

"Lo más común - expresa Rolando Jiménez, director del Centro de Estudios de la Sexualidad- es que se produzcan despidos por necesidades de la empresa. Es muy difícil precisar la interpretación muchas veces arbitraria de este artículo del Código del Trabajo"

Abundan razones para negar el acceso a un contrato: sexo, antecedentes penales, minusválidos

Quando el mercado te rechaza

Cristián Fernández
SANTIAGO

Demasiado cierto es el conocido adagio "te tratan como te ven".

Lo más probable es que las 'feas' no sean cotizadas como secretarías, y que los cargos decisivos sean ocupados por hombres. Sin embargo, todo el mundo sabe también que las apariencias engañan.

En el ámbito empresarial persisten argumentos discriminatorios

respecto de la contratación de personal. El empresario Roberto Fantuzzi se refirió a los discapacitados, contra quienes -según él- existen muchos prejuicios, ya que en determinados casos no logran un buen nivel de productividad. "Me refiero a los que no demuestran en un primer momento las aptitudes necesarias para un tipo de trabajo. Por ello creo que es necesario darles una primera oportunidad para que con esfuerzo y superación prueben que son personas útiles".

Generalmente a las personas se les discrimina en base al contrato; se les paga menos de lo debido o no se les contrata por diversas razones que la empresa puede justificar. "No estoy de acuerdo con discriminar a las personas", explica Fantuzzi. "En mi fábrica se desempeñan discapacitados soldando o realizando labores más técnicas", ejemplificó.

HOMOSEXUALIDAD

En cuanto al tema laboral y los homosexua-

les, Rolando Jiménez, uno de los directores del Centro de Estudios de la Sexualidad, más conocido como Movimiento de Liberación Homosexual (Movilh), opina que en cuestiones laborales nuestro país necesita "renovarse" y "preocuparse más de la capacidad que de una buena presencia o una cara bonita".

Para Jiménez, la discriminación laboral de homosexuales y lesbianas es un tema delicado, "que debe entenderse con amplitud de criterio". "Lo más común -expresó el director- es que se produzcan despidos por necesidades de la empresa. Es muy difícil precisar la interpretación muchas veces arbitraria de este artículo del Código del Trabajo. De hecho la sodomía es castigada en Chile".

Por otro lado algunas empresas pueden pedir el examen 'estela' para detectar la presencia del virus del sida. Según Juan Domingo Silva, que se desempeña a cargo de Comunicaciones en Conasida, "no se debería pedir este examen, ya que es algo voluntario. La discriminación se manifiesta a través de esto".

EX PRESIDARIOS

Lo que también debe cambiar es la compleja realidad de los ex presidiarios. Arturo Salinas, jefe del Subdepartamento Laboral de Gendarmería, asegura que se está haciendo un tremendo esfuerzo para readaptar a los presos. "Desde hace un año tenemos contactos con la empresa privada, para que a través de la capacitación en centros como Colina Uno, tengan la oportunidad de incorporarse al mundo del trabajo".

Gendarmería está realizando además un estudio de licitaciones para empresas que requieren personal o mano de obra, la que pueden encontrar en reos rehabilitados y previamente capacitados.

MUJERES TRABAJADORAS

Que en Chile hay segregación laboral respecto de las mujeres no es una novedad. Según estadísticas del año 1994, sólo un 34% de la población económicamente activa del país está constituida por mujeres.

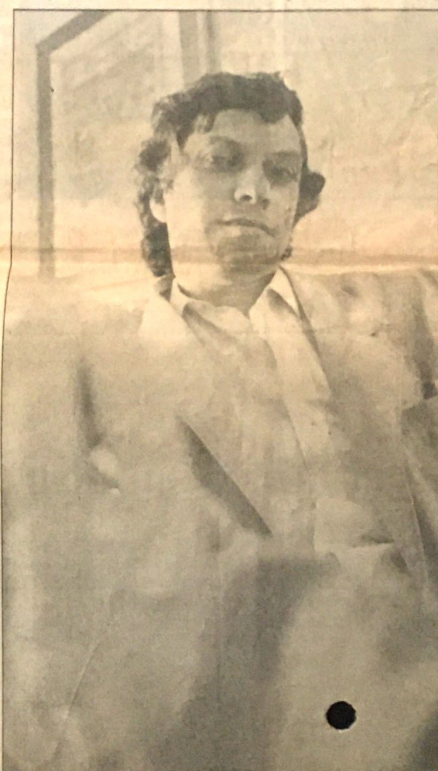
Las dificultades de acceso al mercado laboral -ya que en un gran número de ocupaciones existe preferencia por contratar mano de obra masculina- se relacionan estrechamente con las tareas domésticas y el cuidado de los hijos asignados culturalmente a la mujer.

"En el caso de las mujeres existen discriminaciones bastante clásicas", asegura Fantuzzi. "Evidentemente reconozco que en mi empresa las mujeres no están en el escalafón más alto de la organización, aunque no por ello las creo incapaces de realizar las mismas tareas que un hombre".

Muchos argumentan que el costo de la mujer es mayor a raíz de los permisos prolongados por embarazos, que incluyen las licencias pre y post natales. Pero esto es perfectamente solucionable como en los países europeos, donde el hombre también tiene un rol activo en la maternidad. El caso es que para el cuidado de los niños, el varón disponga también del permiso laboral, lo que permite a la madre seguir cumpliendo sus tareas en la empresa.



El empresario Roberto Fantuzzi afirma que no está de acuerdo con la discriminación a las personas, y toma la iniciativa contratando a discapacitados.



Francisco Estévez, director de Ideas, afirma que "efectivamente hay una violación a una libertad esencial de las personas, que es el derecho a laborar libremente".

Jorge Blas Morales (*)

La violencia oculta de la discriminación

En nuestro país se discrimina a la mujer, al trabajador de la segunda edad, al menor, al minusválido, y también a aquel que expresa alguna inquietud sindical.

Aunque ciertas manifestaciones no sean explícitas en toda su violencia, el afectado las vive en el drama de su prolongada cesantía o en el interior de sus centros laborales, donde debe someterse al rigor del mercado que únicamente lo recibe con el

bajo este obligado disfraz: tales discriminaciones no son advertidas por la opinión pública ni por las autoridades.

Pero donde la discriminación laboral actúa con mayor rigor es en la conducta personal hacia la mujer trabajadora. Esta apunta hacia el abuso mayoritario, observado en las extensiones de sus jornadas de trabajo sin reconocimiento

condición de su sexo; en el trabajo forzado en los días de descanso, domingos y festivos, con una paga mínima; en el trato salarial restringido que queda en evidencia en el caso de aquellas trabajadoras a las que, injustificadamente, se les disminuye la tasa de entrega de trabajo para pagarles el mínimo semanal, en la resistencia de los empleadores a cumplir con las

en las faenas temporarias agrícolas y forestales), y sobre sus hijos, especialmente en lo que dice relación con las salas cunas.

Mucho más grave es la descontrolada explotación del llamado "trabajo a domicilio", conocido también como "trabajo negro o economía sumergida".

(*) Jorge Blas Morales es abogado del Trabajo