andar permanente de la identidad concreta. En ese transitar convergen necesidades e intereses comunes de los sujetos sustentados por el hecho de compartir diariamente un lugar de trabajo, de estar insertos en semejantes procesos productivos o ramas de la producción y la economía, de la deliberación colectiva y de participar de una cultura “trabajadora” específica. Por lo tanto, una afiliación considerada bajo estos preceptos supondría que el sindicato “...encarna o intenta encarnar una voluntad colectiva explicitada por un grupo de individuos que construyen una particular concepción del mundo, el trabajo, la vida.”

Si bien es muy difícil establecer qué tipo de motivación individual para la unión colectiva es la indicada para el mejoramiento de las condiciones existenciales de la clase trabajadora, la opción instrumental llevaría implícita la -comprobada- constitución del sindicato en un libre emprendimiento privado de prestación y gestión de servicios, estableciendo una relación clientelar con sus representados. La motivación por asociarse con base a razones “identitarias”, en cambio, podría traducirse en movimientos sindicales de fines más profundos, tales como la proposición de modelos de desarrollo más inclusivos, formas alternativas de concebir la producción y distribución de bienes en la sociedad, etc. Ambos modelos conllevan ventajas y desventajas, pero evidentemente se contraponen y son antagónicos.

Diperna (2008: 214) finaliza su trabajo planteando que la señalada “crisis de representatividad” viene a situarse en la consideración que se han hecho los miembros de la fuerza de trabajo acerca del accionar de la institución sindical a través de los últimos años. Disparadores de una visión negativa sobre ésta pueden hallarse en los siguientes hechos: el acceso a cargos políticos del Poder Ejecutivo por parte de dirigentes sindicales durante los '90, la posición pasiva ante efectos negativos profundos registrados con las reformas laborales y reestructuraciones productivas, la falta de propuestas concretas ante las crecientes tasas de

desempleo y exclusión laboral, el llamativo esplendor en las finanzas personales de ciertas figuras de las cúpulas sindicales, etc. En efecto, se asume que todos estos factores coadyuvan a que los empleados jóvenes tengan una mala imagen no sólo de los representantes gremiales, sino de los sindicatos como instituciones elementales del mundo del trabajo.

Otro trabajo que constituye un antecedente destacable es el de Cortina (2006), donde se evalúan y analizan las estrategias, prácticas e instrumentos de sindicalización implementados por los sindicatos y agrupaciones gremiales del sector Comercio en nuestro país. Para este autor, la estrategia de sindicalización en el sector está íntimamente vinculada a una superposición de acciones que posibilitan abordar al colectivo laboral específico desde distintas perspectivas. La fortaleza de la organización sindical de los trabajadores en ese sector, así como en la mayoría de las organizaciones integrantes del movimiento sindical argentino, reposa en dos componentes centrales de la representación sindical: la afiliación individual al sindicato de primer grado o de base, y en la vertebración de los cuerpos de delegados sindicales de dichas organizaciones de base.

El autor plantea que los procesos de afiliación y de conformación de los cuerpos de delegados son en sí mismos procesos fuertemente relacionados a la estrategia de sindicalización. Ambos procesos se producen simultáneamente y son los que le otorgan volumen cualitativo y cuantitativo a la sindicalización. Hay una yuxtaposición e interdependencia entre las tareas de afiliación y las tareas de representación en los lugares de trabajo. La posibilidad que otorga el derecho del trabajo colectivo nacional, de que las representaciones sindicales en las empresas sean electas por la totalidad del personal, independientemente de su calidad de miembros afiliados o no de la organización, no obsta a que el sindicato y los propios representantes sindicales del personal tengan como objetivo prioritario la mayor afiliación posible a la organización sindical. La eficacia universal del convenio colectivo, esto es la aptitud del mismo de abarcar a la totalidad de los trabajadores de un sector determinado, sean estos miembros afiliados o no de la organización, tampoco obsta al intento de obtener la mayor afiliación posible de la

totalidad de la plantilla de trabajadores de la empresa. Este objetivo permanente se apoya en diversas causas que están vinculadas con las características propias del sindicalismo argentino y con los instrumentos de sindicalización que se emplean en cada sector de la economía.

Resulta pertinente también rescatar las experiencias recogidas en el marco del trabajo de la OIT (2007) en torno a las experiencias sindicales en América Latina y el Caribe. Allí el PIT-CNT, de Uruguay, efectuó un aporte conceptual en relación a los aspectos cuantitativos, dirigido a encuadrar la estrategia de sindicalización, al considerar que en la práctica la clase trabajadora no se ha reducido de tamaño, sino que sólo se ha desconcentrado. Desde la misma delegación, el BPS destacó que últimamente el sindicalismo ha logrado acceso a información específica con origen en los registros administrativos de la seguridad social, lo que permitió dar un salto cualitativo en el análisis de la situación del trabajo informal/precario, y en la elaboración de estrategias de sindicalización dirigidas a los trabajadores terciarizados.

Por su parte, la CUT de Chile ubicó como el principal problema el crecimiento de los trabajadores precarios (temporales, eventuales, reponedores de supermercados, actividades de intermediación como “enganchadores”, “suministradores”), que se ven obligados a aceptar cualquier forma de trabajo por su necesidad económica, sin protección alguna, y con resistencia a sindicalizarse por temor a perder el empleo, por malo que éste sea.

En lo que concierne a la delegación argentina, la CTA destacó la situación del trabajo precario en los sectores de la gastronomía y los supermercados. Respecto del primer colectivo, se reportó que los nuevos convenios sobre hotelería, gastronomía y turismo eliminan la estabilidad laboral y autorizan los contratos flexibles. En el segundo caso, se plantearon las condiciones en que se desarrolla la ocupación de repositor externo de hipermercados multinacionales,

que dificultan la sindicalización y utilizan estrategias laborales basadas en largas jornadas laborales y bajos salarios, como eje para la oferta de precios más bajos. La participación de las agencias de colocación añade otros problemas a esta situación, como la retención sin depósito de los aportes.

Todas estas experiencias reflejan la precariedad de las relaciones laborales en la mayoría de los sectores de la economía. En este contexto, la tendencia de algunos sindicatos a afiliarse de forma individual y territorial a todo trabajador que lo desee se ha convertido en otra vía de sindicalización del trabajador informal (y del formal también), que luego puede canalizarse hacia la ubicación concreta en una estructura que lo represente. Esta estrategia ya ha sido incorporada en centrales como la CTA.

Un estudio que profundiza acerca de los cambios acaecidos en los mercados laborales, y con ello, en las formas de sindicalización y la actitud de los trabajadores hacia los sindicatos, es el de Montuschi (2000). La autora postula que los cambios en la organización del trabajo se han visto obstaculizados o facilitados, según el tipo de relaciones laborales prevaletentes en cada empresa o sector. La tendencia general parece apuntar hacia una descentralización de las relaciones laborales y una mayor flexibilidad en el uso de la mano de obra. Sin embargo, la actitud de los sindicatos o la vigencia de una legislación supuestamente protectora de distintos aspectos de los derechos laborales de los trabajadores pueden constituir serios impedimentos a los cambios que se pretende implementar. Las experiencias en diversos países parecen corroborar la hipótesis de que se han producido cambios en el actor dominante y en los niveles de interacción. Con algunas excepciones, es posible advertir una clara declinación en la sindicalización, así como en la influencia de los sindicatos.

Por su parte, los cambios desarrollados en la estructura productiva de la economía, que han tendido a la consolidación de una economía de servicios y de

terciarización, han ocasionado un efecto indudable sobre los sindicatos y la sindicalización de los trabajadores. Es cierto que éstos no han sido los únicos factores que han incidido sobre el fenómeno, pero puede afirmarse que los cambios en las actitudes de la sociedad y de los trabajadores frente al sindicalismo y la insatisfacción que se ha detectado con el desempeño del mismo, pueden muy bien ser un reflejo del cambio en las condiciones del empleo. En efecto, se ha producido una declinación de las industrias generalmente reconocidas como sindicalizables –la minería, toda la industria manufacturera, la construcción, los transportes, el agua gas y electricidad-, y ha ido aumentando el empleo en empresas de servicios y alta tecnología cuyos trabajadores son mayoritariamente indiferentes a la sindicalización. También se ha incrementado el empleo de las mujeres y de los trabajadores a tiempo parcial. Estos grupos se han mostrado también reacios al reclutamiento gremial, pues tienen prioridades que suelen diferir de las asumidas por los sindicatos.

Dado que el nuevo escenario laboral propone formas distintas de participación de los trabajadores, al margen de la acción del sindicato, es natural que el mismo no haya resultado tan favorable al fenómeno de la sindicalización como lo habían sido modelos anteriores. Este hecho es uno de los que deben ser tenidos en cuenta para contribuir a la explicación de la tasa declinante de afiliación a los sindicatos que se produjo desde la década del setenta y, con particular intensidad, en los años ochenta y noventa (Sachs, 1998).

En mercados y actividades sindicalizados, la paulatina adopción de políticas neoliberales provocó un desplazamiento de los objetivos tradicionales de la negociación colectiva. En lugar de concentrarse en el logro de reglas y restricciones a la acción empresaria, las demandas sindicales se fueron orientando a objetivos más sustantivos como lograr participación en el planeamiento estratégico de la empresa, participación en los cuerpos directivos de las empresas o acciones concretas en beneficio de los trabajadores. De acuerdo con una encuesta realizada entre los afiliados a Unison, el mayor sindicato de

empleados públicos de Gran Bretaña, las tres razones principales para afiliarse habían sido lograr asistencia legal, consejo sobre cuestiones disciplinarias y consejo sobre agravios. El nuevo presidente de AFL-CIO, la central sindical estadounidense, reflexiona sobre la necesidad de que el sindicalismo ofrezca nuevos servicios a los trabajadores para atraerlos a las organizaciones gremiales. La antigua negociación colectiva ya no resulta un atractivo suficiente para estimular o motivar la afiliación (Montuschi, 2000).

Desde la perspectiva de los trabajadores, la combinación de los programas de ajuste, el revisionismo en las relaciones laborales y la globalización de los mercados se han convertido en una creciente amenaza para los avances en materia de bienestar de los asalariados. Esto también ha tenido un indudable impacto en los movimientos sindicales. Sin embargo, es una tarea difícil intentar discriminar los efectos atribuibles al proceso de globalización de aquellos causados por otros factores que estuvieron operando en forma casi simultánea. Lo que parece indudable es que al impacto de la globalización, de los cambios en la organización del trabajo y de la expansión de la economía de servicios, se añadieron los efectos de un rápido cambio tecnológico, de un crecimiento explosivo de modalidades no tradicionales de empleo, la feminización de la fuerza de trabajo y la creciente incidencia de las migraciones laborales. Todos estos factores operaron en la misma dirección, ejerciendo una influencia negativa sobre la sindicalización, la cobertura de los convenios colectivos y el poder de los sindicatos en las relaciones laborales (Kylloh, 1997).

Ante esta situación se produjeron distintas reacciones sindicales que es posible resumir en tres estrategias: resistencia, subordinación y supervivencia organizativa (Bravo y Espeche, 2009). La resistencia, cristalizada en numerosas declaraciones y medidas de fuerza, se articuló como estrategia a partir de la acción de la CGT Azopardo. Pese a que restringió su antagonismo a una demostración en Plaza de Mayo y a declaraciones públicas contra el gobierno menemista, algunos de sus sindicatos más militantes -que sufrieron el paso del

sector público nacional al provincial- organizar numerosas huelgas (CTERA y ATE). En 1992 estos sindicatos se alejaron de la CGT y formaron la CTA. Luego, dos años más tarde se les sumó un nuevo desprendimiento de la CGT, el Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA), conformado fundamentalmente por los sindicatos de Camioneros y Transportistas.

La subordinación fue la estrategia seguida por el ala de la CGT que apoyó al gobierno menemista a cambio de mantener relaciones fluidas y la posibilidad de negociación con el Poder Ejecutivo y las Cámaras. Estos sindicatos no desarrollaron nuevas actividades para aprovechar las posibilidades de gestión generadas por las reformas de mercado, sino que mantuvieron sus pautas habituales de acción o se limitaron a aceptar aquellas que les otorgaba el Poder Ejecutivo.

Por último, la supervivencia organizativa fue una estrategia novedosa, que estuvo representada por quienes hegemonizaron la CGT desde su reunificación en 1992 y, desde una posición de fuerza, negociaron con el gobierno algunas condiciones a las reformas. Su objetivo fue incrementar sus ingresos para compensar la disminución de recursos políticos e industriales y, de este modo, ganar autonomía frente al Estado y a la capacidad de movilización de las bases. Se destacó por su pragmatismo institucional y la capacidad gerencial, que le permitieron adaptarse a la nueva situación, fundamentalmente a partir de su participación en las privatizaciones. Tal fue el caso de varios gremios que se beneficiaron con la redefinición de las reformas institucionales que incluyeron la posibilidad de participación sindical en las mismas, particularmente aquellas que afectaban su estructura organizativa (Bravo y Espeche, 2009).

Uno de los rasgos centrales de la identidad del actual modelo de organización sindical en la Argentina es que se constituyó cuantitativa y cualitativamente como actor colectivo, como una figura central de la distribución del modelo de bienestar, en tanto se instituía como agencia social prestadora de servicios sociales a sus representados. La prestación de salud, a través de obras

sociales controladas por los sindicatos, actividades como el turismo, el otorgamiento de útiles escolares, etc., se desarrollaban a partir de vínculos centrales con sus afiliados. Se trataba de relaciones diferentes de aquellas basadas en la representación de intereses o en la creación de una solidaridad “clasista”. En este sentido, la solidaridad que se construye está muy vinculada a la figura del sindicato como prestador de servicios. Novick (2001) plantea que el vínculo de los trabajadores con los sindicatos se ha instrumentalizado y cada vez se autonomiza más. La representación sindical ha dejado de ser una institución social para convertirse en una agencia prestadora de servicios y asesoramiento sobre derechos y deberes laborales, cuando antes facilitaban a los trabajadores el acceso al consumo de servicios básicos de salud, educación, esparcimiento, etc.

En lo que concierne a las condiciones de trabajo en el sector bancario en la actualidad, hay dos factores que las han modificado sustancialmente: el desarrollo tecnológico y las fusiones registradas en el sector financiero, que han generado desocupación, aún de mano de obra calificada. Jinkings (2002) sostiene que al igual que millones de trabajadores afectados por la reestructuración contemporánea del capital, los bancarios han experimentado la inestabilidad del empleo y la intensificación del trabajo en su vida cotidiana. En tanto segmento de la clase trabajadora directamente ligado a la maquinaria estructural del capital financiero -lidiando en su actividad diaria con la fracción del capital que se valoriza conservando la forma dinero-, los bancarios viven de manera singular las transformaciones del capitalismo mundializado.

Respecto del desarrollo tecnológico y científico que se ha dado en el sector bancario, ha incidido en las estrategias de mercado, así como en la reorganización del trabajo (González y otros, 2007). Las plataformas teleinformáticas han desactivado los grandes centros de procesamiento de datos, de servicio y compensación que requerían numerosos contingentes asalariados en décadas pasadas. Paralelamente, el paso de la atención tradicional en las agencias bancarias a la atención electrónica -a través de centrales telefónicas, cajeros

automáticos, Internet y sistemas de homebanking, y la progresiva sustitución del -dinero por la tarjeta electrónica-, han convertido a las sucursales bancarias en agencias informatizadas de productos y servicios financieros. Los procesos de reestructuración por fusiones, paralelamente permitieron incrementos de la productividad del trabajo como resultado de la reducción de las plantillas de los trabajadores del sector. En definitiva, si bien el acceso telefónico, los cajeros automáticos y las computadoras en las oficinas existen hace años, la banca electrónica ha modificado la organización del trabajo en las sucursales y la cantidad de personal para la atención a los clientes

La tradicional forma de trabajar de los bancos y sus sucursales, en la que los empleados realizaban operaciones repetitivas y sistematizadas al punto de que se verificaban en forma mecánica mientras conversaban o atendían otras actividades, ha sido transformada y el nuevo trabajador cuenta con una computadora conectada a una base de datos en la que se sistematizan las operaciones, se integran los resultados, se realizan múltiples servicios en el pasado fragmentados, buscando siempre una mayor eficiencia y competitividad (González y otros, 2007).

Actualmente, el control de tiempos y movimientos y cualquier otro mecanismo de los que se utilizaban en el taylorismo y el fordismo para controlar el trabajo se hacen innecesarios. La máquina registra y puede reportar de distintas maneras los indicadores de rendimiento del trabajo que se quieran conocer, control que se enfatiza cada vez más a través del tele trabajo. Las actividades pueden realizarse ahora desde el propio domicilio del trabajador y reclaman una nueva calificación del empleado bancario con una permanente actualización. Estas nuevas condiciones de trabajo someten al trabajador bancario a una continua tensión, un permanente estrés por temor de llegar a ser desplazado; agudiza el individualismo en la búsqueda de opciones laborales y reduce los espacios de participación de la organización sindical ante la permanente competencia individual (Bouzas Ortiz, 2003).

En contrapartida, las políticas empresariales hacia el personal han tendido a ampliar los horarios sin límites, reducir el número de plazas sindicalizadas, incrementar las formas de trabajo precario y las de formación profesional. Asimismo, los mecanismos de promoción y remoción se han desdibujado y se ha practicado la determinación unilateral de los ascensos y la definición salarial mediante criterios que establece la empresa en función de su idea de productividad y salario flexible (González y otros, 2007).

2.3.3- Normativa respecto de la Discriminación Sindical en Argentina

La legislación vigente en materia de discriminación sindical se encuentra constituida básicamente por la Ley 23.551, en sus artículos 53 a 55 estableciendo:

Artículo 53. (Ver 2.3.2 – Prácticas Antisindicales y Discriminación Sindical – Realidad de la Discriminación Sindical en Argentina)

Artículo 54: La asociación sindical de trabajadores o el damnificado, conjunta o indistintamente, podrán promover querrela por práctica desleal ante el juez o tribunal competente.

Artículo 55: 1º — Las prácticas desleales se sancionarán con multas que serán fijadas de acuerdo con los artículos 4 y siguiente de la ley N° 18.694 de infracciones a las leyes de trabajo, salvo las modificaciones que aquí se establecen.

En el supuesto de prácticas desleales múltiples, o de reincidencia, la multa podrá elevarse hasta el quíntuplo del máximo previsto en la ley N° 18.694.

2º — Cuando la práctica desleal fuera cometida por entidades representativas de empleadores, la multa será fijada razonablemente por el juez hasta un máximo del equivalente al veinte por ciento de los ingresos provenientes de las cuotas que deban pagar los afiliados en el mes en que se cometió la infracción.

Los importes de las multas serán actualizados a la fecha del efectivo pago, de acuerdo con las disposiciones sobre índice de actualización de los créditos

laborales. Cuando la práctica desleal pudiera ser reparada mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos, conforme a la decisión calificadoras, y el infractor mantuviera las medidas o dejare de cumplir los actos tendientes a la cesación de sus efectos, el importe originario se incrementará automáticamente en un diez por ciento por cada cinco días de mora, mientras se mantenga el incumplimiento del empleador o entidad representativa de los empleadores.

Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil, quedando los importes que así se establezcan en favor del damnificado.

3º — El importe de las multas será percibido por la autoridad administrativa del trabajo, e ingresado en una cuenta especial, y será destinado al mejoramiento de los servicios de inspección del trabajo, a cuyo fin la autoridad administrativa tomará intervención en el expediente judicial, previa citación del juez.

4º — Cuando la práctica desleal fuese reparada mediante el cese de los actos motivantes, dentro del plazo que al efecto establezca la decisión judicial, el importe de la sanción podrá reducirse hasta el cincuenta por ciento.

En la Constitución Nacional Argentina queda establecida la no discriminación sindical en el Artículo 14 Bis que señala que: Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

Por su parte la Ley de Contrato de Trabajo (20.744) en su Artículo 17º establece que por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

Como hemos mencionado con anterioridad el Convenio N° 98 de la OIT (Ratificado por la República Argentina por decir. Ley 11.594/56 (BO, 12/7/56) en su Art. 1° también norma las prácticas antisindicales.

Según Rodríguez (2000) no sería suficiente que la Constitución Nacional, las leyes y convenios internacionales contuvieran las declaraciones a favor del reconocimiento de derechos y libertades relacionadas con la acción sindical y el ejercicio de facultades en ese campo, por parte de los trabajadores, sino se pusieran al alcance de trabajadores y de sindicatos diferentes medios para asegurar el respeto de aquéllos.

Por último, la Ley de Penalización de Actos Discriminatorios (23.592) determina en su Artículo 1° que quien arbitrariamente impida, obstruya, restrinja de algún modo menoscabe el pleno ejercicio sobre bases igualitarias de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Nacional, será obligado, a pedido del damnificado, a dejar sin efecto el acto discriminatorio o cesar en su realización y a reparar el daño moral y material ocasionados. A los efectos del presente artículo se considerarán particularmente los actos u omisiones discriminatorios determinados por motivos tales como raza, religión, nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, sexo, posición económica, condición social o caracteres físicos. Esta Ley es la encargada de regular las sanciones para todos aquellos que incurran en un acto de discriminación sindical.

2.4- Carrera Profesional

2.4.1- Cultura Organizacional:

A fin de definir el concepto de cultura organizacional deberemos comenzar por definir lo que denominaremos como cultura. La palabra cultura es una metáfora que designa el estado de espíritu colectivo, o el “así es como se hacen las cosas aquí”. La cultura es la que determina la actitud y la reacción de los

gerentes en el trabajo. La tarea fundamental del gerente es doble: primero, estimular y mantener la cohesión en el medio de trabajo a fin de asegurar la eficacia de los individuos y de los grupos; en segundo lugar, difundir la actitud que adoptara la organización (o la sección) para justificar (y negociar) las funciones y reglas que determinan las relaciones internas y externas con individuos y grupos influyentes.

Robbins (2004) define a la cultura organizacional como un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la distinguen de otras. Si se examina con atención, este sistema es un conjunto de características básicas que valora la organización.

A los fines del presente trabajo de tesis definiremos, entonces, a la cultura organizacional como aquellos valores compartidos, normas y convicciones que se comparten dentro de una organización. La cultura afecta e influye, de manera directa, sobre los procesos de toma de decisión, de promoción, de solución de problemas e, incluso, de las comunicaciones dentro de la organización. Podemos afirmar, entonces, que la cultura actúa como un mecanismo tanto de pertenencia como de control es la que indica el modo en que se hacen las cosas en determinada organización, o sector, guiando el comportamiento de los empleados. La cultura es la que establece los límites, marca las diferencias entre una organización y otra, transmite un sentido de pertenencia a los integrantes de la organización, orienta y permite ejercer un control sobre el comportamiento de los empleados (Robbins, 2004)

2.4.2 -Talento:

Al buscar la definición de la palabra talento nos encontraremos con miles de significados, pero la realidad, es que no existe unanimidad para definir al mismo. Podríamos decir que tener talento es poseer determinadas aptitudes

sobresalientes, condiciones que aportan un valor agregado a la tarea que se esté ejecutando. Según Ulrich (2006):

TALENTO= SENSIBILIDAD + CAPACIDAD X COMPROMISO

Talento y competitividad son dos palabras muy resonantes en nuestros tiempos, y precisamente, no es algo que abunde pero, paradójicamente, de esto depende el futuro tanto de las organizaciones como de los empleados que las componen.

José María Saracho (2005) define como talentos, de manera general, a aquellos empleados que, en cualquier posición de la estructura, agregan valor crítico a la organización y/o lo harán en un período predecible y planificado de tiempo. Según esta definición, “cualquier posición” significa que el talento no se limita a ciertas capas jerárquicas o a ciertos puestos específicos de la estructura. No se trata de los ejecutivos, los expertos, los jóvenes, cierta unidad ni ningún tipo de segmentación o estratificación a priori. “Agregar valor crítico a la organización” significa que la presencia o ausencia de las personas designadas como talentos genera una diferencia sustancial, medible y visible en el desempeño organizacional.

Ahora bien, considerando la importancia de los talentos dentro de la organización es inadmisibles que muchas organizaciones continúen sin tener en cuenta cual es la importancia de la estrategia de retención. La satisfacción en el trabajo pasa por el ambiente y la actividad desarrollada, el entorno físico del puesto laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la estabilidad laboral y el desarrollo personal.

Asimismo, la jornada, las vacaciones y permisos y la participación en las decisiones son bien valoradas por los trabajadores. Si solo se tiene en cuenta el factor salarios no podrá evitar el éxodo de personas clave (Saracho, 2005).

Como los jóvenes que se encuentran en edad de postularse pertenecen a la generación “Y”, se debe tener en cuenta que esta nueva generación tiene sus propias motivaciones respecto de las expectativas de la organización en la que desean trabajar. En general, se trata de jóvenes que se vinculan de un modo muy instrumental con la empresa, es decir si le sirve o no la empresa y por un período de tiempo acotado. Con estas personas hay que aplicar una estrategia más específica (Saracho, 2005).

Otro problema, estrechamente vinculado a la búsqueda y a la retención, que las empresas deben tener en cuenta es la escasez de talentos. Es una situación que se vive en distintas partes del mundo, pero en cada lugar cobra un sentido diferente. El problema que se suscita en Argentina es que muchas organizaciones no saben cómo hacer rendir al máximo a los talentos con los que cuentan. Es habitual ver como se dictan, por ejemplo, cursos de inglés a personas que no lo necesitan o bien no se brindan capacitaciones sobre liderazgo a quienes deben ser líderes, etc.

Como conclusión podemos decir que requiere muchos años de trabajo capacitar y desarrollar a las personas necesarias para conformar un equipo de competitivo, motivo por el cual las organizaciones deben considerar a su talento humano como el capital más importante, enfocando la administración de estos como una de las tareas más concluyentes para la organización, puesto que de esto dependerá el futuro de la organización. Consideramos inadmisibles la pérdida de talento de una organización debido a motivos de discriminación, cualquiera sea el tipo.

2.4.3- Desarrollo de la Carrera Profesional:

Podríamos definir a la carrera profesional como el conjunto de actividades y puestos laborales desempeñados por una persona a lo largo de su vida

profesional. El éxito o fracaso que el individuo alcance en su carrera se encuentra íntimamente ligado a los logros que el mismo consiga a lo largo de su vida profesional. Basándonos en esta definición nos encontramos en condiciones de afirmar que la carrera profesional es un concepto dinámico, puesto que, en ella se conjugan las variables de trabajo y de tiempo, es precisamente esta última la que hace que el concepto “se encuentre en movimiento”.

Durante muchos años las organizaciones contrataban personal y era usual que estos empleados permanecieran toda su vida dentro la empresa, los superiores capacitaban y brindaban oportunidades de crecimiento a aquellos empleados que mostraran responsabilidad y respondieran lealmente con lo cual se podía definir claramente cómo sería la carrera, los ascensos y las responsabilidades de cada individuo; basados en esto podemos entender que este tipo de programas, en verdad, buscaba responder a las necesidades de la organización sin tener muy en cuenta las necesidades del empleado.

Como hemos mencionado con anterioridad el concepto de de carrera profesional es dinámico y es, precisamente, debido a este dinamismo que las características del desarrollo de carrera han ido mutando a través del tiempo. Actualmente el desarrollo de la carrera profesional se realiza en pos del beneficio de la organización pero sin dejar de lado a los empleados, es decir, para lograr satisfacer las necesidades de ambas partes. Desde la perspectiva de la organización se entiende al desarrollo de carrera profesional como una vía para evitar el desgaste lógico que se produce luego de permanecer durante determinado tiempo en un mismo puesto, hoy en día es habitual conocer cuáles son las vacantes a cubrir (búsquedas internas), se informa a los empleados acerca de las posibilidades de crecimiento, se trata de mejorar la calidad de vida de los empleados mediante diversas acciones, todas estas acciones apuntan al bienestar del empleado, lo cual, traerá consigo una mejora en el desempeño beneficiando, de esta manera, tanto a la persona como a la organización.

Las cosas hoy ya no funcionan como se manejaban años atrás, hoy un empleado ingresa en la organización y la mayor parte del desarrollo de su carrera, se encuentra en sus manos por sobre sus empleadores esto se debe, en parte, a que se ha convertido en responsabilidad del trabajador mantenerse actualizado respecto a sus conocimientos, capacidades y habilidades de manera de encontrarse preparado para los futuros cambios, es habitual encontrarnos con la inexistencia de una jerarquía estricta en donde la carrera profesional se desarrollaría de un modo lineal y fácil, hoy por hoy los trabajadores deben participar, activamente, en la planificación del desarrollo de sus carreras.

2.4.4- Gestión de Carrera:

De lo expuesto anteriormente nos encontramos en condiciones de afirmar que cuando nos referimos al desarrollo de la carrera profesional nos encontramos hablando de la planificación estratégica del desempeño y la optimización de las competencias, para llevar a cabo este proceso es necesario realizar una correcta gestión de carrera.

La gestión de carrera conlleva una responsabilidad conjunta de sus dos actores principales, por un lado la organización y por el otro el empleado. Desde el punto de vista de la organización las responsabilidades fundamentales al momento de gestionar son las de provocar la confianza en sus empleados colaborando permanentemente en aumentar su potencial a través de la capacitación continua.

Según Dolan et al. (2007), el estudio de las carreras en las organizaciones implica centrarse en tres aspectos básicos: los movimientos, los límites y los filtros. Los movimientos posibles en una organización son verticales, circunferenciales y radiales. Los primeros hacen referencia a las ganancias de status dentro de la organización mediante el ascenso de la escala jerárquica en la

misma; los circunferenciales u horizontales son aquellos en los que, sin ganar nivel jerárquico, se cambia a otra función manteniendo la categoría; los radiales implican que la persona ha pasado a ocupar un puesto que goza de una mayor proximidad al eje o núcleo de la organización, es decir, más cercano a los aspectos que pudiéramos considerar más confidenciales.

Desde la perspectiva organizacional es necesario reclamar, no solo, una buena gestión de los movimientos de las personas sino también la planificación de los mismos. Las razones que podrían argumentarse a favor de la planificación de carreras en una organización son (Dolan et al., 2007):

a) La mejor localización de los recursos humanos y, por tanto, una mayor eficiencia organizativa

b) Medio de adaptación a los cambios. Presupone que la empresa toma iniciativas para hacer frente a las nuevas situaciones, adaptándose o anticipándose a los cambios (comportamiento proactivo)

c) Conduce al desarrollo de comportamientos funcionales al mostrar las posibilidades de progreso a las personas y, por tanto, motivándolas y reduciendo los niveles de absentismo y rotación.

Respecto de los empleados la responsabilidad de la gestión de su carrera reside fundamentalmente en mantener actualizados sus conocimientos, optimizar sus capacidades teniendo presente sus fortalezas y debilidades, lograr un equilibrio justo entre la noción de lo general y el conocimiento de lo específico y encontrarse preparado con planes alternativos “de emergencia” en caso que las cosas no funcionen según lo previsto.

Según Dolan et al. (2007) la gestión de carrera desde la perspectiva del empleado transita por cuatro etapas. Es posible identificar en las personas cuatro etapas que se relacionan con períodos cronológicos de su edad. En la primera, la de exploración, la persona trata de identificar sus puntos de interés, sus

preferencias y oportunidades de desarrollo. Durante esta primera etapa el individuo suele desempeñar un papel subalterno, efectuando pocas contribuciones a la organización y siendo su principal actividad la de aprendizaje. Hay una segunda fase, denominada de avance, durante la cual la persona empieza a jugar papeles de cierta relevancia en la organización, alternando su proceso de aprendizaje con el de aportaciones. En esta fase el individuo adquiere ciertas responsabilidades y comienza a ser reconocido y estimado por sus supervisores. Durante la etapa de mantenimiento, la tercera, las personas adquieren un nivel en las organizaciones que permite optimizar sus conocimientos y capacidades. Son personas que deben a su vez de seguir esforzándose por mantener y aprender nuevas capacidades y habilidades que eviten su estancamiento y retrase la fase de declive (cuarta etapa) (Dolan et al., 2007).

Vale mencionar que este estudio, de las cuatro etapas, fue publicado por Douglas T. Hall, en el año 1976 y, como ya hemos mencionado, las cosas han ido mutando con el correr del tiempo, motivo por el cual, debemos aclarar que si bien las cuatro etapas continúan siendo válidas los tiempos en que se dan las mismas son más cortos. En la actualidad es habitual, por ejemplo, que una persona cambie más rápido de un puesto a otro o bien de una organización a otra, con lo cual, las etapas no se darán conforme a la variable de edad, sino, al tiempo de permanencia de esa persona.

2.4.5 - Liderazgo y Motivación:

A los fines del presente trabajo de tesis realizaremos un breve repaso en lo que al liderazgo y motivación respecta.

Podemos definir al liderazgo como la capacidad de influencia que se logra sobre un grupo (o individuo) a fin de alcanzar un objetivo en común. En situaciones óptimas el liderazgo (de manera positiva) se ejerce mediante

incentivos directos a los trabajadores a fin de trabajar de manera entusiasmada (Guillén, 2000).

De la definición precedente podemos identificar tres componentes fundamentales, a saber: líder, grupo (o individuo) e influencia. Si faltara alguno de estos tres elementos no podríamos hablar de liderazgo. El líder es una persona que se diferencia del resto su función consiste en lograr que la mayoría de las personas de su equipo realmente quieran y trabajen en pos de alcanzar una meta. Es importante remarcar que ser líder no implica ser jefe y ser jefe no supone ser el líder; aclaramos esto porque la figura de líder, por lo general, conlleva cierto tipo de autoridad y es común confundir los roles. Que la organización otorgue autoridad formal a los jefes no implica la aceptación de estos, por parte del grupo, como líderes; de hecho, la mayoría de las veces es la autoridad informal (entendiendo por esto a la facultad de influenciar al grupo sin ser resultado de la estructura determinada por la organización) que le otorgan sus “seguidores” la que determina el liderazgo de una persona (Guillén, 2000).

La literatura que estudia el liderazgo es muy extensa y, si bien es cierto que no es correcto encasillar a los seres humanos, puesto que, la predecibilidad no es un rasgo característico de las personas, describiremos los cuatro estilos de liderazgo que, consideramos, se ajustan de mejor manera a las personas en función de su rol de líder, a saber (Madrigal, 2005):

- Líder autoritario: este tipo de líder toma las decisiones por sí mismo, no participa al grupo ni le interesa la opinión de los demás. Le cuesta mucho y, rara vez, delega, no permitiendo el espacio para el debate. La manera en que se ejerce el poder es directa intentando demostrar que lo sabe todo y puede con todo.
- Líder Paternalista: es un líder con mayor tolerancia que el líder autoritario, a fin de evitar conflictos. Promueve la participación entre los integrantes del equipo, no obstante esto, es él quien determina que cosas se harán y de qué manera se resolverán. Como bien indica su nombre, actúa como un padre, cuando

recibe información externa primero la procesa él y, luego, la transmite a sus empleados, genera una “dependencia” en los integrantes de su equipo y esto hace que ellos se sientan en deuda con él.

- Líder Laissez Faire: es el líder permisivo, adopta una postura pasiva delegando el poder a su equipo de trabajo. No asume compromisos pero tampoco formula objetivos ni decide. El rendimiento de los equipos bajo este liderazgo, en general, suele ser bajo. Este tipo de liderazgo no dura por mucho tiempo, comúnmente se da en períodos cortos y de transición.

- Líder Democrático: motiva a su equipo a distinguir las necesidades y encontrar las soluciones, totalmente democrático (como su nombre lo indica) promueve la participación y el trabajo en equipo, existe consenso en el grupo. Estas características hacen que los integrantes de su equipo se comprometan con los objetivos y sean responsables. Sus directivas son explícitas y la relación en el grupo es muy buena.

Puesto que, tal como hemos mencionado, existen infinitas clasificaciones respecto del liderazgo, consideramos importante destacar que la diferenciación precedente surge del tipo de relación que se da entre los líderes y sus seguidores, no obstante esto e independientemente del tipo de liderazgo ejercido, existen pilares que resaltan en aquellos que son buenos líderes; podemos mencionar, entre otros, al conocimiento, integridad, confianza y carisma (por sobre todos los demás) (Madrigal, 2005).

Más allá de las características determinantes que pueda tener cada tipo de líder, es fundamental que estos conozcan cuáles son sus perspectivas al igual modo que sus limitaciones. En una situación ideal deberían poder combinar sus perspectivas a fin de lograr un estilo integral y fuerte. Como contrapartida resultaría terrible para un líder no lograr conocer sus limitaciones, los líderes inteligentes precisan tener la confianza suficiente para enfrentar todo tipo de

problemas, por más complejos que estos puedan llegar a ser, y anticiparse a los conflictos a fin de encontrarse preparados para controlar la situación. Deben estar capacitados para rediseñar sus planes sobre la marcha pero, a la vez, deben ser lo suficientemente sensibles para cuidarse, no solo a sí mismos sino, también, al equipo de trabajo que los acompaña.

El liderazgo, a su vez, se encuentra concatenado a otro factor fundamental para cualquier organización como lo es la motivación. Comenzaremos por definir a la motivación como aquellas cosas que estimulan a la persona a actuar de determinada manera a fin de lograr conseguir el objetivo propuesto. Según Robbins (2004) podemos definir la motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. De la definición precedente podemos concluir, entonces, que la motivación se encuentra asociada a dos factores: la voluntad y el interés. Es importante destacar que para que exista motivación se necesita de la presencia de alguna necesidad que debe ser satisfecha, algún disparador que haga que el individuo se ponga en movimiento, es decir, la motivación actúa como un enlace entre la necesidad y las acciones realizadas en pos de satisfacer la misma.

Desde el punto de del individuo dentro de la organización, es común que estos sientan que lo que hacen ahí dentro es para la empresa o para su jefe; la realidad es que, pese a ser empleados, todos trabajan para si mismos porque, mediante el trabajo, se satisfacen muchas necesidades. Teniendo en cuenta esto, nos encontramos en condiciones de afirmar que el trabajo sería el medio para alcanzar las metas de quienes se desarrollan en la organización, metas que serán cumplidas de mejor manera si los empleados se encuentran motivados (Guillén, 2000). Claro está que, además de los objetivos personales, también existen las metas organizacionales y es el trabajo el que contrasta a las personas contra el mundo real, puesto que, es este quien clama afinar el talento y disciplinar los impulsos.

Desde el punto de vista de la organización, la motivación de su personal se traduce en un pilar fundamental para consolidar el desarrollo de sus empleados, lo que conllevará, a aumentar la productividad. Para lograr mantener elevado en nivel de compromiso y esfuerzo es preciso que las organizaciones valoren la cooperación de sus integrantes; esto se logrará mediante la creación de mecanismos que permitan tener empleados motivados con un buen nivel de desempeño que logren satisfacer sus propias aspiraciones y cumplan con sus expectativas, pero que a la vez, empujen al cumplimiento de los objetivos y metas organizacionales (Guillén, 2000). Como contrapartida de la motivación encontramos a la desmotivación, entendiendo por tal, al sentimiento que se produce ante la ausencia de expectativas o ante la desesperación experimentada al momento de resolver problemas y no encontrar la manera de poder hacerlo, esto genera insatisfacción que se ve reflejada en la disminución del desempeño y la falta de entusiasmo (Guillén, 2000).

Capítulo 3 – Análisis de Entrevistas

A continuación expondremos el resultado del análisis de las diversas opiniones reunidas en base a las entrevistas realizadas sobre los temas de estudio, a personas relacionadas con el tema de la discriminación sindical.

Los entrevistados, además de darnos sus opiniones respecto del tema, nos darán un panorama sobre la realidad de la discriminación sindical que desde sus distintas ópticas.

Como veremos a continuación, en algunos casos los entrevistados coinciden en sus apreciaciones pero, sin embargo, algunas de las preguntas realizadas son específicas acorde al tipo de puesto, actividad o cargo.

Básicamente las entrevistas fueron divididas en dos grupos, a saber:

- 1) Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que no ocupan puestos jerárquicos y Representantes Sindicales.
- 2) Trabajadores no Sindicalizados con cargos jerárquicos

Para todos los casos, el resultado de la entrevista completa se encontrará en el apartado – Anexo 2-

3.1. Trabajadores sindicalizados, no sindicalizados y representantes sindicales

Entrevistado 1: Sergio Garzón Torres, bancario. Representante sindical en Banco Privado.

Entrevistado 2: Bernardo Sánchez, abogado, bancario. Representante sindical en Banco Estatal.

Entrevistado 3: Rodolfo Rodríguez, bancario. Abogado de Banco Privado.

Entrevistado 4: Mariana La Torella. Especialista en Recursos Humanos.

Entrevistado 5: Roberto Meneses, bancario y miembro de UNI -Sindicato Global. Representante Sindical de Banco Privado.

Entrevistado 6: Carlos Alberto Ferreira, bancario y miembro de UNI -Sindicato Global. Representante Sindical de Banco Privado.

Entrevistado 7: Cecilia Morón Ramírez, bancario y miembro de UNI -Sindicato Global. Representante Sindical de Banco Privado.

3.1.1. Relación entre los sindicatos y las empresas

En cuanto a la relación que existe entre los sindicatos y las empresas, predomina entre los entrevistados la idea de que se evidencia una lucha de intereses en la que cada una de las partes intenta sacar el mejor rédito para sí mismo.

En relación al Sindicato Bancario con las distintas Cámaras que nuclean a los Bancos (ABE, ABAPRA, ADEBA), hubo años en que las relaciones fueron tensas o inexistentes, particularmente en los años 90'. En los últimos años entre idas y vueltas, se fueron acercándose las partes hacia una mejor relación, tanto en lo laboral como en los acuerdos paritarios, especialmente el último acuerdo del presente año (entrevistado 2).

Depende de que tipo de sindicato y de que empresa, de la que formamos parte nosotros, te puedo decir que es una situación bastante compleja, porque por lo general

desde el ámbito empresarial creen que este mundo es mercantilista y todo está a la venta (entrevistado 1)

La relación es una relación institucional de fuerza de pugna, bueno, está en cada una de las partes defender sus intereses y quien lo logre de mejor manera va a ser quien va a sacar mayor crédito. Está la visión institucional que es la de lo que defiende cada uno, los intereses de la empresa y los intereses de los sindicatos. Los sindicatos existen para tratar de nivelar un poco el interés de la empresa que solamente es un interés económico y, muy rara vez y de acuerdo a las empresas, tenga un interés en el recurso humano, en la persona (entrevistado 5).

3.1.2. Discriminación sindical

Está presente la idea de que, de algún u otro modo, las empresas ejercen presión sobre aquellos trabajadores que tienen una actividad gremial. De este modo llevan a cabo hechos de discriminación laboral estrechamente relacionada a su militancia sindical.

Defino la relación como la previsión o consideración del desarrollo de las actividades gremiales o de representación sindical como factor de limitación para la carrera, la participación en toma de decisiones, el desarrollo o mismo, el libre ejercicio de las actividades gremiales (entrevistado 4).

La defino como las vías de hecho y mecanismos de presión ejercidos contra una persona por el hecho de ser representante gremial (entrevistado 3).

Observamos también algunas visiones de por qué se da esta situación de discriminación sindical y, a su vez, de quiénes proviene. En ese sentido, es frecuente la cuestión de que los trabajadores sindicalizados progresan menos dentro de las empresas.

Permanentemente se da porque se busca que la gente no tenga la participación que tiene que tener en su ámbito del trabajo y a su vez no darle el espacio a esas personas que tiene la representatividad, porque no dejan que vos evoluciones en ese ámbito, precisamente se lo discrimina para que se los tilde de que no trabajan que son vagos y demás y justamente es todo lo contrario, se tiene que desarrollar con compromiso (entrevistado 1).

En el tema de la discriminación sindical, quizás la mayor discriminación no se siente directamente de la empresa sino de los mandos medios, que son los que quieren ser líderes y tomar la decisión de quién crece y quién no crece. Los que no se sindicalizan dicen que crecen un poco más que quienes se sindicalizan. En este banco podemos tirar por la borda esa teoría porque tenemos gerentes sindicalizados. Pero sí, igual se siente esta situación de la discriminación hacia aquellos que están sindicalizados (entrevistado 6).

El único caso en el cual no se desconoce la discriminación sindical es en el del entrevistado 2, quien asegura que en el gremio bancario esto no sucede.

La discriminación sindical, en el gremio bancario no existe. Es un sindicato abierto a diversidad de

opiniones; y anualmente se realizan diferentes asambleas de congresales de todo el país, como asimismo jornadas dirigidas a la mujer bancaria, como también diferentes cursos extracurriculares a través del sindicato. Tiene una notoria presencia con los agentes jubilados, con los cuales se organizan diferentes actividades anuales, como también viajes turísticos al interior y exterior del país (entrevistado 2).

Bechetti (2009) dice sobre la discriminación sindical: “Desde la perspectiva en que nos colocamos cuándo abordamos un intento de caracterizar la discriminación: la misma incluye necesariamente como especie dentro de su género la represalia. Dicho en otros términos el despido discriminatorio incluye como género la especie despido represalia”.

Y agrega: “Insisto en la conceptualización de la discriminación como un acto peyorativo lesivo de derechos humanos fundamentales, que lesiona en primer lugar el derecho a la igualdad”.

3.1.3. ¿Cree que la discriminación sindical es un asunto de índole cultural o, verdaderamente, a las empresas nos les conviene tener sindicato?

Sobre este aspecto, varios de los entrevistados consideran que la discriminación sindical tiene tanto aspectos culturales como de poca conveniencia para las empresas, debido a que estos no le son funcionales sino, en algunos casos, todo lo contrario.

Sucedan las dos cosas, es cultural y a las empresas no les conviene tener sindicato porque ellos buscan el cumplimiento de la ley en forma parcial, ellos tienen vendas en un ojo porque ven parcialmente la realidad. Cuando les toca a ellos cumplir la ley se olvidan, un

ejemplo puntual de todo esto se da al momento que tienen que realizar las evaluaciones de desempeño de todos los trabajadores hacen uso de la ley laboral vigente, cuando tienen que cumplir con la ley respecto del pago de horas extra, las categorías correspondientes al sindicato de las actividades, en ese momento, se olvidan lo que es la ley (entrevistado 1).

Creo que la respuesta es bicausal: por una parte es innegable que existe cierta idea instalada socialmente por la cual "no se ve bien" a una persona que participa activamente en un gremio, máxime cuando es representante. Suele tildársela de "poco productiva". Por otro lado también es innegable que para las empresas, cuanto menos, los sindicatos "no son de gran agrado" y las razones son obvias (reclamos por mejoras salariales, beneficios, medidas de fuerza - paro - etc); son una fuerza que objetivamente tira en contra de los resultados (ganancia) de la empresa (entrevistado 3)

Algunos entrevistados han manifestado una de las dos opciones. Dichas respuestas son interesantes ya que enriquecen el debate y los resultados obtenidos que hemos mencionado anteriormente en este punto sobre la cuestión cultural y la falta de conveniencia por parte de las empresas.

La discriminación es de índole cultural, porque claramente, las prácticas excluyentes tienen gran

sustento en la historia cultural del gremio con el que se opere (entrevistado 4).

Hay un viejo dicho ingles que dice “divide y reinarás”, entonces, cuanto menos gente esté pensando como lograr objetivos comunes, mejor va a ser para la empresa porque lo va a arreglar con cada vez menos plata. Esta es una situación que nosotros vivimos en los años 90 (entrevistado 6)

3.1.4. Actualidad sindical

En este punto vemos algunas coincidencias, principalmente a lo que concierne a la visión de la actualidad del sindicato de los trabajadores bancarios. En ese sentido, los trabajadores bancarios que hemos entrevistado hablan positivamente de su sindicato, La Bancaria, y señalan que en los últimos tiempos ha cambiado considerablemente.

Estamos en un proceso de transformación, porque el sindicato bancario venía de una realidad en donde existían pre vendas y sus representantes, la verdad, que representaban bastante poco los intereses de los trabajadores, a partir de esta reorganización que se dio con el cambio de conducción, la organización se tuvo que hacer un replanteo y reorientar a dar cumplimiento estricto del convenio que regula la actividad de sus trabajadores (entrevistado 1).

Nuestro sindicato se ha renovado en los últimos años, y está creciendo en cantidad de afiliados. Vale decir que nuestra cantidad de afiliados había mermado desde 1976 hasta entrado el presente siglo de 180.000 afiliados a tener tan solo 75.000 a comienzos del 2004-2005. Actualmente se ha llegado a la cifra de 90.000 socios y la cantidad sigue aumentando. Esto se debe al apoyo mostrado por la cúpula Sindical Bancaria (Sergio Palazzo – Secretario General y de la Secretaria General de la Seccional Buenos Aires Cdora. Alejandra Stoup), ante los pedido de diferentes entidades por el pago de las horas extras trabajadas y no remuneradas, condiciones dignas de trabajo, jornada de 7:30 hs, despidos coercitivos, etc.) (entrevistado 2)

Para hacerlo fuerte (al sindicato bancario) las premisas tienen que ser concretas y los cambios tienen que ser visibles. Hoy en día La Bancaria ha hecho un cambio de 360 grados prácticamente, en donde el trabajador ocupa el primer lugar y no la política sindical o la política cosa que, en otro lugar, de pronto no ocurre; ocupa el primer lugar la política sindical o la política del sindicato y después viene el trabajador, en este caso el trabajador está en primer lugar, después viene la política gremial y después la política de los partidos políticos. Sin desmerecer a ningún otro sindicato o a ningún otro compañero de rama o actividad, este sindicato es el que tiene más difícil la negociación porque nosotros, como sindicato bancario, estamos negociando con el poder dentro de este país, que es el poder económico financiero (entrevistado 4)

3.1.5. Oportunidades de desarrollo profesional de trabajadores sindicalizados en comparación con la de los trabajadores no sindicalizados

Al analizar este aspecto hay varias cuestiones que son interesantes y merecen ser resaltadas. En principio, son varios quienes consideran que las posibilidades no son las mismas para aquellos trabajadores que están sindicalizados que para los trabajadores que no lo están.

Si, esas diferencias están vinculadas a si existe o no discriminación sindical. La exclusión se realiza por un prejuicio de incompatibilidad entre el ejercicio de actividades sindicales y el de tentar posiciones de responsabilidad con una mirada favorable a la empresa. (entrevistado 4)

En realidad, la parte legal diría que no debería ser así, pero la realidad en este sindicato, como en todo el resto de los sindicatos. nos prueba que, lamentablemente, sí hay una discriminación al respecto porque un trabajador que está sindicalizado y está en actividad, como cualquiera de nosotros que estamos acá, si estuviese adentro de una sucursal y existe la posibilidad de ser gerente y tiene toda la capacidad, la experiencia, etc., seguramente ese puesto no va a ser para esa persona porque la premisa primera que tiene la institución es tratar de cerrarle las puertas al sindicato y, en ese caso, la persona sindicalizada pasaría a ser un “grano” para ellos y con un poder jerárquico dentro de la institución. Poder que, claramente, no me lo van a dar ni van a

permitir, por más que yo tenga todas las capacidades habidas y por haber (entrevistado 7).

Los representantes de los trabajadores las tienen nulas, no tienen ningún tipo de posibilidad. Tienen que empezar a reorientar, porque todas las personas que ejercen representación gremial también son trabajadores y la verdad es que lo único que dignifica socialmente a una persona es el trabajo. Si nosotros no podemos, aparte de cumplir la función gremial, desarrollarnos en nuestro trabajo nos están coartando y, de hecho, todo el tiempo vuelven a utilizar la muletilla: “Y, claro, los representantes de los trabajadores no trabajan” (entrevistado 1).

Sin embargo, hay que destacar la diferenciación que realizan estos entrevistados entre lo que es un trabajador sindicalizado y lo que es un representante gremial.

Una cosa son los sindicalizados y otra cosa son los representantes de los trabajadores. Desde este banco, que es punta respecto de todos los bancos de plaza, todos los representantes de los trabajadores estamos ejerciendo la función desde nuestros lugares de trabajo. Imaginate que en ese sentido el banco no está muy contento. Los trabajadores simplemente afiliados son mirados de costado porque empiezan a hacer valer sus derechos, cuando uno se sindicaliza los jefes lo miran de costado porque los jefes entienden que ahora van a tener que respetar sus derechos por el hecho de estar

sindicalizado cuando en verdad deberían respetarlos siempre por el simple hecho de estar en ley (entrevistado 1).

Distinto es aquel sindicalizado que simplemente está afiliado y hace su aporte y acompaña al sindicato desde la fuerza y, sin embargo, no está en actividad sindical; ese si se puede desarrollar profesionalmente dentro del banco o cualquier institución; no tiene problema siempre y cuando cumpla los requisitos que exigen. Por eso son dos cosas muy distintas, en el caso de un trabajador sindicalizado en actividad se le abre otro tipo de carrera, que tiene que ver con la carrera sindical (entrevistado 3).

3.1.6. Evitar la discriminación sindical

Mientras que algunos entrevistados mencionaron aspectos relacionados con la falta de oportunidades y de igualdad impulsada desde los altos puestos de las compañías laborales, otros manifestaron su apreciación acerca del modo en que los trabajadores no sindicalizados ven a los sindicalizados.

Por supuesto que es posible con compromiso social permanente de todos los trabajadores y a su vez con todo el compromiso del empleador dando cumplimiento a la ley, a los convenios colectivos de la actividad que representan y ratificando lo que está dentro de la Constitución Nacional (entrevistado 1).

Siempre se va a hablar mal o mejor dicho "pensar mal" de que estando en el sindicato te van a tirar "un sobre" por tu desempeño. Esto lo digo yo, porque participé en la actividad gremial y aún sigo participando desde afuera en el Sindicato – esto no me lo contaron o lo escuche por ahí-. ¿Cómo se puede combatir este pensamiento? Con gestión, trabajo y participación (entrevistado 2).

De acuerdo al artículo 47 de la Ley de Asociaciones Sindicales, "todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el art. 498 del Código de Procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los Códigos Procesales Civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical".

Dicho artículo sería un modo de evitar la discriminación sindical o, al menos, ofrecería garantías a los trabajadores en este y otros sentidos.

Sin embargo, Roa (2009) considera que a pesar de este avance garantista, "el artículo 47 ha sido atrapado por quienes desde una u otra perspectiva, pretenden neutralizar sus efectos, acotándolo a la defensa genérica de conductas menores de la libertad sindical, relativizando su eficacia a la hora de aplicarlo como instrumento contra el despido discriminatorio por motivos sindicales.

3.1.7. Trabajadores sindicalizados en cargos jerárquicos de las empresas

Se les ha consultado a los entrevistados si conocen trabajadores sindicalizados que hayan logrado alcanzar puestos jerárquicos dentro de la empresa. Si bien todos han contestado que sí, ha predominado la mención de que son pocos los casos que conocen e, incluso, se ha observado el planteo de situaciones de contradicción por parte del trabajador cuando llega a ocupar estos cargos.

Todos los trabajadores sindicalizados y sus representantes, por lo general, tienen una evolución más lenta. Llámese esto una carrera bastante desigual. Quien no está sindicalizado tiene mayor posibilidad de hacer la carrera de velocidad, los que están sindicalizados hacen una carrera de semifondo o semiresistencia, y los que están directamente representando a los trabajadores no tienen una carrera de 42km sino de 42 mil km. Es imposible llegar a ocupar un cargo jerárquico si uno representa a los trabajadores. Los sindicalizados van a tener una carrera cuesta arriba: no va a ser imposible pero es difícil y es el camino más largo (entrevistado 1).

No sé si jerárquicos. Conozco jefes que detentan roles de representación y, a nivel organización y operativo, sí hay algunas incongruencias o inconsistencias, sobre todo a la hora de “predicar con el ejemplo” , estar presente o arbitrar medidas (entrevistado 4).

Hay gerentes de sucursales o jefes de áreas centrales que están sindicalizados que también tenemos que decir, en rigor de verdad, son los menos. Y tenemos muchos que cuando llegaron a ser gerentes o tuvieron un cargo de mucha mayor responsabilidad dejaron de ser trabajadores sindicalizados para, digamos, dar ese paso de la empresa, desafiliarse al sindicato porque “a mí no me da nada el sindicato, yo ya estoy en un status en que el sindicato no me sirve, no me puede defender”. A veces el propio trabajador tiene esas contradicciones de decir: Bueno, yo estoy sindicalizado, pertenezco a un sindicato, estoy afiliado pero a la vez tengo a 30 personas que yo le tengo que dar directivas que a veces por políticas internas de la empresa pueden transgredir ese orden normativo laboral y el orden del convenio colectivo del trabajo que nos imponemos todos (entrevistado 5).

3.1.8. Discriminación sindical y sus consecuencias futuras en la falta de profesionalización de los empleados sindicalizados

Este aspecto es uno de los más importantes de nuestro cuestionario ya que de los resultados obtenidos tras las preguntas extraeremos una base de lo que serán las conclusiones finales de este trabajo.

Por otra parte, es un tema a resaltar ya que ha sido una de las cuestiones cuyas opiniones están más divididas. Mientras que algunos entrevistados consideran que sí, otros opinan lo contrario pero exponiendo diferentes argumentos.

En ese sentido, entre quienes dijeron que no hay una relación entre las dos variables mencionadas, solamente el “entrevistado 2” adujo su respuesta a que, para él -como ha sostenido durante todo el cuestionario- no existe discriminación sindical en La Bancaria. No obstante, otros trabajadores bancarios afirman que sí la hay.

“Creo que ningún profesional, luego de años de estudio, estaría fácilmente dispuesto a relegar su proyección laboral/profesional. Con lo cual a la larga, puede ocurrir un proceso de “desprofesionalización” de la actividad sindical” (entrevistado 3).

“Exacto, nosotros de hecho tenemos abogados acá, licenciados en empresas, licenciados en recursos humanos... La comisión gremial interna está altamente preparada por profesionales, esta acompañada por profesionales debido a que la escuela social ha llevado a eso” (entrevistado 5).

“En los 90, el 40% era profesional. Ahora estamos en un 80% o 90%. En las gremiales pasa lo mismo porque, ¿de dónde se nutren las gremiales? Se nutren de los trabajadores. Si estás en un estudio contable las personas de la comisión gremial interna van a ser contadores. En el banco pasa lo mismo: vos elegís trabajadores. La diferencia está en que ahora la mayoría de los trabajadores son profesionales” (entrevistado 6).

“Definitivamente no, al contrario. Dentro de la sindicalización la mayoría tanto de los que estamos en actividad y de aquellos que acompañan son

profesionales, pero ¿por qué? Porque ya es una cuestión cultural” (entrevistado 7).

“La falta de profesionalización de los empleados sindicalizados es una falencia que le cabe a las políticas de formación del sindicato, respecto a la consecuencia en la profesionalización de los trabajadores que sean excluidos por estar sindicalizados, claramente, así como no hay crecimiento, también se cercena el desarrollo, la provisión de herramientas y la falta de oportunidades para ponerlas en práctica” (entrevistado 4).

“Eso dependerá culturalmente de los trabajadores. Después de todo, todos tenemos libre albedrío para hacer lo que queramos si a vos no te capacitan desde el ámbito laboral, hoy por hoy con todos los medios tecnológicos existentes depende mucho de vos. Es indudable que la empresa no va a invertir en mi, y sobre todo pensando en que si yo me sigo culturizando y teniendo todos los elementos legales correspondientes para llevar la representatividad no le juega muy a favor a la empresa, porque esta permanentemente busca los incumplimientos” (entrevistado 1).

3.1.9. Compatibilidad entre el desarrollo de la carrera profesional dentro de una empresa con la práctica de actividades sindicales

Entre las respuestas predominó la opinión de que el desarrollo de la carrera profesional dentro de una empresa es compatible con la práctica de actividades sindicales.

De hecho, el desarrollo de la carrera profesional es visto como una necesidad, así como la importancia de realizar las dos tareas con la misma responsabilidad.

“Desde lo personal es condición sine qua non para desarrollarse en la vida, porque si uno no tiene compromiso en el ámbito de trabajo, con sus compañeros y para lograr una mejor sociedad, estamos perdidos”. (entrevistado 1)

“Desde hace 14 años trabajo en el sector legal de Recupero de Créditos, y cuando participe en la Comisión Gremial Interna como delegado, no impidió de ninguna manera mi desempeño profesional” (entrevistado 2).

“En la comisión interna tenemos compañeros que están en actividad trabajando. Además de tener su actividad sindical también ocupan su puesto dentro de su propia área laboral, tanto dentro del área operativa como de una sucursal o canales alternativos dentro del banco y cumplen los horarios y las responsabilidades como cualquier trabajador. Es más, con mayor responsabilidad porque cumplen una doble función como representante y como trabajador y, además, deben cumplir con todo lo que el banco le requiere. Ese trabajador sindicalizado en actividad cumple dos funciones, tiene doble exigencia y claramente va a ser mucho más mirado por la institución que cualquier otro trabajador normal y común. Quizás si comete algún error normal y habitual propio de la tarea va a ser más

*cuestionado que aquel que no está en actividad”
(entrevistado 7).*

El artículo 3º de la Ley de Asociaciones Sindicales (Ley 23.551) establece que la acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador. Esta acción sindical -en principio reivindicativa-, no se agota sólo en el actuar de las estructuras sindicales: es también ejercida en la empresa donde se completa, se enriquece y totaliza.

En este sentido, Roa (2009) afirma que para el trabajador, la actividad gremial en la empresa es su contacto directo, primario y muchas veces virginal con el universo sindical. Para el patrón significa un cuestionamiento in situ, corpóreo, un límite de su poder irrestricto.

3.1.10. Discriminación sindical con el paso del tiempo

Consultados sobre posibles variaciones en las formas de discriminación sindical a través del tiempo, los entrevistados coincidieron principalmente en que lo que ha cambiado son la tecnología, el modo en que se trabaja, la sociedad y el contexto sociopolítico, lo que ha hecho que, o el modo de discriminación sindical se haya ido modificando o, al menos, mantenido.

Por otra parte, Recursos Humanos aparece como el área que más discrimina a los trabajadores sindicalizados y, por ende, donde menos empleados sindicalizados hay.

“Todo tiene que ver con la consecuencia de la evolución dentro de esta sociedad y cada uno toma las decisiones dentro del entorno sociopolítico en que se va a desarrollando. Todo es una consecuencia de lo mismo,

sino empezamos a modificar aspectos sociales, esto no tiene solución. Donde más se ve discriminación sindical es en el área de Desarrollo humano, mal llamado Recursos humanos, porque las personas no somos recursos sino que buscamos, permanentemente, desarrollarnos” (entrevistado 1).

“Lo que ha cambiado no es la forma de la discriminación. Lo que ha cambiado es la tecnología, que ha hecho un montón, y cambiaron las situaciones de trabajo. Antes, por ejemplo, los billetes los contabas a mano y ahora te los cuenta una maquina. Recursos humanos es fundamental. Y las secretarias o las oficinas de secretaría del directorio. Me parece que es difícil que (en esas áreas) hayan sindicalizados y menos en actividad” (entrevistado 6).

El tema de la discriminación por sindicalización existe y va a seguir existiendo. Después existen otros tipos de discriminación: por sexo, religión genero y edad (entrevistado 5).

Gómez Escalante (2009) recuerda que la Ley de Contrato de Trabajo establece una protección adecuada contra el despido sin causa, cumpliendo el mandato constitucional que refiere a "la protección contra el despido arbitrario", implantando un sistema de estabilidad laboral impropia, que valida la posibilidad del despido sin justa causa contra el pago de una indemnización a determinar por las respectivas disposiciones legales.

3.1.11. Motivos más frecuentes de discriminación sindical

Muchas de los entrevistados aseguran sobre este aspecto que hay muchos casos de discriminación sindical en sus lugares de trabajo.

Los motivos reflejados en las respuestas tienen que ver con una disconformidad por parte de las empresas con respecto a los reclamos de los trabajadores, ya que, por lo general, se dirigen en contra de su objetivo de conseguir una mayor rentabilidad.

También es mencionado el hecho de que existen muchos prejuicios sobre los sindicatos y los gremios.

“Es el preconcepto: “Los sindicatos son todos ladrones, son todos chorros, no te metas ahí” (entrevistado 6).

“Por lo general, quienes conducen una organización, de cualquier tipo, todo el tiempo buscan la rentabilidad. El tema es que, al parecer, se están olvidando de que si una persona en el trabajo no se siente satisfecho ni pleno difícilmente pueda dar el 100% de su rendimiento. Justamente, el cambio de paradigma pasa por la concientización, en poder ir formando identidad en el ámbito de trabajo, logrando un crecimiento personal y a la vez organizacional” (entrevistado 1).

Desconocimiento. Existe también cierta hipocresía o comportamiento contradictorio por parte de la sociedad. Por un lado, no terminamos de “ver bien” al

representante sindical. Sin embargo todos nos alegramos u ofuscamos con ellos al momento de lograr una mejora salarial (que no hubiese ocurrido sin la intervención del sindicato). Creo que debiera haber mayor participación por parte de todos los trabajadores (me incluyo) con la actividad sindical". (entrevistado 3).

Las prácticas abusivas, el filtrado de información, la postura rígida en la negociación. He tratado con organizaciones donde el sindicato montaba sus propios procesos de selección de personal en paralelo al de la empresa y, cuando tenía sus candidatos, negociaba una cantidad de incorporaciones, sin prever carrera ni funciones. Lo importante era que ingresen (entrevistado 4).

"...aquellos compañeros que de pronto tienen muchas inquietudes respecto a su relación laboral, digamos, llamo inquietud a preguntar, muchas veces, ¿cuál es su horario? ¿Por qué me tengo que quedar trabajando? ¿Por qué no me dan más de dos semanas de vacaciones? ¿Por qué no me dan los días por examen? ¿Por qué no me pagan el título? El compañero que pregunta mucho sobre alguna falencia que tiene la empresa, nosotros, por lo menos, creemos que lo discriminan porque ven potencialmente a un delegado o a un tipo que se planta, un compañero o una compañera que se planta y que quiere hacer valer sus derechos, que ellos no pueden manipular. Entonces discriminan eso. ¿Y cómo lo discriminan? Lo rebajan a que no es un buen trabajador, no es un trabajador comprometido con la empresa..." (entrevistado 5).

A continuación, y en relación a este tema, expondremos un listado general y enunciativo de posibles acciones que implican la discriminación sindical en el empleo, extraído de un documento elaborado por la Oficina Regional FITIM.

Fuente: Oficina Regional FITIM

1. Acoso	20. No promoción
2. Amenazas	21. No reserva del puesto
3. Amonestación	22. Ofrecimiento de dinero o ascensos para que renuncie al cargo sindical
4. Asignación de tareas humillantes o de menor importancia	23. Preferencia por cierto sindicato
5. Aumento de beneficios directos e indirectos a los no sindicalizados	24. Primas para no afiliados o en otra organización
6. Aumento salarial condicionado a la desafiliación	25. Prioridad a l@s trabajador@s no sindicalizados
7. Cambio de tareas	26. Reducción de la comodidad de los lugares de trabajo
8. Coacción para que se renuncie al trabajo	27. Represalias
9. Coerción	28. Represión
10. Denegación de licencias pagadas	29. Retardo en las promociones
11. Denegación de puestos de mayor responsabilidad	30. Retiro de facilidades a representantes
12. Denuncias falsas ante autoridades contra sindicalistas	31. Sanción en las remuneraciones
13. Desmejoramiento	32. Sanciones disciplinarias
14. Despido	33. Sobredimensionamiento de las sanciones a sindicalistas
15. Desprestigio de un trabajad@r frente a otros	34. Suspensión
16. Hostigamiento	35. Traslado
17. Malas referencias sobre ex trabajador@s sindicalizados	36. Vejación y presiones para provocar la dimisión
18. Medidas disciplinarias	37. Violación al fuero sindical
19. No inclusión en el mejoramiento de las remuneraciones	

3.2. Cargos jerárquicos

Respecto de las entrevistas que expondremos a continuación, consideramos necesario aclarar que los entrevistados tuvieron muy buena

predisposición para colaborar pero solicitaron que se preserve su identidad, es por este motivo, que solo expondremos el cargo y el tipo de organización en la cual desempeñan sus tareas.

Entrevistado 1: Supervisora de Banco Privado.

Entrevistado 2: Gerente del Banco Privado.

Entrevistado 3: Ex Gerente de Banco Privado y Actual Gerente del Banco Estatal.

3.2.1. Pertenencia al sindicato

Ninguno de los tres entrevistados con cargos altos de organizaciones bancarias respondió estar adheridos al sindicato.

3.2.2. Diferencias entre los empleados sindicalizados y no sindicalizados

Con respecto a este punto, los tres entrevistados contestaron que existen diferencias entre los trabajadores de la organización bancaria sindicalizados y aquellos que no lo están. Estas diferencias pueden apreciarse en diferentes niveles como el trato recibido y la dificultad para conseguir ascensos.

“Si sos afiliado y más o menos te preocupas por defender tus derechos, cosas básicas como ser respetar el horario y demás, desde la organización te van a mirar `distinto. No digo que mal pero es cierto que eso no gusta” (entrevistado 1).

“ En mis mas de 10 años de trabajo [...] tuve afiliados al sindicato [...] de mi parte no encontraban un trato diferente [...] Sí se notaba esta diferencia cuando estos querían pasar a áreas centrales y se les hacía más

difícil. Otro punto llamativo de esto es que, mayormente, los empleados sindicalizados se encuentran mayormente en sucursales y no tanto en áreas neurálgicas operativas” (entrevistado 2).

3.2.3. Igualdad de oportunidades ante una posibilidad de ascenso

Como ha ocurrido con el primer grupo de entrevistados, sobre este punto las respuestas otorgadas por los consultados marcan una diferencia entre aquellos trabajadores que solamente están adheridos al sindicato y aquellos que mantienen actividades gremiales activas.

Los entrevistados consideran que quienes pertenecen al segundo grupo mencionado no tienen las mismas oportunidades de ascenso que los trabajadores no sindicalizados. También se señala que aunque puede respetarse la actividad gremial, no se actúa de igual modo con sus carreras laborales.

“Dependiendo del tipo de puesto se puede notar una diferencia en cuanto a la situación sindical de las personas. Por ejemplo, para movimientos internos dentro del área operativo, siempre hablando de movimientos horizontales, no se fijan si se encuentra sindicalizados o no, pero para puestos más altos o a otras gerencias con mayor prestigio sí” (entrevistado 1).

“Creo que los afiliados sin actividad gremial tienen las mismas posibilidades. No así los que demuestran más actividad gremial, o elevan algún tipo de inquietud, o hablan mucho con el sindicato. [...] La percepción es que no tienen las mismas posibilidades. Se respeta la actividad, pero no se si su carrera”. (entrevista 2)

“Ante una posibilidad de ascenso tienen mayores posibilidades aquellos trabajadores que no están sindicalizados. Entiéndase sindicalizados como quienes ejercen la actividad gremial dentro de la institución. En cambio, en la Banca Pública como el Banco Provincia, hay cargos ejecutivos y posiciones gerenciales con claro ejercicio de la actividad Sindical, donde se los puede observar en listas de las diferentes agrupaciones políticas que se enfrentan por el posicionamiento dentro de la organización. No obstante, en estas posiciones se generan abusos de poder donde el protegido llega a ser víctima del protector”. (entrevistado 3)

3.2.4. Capacitación

Consultados sobre la igualdad o desigualdad entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados a la hora de ser capacitados por los bancos, dos de los entrevistados coincidieron en que dentro de sus áreas la capacitación es para todos igual, pero resaltando que no hay coordinadores, supervisores ni gerentes que ocupen cargos jerárquicos.

“Sólo se capacita de coordinadores para arriba, con lo cual, podemos inferir en que si hay un trato desigual porque, por lo general, de coordinación para arriba no se encuentran afiliados al sindicato” (entrevistado 1).

“Con respecto a la capacitación, dentro de mi rango, es para todos por igual. Vale mencionar que es muy raro encontrar gerentes que sean afiliados al sindicato y mucho menos que sean representantes sindicales” (entrevistado 2).

Por otra parte, pareciera ser que, al menos en los altos mandos de la organización bancaria, se considera de hecho que los trabajadores sindicalizados no están interesados en realizar cursos de capacitación.

“Hoy en día se perdió mucho la cultura de lo que significa el sindicato. Por el contrario, las nuevas generaciones relacionan el hecho de ser sindicalista con el ser “vago” o “cómodo” (entrevistado 1).

“En la Banca pública [...] hay personas que optan por la idea de ir a un curso de capacitación tomando la misma como un recreo, y se ha observado que la participación en el aula de un sindicalista, a diferencia del que no lo es, es más introvertida y hasta en momentos poca objetiva, obstaculizando con contradicciones no fundamentadas al orador” (entrevistado 3).

3.2.5. ¿Cuándo los trabajadores recurren a un representante sindical?

Sobre este aspecto, lo más interesante es observar la diferencia que encontramos entre las respuestas dadas por los entrevistados que pertenecen a la banca privada y el que forma parte de la banca pública.

Ambos miembros de la banca privada coinciden en que los trabajadores recurren a un representante sindical cuando advierten alguna situación de abuso o de injusticia, o para que lo ayude a solucionar algún conflicto.

En cambio, el entrevistado de la banca pública, que ha trabajado anteriormente en la banca privada, considera que los trabajadores de la banca privada prefieren recurrir a otras instancias y no en sus compañeros de trabajo que son representantes sindicales.

El personal de la banca pública recurre al representante sindical ante pedidos puntuales como incorporación a la organización de familiares y amigos, cambios de categoría que permiten ascensos, planteamientos de disconformidad en la administración a nivel gerencial [...] entre otros. En cambio, en la banca privada el empleado opta por no canalizar el pedido por los empleados gremialistas. Hay casos que lo plantean con el jefe inmediato y en caso de no tener respuestas se dirigen directamente a la oficina de RRHH, y si en esta instancia no tiene la respuesta de su satisfacción recurren a abogados personales o a la sede de gremial bancaria buscando asesoramiento” (entrevistado 3).

3.2.6. Trabajadores sindicalizados en puestos jerárquicos

Consultados sobre si conocen trabajadores sindicalizados que hayan logrado ocupar puestos jerárquicos, los tres entrevistados dieron respuestas diferentes.

El primer entrevistado contestó que sí pero que -como ya hemos planteado en el análisis de las respuestas del primer grupo de entrevistados-, al alcanzar puestos jerárquicos suelen desafiliarse del sindicato.

El segundo entrevistado contestó que no conoce ningún caso

“Entiendo que no existe esa combinación (de sindicalista con cargo jerárquico) hoy en día dentro de la organización” (entrevistado 2).

Por último, el tercer entrevistado marcó nuevamente diferencias entre lo que ocurre en la banca pública de lo que sucede en la banca privada

“No conozco casos donde trabajadores sindicalizados hayan alcanzado puestos jerárquicos en la banca privada. Sí los conozco en la banca pública. De hecho, en el banco Provincia ocupan posiciones jerárquicas: los hay desde puestos de gerentes zonales hasta posiciones dentro del directorio” (entrevistado 3).

3.2.7. Compatibilidad entre la carrera sindical con el desarrollo de la carrera profesional dentro de la organización

En este aspecto, nuevamente encontramos coincidencias entre quienes trabajan en la banca privada y entre quien se desempeña en la banca pública.

Tanto la supervisora como el gerente que se realizan sus tareas laborales en la banca privada consideran que no existe compatibilidad entre la carrera sindical y el desarrollo de la carrera profesional dentro de la organización. Sin embargo, sus argumentos son diferentes.

“O se defienden los intereses de la empresa o los de los trabajadores” (entrevistado 1).

“En la última experiencia, los participantes activos en el gremio han solicitado licencia gremial, lo cual los aleja de su actividad diaria y del correcto desarrollo profesional. [...] Con respecto a la institución, la sensación es que no les dan las mismas posibilidades” (entrevistado 2).

Por su parte, el gerente que trabaja en la banca pública afirma que sí existe compatibilidad en el desarrollo de ambas actividades.

“Creo que es compatible el desarrollo de una carrera profesional dentro de la organización, tanto en la banca privada como pública, siempre y cuándo se interprete correctamente la posición del sindicalista y que no se generen abusos de ambas partes” (entrevistado 3).

3.2.8. Relación con el sindicato

La relación suele ser distante o nula, teniendo en cuenta las respuestas del entrevistado 1 y del entrevistado 2. En cambio, el entrevistado 3 afirma tener relación y que esta es buena.

“Los escucho, me involucro en sus propuestas pero desde afuera, realmente no es algo que me interese hacer desde adentro, la política o el sindicalismo. [...] Realmente no me despierta ningún tipo de interés la carrera sindical, prefiero desarrollarme profesionalmente que es para lo que me preparé durante mucho tiempo de mi vida” (entrevistado 1).

“En mi posición de gerente actual la relación con el sindicato es buena, pero se generan discrepancias a nivel sucursal, no obstante en charlas mantenidas con altos sindicalistas de la organización el tema fue mas conciliador y de respeto mutuo, pero donde se registran distorsiones de la función del sindicalista es a nivel sucursal, donde hay que negociar todo el tiempo” (entrevistado 3).

Inevitablemente, el análisis de las entrevistas nos lleva a analizar los casos más complejos de las disconformidades, por parte de las empresas, que buscan la expulsión de las personas, dicho de otro modo, se discrimina para que “salgan”.

Capítulo 4 – Análisis de Fallos Judiciales

4.1. Fallos emblemáticos

4.1.2. Balaguer Catalina Teresa C/ Pepsico de Argentina S.R.L. s/ juicio sumarísimo: Primer fallo contra la discriminación – 10/03/2004

En el año 2004, un fallo de la Sala VI de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo desestimó la apelación de la compañía multinacional Pepsico y confirmó una sentencia que declaró nulo el despido de una empleada, Catalina Teresa Balaguer, por considerarlo discriminatorio. Si bien la compañía había aducido que la empleada había sido despedido por “bajo rendimiento”, la justicia llegó a la conclusión de que la verdadera motivación del despido fue ser la esposa de un delegado gremial.

La demandada apeló la decisión del juez de grado porque este admitió la vía del amparo para la tramitación de la causa e hizo lugar a la reinstalación de la actora en su puesto de trabajo con fundamento en la ley antidiscriminatoria, condenando además a la empresa Pepsico al pago de los salarios hasta la efectiva reincorporación.

Además, los magistrados reconocieron las tareas sindicales de Balaguer, explicando que “la activa participación que Balaguer y su esposo tuvieron” en varios conflictos con la empresa generó “la presión y las amenazas que la empresa le efectuó al resto del personal para disuadirlos de cualquier tipo de compromiso o vinculación con el reclamo que estaban llevando a cabo sus compañeros”

Los camaristas añadieron que la empresa, “a los fines de despedir a Balaguer, invoca una causal tan genérica como ‘razones de bajo desempeño’ que no cumple con las exigencias mínimas previstas por el artículo 243 L.C.T. y respecto de la cual no aporta a la causa ni siquiera el mínimo elemento que

posibilite concluir que alguna razón en el desempeño laboral de la actora había para justificar su despido”, por lo cual los jueces entendieron que “se trata de una medida rescisoria respecto de la cual en autos no se ha probado "causa justificada" alguna en los términos del artículo 242 L.C.T”.

“Por el contrario, del análisis de los elementos probatorios rendidos en la causa se puede concluir que el despido ha sido dispuesto como "consecuencia" de la actividad sindical que llevaba a cabo la actora y su vinculación afectiva con el delegado Leonardo Normiella ”, contra quien también hubo conducta persecutoria por parte de la empresa como así también “al delegado Marcelo Sarco y su esposa, a quien también despidieron como mecanismo para presionarlos frente a su labor sindical”, precisaron los jueces.

Y añadieron: “El despido discriminatorio, en el régimen de la ley 23.592 y en los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, tiene como rango distintivo que la discriminación debe cesar y en la única forma de lograrlo es la de reponer al trabajador en su puesto de trabajo, ya que los despidos discriminatorios son nulos y carecen de eficacia”.

Si bien este caso no se trata de discriminación sindical directa lo analizamos, puesto que, se trata del primer caso en donde se aplica la Ley 23.592. que data de 1988.

4.1.3. Parra Vera, Máxima C/ San Timoteo S.A. -14/06/2006

El fallo Balaguer, Catalina Teresa c. Pepsico de Argentina S.R.L, entre otros, sentó jurisprudencia para que la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo obligue la reincorporación, en 2006, de una empleada a sus tareas laborales tras ser despedida sin justa causa.

La sentencia de primera instancia consideró que si bien estaba demostrado que la actora, Parra Vera, había llevado a cabo actos sindicales (recordemos que los realizaba sin investir el cargo de delegada), no se había acreditado que la empresa demandada procedió a su despido, sin causa, con motivo de la acción gremial que ésta desarrollaba, circunstancia que lo tornaría discriminatorio. Apelado el fallo, intervino la Cámara Nacional del Trabajo.

La Sala V anuló el despido por considerarlo discriminatorio y ordenó al empleador que reincorpore a la trabajadora, pagándole los salarios que no cobró mientras duró el despido y una indemnización por daño moral.

Se trató de una trabajadora de 20 años de antigüedad que durante toda la relación laboral se desempeñó como una "activista" sindical, pero sin ocupar cargo de representante o delegada gremial.

Según el abogado Rodolfo Aníbal González (2006), del fallo se obtienen las siguientes conclusiones:

1) El despido sin causa, inmotivado, injustificado o arbitrario es un acto ilícito, que viola los derechos constitucionales a la protección contra el despido arbitrario y al trabajo y la estabilidad en el empleo.

2) Es constitucional la consagración de un sistema de estabilidad que frente al acto ilícito descrito en el párrafo anterior, otorgue al trabajador el derecho a reclamar la nulidad del despido y la readmisión en el empleo.

3) El contenido de los derechos constitucionales de trabajar y ejercer toda industria lícita, de comerciar, de usar y disponer de la propiedad y de contratación, conferidos al empleador, no comprende la potestad de despedir a los trabajadores en forma incausada, injustificada, inmotivada o arbitraria.

En materia legal, la evolución desde 1991 a la fecha fue muy importante. Con la sanción de la Ley 23.592 comienzan a sucederse una serie de fallos

judiciales que castigan la práctica de despidos basados en motivos de discriminación sindical, ordenando la reinstalación en el puesto de los trabajadores discriminados.

Como ya lo hemos mencionado, el fallo Balaguer Catalina Teresa C/ Pepsico de Argentina S.R.L, fue el primer fallo contra la discriminación sindical sentando un antecedente para todos los que ocurrieron posteriormente.

El caso de Parra Vera, Máxima C/ San Timoteo S.A, es un fallo ejemplar, puesto que, se cumple íntegramente con la Ley 23.592 siendo que se ordena la reinstalación en el puesto de trabajo, el pago y el juicio por daño moral, es decir, se cumplen con las tres aristas que norma la mencionada Ley.

Mediante los fallos expuestos a continuación trataremos de ampliar como ha sido la evolución histórica de la jurisprudencia en torno a la discriminación basados en planteos amparados en la Ley Antidiscriminación (L. Nº: 23.592).

4.1.4. “Stafforini Marcelo Raúl c/ Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social Administración Nacional de la Seguridad Social ANSES s/ acción de amparo” - 29/06/2001

Si bien la ley 23.592 data del año 1988, es en este caso en donde fue aplicada a un caso de discriminación en el ámbito laboral. En el presente caso, la organización demandada justifica el despido argumentando que “...con esta conducción terminó la etapa del Menem – Cavallismo en la ANSES, en la que hubo buenos profesionales para el modelo y el Cavallismo. Ahora empezó un gerenciamiento nuevo y, aún siendo buenos profesionales, llegó el momento de pedirles la renuncia...” e indicándole al empleado que se trataba de decisiones superiores sin que le expresaran razón alguna para proceder a dar por finalizada la labor del accionante. Es por esto que se concluye que determinar la desvinculación del demandante constituye un acto discriminatorio vedado por el artículo 1º de la Ley 23.592, entendiendo que este acto posee una evidente

connotación política que afecta, inclusive, a derecho de raigambre constitucional como ser el derecho a ser admitido en los empleos públicos sin otra condición que la idoneidad, como así también el de la igualdad ante la Ley, consagrados ambos por el artículo 16º de la Constitución Nacional.

Se determina, entonces, que el demandante debe ser reincorporado a su puesto de trabajo.

4.1.5. “Asociación de Personal Aeronáutico (A.P.A) c/ Lockheed Martin Aircraft Argentina SA s/ despido” - 22/03/2010

El presente caso se toma como antecedente dado que la empresa Lockheed Martin Aircraft SA obstruía e impedía el ejercicio de la actividad sindical del gremio A.P.T.A. (Asociación del Personal Técnico Aeronáutico), argumentando que el mismo carecía de personalidad gremial, lo cual era erróneo, se determina entonces el cese del comportamiento antisindical denunciado mediante el cese de la medida que la hubiere producido o la realización de los actos que resulten idóneos.

Capítulo 5 – Conclusiones

Tras haber realizado un repaso bibliográfico a través del cual hemos expresado claramente qué es la discriminación, no sólo sindical y en el ámbito laboral sino en términos generales, y los conceptos más importantes y representativos asociados a los sindicatos y a la actividad sindical, sumado a las respuestas obtenidas por los entrevistados, arribamos a la primera conclusión: en Argentina, en general, y en el rubro bancario, en particular, existe actualmente discriminación sindical.

Partiendo de esa base debemos desmenuzar nuestra hipótesis en dos: por un lado, analizaremos la cuestión de la desigualdad de posibilidades de progreso profesional de los trabajadores sindicalizados respecto de aquellos que no lo están; por el otro, determinaremos si ello trae aparejada la falta de profesionalización de aquellos empleados que realizan actividades sindicales.

De acuerdo a los testimonios de los entrevistados, podemos concluir que la desigualdad de posibilidades de progreso profesional de los trabajadores sindicalizados es una realidad.

Esto se encuentra estrechamente relacionado con la discriminación sindical que ejercen las organizaciones bancarias, poniendo de manifiesto que dicha tendencia no sólo se expresa a través de los despidos de aquellos trabajadores que están más comprometidos con las actividades sindicales que otros, sino también coartando sus posibilidades de desarrollo y crecimiento dentro de las empresas.

No obstante, los entrevistados han marcado una gran diferencia entre quienes solamente están afiliados al sindicato y aquellos que son representantes gremiales. Mientras que los primeros, a pesar de poder llegar a sufrir presiones y discriminación sindical por parte de los empleadores, tienen ciertas posibilidades

de crecer en la empresa e incluso de alcanzar cargos jerárquicos, los segundos no tendrían, en la mayoría de los casos, ninguna posibilidad de alcanzar ese logro.

Esto se debería, concretamente, a que los empleadores no desean que los representantes de los trabajadores ocupen cargos importantes ya que entrarían en puja los intereses de la empresa y la de los empleados, teniendo en cuenta que, de acuerdo a las respuestas de los entrevistados, dichos intereses son muy dispares.

Los intereses de mayor rentabilidad de una organización bancaria privada chocan de frente con los intereses de los trabajadores por obtener mejores sueldos y acuerdos de trabajo, como así de ascender dentro de la empresa en pos de crecer dentro de su carrera profesional y laboral.

Es cierto que a lo largo de los cuestionarios se ha resaltado que, en contados casos -nos referimos a los allegados a los entrevistados- ocurre que trabajadores sindicalizados llegan a ocupar cargos jerárquicos pero, llegado ese momento, muchos deciden desafiliarse.

El hecho de que estos trabajadores dejen de lado sus tareas sindicales respondería a dos posibilidades:

- 1) Ya no necesitan estar sindicalizados porque el sindicato no puede ofrecerles protección ni mejoras en sus condiciones de trabajo debido al estatus alcanzado.

- 2) Ocupar cargos jerárquicos dentro de la organización bancaria pone en jaque el espíritu de sus actividades gremiales, debiendo enfrentarse, inevitablemente, con una serie de contradicciones que le imposibilitarían continuar realizando tareas laborales y sindicales al mismo tiempo.

Analizaremos ahora la relación que pueden, o no, mantener el hecho de que un trabajador sindicalizado sea discriminado y sufra desigualdad de oportunidades y la posible falta de profesionalización de este grupo de empleados.

En principio debemos destacar que los entrevistados han resaltado que la actividad gremial no les ha impedido -ni debería hacerlo en ningún caso- llevar adelante sus tareas laborales con dedicación, responsabilidad y eficacia.

En este sentido es preciso remarcar que en muchas respuestas hemos observado que realizan tareas sindicales sienten que no son bien vistos no sólo por los empleadores sino incluso por los trabajadores que no están sindicalizados, debido a la existencia de prejuicios como corrupción, mal desempeño de sus funciones o ser “vagos”.

Los entrevistados afirman, en su mayoría, que la discriminación sindical y la desigualdad de oportunidades a la hora de hacer carrera dentro de una organización bancaria no actúan en detrimento de su profesionalización. De hecho, son varios los que afirman que ocurre todo lo contrario y que cada vez hay más profesionales dentro de los sindicatos.

Puede ser que años atrás, principalmente en la década del '90, la sindicalización haya sido un freno para el desarrollo de la profesionalización, pero, de acuerdo a las respuestas analizadas, hoy en día ello no estaría ocurriendo.

Sin embargo, desprendiéndose de algunas otras respuestas y del sentido común, es lógico que la discriminación laboral -sea sindical o no- produzca que los trabajadores discriminados obtengan menos herramientas y capacitaciones para profesionalizarse, por parte de los empleadores, que quienes no lo son.

En este punto es interesante poner énfasis en que, como ya hemos visto a lo largo de este trabajo, la discriminación laboral no sólo recae sobre los trabajadores sindicalizados sino que además puede afectar a otros empleados, por cuestiones de raza, credo, género, edad, entre otras características.

A la hora de extraer conclusiones del análisis de las respuestas brindadas por los entrevistados que ocupan cargos jerárquicos dentro de la organización bancaria, observamos que, a pesar de estar situados en un lugar muy diferente y de vivir otra realidad, en algunos aspectos mantienen coincidencias con los trabajadores sindicalizados.

Esto se evidencia al consultarlos acerca de si, efectivamente, existen diferencias entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, en cuanto al trato recibido y a las posibilidades de ascensos.

La gran diferencia es que, al tratarse de supervisores y gerentes, son ellos mismos quienes pueden -aunque no necesariamente- ejercer dichas diferencias o, ajustándonos a nuestro campo de estudio, actos de discriminación.

Por otro lado hemos visto que quienes ocupan cargos jerárquicos no consideran compatibles la carrera sindical con la carrera laboral, a diferencia de lo expuesto por los trabajadores sindicalizados.

Es interesante marcar las variaciones que podemos ver, de acuerdo a lo expuesto por los entrevistados, entre lo que ocurre en la banca pública y lo que sucede en la banca privada, con respecto a las posibilidades de ascenso y de desarrollo profesional de los trabajadores sindicalizados. En ese sentido, de los resultados del presente trabajo se desprende que la banca pública es más flexible a este tipo de situaciones que la banca privada.

Entre el segundo grupo entrevistado hemos encontrado una respuesta que resulta un tanto extraña, aunque sí podía esperarse del primer grupo. La respuesta tiene que ver con la posibilidad de ocupar cargos jerárquicos siendo representante gremial, y sorprende encontrarnos con un gerente que, sin reparo alguno, argumenta que ello se debe a que no se pueden representar los intereses de la empresa y de los trabajadores al mismo tiempo.

La sinceridad y crudeza de dicha afirmación pone de manifiesto una característica propia del capitalismo, sistema que, quizás, se hace más fuerte en uno de los pilares de este sistema económico pero también social, como lo es la organización bancaria.

Consideramos que defender los intereses de la empresa, cual fuera, no debería ir en detrimento de los intereses de los trabajadores, sino todo lo contrario. Sin embargo, la frase mencionada anteriormente que hemos extraído de una de las respuestas expone que el funcionamiento y la lógica empresarial son otros.

Esta brecha entre gerentes y empleados, sobre todo con aquellos que están sindicalizados, se profundiza más con las ideas vertidas por las entrevistas acerca de que los trabajadores que realizan actividades sindicales consideran que los cursos de capacitación no les interesan o, peor aún, que son considerados recreos. Dichos pensamientos y la legitimación de que los trabajadores sindicalizados son “vagos” y “cómodos”, como hemos podido observar, también forman parte del fenómeno de discriminación sindical.

Por todo lo expuesto en este apartado debemos considerar necesario y urgente un ajuste legislativo que proteja realmente a los trabajadores de la discriminación sindical, incluso antes de los despidos, ya que un trabajador discriminado por realizar tareas sindicales puede sufrir amenazas y presiones que,

aunque no le dejen sin empleo, avancen negativamente tanto en su desempeño laboral como en su salud física y psicológica.

Si bien existen medidas para reincorporar a un trabajador despedido injustamente, y de hecho existe jurisprudencia al respecto que facilita revertir dichas situaciones, entendemos que no hay una legislación fuerte y eficaz que proteja a los trabajadores de las presiones que puede llegar a sufrir mientras aún se encuentra en actividad, empujándolo, en algunos casos, a renunciar.

Bibliografía

Acha, Omar (2008). "La huelga bancaria de 1959 y los problemas de un movimiento obrero dividido". La revista del CCC [en línea]. Enero / Abril 2008, Disponible en Internet: <http://www.centrocultural.coop/revista/articulo/31/>.

Bechetti, César (2009). Nulidad del despido discriminatorio y derechos humanos. Publicado el 2 de junio de 2009 elDial.com. Editorial Albremática: Buenos Aires

BCRA. Annal Report. Disponible: <http://www.bcra.gov.ar/index.asp>

Bravo, Nazareno y Espeche, Ernesto (2009). Las etapas de la valorización financiera y el rol del sindicalismo argentino. Disponible en http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/3601/bravoconfluencia5.pdf (fecha de consulta: 09/06/14).

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala 5ª, 14 de junio de 2006, "Parra Vera, Máxima c. San Timoteo S.A. s/acción de amparo".

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, sala 6ª, 10 de marzo de 2014, "Balaguer Catalina Teresa C/ PEPSICO de Argentina S.R.L. S/ Juicio Sumarisimo".

Constitución Nacional Argentina. Varias ediciones

Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Varias ediciones

Cortina, Rubén (2006). La sindicalización en el sector Comercio en Argentina.

En

http://white.oit.org.pe/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/orgsin/documentos/faecys_arg.pdf (fecha de consulta: 07/06/14).

Diario la Vanguardia. "La Sociedad de Empleados del Banco de la Provincia de Buenos Aires. La reunión de hoy". 13 de Febrero de 1920. CeDInCI.

Diccionario Real Academia Española. Sitio web <http://www.rae.es/>

Diperna, Federico (2008). Estudio de casos sobre despidos por activismo sindical. Trabajo Monográfico. Relaciones Laborales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Decreto No 1006/2012. Inscripción del nacimiento de hijos/as menores de matrimonios de personas del mismo sexo nacidos con anterioridad a la sanción de la Ley No 26.618.

Dolan, S.L., Valle, R., Jackson, S.E. y Schuler, R. (2007) *La gestión de los recursos humanos: ¿Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación?* McGraw Hill.

Drolas, A. (2004). Futuro y devenir de la representación sindical: las posibilidades de la identificación. En Battistini, O. (Coord.): El trabajo frente a su espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores, Ed. Prometeo, Buenos Aires.

Ermida Uriarte, Oscar (2007) *Deslocalización, globalización y derecho del trabajo*. Disponible: http://www.upf.edu/iuslabor/_pdf/2007-1/Latinoamericaoscar.pdf

Etala, Carlos Alberto (2007), "Derecho colectivo del trabajo", Editorial Astrea, 2ª edición, Buenos Aires.

FITIM (2006). Guía de trabajo, sobre discriminación antisindical y libertad sindical. FITIM: Santiago de Chile

Gómez Escalante, José N. (2009). Reflexiones sobre la libertad sindical y las organizaciones gremiales. El ejercicio de actividades o funciones sindicales de hecho. El despido por tales motivos y las normas protectorias aplicables al respecto. Publicado el 2 de junio de 2009 en [elDial.com](http://www.elDial.com). Editorial Albremática: Buenos Aires

González, María Candelaria; Bracho de Hernández, Yajaira y Alvarez, Anaís (2007). Nuevas características del trabajador bancario venezolano. Recuperado de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-99842007000300008&script=sci_arttext (fecha de consulta: 09/06/14).

Grimson, A. (2011) *Los límites de la cultura. Crítica de las teorías de la identidad*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Guillén, C. (2000). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. McGraw-Hill. Interamericana de España. Madrid, España.

Hall, Douglas T. (1976) *Careers in Organizations*. Goodyear Publishing Company.

Hyman, R. (1996). Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. En *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 2, N°4.

INADI (2005) *¿Qué es la discriminación?* Disponible <http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/racismo-hacia-una-argentina-intercultural/que-es-la-discriminacion/>

Jinkings, Nise (2002). Los Bancarios Brasileños en la fase de la Reestructuración Capitalista Contemporánea. En *Trayectorias, Revista de Ciencias*

Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Año 4, N°9, Mayo-Agosto. N.L., México. pp. 78-99.

Ley N° 23.592 de Actos discriminatorios

Ley 23.551 de Asociaciones sindicales.

Ley 22.250 de Industria de la construcción

Ley 20.744 de Contrato de Trabajo

Ley 23.592 de Penalización de Actos Discriminatorios

Ley Nacional N° 17.677 de Convenios Internacionales. Empleo y ocupación.

Ley Nacional 11.232. Seguridad social, derecho tributario y aduanero.

Ley Nacional N° 25.877. Ordenamiento laboral.

Ley Nacional N° 26.378. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su protocolo facultativo.

Ley Nacional No 26.476. Régimen de regularización impositiva, promoción y protección del empleo registrado, exteriorización y repatriación de capitales.

Ley Nacional N° 24.013 (Ley de Empleo), art. 87. Otorgamiento de exenciones para los/as empleadores/as que contraten trabajadores/as con discapacidad por tiempo indeterminado.

Ley Nacional N° 22.431. Sistema de Protección Integral de los Discapacitados. Modificada por Ley Nacional N° 23.021, art. 23.

Ley Nacional N° 23.798. Lucha contra el síndrome de inmunodeficiencia adquirida (sida). Declaración de interés nacional.

Ley Nacional No 26.618. Matrimonio Civil, Código Civil, Modificación leyes 26.413 y 18.248. "Matrimonio Igualitario".

Ley Nacional No 26.743 de Identidad de género.

Ley Nacional N° 25.871. Ley de Migraciones.

Ley Nacional N° 26.844. Régimen especial de contrato de trabajo para el personal de casas particulares.

Ley Nacional N° 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Madrigal, B. (2005). *Liderazgo, enseñanza y aprendizaje*. McGraw Hill. México.

Marshall, A. y Perelman, L. (2002). Estructura de la negociación colectiva en la Argentina: ¿avanzó la descentralización en los años noventa? En Estudios del trabajo N° 23, Buenos Aires.

Montuschi, Luisa (2000). Perspectiva del sindicalismo ante los cambios en la organización del trabajo, el crecimiento de una economía de servicios y la globalización de las economías. Universidad del CEMA, Buenos Aires.

Novick, Martha (2001). Nuevas reglas de juego en Argentina, competitividad y actores sindicales. En De la Garza Toledo, Enrique (Comp.): "Los sindicatos frente a los procesos de transformación política". CLACSO, Buenos Aires.

Ojeda Aviles, A. (2003) Derecho Sindical. Editorial Tecnos. España.

OIT. Convenios y recomendaciones. Sitio web:
<http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm>

OIT. (1958) Convenio sobre la discriminación. Disponible:
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

OIT (2003) La hora de la igualdad en el trabajo. Disponible:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

OIT (2007). Experiencias sindicales en América Latina y el Caribe. En http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sind_for/cas_ors/pdf/tercera.pdf (fecha de consulta: 05/05/14).

ONU. Convención Internacional Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. Disponible: <http://www2.ohchr.org/spanish/law/cerd.htm>

Plan nacional contra la discriminación. Decreto 1086/2005. Disponible:
[http://www.mindef.gov.ar/pdf/decretos/2005/Decreto-1086\(2005\).pdf](http://www.mindef.gov.ar/pdf/decretos/2005/Decreto-1086(2005).pdf)

Resolución No 37/10 de la Secretaría de Riesgos del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Exámenes médicos en salud incluidos en el sistema de riesgos del trabajo.

Roa, Luis (2009). Argentina . Artículo 47 de la Ley de Asociaciones Sindicales: Discriminando la norma antidiscriminatoria. Publicado el 2 de junio de 2009 elDial.com. Editorial Albremática: Buenos Aires

Robbins, Setphen (2004) *Comportamiento organizacional*. Pearson. España.

Rodríguez, Mancini (2000) *Derecho del trabajo y de la seguridad social*. 4ta. Edición. Astrea. Buenos Aires.

Sachs, J. (1998). *Globalization and Employment*. International Institute for Labour Studies, ILO, Ginebra.

Saracho, José María (2005) *Un modelo general de gestión por competencias. Modelos y metodologías para la identificación y construcción de competencias*. RIL Editores.

Vilas, C. (1997). La reforma del Estado como cuestión política. En *Política y Cultura*, N°8, pp. 147-185.

Anexo 1

Punto 1.

Art. 21º Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actor, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden Publio, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

Art. 22º: Habrá relación de trabajo cuando una persona realice otros actos, ejecute obras o preste servicio a favor de otra, bajo dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen.

Punto 2.

Art. 47.- Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por la presente ley, podrá recabar el amparo de estos derechos ante el tribunal judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el art. 498 del Cód. de procedimientos Civil y Comercial de la Nación o equivalente de los códigos procesales civiles provinciales, a fin de que éste disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.

Art. 48.- Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejarán de prestar servicios, tendrán derecho a gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporados al

finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones.

Los representantes sindicales en la empresa elegidos de conformidad con lo establecido en el art. 41 de la presente ley continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un (1) año más, salvo que mediare justa causa.

Art. 49.- Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberán observar los siguientes requisitos:

a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales;

b) Que haya sido comunicada al empleador. La comunicación se probará mediante telegrama o carta documento u otra forma escrita.

Art. 50.- A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiera sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes, lo propio podrán hacer los candidatos.

Punto 3.

Art. 14º: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial. Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo...”

Art. 16º: “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento: no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base de impuesto y las cargas públicas.”

Anexo 2

ENTREVISTA 1 – Sergio Garzón Torres, bancario. Representante sindical en Banco Privado.

1) ¿qué visión nos podría dar usted de las relaciones entre los sindicatos y las empresas?

SGT: Depende de que tipo de sindicato y de que empresa, de la que formamos parte nosotros, te puedo decir que es una situación bastante compleja, porque por lo general desde el ámbito empresarial creen que este mundo es mercantilista y todo está a la venta.

Hay que reestablecer los códigos que corresponden y hacerse cargo de lo que dice la ley con estricto cumplimiento, de esa función nos encargamos los representantes de los trabajadores.

2) ¿cómo podría definir la discriminación sindical?

SGT: Por lo general en el ámbito laboral hay dos tipos de carrera. Tenemos el que se ocupa de su carrera diaria y además el que tiene un compromiso con la sociedad y que busca resolver todos los temas en el ámbito laboral también pensando en el ámbito social. Es por eso que las personas que se postulan para representar a los trabajadores deben tener este compromiso dentro del marco de la sociedad y volcarlo en ámbito del trabajo.

SS¿y la discriminación sindical en si?

SGT: Permanentemente se da porque se busca que la gente no tenga la participación que tiene que tener en su ámbito del trabajo y a su vez no darle el espacio a esas personas que tiene la representatividad, porque no dejan que vos evoluciones en ese ámbito, precisamente se lo discrimina para que se los tilde de que no trabajan que son vagos y demás y justamente es todo lo contrario, se tiene que desarrollar con compromiso.

- 3) ¿cree que la discriminación sindical es un asunto de índole cultural o, verdaderamente, a las empresas nos les conviene tener sindicato?

SGT: Suceden las dos cosas, es cultural y a las empresas no les conviene tener sindicato porque ellos buscan el cumplimiento de la ley en forma parcial, ellos tienen vendas en un ojo porque ven parcialmente la realidad. Cuando les toca a ellos cumplir la ley se olvidan, un ejemplo puntual de todo esto se da al momento que tienen que realizar las evaluaciones de desempeño de todos los trabajadores hacen uso de la ley laboral vigente, cuando tienen que cumplir con la ley respecto del pago de horas extra, las categorías correspondientes al sindicato de las actividades, en ese momento, se olvidan lo que es la ley.

- 4) ¿Cuál es la realidad de su sindicato?

Precisamente estamos en un proceso de transformación, porque el sindicato bancario venía de una realidad en donde existían pre vendas y sus representantes, la verdad, que representaban bastante poco los intereses de los trabajadores, a partir de esta reorganización que se dio con el cambio de conducción, la organización se tuvo que hacer un replanteo y reorientar a dar cumplimiento estricto del convenio que regula la actividad de sus trabajadores.

- 5) Desde su óptica: un trabajador sindicalizado tiene limitadas sus oportunidades de desarrollo profesional respecto de aquellos que no están sindicalizados?

SGT: Una cosa son los sindicalizados y otra cosa son los representantes de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores las tienen nulas, no tienen ningún tipo de posibilidad. Tienen que empezar a reorientar, porque todas las personas que ejercen representación gremial también son trabajadores y la verdad es que lo único que dignifica socialmente a una persona es el trabajo. Si nosotros no podemos, aparte de cumplir la función gremial, desarrollarnos en nuestro trabajo nos están coartando y, de hecho, todo el tiempo vuelven a utilizar la muletilla "y claro, los representantes de los trabajadores no trabajan". Desde este banco, que es punta respecto de todos los bancos de plaza, todos los representantes de los trabajadores estamos ejerciendo la función desde nuestros lugares de trabajo. Imaginate que en ese sentido el banco no está muy contento.

Los trabajadores simplemente afiliados son mirados de costado porque empiezan a hacer valer sus derechos, cuando uno se sindicaliza los jefes lo miran de

costado porque los jefes entienden que ahora van a tener que respetar sus derechos por el hecho de estar sindicalizado cuando en verdad deberían respetarlos siempre por el simple hecho de estar en ley.

6) Considera posible evitar este tipo de situaciones?, ¿de qué manera?

Por supuesto que es posible con compromiso social permanente de todos los trabajadores y a su vez con todo el compromiso del empleador dando cumplimiento a la ley, a los convenios colectivos de la actividad que representan y ratificando lo que está dentro de la Constitución Nacional.

7) conoce casos en donde los trabajadores sindicalizados hayan llegado a ocupar cargos jerárquicos dentro de la organización?

SGT: Todos los trabajadores sindicalizados y sus representantes, por lo general, la evolución es mas lenta. Llámese esto es una carrera bastante desigual. Quien no está sindicalizado tiene mayor posibilidad de hacer la carrera de velocidad, los que están sindicalizados hacen una carrera de semi fondo o semi resistencia y los que están directamente representando a los trabajadores no es de 42km, es de 42000 km. Es imposible llegar a ocupar un cargo jerárquico si uno representa a los trabajadores, los sindicalizados van a tener una carrera cuesta arriba, no va a ser imposible pero es difícil y es el camino mas largo.

8) porqué, entiende usted, que sucede esto?

El poder es impunidad

9) cree que la discriminación sindical trae como consecuencia futura la falta de profesionalización de los empleados sindicalizados?

Eso dependerá culturalmente de los trabajadores. Después de todo, todos tenemos libre albedrío para hacer lo que queramos si a vos no te capacitan desde el ámbito laboral, hoy por hoy con todos los medios tecnológicos existentes depende mucho de vos.

SS: Pero la empresa a un representante no lo capacitaría

SGT: Es indudable que la empresa no va a invertir en mi, y sobre todo pensando en que si yo me sigo culturizando y teniendo todos los elementos legales correspondientes para llevar la representatividad no le juega muy a favor a la empresa, porque esta permanentemente busca los incumplimientos.

10)considera compatible la práctica de actividades de tipo sindical con el desarrollo de carrera profesional dentro de la organización?

SGT: desde lo personal es condición sine qua non para desarrollarse en la vida porque si uno no tiene compromiso en el ámbito de trabajo, con sus compañeros y para lograr una mejor sociedad, estamos perdidos.

11)Cree que la forma de discriminar ha ido mutando a través del tiempo?

SGT: Todo tiene que ver con la consecuencia de la evolución dentro de esta sociedad y cada uno toma las decisiones dentro del entorno sociopolítico en que se va a desarrollando. Todo es una consecuencia de lo mismo, sino empezamos a modificar aspectos sociales, esto no tiene solución.

12)Existen sectores u áreas de la organización que, considere, se encuentran mas propensas a la discriminación sindical?

Desarrollo humano, mal llamado Recursos humanos, porque las personas no somos recursos buscamos, permanentemente, desarrollarnos.

13)Cuáles cree que son los motivos más frecuentes para que exista discriminación sindical?

SGT: Por lo general, quienes conducen una organización, de cualquier tipo, todo el tiempo buscan la rentabilidad. El tema es que, al parecer, se están olvidando que si una persona en el trabajo no se siente satisfecho ni pleno difícilmente pueda dar el 100% de su rendimiento, justamente el cambio de paradigma pasa por la

concientización en poder ir formando en el ámbito de trabajo identidad, logrando un crecimiento personal y a la vez organizacional

14) Dentro de la organización, existen muchas denuncias debido a este tipo de discriminación? ¿Es muy alto el número?

SGT: Si existen muchos casos.

ENTREVISTA 2 - Bernardo Sánchez, abogado, bancario. Representante sindical en Banco Estatal.

Entrevista a Sindicato (Respondiendo como Representante Sindical)

1) ¿qué visión nos podría dar usted de las relaciones entre los sindicatos y las empresas?

En relación al Sindicato Bancario con las distintas Cámaras que nuclean a los Bancos (ABE, ABAPRA, ADEBA), hubo años en que las relaciones fueron tensas o inexistentes, particularmente en los años 90'. En los últimos años entre idas y vueltas, se fueron acercándose las partes hacia una mejor relación, tanto en lo laboral como en los acuerdos paritarios, especialmente el último acuerdo del presente año.

2) ¿cómo podría definir la discriminación sindical?

La discriminación sindical, en el gremio bancario no existe. Es un sindicato abierto a diversidad de opiniones; y anualmente se realizan diferentes asambleas de congresales de todo el país, como asimismo jornadas dirigidas a la mujer bancaria, como también diferentes cursos extracurriculares a través del sindicato. Tiene una notoria presencia con los agentes jubilados, con los cuales se organizan diferentes actividades anuales, como también viajes turísticos al interior y exterior del país.

3) ¿cree que la discriminación sindical es un asunto de índole cultural o, verdaderamente, a las empresas nos les conviene tener sindicato?

Como dije anteriormente el sindicato Bancario NO ES DISCRIMINATIVO, al contrario es de inclusión. Las entidades tiene la "obligación" por ley desde hace muchos años a recibir personas con capacidades diferentes, por ejemplo sordomudos. Por ejemplo en el Banco Ciudad, se encuentra personal con dicha discapacidad los cuales son empleados ya de años, y los mismos se encuentran trabajando en la tesorería general de la casa central.

4) ¿Cuál es la realidad de su sindicato?

Nuestro sindicato se ha renovado en los últimos años, y está creciendo en cantidad de afiliados. Vale decir que nuestra cantidad de afiliados había mermado desde 1976 hasta entrado el presente siglo de 180.000 afiliados a tener tan solo 75.000 a comienzos del 2004-2005. Actualmente se ha llegado a la cifra de 90.000 socios y la cantidad sigue aumentando. Esto se debe al apoyo mostrado por la cúpula Sindical Bancaria (Cro. Sergio Palazzo – Secretario General y de la Secretaria General de la Seccional Buenos Aires Cra. Alejandra Stoup), ante los

pedido de diferentes entidades por el pago de las horas extras trabajadas y no remuneradas, condiciones dignas de trabajo, jornada de 7:30 hs, despidos coercitivos, etc...).

5) Desde su óptica: un trabajador sindicalizado tiene limitadas sus oportunidades de desarrollo profesional respecto de aquellos que no están sindicalizados?

Durante muchos años se etiquetó a un bancario sindicalizado con ser vago o elemento de segunda por estar afiliado o ser participante activo del accionar gremial. En mi caso personal, estudié mi carrera universitaria estando desde bastante joven trabajando en el Banco Ciudad; posteriormente accedí a la Comisión Gremial Interna del Banco Ciudad en las elecciones del año 2007 por el período 2007-2009 (el cual por razones ajenas a la organización se extendió hasta el 2010). En todo momento como Secretario General adjunto titular, me desempeñé laboralmente en mi horario habitual en el Banco hasta el cierre de operaciones 15 hs. Luego participaba activamente en mi actividad como gremial interna hasta las 18 hs o a veces hasta más tarde, solucionando temas de compañeros, entrevistas con autoridades del Banco por diferentes razones, organizando movilizaciones o paros etc...Dicha representación fue bien vista por mis superiores y demás compañeros de trabajo

6) ¿Porqué sucede esto?

En mi entidad Bancaria, no hay diferencia. Quizás está el estigma de que en cierto tiempo, hubo gremialistas que dejaron de lado el apoyo al compañero, por obtener una ventaja personal "arreglando" con la patronal un ascenso. Esto en la actualidad es inexacto.

7) ¿Considera posible evitar este tipo de situaciones?, ¿de qué manera?

Evitar no hablar por parte de los compañeros, es como pretender que un bebé no llore cuando tiene hambre. Siempre se va a hablar mal o mejor dicho "pensar mal" de que estando en el sindicato te van a tirar "un sobre" por tu desempeño. Esto lo digo yo, porque participé en la actividad gremial y aún sigo participando desde afuera en el Sindicato – esto no me lo contaron o lo escuché por ahí -. Como se puede combatir este pensamiento, **con gestión, trabajo y participación**. Actualmente tengo compañeros (trabajamos juntos hace años) en otras dependencias, que mancillan el buen nombre de compañeros que actúan en la actividad gremial. Con esto no quiero decir que sean todos santos -porque sería una gran falacia – Se quejan pero no participan, están en contra, pero no participan, se decreta un paro y no se adhieren. La gran mayoría participa y pone el cuerpo en una situación así, pero como vulgarmente se dice (...) los que no hacen el paro y se consigue un aumento por la lucha de los trabajadores, van igual a la ventanilla a cobrar. Eso es indignante.

8) ¿ conoce casos en donde los trabajadores sindicalizados hayan llegado a ocupar cargos jerárquicos dentro de la organización?

Si conozco 3 casos, de los cuales uno es amigo personal.

9) ¿porqué, entiende usted, que sucede esto?

En la mayoría de los casos, porque tuvieron una destacada participación gremial junto a los compañeros, en la lucha por defender a los trabajadores. Destacarse en las reuniones importantes con las autoridades del Banco. En esos casos es Sindicato, prefiere tenerlos dentro de la organización para ocupar diferentes secretarías.

10): ¿Cree que la discriminación sindical trae como consecuencia futura la falta de profesionalización de los empleados sindicalizados?

Esta pregunta está respondida con las anteriores. No existe discriminación sindical.

11) ¿Considera compatible la práctica de actividades de tipo sindical con el desarrollo de carrera profesional dentro de la organización?

Totalmente compatible. Desde hace 14 años trabajo en el sector legal de Recupero de Créditos, y cuando participe en la Comisión Gremial Interna como delegado, no impidió de ninguna manera mi desempeño profesional.

12) ¿Cree que existen diferencias en ese aspecto entre los trabajadores sindicalizados respecto de aquellos que no lo son?

No, absolutamente no. Todos tiene los mismos derechos. Como se decía hace unos cuantos años atrás "nadie tiene coronita".

13) ¿Cree que la forma de discriminar ha ido mutando a través del tiempo?

Personalmente, creo que hace un tiempo largo que se dejó de discriminar, aunque dentro del gremio Bancario, no veo que haya sucedido eso.

14) ¿Existen sectores u áreas de la organización que, considere, se encuentran mas propensas a la discriminación sindical?

No, de ninguna manera.

15) ¿Cuáles cree que son los motivos más frecuentes para que exista discriminación sindical?

Ninguna, siempre hablando de mi sindicato.

16) ¿Dentro de la organización, existen muchas denuncias debido a este tipo de discriminación? ¿Es muy alto el número?

No, no hay denuncia alguna. Lo que si hay denuncias del Sindicato hacia las patronales, como en el caso del Ciudad, durante la administración del Lic. Federico Sturzenegger. Donde apabulló la carrera bancaria a los compañeros de carrera, alegando que no alcanzaban con el "perfil" buscado para ocupar un cargo importante (Gerencial), como asimismo, despidos encubiertos con sumarios rebuscados. Allí, el sindicato actuó en forma conjunta con la Comisión Gremial Interna de turno.

Entrevista para los abogados del Banco: (Respondiendo como Abogado)

1) ¿cómo podría definir la discriminación sindical?:

En nuestro Sindicato, no tenemos discriminación sindical. Es un sindicato abierto, donde cada 4 años hay elecciones generales para ocupar el/los cargos del Secretariado General. Se presentan listas conformadas por compañeros de los diferentes Bancos, quien gana ocupa todos los cargos electivos.

2) ¿cree que la discriminación sindical es un asunto de índole cultural o, verdaderamente, a las empresas nos les conviene tener sindicato?

La discriminación es un asunto de índole general y cultural en nuestro país y en todo el mundo. No obstante ello, dentro de la órbita del Sindicato Bancario la inclusión es un dato relevante.

3) ¿cree que esto se puede prevenir? ¿de qué manera?

Fuera de la órbita del sindicato, se puede prevenir con educación y que el ejemplo venga desde la órbita más alta del Estado, ya que la agresión o no dejar que se piense diferente, eso es discriminación.

4): De dos maneras: 1. Cuando el sindicato no te representa legal y laboralmente, haciendo oídos sordos a los reclamos de los trabajadores. 2. Cuando desde agrupaciones contrarias al Sindicato elegido democráticamente, se chicanea las

obras y beneficios logrados, aduciendo diferentes artimañas como cobro impulsivo del 1,5 % de aporte solidario de los trabajadores bancarios NO afiliados al sindicato.

5) ¿Considera posible la práctica de actividades de tipo sindical, paralelamente, al desarrollo de la carrera profesional dentro de la organización?

Absolutamente, en mi caso particular no tengo ninguna traba para desempeñarme con mi carrera profesional.

6) ¿Cree que la discriminación sindical puede traer como consecuencia a futuro la falta de profesionalización de los empleados sindicalizados?

De ninguna manera. No existe la discriminación sindical dentro de la AEBA.

7) ¿Hasta que punto el despido puede ser considerado una práctica antisindical?:

En nuestro Sindicato es una falacia, ya que ante el despido de algún compañero, es el primero en reunirse con la patronal en el Ministerio de Trabajo, a fin de lograr la reincorporación del compañero. No obstante ello, hay que evaluar el motivo del despido.

8) ¿Cuáles entiende que son los motivos mas frecuentes para que exista discriminación sindical?

Como dije anteriormente, ninguna.

Complemento Entrevista:

En los últimos años – siempre hablando del Banco Ciudad – porque es el que conozco, en algunos casos puntuales hubo dos ascensos gerenciales habiendo participado en la actividad gremial, pero, estos estaban encuadrados y realizaron sus respectivos exámenes para ocupar dichos puestos. En ningún caso fueron puestos a dedo. Lo que si había con el comienzo de la democracia y antes – a partir de los 90´ se perdió – fue la inclusión de un director a fin al gremio dentro del Directorio del Banco. Éste representaba y custodiaba el bienestar y la buena administración de los bienes de la Institución.

Lo que si hubo y fue demasiado notorio fue la designación de un ordenanza en 1989 como gerente de personal. Con la llegada al poder de Carlos Menem, esta persona de un viernes al lunes siguiente fue designado así de una como gerente

de RRHH, sin la preparación y estudios necesarios para ocupar dicha función. Y estuvo fácil como 7 años en dio puesto, hasta que lo nombraron gerente en distintas áreas. Actualmente se encuentra dentro de la Institución ocupando un cargo gerencial. Desconozco si posteriormente se preparó intelectualmente, creo que no.

En la actualidad, eso no existe.

ENTREVISTA 3 - Rodolfo Rodríguez, bancario. Abogado de Banco Privado.

1) ¿cómo podría definir la discriminación sindical?

Lo defino como las vías de hecho y mecanismos de presión ejercidos contra una persona por el hecho de ser representante gremial.

2) ¿cree que la discriminación sindical es un asunto de índole cultural o, verdaderamente, a las empresas nos les conviene tener sindicato?

Creo que la respuesta es bicausal: por una parte es innegable que existe cierta idea instalada socialmente por la cual "no se ve bien" a una persona que participa activamente en un gremio, máxime cuando es representante. Suele tildársela de "poco productiva". Por otro lado también es innegable que para las empresas, cuanto menos, los sindicatos "no son de gran agrado" y las razones son obvias (reclamos por mejoras salariales, beneficios, medidas de fuerza - paro - etc); son una fuerza que objetivamente tira en contra de los resultados (ganancia) de la empresa.

3) ¿cree que esto se puede prevenir? ¿de qué manera?

Si. Se previene con educación, tanto para erradicar la idea que la sociedad tiene de los representantes gremiales, como sobre todo la idea que las empresas también tienen. Esto segundo es más complicado, dado que para las empresas no es un tema "cultural" sino netamente económico. En este punto son claves las políticas de estado que intermedien/morigeren la tensión natural que existe entre la patronal y el sindicato.

4) ¿cómo se comprueba que existe práctica antisindical?

Difícil de probar, pero no imposible. Ello dependerá de cada caso particular (puede materializarse por maltrato verbal, que se prueba por testigos, degradación de las tareas asignadas para desgastar al representante, negar ascensos, etc).

5) ¿considera posible la práctica de actividades de tipo sindical, paralelamente, al desarrollo de la carrera profesional dentro de la organización?

No. Considero que son dos tareas tan importantes que alguna de ellas terminará insumiendo la mayor cantidad de tiempo, dependiendo la vocación de la persona. Quien tenga espíritu/vocación en cuestiones de bien común, como son los asuntos sindicales, debe capacitarse, involucrarse y desarrollarse en este ámbito. Ello insumirá tiempo que seguramente será restado de su trabajo.

6) ¿cree que la discriminación sindical puede traer como consecuencia a futuro la falta de profesionalización de los empleados sindicalizados?

Si. Creo que ningún profesional, luego de años de estudio, estaría fácilmente dispuesto a relegar su proyección laboral/profesional. Con lo cual a la larga, puede ocurrir un proceso de "desprofesionalización" de la actividad sindical.

7) ¿hasta que punto el despido puede ser considerado una práctica antisindical?

Depende del caso concreto. Si el representante o empleado vinculado a la actividad sindical realizaba razonablemente bien su trabajo, el despido puede reputarse una práctica antisindical. Hay que admitir que hay casos de empleados con un desempeño muy bajo debiendo la empresa correr con esta productividad negativa. En estos casos, estos sujetos utilizan su actividad sindical como escudo para no realizar su trabajo como corresponde.

8) ¿Cuáles entiende que son los motivos mas frecuentes para que exista discriminación sindical?

Desconocimiento. Existe también cierta hipocresía o comportamiento contradictorio por parte de la sociedad. Por un lado, no terminamos de "ver bien" al representante sindical, sin embargo todos nos alegramos u ofuscamos con ellos al momento de lograr una mejora salarial (que no hubiese ocurrido sin la intervención del sindicato). Creo que debiera haber mayor participación por parte de todos los trabajadores (me incluyo) con la actividad sindical.

ENTREVISTA 4 – Mariana La Torella. Especialista en Recursos Humanos.

1) ¿cómo podría definir la discriminación sindical?

Como la previsión o consideración del desarrollo de las actividades gremiales o de representación sindical como factor de limitación para la carrera, la participación en toma de decisiones, el desarrollo o mismo, el libre ejercicio de las actividades gremiales.

2) ¿cree que la discriminación sindical es un asunto de índole cultural o, verdaderamente, a las empresas nos les conviene tener sindicato?

El sindicato es un actor social presente e innegable.

Las empresas podrían perfectamente en la medida que reconozcan y legitimen su presencia, convivir y acordar con el sindicato en una relación de mutua confianza y colaboración.

El principal punto cuestionable es cuando el sindicato o el poder de negociación de ese sindicato se construye a través de practicas ilegales o recursos antiéticos.

No se debe cuestionar la conveniencia o no del sindicato, se debe replantear la forma en que se abordan las relaciones con este.

La discriminación es de índole cultural, porque claramente, las practicas excluyentes tienen gran sustento en la historia cultural del gremio con el que se opere.

3) ¿conoce casos en donde los trabajadores sindicalizados hayan llegado a ocupar cargos jerárquicos dentro de la organización?

No se si jerárquicos, conozco jefes que detentan roles de representación, y a nivel organización y operativo, si hay algunas incongruencias o inconsistencias ,sobre todo a la hora de “predicar con el ejemplo” , estar presente o arbitrar medidas.

- 4) ¿cree que la discriminación sindical trae como consecuencia futura la falta de profesionalización de los empleados sindicalizados?

La falta de profesionalización de los empleados sindicalizados es una falencia que le cabe a las políticas de formación del sindicato, respecto a la consecuencia en la profesionalización de los trabajadores que sean excluidos por estar sindicalizados, claramente, así como no hay crecimiento, también se cercena el desarrollo, la provisión de herramientas y la falta de oportunidades para ponerlas en práctica

- 5) ¿Cree que existen diferencias de posibilidades entre los trabajadores sindicalizados respecto de aquellos que no lo son?

Si, esas diferencias están vinculadas a si existe o no discriminación sindical

- 6) ¿Cree que la forma de discriminar ha ido mutando a través del tiempo?

Respecto al sindicato? No, básicamente la exclusión se realiza por un prejuicio de incompatibilidad entre el ejercicio de actividades sindicales y el detentar posiciones de responsabilidad con una mirada favorable a la empresa.

- 7) ¿Existen sectores u áreas de la organización que, considere, se encuentran mas propensas a la discriminación sindical?

Y en las mas estratégicas quizás, es probable que en la línea o sectores técnicos, asuma quien posee el know how, independientemente de que represente o no al sindicato

- 8) ¿Cuáles cree que son los motivos más frecuentes para que exista discriminación sindical?

Las prácticas abusivas, el filtrado de información, la postura rígida en la negociación,

9) ¿Ha tratado con casos de discriminación sindical dentro de las organizaciones para las cuales ha trabajado? ¿Qué fue lo que sucedió?

He tratado con organizaciones donde el sindicato montaba sus propios procesos de selección de personal en paralelo al de la empresa, cuando tenía sus candidatos negociaba una cantidad de incorporaciones, sin prever carrera ni funciones, lo importante era que ingresen.

ENTREVISTA 5, 6 Y 7

Entrevista realizada con Roberto Meneses (RM), Cecilia Morón Ramírez (CMR) y Carlos Alberto Ferreira (CAF)

¿Qué visión nos podría dar usted de las relaciones entre los sindicatos y las empresas?

(RM) En principio tienes la primera visión que es la visión institucional la visión de lo que defiende cada uno, los intereses de la empresa y los intereses de los sindicatos. Los sindicatos existen para tratar de nivelar un poco el interés de la empresa que solamente es un interés económico y, muy rara vez y de acuerdo a las empresas, tenga un interés en el recurso humano, en la persona. Esto es para discutir porque hay empresas que quizás puedan tener un interés en las personas pero otras no, entonces, no está escrito esto se va dando de acuerdo a las empresas en que trabaja cada individuo. De todas maneras el sindicato es el que cataliza, el catalizador, de cualquier tipo de abuso de cualquier tipo de transgresión de normas que puede haber. Por eso hay un convenio colectivo de trabajo, están las leyes, la Constitución Nacional, las leyes que regulan la actividad, el sindicato con su convenio colectivo que, en este caso, es superador a lo que pueden ser las leyes laborales. La relación es una relación institucional de fuerza de pugna, bueno, está en cada una de las partes defender sus intereses y quien lo logre de mejor manera va a ser quien va a sacar mayor crédito. Sindicatos con trabajadores sindicalizados con sindicatos fuertes con comisiones internas fuertes tienen mucha probabilidad de conseguir beneficios, mejores convenios colectivos de trabajo y mejores acuerdos salariales, sindicatos débiles con pocos trabajadores sindicalizados tienen mucha probabilidad de que el sindicato y, digamos, los trabajadores no estén normados como corresponde y no se cumplan legalmente las leyes laborales.

¿Cómo podría definir la discriminación sindical?

(CAF): El tema de la discriminación sindical, quizás, la mayor discriminación no se siente directamente de la empresa, sino, de los mandos medios que son los que quieren tener desde, a veces, alguna no capacitación para ser líder como ser líder y decir quien crece y quien no crece. Los que no se sindicalizan dicen que crecen un poco más que quienes se sindicalizan, en este banco podemos tirar por la borda esa porque tenemos gerentes sindicalizados pero si, igual, se

siente esta situación de la discriminación hacia aquellos que están sindicalizados. Nosotros, aparte de trabajar en el banco, trabajamos en una red que se llama UNI que es a nivel mundial, a nosotros nos toca la parte de América, trabajar en la parte de América en el tema de la discriminación, que acá no está tan visto, en este país, la discriminación en ese sentido. Si en otros lados hay mucha más discriminación, por ejemplo: si, nosotros sentimos que tenemos una discriminación laboral porque como estamos en una comisión gremial interna no tenemos quien nos evalúe con lo cual nos dejan afuera de algunas cosas, pero bueno, es el camino que uno elige; uno cuando llega acá ya sabes con lo que te vas a encontrar, ya sabes contra lo que vas a luchar tenes que tener las herramientas y sabes que, en esto de pelear por los intereses comunes a veces te marcan pero, en si, la discriminación laboral porque estés sindicalizado, vuelvo a repetir, en esta empresa no se siente tanto.

Bien, ¿y cómo lo definirías? Como miembro del sindicato.... ¿Cómo definirías la discriminación sindical?

(CAF) Yo te la puedo definir la sindical cuando teniendo una oportunidad para iguales trabajadores se elige al que no está sindicalizado.

¿Cree que la discriminación sindical es un asunto de índole cultural o, verdaderamente, a las empresas nos les conviene tener sindicato?

(CAF): Es más simple manejar, hay un viejo dicho ingles que dice... “divide y reinarás”, entonces cuanto menos gente esté pensando como lograr objetivos comunes, mejor va a ser para la empresa porque lo va a arreglar con cada vez menos plata. Esta es una situación que nosotros vivimos en los años 90, antes una vez que entrabas a una institución bancaria ya eras bancario, tenías entre 30 y 90 días en donde te efectivizaban, a partir de ahí eras bancario y se acabó; en la época del 90 hemos tenido años y años y años de gente contratada, gente que hacía tareas bancarias pero sin pertenecer al banco con menores salarios, entonces.... ¿porqué lo hicieron eso? Porque la ley se los permitía, gastaban menos dinero, que esto es algo que nosotros siempre tratamos de inculcar en el banco, nosotros no somos un gasto somos una

inversión; por esta inversión que hace el banco llega a las ganancias que llegan, no es achicando los gastos, sino es cuando invierte en sus trabajadores cuando mayor rédito saca y mayor son las ganancias del banco.

Entonces ¿podemos decir que a las empresas no les conviene tener sindicato?

(RM): No les conviene porque, digamos, el sistema capitalista lo que trata es de combatir esos intereses comunes de los trabajadores, entonces, al estar nosotros también inmersos en un sistema capitalista, pero a través de la historia de los años de las creaciones de los sindicatos alrededor de los años 1880 el primer sindicato que se dio (los linotipografistas si mal no recuerdo), a partir de ahí los trabajadores se empiezan a agremiar esa es la lucha cultural de la que vos nombras que a través del tiempo y hasta hoy, hasta nuestros días, va a seguir persistiendo en un sistema capitalista. Nosotros creemos que para regular esto existen los sindicatos, se crean por esto, por esta regulación del ser humano de las arbitrariedades de las desigualdades de todo ese tipo de cosas que pasan en una empresa, ya desde esos años se empezaron a crear los sindicatos para poner un marco de regulación ante la jornada laboral, primero se pidió por la jornada laboral, digamos si en es este país o en cualquier país no hubieran existido los sindicatos estaríamos como antes de la revolución industrial, trabajaríamos a destajo, sin horario sin beneficios sin buena remuneración con poco descanso. Bueno...un poco como el propio ser humano tiene a autoprotgerse trata de crear este tipo de instituciones que son las que, hasta hoy en día, esperemos que sigan existiendo en todo el mundo porque el día que desaparezcan los sindicatos vamos a estar como en una ley de la selva.

¿Cual es la realidad de este sindicato? De bancarios.

(RM): La realidad del sindicato bancario... Lo podemos dividir en varios estamentos, primero el sindicato bancario es el sindicato por excelencia que tiene que lidiar que tiene que negociar con la parte más fuerte del país que es la parte del sistema económico financiero, sin desmerecer a ningún otro sindicato a ningún otro compañero de rama o actividad, este sindicato es el que tiene mas difícil la negociación porque nosotros estamos como sindicato

bancario negociando con el poder dentro de este país, que es el poder económico financiero visto de ese punto de vista el hecho de que este sindicato haya crecido a través del tiempo, no nos olvidemos que la creación del sindicato bancario, bueno el día de la fundación es el 06/11/1924 (cuando se crea la asociación bancaria), si bien es una actividad difícil, durante muchos años, nos hicieron creer que los bancarios no éramos trabajadores como que pertenecíamos a otra élite; la creación del sindicato bancario nos fue poniendo, que es lo que hace el sindicato, fue creando conciencia que los trabajadores somos empleados, que trabajemos con saco y corbata que tengamos una tarea distinta que no tengamos que hacer pozos el no trabajar en una mina, sino, en un escritorio con papeles y ahora con computadora, no quita que no seamos empleados ni quita nuestro status de trabajador, el status de trabajador es tanto para un bancario como para un obrero de la construcción como para un camionero, entonces, nosotros estamos inmersos en una actividad de mucho poder como es el poder económico, lo vuelvo a repetir, y que el sindicato es un sindicato que tiene que ser fuerte y, gracias a Dios, hoy día y con los cambios de gobiernos, independientemente de que uno pueda tener una opinión política para un lado o para el otro que eso, digamos, lo dejamos de lado no vale para esta ocasión, tener sindicatos fuertes con trabajadores que pertenecen a un sindicato y sientan que ese sindicato los está protegiendo los banca los representa como corresponde, digamos, en definitiva es eso que el sindicato bancario lo hacemos fuerte entre todos. Para hacerlo fuerte las premisas tienen que ser concretas y los cambios tienen que ser visibles, hoy día la bancaria ha hecho un cambio de 360 grados prácticamente, en donde el trabajador ocupa el primer lugar y no la política sindical o la política cosa que, en otro lugar, de pronto no ocurre; ocupa el primer lugar la política sindical o la política del sindicato y después viene el trabajador, en este caso el trabajador está en primer lugar, después viene la política gremial y después la política de los partidos políticos.

Se lo nota, de hecho, un sindicato fuerte. Uno de los mejores acuerdos, hasta ahora, lo ha logrado bancarios

(RM): Exactamente, no en vano, estamos -dentro de los salarios de la República Argentina- estamos dentro de los tres mejores pagos, los trabajadores de la RA después de los de petróleo, energía y electricidad.

Desde su óptica: un trabajador sindicalizado tiene limitadas sus oportunidades de desarrollo profesional respecto de aquellos que no están sindicalizados?

(CMR): En realidad, la parte legal diría que no debería ser así; pero la realidad en este sindicato, como en todo el resto de los sindicatos nos prueba que, lamentablemente, si hay una discriminación al respecto porque un trabajador que está sindicalizado y está en actividad, como cualquiera de nosotros que estamos acá, si yo estuviese adentro de una sucursal y existe la posibilidad para ser gerente y tengo toda la capacidad, la experiencia etc...seguramente ese puesto no va a ser para mí porque la premisa primera que tiene la institución es tratar de cerrarle las puertas al sindicato y, en ese caso, yo pasaría a ser un “grano” para ellos y con un poder jerárquico dentro de la institución poder que, claramente, no me lo van a dar ni van a permitir, por mas que yo tenga todas las capacidades habidas y por haber. Distinto es aquel sindicalizado que simplemente está afiliado y hace su aporte y acompaña al sindicato desde la fuerza y, sin embargo, no está en actividad sindical; ese si se puede desarrollar profesionalmente dentro del banco o cualquier institución; no tiene problema siempre y cuando cumpla los requisitos que exigen. Por eso son dos cosas muy distintas, en el caso de un trabajador sindicalizado en actividad se le abre otro tipo de carrera, que tiene que ver con la carrera sindical

Me imagino que, por el tiempo que te lleva la carrera sindical, también puede servir como de argumento para decir que, de pronto no cumplís horas en oficina como para poder desarrollarte profesionalmente

(CMR): Mira en realidad eso es un poco vidrioso porque nosotros, en la comisión interna, tenemos compañeros así como hay compañeros que están acá adentro tenemos compañeros que están en actividad trabajando, además de tener su actividad sindical también ocupan su puesto dentro de su propia área laboral, tanto dentro del área operativa como de una sucursal o canales alternativos dentro del banco y cumplen los horarios y las responsabilidades como cualquier trabajador, es mas con mayor responsabilidad porque cumplen una doble función como representante y como trabajador y además cumplir con todo lo que el banco le requiere, ese trabajador sindicalizado en actividad merece no un 10 un 20 porque cumple dos funciones tiene doble exigencia y claramente va a ser mucho mas mirado por la institución que cualquier otro

trabajador normal y común, quizás, si comete algún error normal y habitual propio de la tarea va a ser más cuestionado que aquel que no está en actividad. ¿Se entiende?

Entonces podemos decir que esto sucede, como bien mencionabas antes, como una cuestión de poder y como decíamos, anteriormente, que a las empresas no les conviene tener sindicatos y sucede este tipo de discriminación

(CMR): Claro, porque la idea es, nosotros como sindicalistas la idea de cada y el objetivo final de cada sindicato es regular la actividad que realizan las instituciones en cuanto a los trabajadores; regularlos, medirlos, hasta donde y haciendo cumplir los derechos entonces, claramente, no es negocio para la institución poner a cualquier trabajador en un puesto jerárquico.

¿Considera posible evitar este tipo de situaciones? ¿De qué manera?

(RM): Mira todo depende acá depende mucho de que es lo que la empresa tiene como objetivo, un poco lo que contestaba Cecilia en la pregunta anterior, no hay ninguna ley nada que diga que si un trabajador está sindicalizado o aferrado a un sindicato no pueda hacer una carrera bancaria, de hecho, el mismo sindicato (la asociación bancaria) cuando se reúne con las cámaras patronales regulan el salario hasta subgerente departamental de tercera, quiere decir, que estamos regulando el salario de compañeros trabajadores que, nosotros consideramos, que son dependientes con un grado mayor de responsabilidad, nada mas, después siguen siendo trabajadores dependientes. Ahora, desde la óptica que lo mira el sindicato como trabajadores hasta un jefe un subgerente departamental, consideramos nosotros trabajador, la empresa lo considera un personal jerárquico. ¿Que quiero decir con esto? La empresa tiene una interpretación de que ese trabajador responde, aunque esté convenionado, porque muchos sindicatos de otras actividades, cuando pasan una escala media ya están fuera de convenio, en el caso nuestro que tenemos digamos una grilla de cargos muy amplia y eso que el convenio va a cumplir 40 años es del año 1975 están dentro del convenio colectivo de trabajo, para nuestro sindicato eso es muy importante y para el trabajador y la empresa; por un lado tenemos el sindicato por otro lado el trabajador y por otro la empresa,

la interpretación nuestra es que es un dependiente y, por mas cargo que tenga, sigue siendo un trabajador. La interpretación del trabajador puede ser variada, se puede sentir un trabajador, se puede sentir un hombre de la empresa digamos, que tiene que responder únicamente a las decisiones de la empresa, aun, estén equivocadas pueden considerar que dentro de su jefatura, ellos tienen que hacer únicamente la política de la empresa aún dañando los intereses de los trabajadores y después tenes la parte de la empresa que si bien no lo van a decir abiertamente, que un trabajador que esté sindicalizado no puede tener una jefatura, pero indirectamente hay cierto grado de persuasión para decirle a ese trabajador “mira... estas cumpliendo un rol importante, estas cumpliendo un rol ejecutivo adentro de la empresa, sería bueno que no sigas afiliado al sindicato” la decisión de última siempre cae en el trabajador, el trabajador es el que dispone el que dice si me desafilio porque creo que ahora estoy cumpliendo otro rol que no tiene nada que ver con estar sindicalizado dejo de estar sindicalizado por h, por v porque me prometieron porque me hicieron creer que yo era una persona importante para la empresa o bien sigo siendo una persona importante para la empresa sigo trabajando con la empresa tengo un grado de responsabilidad que lo respeto pero, también, considero que soy un trabajador y que puedo estar sindicalizado tranquilamente, porque el día de mañana puedo tener cualquier inconveniente como puede tener cualquier trabajador que tiene muchísima menos responsabilidad que yo.

O sea que la decisión para evitar estas situaciones, estaría en manos de los trabajadores, es responsabilidad de todos no seguir el lineamiento

(RM): Nosotros no estamos para juzgarlos como sindicato ni como comisión gremial interna pero, evidentemente, algunos optan por el camino de, cuando empiezan a trabajar como empleados se sindicalizan y a medida que van creciendo dentro de la empresa creen que eso ya no forma parte de su status de trabajador, pero eso es un pensamiento... como otros siguen ascendiendo a Opuestos importantes dentro de la empresa pero siguen creyendo que su status de trabajador no lo pierden entonces pasa pura y exclusivamente. Tenemos de los dos casos gerentes de sucursales o jefes de áreas centrales que están sindicalizados que también tenemos que decir, en rigor de verdad, son los menos y tenemos muchos que cuando llegaron a ser gerentes o tuvieron un cargo de mucha mayor responsabilidad dejaron de ser trabajadores

sindicalizados para digamos, dar ese paso de la empresa desafilarse al sindicato porque “a mi no me da nada el sindicato yo ya estoy en un status que el sindicato no me sirve, no me puede defender” a veces, el propio trabajador tiene esas contradicciones de decir bueno “yo estoy sindicalizado, pertenezco a un sindicato, estoy afiliado pero a la vez tengo a 30 personas que yo le tengo que dar directivas que a veces por políticas internas de la empresa pueden transgredir ese orden normativo laboral y el orden el convenio colectivo del trabajo que nos imponemos todos y es una contradicción porque si yo tengo a cargo a 30 personas y les tengo que decir que se queden una hora más trabajando y no les voy a pagar las horas extra y soy sindicalizado estoy entrando en una contradicción, a veces, a algunos les pasa eso, cuando ellos ven que esta contradicción se va a convertir en un peligro muchos se desafilian, se desindicalizan porque quieren inclinarse a eso, digamos, a poder tener una jefatura y transgredir sentir que están preparados para eso, depende del pensamiento de la convicción que tenga cada trabajador y de la responsabilidad que tenga con sus trabajadores también.

¿Conoce casos en donde los trabajadores sindicalizados hayan llegado a ocupar cargos jerárquicos dentro de la organización?

Hasta gerente si.

¿Gerente de sucursal o de área central?

(RM): Es un ejemplo, digamos que prácticamente ya no existe más, pero en una época nosotros teníamos al gerente de la mesa de dinero del Banco Sudameris (Maller) afiliado al sindicato. Ahí está el caso en donde yo te decía que vos puedes, depende pura y exclusivamente del trabajador. Este hombre este compañero, en realidad, porque era afiliado al sindicato y se jubiló y siguió afiliado al sindicato, ocupar ese puesto hoy prácticamente sería ilógico sería una entelequia que el gerente de la mesa de dinero sea afiliado al sindicato, te estoy hablando de los años 90 donde este trabajador interpretó, mas allá que el esté sindicalizado porque el trabajador se sindicaliza cuando entra al banco, hace muchos años atrás se entraba de menor edad de 16 años y entrabas de cadete a trabajar. Este compañero entró de cadete a trabajar, hizo una carrera

bancaria y llegó hasta gerente de la mesa de dinero, un cargo importantísimo en el banco porque son prácticamente los que hacen los negocios del banco y nunca se desafilio y calculo que habrá tenido alguna que otra presión y, yo creo, que hizo oídos sordos, evidentemente, le ganó a esa presión la capacidad de el como trabajador y generador de negocios dentro del banco a la sindicalización, y los dueños del banco, en ese caso como era un banco extranjero había un director ejecutivo porque los dueños estaban afuera, dijeron no... acá pesa más... de última no nos interesa tanto que este trabajador esté sindicalizado nos interesa la capacidad de generar determinada cantidad de negocios que a nosotros nos va a dejar una renta fenomenal, que sea sindicalizado o no lo dejaron en un segundo plano porque sabían que en algún momento si dentro del banco podría llegar a haber algún tipo de huelga, este compañero, era muy difícil que la pueda cumplir por la responsabilidad del rol estratégico que ocupaba dentro del banco, no obstante ello, el siguió sindicalizado no en la parte de la acción sino en la parte de la convicción “me sigo sintiendo trabajador” el no actuaba como un individuo sindicalizado. Era afiliado nada más, no tenía tutela sindical, conservó eso desde la convicción pero era prácticamente nulo desde la acción porque no acompañaba ninguna medida de acción directa que podía dar la bancaria por el rol estratégico que ocupaba en el banco. No se si lo podemos llamar una contradicción, o no, por eso te vuelvo a repetir, el se seguía sintiendo trabajador independientemente del rol que tenía, pero esto fue un caso paradigmático de hace muchos años hoy eso no existe; en la banca privada por lo menos desde nuestra experiencia, la banca pública es otro mundo y en el banco que trabajamos nosotros no sabemos si en otro banco sucede.

¿Por qué entiende que sucede esto?

(RM): No era un afiliado que esté en la actividad sindical sino que simplemente fue un afiliado que acompañaba con la fuerza, nada más, con la militancia.

Ante un paro. ¿Cómo se comportaba?

(CAF): No tenía ningún problema, les decía que el que quería parar para y no había problema, no pedía la lista de los que iban y no.

Cree que la discriminación sindical trae como consecuencia futura la falta de profesionalización de los empleados sindicalizados?

(CMR): No, definitivamente no, al contrario, dentro de la sindicalización la mayoría tanto de los que estamos en actividad y de aquellos que acompañan son profesionales, pero ¿por qué? Porque ya es una cuestión cultural, de repente hace un tiempo atrás, como solamente entrabas con el secundario, entonces hicieron carrera, afiliados o no afiliados al sindicato. Pero hoy por hoy, desde hace muchos años, el hecho de estar con una educación y de ser preparado es algo instaurado adentro de la sociedad, no tiene ingerencia.

Hay profesionales dentro del gremio como hay en la bancaria. La profesión es algo... cuando vos entraste acá a trabajar empezaste a estudiar o seguiste estudiando lo mismo pasa en la bancaria.

(CAF): En los 90, el 40% era profesional ahora estamos en un 80%, 90%; en las gremiales pasa lo mismo porque, ¿de donde se nutren las gremiales? Se nutren de los trabajadores si estás en un estudio contable la gente de la comisión gremial interna van a ser Contadores. En el banco pasa lo mismo, vos elegís trabajadores, la diferencia está en que ahora la mayoría de los trabajadores son profesionales.

(RM): Exacto nosotros, de hecho, tenemos abogados acá, licenciados en empresas, licenciados en recursos humanos, a ver, la comisión gremial interna está altamente preparada por profesionales, esta acompañada por profesionales debido a que la escuela social ha llevado a eso.

¿Cree que la forma de discriminar ha ido mutando a través del tiempo?

(CAF): Lo que ha cambiado no es la forma de la discriminación lo que ha cambiado es, la tecnología ha hecho un montón, cambiaron las situaciones de trabajo antes, por ejemplo, los billetes los contabas a mano y ahora te los cuenta una maquinita.

(RM): Digamos, el tema de la discriminación por sindicalización existe y va a seguir existiendo, después existen otros tipos de discriminación normales y habituales que son sexo religión genero y edad, discriminar por eso también existe.

(CAF): En la UNI estamos tratando esos casos que existen en todos lados, de cada 10 puestos 8 son para hombres y los 2 restantes son para mujeres y tienen los sueldos más bajos, y los de color menos todavía los de color vienen atrás y las mujeres de color más atrás por más que tengan las mismas capacidades y estén recibiendo con los más altos honores.

¿Existen sectores u áreas de la organización que, considere, se encuentren más propensas a la discriminación sindical?

(CAF): Recursos humanos, es fundamental. Las secretarías o las oficinas de secretaría del directorio, me parece que es difícil que hayan sindicalizados y menos en actividad.

Y dentro de los sindicalizados que hay, ¿ustedes notan, de pronto, mayor tendencia a ser discriminados en determinado sector o no?

(RM): Se cuidan mucho y no lo hacen abiertamente y si lo hacen lo hacen más solapadamente a través de esta variable que puede ser muy sutilmente, no lo hacen abiertamente porque se compran un problema.

¿Cuáles cree que son los motivos más frecuentes para que exista discriminación sindical?

(CMR): Los motivos se basan un poco en lo mismo que venimos hablando en preguntas anteriores.

(CAF): Es el preconcepto del cual vos hablaste antes, “los sindicatos son todos ladrones, son todos chorros, no te metas ahí...”

(RM): Eso es por un lado y el otro motivo es por aquellos compañeros que de pronto tienen muchas inquietudes respecto a su relación laboral, digamos, llamo inquietud a preguntar, muchas veces cuál es su horario? ¿Por qué me tengo que quedar trabajando? ¿Por qué no me dan más de dos semanas de vacaciones?

¿Por qué no me dan los días por examen? ¿Por qué no me pagan el título? El compañero que pregunta mucho sobre alguna falencia que tiene la empresa, nosotros por lo menos creemos, que lo discriminan porque ven potencialmente a un delegado o a un tipo que se planta, un compañero o una compañera que se planta y que quiere hacer valer sus derechos, que ellos no pueden manipular entonces discriminan eso, y como lo discriminan? Lo rebajan a que no es un buen trabajador, no es un trabajador comprometido con la empresa o sea..., digamos, toda acción genera una reacción, cuando vos accionas y preguntas, aun siendo de buena manera, tus derechos y eso, bueno... “no es un buen trabajador si pregunta esto” “no es un buen trabajador si cuestiona el horario de salida” y otras cosas mas... ahí también discriminan, ahí discriminan.

Dentro de la organización, ¿existen muchas denuncias debido a este tipo de discriminación? ¿Es muy alto el número?

(RM): Existen, tenemos. Son épocas y momentos y eso, también, está muy relacionado con cuales son los objetivos de la empresa en determinado ámbito. Nosotros a veces escuchamos en las fiestas del banco, hay que estar muy atentos a lo que dicen los CEOS, cuando dicen,,, “bueno tenemos este desafío”.

ENTREVISTA 8 – Supervisora Banco Privado

1) ¿Pertenece al sindicato?

No.

¿Nota usted algún tipo de diferencia entre los empleados sindicalizados respecto de aquellos que no lo están? (Ya sea en el trato, en los ascensos, tipo de trabajo, etc...)

En general el trato es distinto, desde ambas situaciones vas a encontrar sus ventajas y sus desventajas. Si sos afiliado y maso menos te preocupas por defender tus derechos, cosas básicas como ser respetar el horario y demás, desde la organización te van a mirar “distinto” no digo que mal pero es cierto que eso no gusta, no está bien visto pero sabes que vas a tener un respaldo dentro del sindicato, ellos te van a apoyar frente a posibles situaciones difíciles que se puedan dar en la relación laboral.

2) ¿Cree usted que, ante una oportunidad de ascenso, las posibilidades serán iguales para los trabajadores sindicalizados respecto de aquellos que no lo están? ¿conoce algún caso?

Tengo la certeza que eso no ocurre, lamentablemente, desde mi experiencia te puedo confirmar que las búsquedas en la mayoría de los casos se encuentran armadas, sobre todo para cargos jerárquicos, los movimientos son decididos “a dedo” y si bien se abre una búsqueda interna luego resulta que “casualmente” el que queda seleccionado era amigo de... Dependiendo del tipo de puesto se puede notar una diferencia en cuanto a la situación sindical de las personas, por ejemplo, para movimientos internos dentro del área operativo, siempre hablando de movimientos horizontales, no se fijan si se encuentra sindicalizados o no pero para puestos más altos o a otras gerencias con mayor prestigio si. Lo que sucede en muchos casos es que al alcanzar determinada se desafilian, y no está del todo mal, es como una lucha interna muy complicada no se puede estar bien con Dios y con el diablo.

3) Respecto de la capacitación, ¿considera que es igual tanto para sindicalizados como para aquellos que no lo son?

Para los puestos básicos, los operativos, directamente no existe la capacitación, solo se capacita de coordinadores para arriba, con lo cual, podemos inferir en que si hay un trato desigual porque, por lo general, de coordinación para arriba no se encuentran afiliados al sindicato. A menos que vengan de muchos años de banco y conserven eso de una cultura anterior. Hoy en día se perdió mucho la cultura de lo que significa el sindicato, por el contrario, las nuevas generaciones relacionan el hecho de ser sindicalista con el ser “vago” o “cómodo”.

3) ¿En qué momentos considera que se necesita de la ayuda de un representante sindical?

Siempre ante una situación de “abuso” por parte de la empresa el sindicato es necesario.

4) ¿Conoce casos en donde trabajadores sindicalizados que hayan alcanzado puestos jerárquicos? En caso de ser afirmativo, ¿mantuvieron su condición de sindicalizado luego de llegar a este puesto?

Si, conforme a lo que te comenté con anterioridad, es muy común que al llegar a determinado puesto se desafilien. Conozco varios casos.

5) ¿Cree que la carrera sindical es compatible con el desarrollo de la carrera profesional dentro de la organización? ¿porqué?

No, definitivamente no son compatibles una con la otra. O se defienden los intereses de la empresa o los de los trabajadores. Existe una incompatibilidad de caracteres entre ellas.

6) ¿Cómo es la relación que mantiene con el sindicato?

Los escucho, me involucro en sus propuestas pero desde afuera, realmente no es algo que me interese hacer desde adentro, la política o el sindicalismo. Soy conciente que, por el solo hecho de estar afiliado, todo es distinto y, si de por sí, es complicado cuanto más cerca del sindicato uno se encuentra más cuesta arriba se hace la carrera. Voto en las elecciones, me interesa desde el punto de vista de tratar de elegir a los mejores representantes porque estos, estemos afiliados o no, son aquellos que nos representan día a día. Pero realmente no me despierta ningún tipo de interés la carrera sindical, prefiero desarrollarme profesionalmente que es para lo que me preparé durante mucho tiempo de mi vida.

ENTREVISTA 9 – Gerente de Sucursal – Banco Privado

1) ¿Pertenece al sindicato?

No, no me encuentro afiliado ni ejerzo actividades de representación sindical.

2) ¿Nota usted algún tipo de diferencia entre los empleados sindicalizados respecto de aquellos que no lo están? (Ya sea en el trato, en los ascensos, tipo de trabajo, etc...)

En mis mas de 10 años de trabajo en la institución, no me ha tocado trabajar con empleados con una función gremial activa, si tuve afiliados al sindicato los cuales, de mi parte, no encontraban un trato diferente. De pronto si se notaba esta diferencia cuando estos querían pasar a áreas centrales y se les hacía más difícil. Otro punto que puede llamativo de esto es que, mayormente, a los empleados sindicalizados se encuentran mayormente en sucursales y no tanto en áreas neurálgicas operativas.

3) ¿Cree usted que, ante una oportunidad de ascenso, las posibilidades serán iguales para los trabajadores sindicalizados respecto de aquellos que no lo están? ¿conoce algún caso?

No conozco ningún caso, creo que los afiliados sin actividad gremial tienen las mismas posibilidades. No así los que demuestran mas actividad gremial, o elevan algún tipo de inquietud, o hablan mucho con el sindicato, si bien desde mi puesto de gerente no tuve que tratar con este tipo de casos, la percepción es que no tienen las mismas posibilidades. Se respeta la actividad, pero no se si su carrera.

4) Respecto de la capacitación, ¿considera que es igual tanto para sindicalizados como para aquellos que no lo son?

Con respecto a la capacitación, dentro de mi rango, es para todos por igual. Vale mencionar que es muy raro encontrar gerentes que sean afiliados al sindicato y mucho menos que sean representantes sindicales.

- 5) ¿En qué momentos considera que se necesita de la ayuda de un representante sindical?

Creo que ante una situación de injusticia o conflicto pueden ayudar.

- 6) ¿Conoce casos en donde trabajadores sindicalizados que hayan alcanzado puestos jerárquicos? En caso de ser afirmativo, ¿mantuvieron su condición de sindicalizado luego de llegar a este puesto?

Al no estar afiliado, ni tener actividad sindical, no conozco muchos afiliados,

No conozco trabajadores con actividad sindical en puestos jerárquicos, como ya mencioné anteriormente, entiendo que no existe esa combinación (de sindicalista con cargo jerárquico) hoy en día dentro de la organización.

- 7) ¿Cree que la carrera sindical es compatible con el desarrollo de la carrera profesional dentro de la organización? ¿porqué?

No creo que sea compatible, desde ambas partes (convengamos que los intereses que se manejan son contrapuestos). En la última experiencia, los participantes activos en el gremio han solicitado licencia gremial, lo cual los aleja de su actividad diaria y del correcto desarrollo profesional; entiendo que puedan desarrollarse como profesionales pero dentro de lo que es la carrera sindical. Con respecto a la institución, la sensación es que no les dan las mismas posibilidades.

- 8) ¿Cómo maneja, desde su puesto, la relación con aquellos empleados que realizan algún tipo de actividad sindical? ¿tuvo alguna vez algún inconveniente debido a esa situación?

Nunca tuve ningún inconveniente, si determinadas situaciones como ser que piden licencia sindical y eso descoloca un poco al ritmo habitual de la sucursal, porque no te envían reemplazos por este tipo de situación y, en una sucursal, cuando hay una persona menos se siente bastante. En mi pensar, cuando hay

algún paro en horario laboral, respeto al que no quiera concurrir o atender al público.

9) ¿Cómo es la relación que mantiene con el sindicato?

Muy poco, casi nula.

ENTREVISTA 10 – Ex Gerente Banco Privado, actual mente Gerente Banco Estatal

1) ¿Pertenece al sindicato?

No

¿Sintió alguna vez que sus posibilidades de desarrollo profesional dentro de la organización se vieron limitadas por el hecho de encontrarse sindicalizado?

2) En mi Caso personal, nunca me he adherido al sindicato, ni antes de tener la posición de gerente. No pude experimentar ese caso, pero sí lo observe en varios compañeros que ejercían la función de sindicalistas.

3) ¿Nota usted algún tipo de diferencia entre los empleados sindicalizados respecto de aquellos que no lo están? (Ya sea en el trato, en los ascensos, tipo de trabajo, etc...)

Si, existe diferencias en todos los niveles de la organización, tanto en la banca Privada como Pública, siendo más rígido en lo privado y por lo contrario en la banca pública donde el sindicato ha ganado un lugar preponderante en todos los niveles, inclusive hasta accedieron a una banca en el directorio.

4) ¿Cree usted que, ante una posibilidad de ascenso, las posibilidades serán iguales para los trabajadores sindicalizados respecto de aquellos que no lo están? ¿conoce algún caso?

5) Ante una posibilidad de ascenso tienen mayores posibilidades aquellos trabajadores que no están sindicalizados?

entiéndase sindicalizados como quienes ejercen la actividad gremial dentro de las institución” en cambio, en la Banca Publica como el Banco Provincia, hay cargos ejecutivos y posiciones gerenciales con claro ejercicio de la actividad Sindical

donde se los puede observar en listas de las diferentes agrupaciones políticas que se enfrentan por el posicionamiento dentro de la organización, no obstante, en estas posiciones se generan abusos de poder donde el protegido llega a ser víctima del protector.

- 6) Respecto de la capacitación, ¿considera que es igual tanto para sindicalizados como para aquellos que no lo son?

En cuánto a las organizaciones y a la hora de capacitar al personal no hace diferencias entre el personal que ejerce la actividad de gremialista con otro que no lo es, pero se observa que en el caso de la Banca Privada la capacitación es lineal y rígida mientras que en la Banca pública es más consensuada dando la opción de participar o no, para este último caso hay personas que optan por la idea de ir a un curso de capacitación tomando la misma como un recreo y se ha observado que la participación en el aula de un sindicalista a diferencia del que no lo es, es más introvertida y hasta en momentos poca objetiva, obstaculizando con contradicciones no fundamentadas al orador.

- 7) ¿Siente que el sindicato puede proteger a los trabajadores frente a situaciones de este tipo?

He observado que el empleado Sindicalista en la Banca Privada tiene muy poca ingerencia en la participación organizacional desprotegiendo al empleado por temor al despido, otra hipótesis de tal comportamiento se puede mencionar que se hacen “arreglos” internos a nivel directorio que favorecen al empleado sindicalista interno y con la estrategia de quitarle poder, aliándolo con el fin de desestimar cualquier pedido gremial importante, ocupándose solo de temas menores.

En cambio en la banca pública la situación es totalmente diferente donde el empleado sindicalista tiene una posición muy marcada dentro de la organización viéndose mucho más su desempeño en las sucursales, donde en casos tienen mucha mayor ingerencia que un gerente de Sucursal. El empleado “ adherido a la gremial interna” en muchos casos recurre al mismo ante pedido de ascensos y solicitudes de índoles personal como ingreso de parientes y amigos a la organización entre otros pedidos que, desde mi punto de vista distorsionan la esencia del empleado gremialista.

8) ¿En qué momentos considera que se necesita de la ayuda de un representante sindical?

Por los casos observados, el personal de la banca Pública recurre al representante sindical ante pedidos puntuales como: "incorporación a la organización de familiares y amigos, cambios de categoría que permiten ascensos, planteamientos de disconformidad en la administración a nivel gerencial, tanto en las sucursales como en la organización, subsidios, temas personales que no se pueden manejar dentro de los lineamientos del banco, otros son licencias especiales y temas puntuales que no abarca la comprensión de RRHH, entre otros. En cambio en la Banca Privada el empleado opta por no canalizar el pedido por los empleados gremialistas, hay casos que lo plantean con el jefe inmediato y en caso de no tener respuestas se dirigen directamente a la oficina de RRHH y si en esta instancia no tiene la respuesta de su satisfacción recurre a abogados personales o a la cede de gremial bancaria buscando asesoramiento.

9) ¿Conoce casos en donde trabajadores sindicalizados que hayan alcanzado puestos jerárquicos? En caso de ser afirmativo, ¿mantuvieron su condición de sindicalizado luego de llegar a este puesto?

No conozco casos donde trabajadores sindicalizados hayan alcanzado puestos jerárquicos en la banca Privada, si los conozco en la Banca Pública de hecho en el banco Provincia ocupan posiciones jerárquicas, los hay en puestos de gerentes zonales a posiciones dentro del directorio.

10) ¿Cree que la carrera sindical es compatible con el desarrollo de la carrera profesional dentro de la organización? ¿porqué?

Si, creo que es compatible el desarrollo de una carrera profesional dentro de la organización, tanto en la banca privada como pública, siempre y cuándo se interprete correctamente la posición del sindicalista y que no se generen abusos de ambas partes.

11) ¿Cómo maneja, desde su puesto, la relación con aquellos empleados que realizan algún tipo de actividad sindical? ¿tuvo alguna vez algún tipo de inconveniente debido a esa situación?

En mi caso personal fue mucho mas fácil la relación interpersonal con un empleado sindicalista en la Banca Privada que en la pública, en este último tuve inconvenientes en mi posición de gerentes con 3 sindicalistas que actualmente se desempeñan en la sucursal que me desempeño como gerente, esto se debió a que toman decisiones que no es su ámbito produciéndose desequilibrios en la administración, ya sea ante paros, reuniones con el personal sin que el gerente este enterado, etc. etc.

El manejo de mi función como gerente es desestabilizada constantemente dado que cada toma de decisiones que no es del agrado de los sindicalista es informada a otros niveles sindicales por canales informales que llevan a pedidos de informes constantes que obstaculiza la gestión y distorsionan las proyecciones como sucursal, dando respuestas inmediatas a mi jefe superior inmediato de lo acontecido, lo que lleva a tener que negociar cada decisión llevándome a un desgaste en lo personal innecesario.

12) ¿Cómo es la relación que mantiene con el sindicato?

En mi posición de gerente actual la relación con el sindicato es buena, pero se generan discrepancias a nivel sucursal, no obstante en charlas mantenidas con altos sindicalistas de la organización el tema fue mas conciliador y de respeto mutuo, pero donde se registran distorsiones de la función del sindicalista es a nivel sucursal, donde hay que negociar todo el tiempo.