



Análisis de los casos recogidos



Discriminación en el Empleo

Los casos de discriminación recogidos en materia de empleo se han producido, mayoritariamente, en el acceso al mercado laboral, y han sido detectados a través del programa ACCEDER gestionado por la FSG en el marco del Programa Operativo Plurirregional de Lucha contra la Discriminación del Fondo Social Europeo, cuyo objetivo principal es mejorar la empleabilidad de la comunidad gitana.

“No me gustan los gitanos, ya he tenido dos, y me la han jugado”, “no contrato a gitanos porque siempre tienen algún familiar malo”, “no quiero gitanos porque las mercancías que hay que transportar son valiosas, y pueden robarlas”, “los conozco a todos y no me fío de ninguno”, han sido algunos de los argumentos esgrimidos por los empresarios para no incorporar personal gitano a su plantilla, cuando los trabajadores o la FSG se han interesado por un proceso de selección abierto.

Los casos ponen de manifiesto que la negativa de los empresarios a contratar a una persona gitana es aún frecuente y, en muchas ocasiones, se declara abiertamente por el agente discriminador. En otras, a pesar de cumplir con los requisitos exigidos en las ofertas de trabajo e, incluso, haberse iniciado la actividad laboral de manera satisfactoria, los empresarios, cuando se percatan del origen étnico de los trabajadores (el programa ACCEDER ofrece una bolsa de trabajo para personas con dificultades de inserción laboral), han decidido no iniciar o continuar con su contratación, afirmando que el puesto iba a ser cubierto por otra persona, o que ya no era necesario. En muchos de estos casos la FSG ha comprobado, por el contrario, que el puesto de trabajo ha permanecido libre, y que la vacante ha sido cubierta por un trabajador no gitano.

Una vez superadas las barreras en el acceso al mercado laboral, se han recogido también algunos ejemplos de acoso, que, siguiendo la definición de la Directiva 2000/43, consideramos discriminación al haberse producido un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico, en este caso de los trabajadores, que ha tenido como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.

En la mayoría de los casos, el agente discriminador ha sido el propietario o el encargado de una empresa privada, si bien el tamaño y el ramo de actividad de la misma varía considerablemente, yendo desde el ámbito automovilístico al transporte, la limpieza, la cocina, la restauración y el sector servicios, entre otros.

Es también significativo el alto número de casos en los que en la práctica discriminatoria participa una empresa de trabajo temporal, siendo su



causante directa o indirecta. Directa, porque, en ocasiones, las ETT han rechazado por sí mismas la contratación de trabajadores gitanos, e indirecta porque, en otras, se han negado a ponerles en contacto con algunas de sus empresas colaboradoras, argumentando que son éstas las que los rechazarían por motivos étnicos.

Las reacciones de las víctimas ante la discriminación en el empleo han sido, asimismo, diversas, aunque debemos destacar una tendencia a asumir los hechos con resignación, como algo natural e inevitable. En este sentido, aunque en algunos casos han permitido a la FSG desarrollar labores de mediación con las empresas, la mayoría de los afectados ha rechazado cualquier tipo de medida de presión por miedo a las represalias, especialmente en localidades pequeñas.

Los usuarios suelen argumentar que la fama de conflictividad laboral, unida al factor étnico, puede ser determinante de un desempleo crónico, lo que dificulta enormemente la interposición de denuncias ante las autoridades competentes. Ello se ve agravado, además, por una desconfianza en el sistema judicial y de defensa de los derechos de los trabajadores, así como en la dificultad de encontrar pruebas en los casos de discriminación indirecta, o, especialmente, en aquellas prácticas irregulares que tienen lugar previamente a la contratación. Es importante resaltar, en este sentido, que en el ámbito privado es muy frecuente encontrar una concepción errónea de los límites de la libertad empresarial en materia de contratación, entendiéndose que puede amparar cualquier tipo de conducta, incluyendo las prácticas discriminatorias.

Por último, quisiéramos mencionar que existen numerosos indicios de la existencia de una discriminación indirecta en la publicación de ciertas ofertas de trabajo que, a pesar de referirse a perfiles de baja cualificación, exigen requisitos complementarios que, en ocasiones, poco tienen que ver con el puesto ofertado, por lo que sitúan en posición de desventaja a la comunidad gitana que, por sus niveles educativos y de formación ocupacional, tiene más dificultades en poderlos cumplir, a pesar de tener capacidades plenas para desarrollar la actividad laboral exigida.



Empleo. Casos 2004

Avilés. Enero. Discriminación directa. La FSG recibe una propuesta de formación en una empresa de fabricación de cocinas, en el marco de un proyecto EQUAL⁴. A pesar de presentar un currículum que cumple con todos los requisitos exigidos, la empresa no se pone en contacto con el candidato. Una gerente del proyecto comunica a la FSG que en la empresa han comentado al responsable de recursos humanos que el candidato “vive en una zona donde residen muchos gitanos y que, por su apellido, debe ser uno de ellos”.

Valencia. Enero. Discriminación directa. Una empresa de jardinería solicita un trabajador con experiencia en el manejo de máquinas cortacésped. La FSG envía un candidato con el que la empresa se muestra inicialmente conforme, aunque comenta “que es morenito”, y que los gitanos “tienen fama”. A pesar de la recomendación de la FSG, el usuario no es contratado.

Huesca. Febrero. Discriminación directa. Una empresa de transporte y mensajería publica en la prensa una oferta de repartidor. La FSG se pone en contacto con la misma para ofrecerle su bolsa de empleo, ya que hay diversos trabajadores que cumplen con el perfil solicitado. El responsable de personal manifiesta que no quieren trabajadores gitanos porque no se fía de ellos, ya que el trabajo implica transportar mercancías valiosas, y “podrían robarlas”.

Huesca. Febrero. Discriminación directa. La FSG contacta con una empresa para solicitar información sobre una vacante publicada en la prensa. Una usuaria de la bolsa de empleo que cumple con los requisitos exigidos acude a una entrevista en la que, al comprobar su pertenencia étnica, le comunican que, contrariamente a lo que habían hablado con anterioridad, el puesto ofrecido no es de peonaje, sino de reparación de maquinaria. Un encargado le confirma, sin embargo, que ha sido excluida del proceso de selección por motivos étnicos, ya que, en referencia a los gitanos, “cuando no está malo el primo, está enferma la abuela”.

Huesca. Febrero. Discriminación directa. La FSG se pone en contacto con una empresa de trabajo temporal para informarse sobre las condiciones de una oferta de empleo y apoyar en el proceso de selección a una usuaria interesada en el mismo. La ETT informa de que ni ella, ni la empresa a la que ofrecen sus servicios, una fábrica de magdalenas, están dispuestas a contratar gitanos, debido a una mala experiencia previa con otros trabajadores de esta etnia.

⁴ Iniciativa Comunitaria de Recursos Humanos promovida por el Fondo Social Europeo para el periodo 2001-2006 que tiene por objetivo la lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad que se producen en el mercado de trabajo y, en particular, contra aquellas que se basan en el sexo, la raza, el origen étnico, las creencias o la edad.



Lugo. Marzo. Discriminación directa. Una empresa de limpieza se niega a contratar a trabajadores gitanos, salvo para el acondicionamiento del local de la FSG, tarea para la que iba a ser contratada por la entidad. Sin embargo, gracias a las labores de mediación del dispositivo de la localidad, la FSG logra tres contrataciones de personas gitanas.

Talavera. Marzo. Discriminación directa. Un empresario solicita a la FSG la preselección de una trabajadora para cubrir una vacante de camarera. Tras entrevistar a la candidata, el empresario le ofrece un contrato de tres meses y solicita su incorporación esa misma tarde, mostrándose en todo momento muy satisfecho con su trabajo. Cuando tres personas de etnia gitana entran en la cafetería para saludar a la camarera, cambia de actitud y se escuda en la inexperiencia de la joven para no formalizar el contrato. Posteriormente reconoce que el verdadero motivo es que no quiere que a su cafetería acudan gitanos “que puedan espantar a la clientela”.

Pontevedra. Marzo. Discriminación directa. El propietario de una empresa de la construcción solicita de la bolsa de empleo de la FSG un aprendiz de albañil para reformar una vivienda particular. Se selecciona un usuario del programa de empleo que reúne las características requeridas, pero es rechazado por el empresario, que afirma que su cliente no lo admitiría, dada su pertenencia étnica.

Burgos. Abril. Discriminación directa. Una usuaria del programa de empleo de la FSG se interesa por un puesto de cocinera-limpiadora y es citada en una cafetería céntrica de la ciudad para realizar una entrevista de trabajo. El seleccionador, que se identifica como el hijo del propietario del restaurante que ofrece el puesto, comunica a la candidata que su padre no quiere contratar gitanos porque “a la clientela local no le gusta”.

Palencia. Mayo. Discriminación directa. Una joven gitana realiza una entrevista de trabajo tras la cual le proponen la realización de una prueba como limpiadora-cocinera. Sin embargo, antes de concluir la entrevista, la Directora se fija en sus apellidos, le pregunta si es gitana y, ante su respuesta afirmativa, le comenta que tiene que consultarlo con sus superiores. Cuando la joven contacta con la empresa al día siguiente, le comunican que no van a realizarle la prueba porque quieren buscar otro perfil.

Burgos. Mayo. Discriminación directa. Varias usuarias de la FSG participan en una acción formativa en una empresa de restauración que presta sus servicios a un hospital. El responsable de la empresa contacta con varias de ellas para proponerles una sustitución temporal por vacaciones. Las usuarias aceptan pero el contrato no llega a formalizarse porque algunos representantes del hospital manifiestan su oposición, ya que el trabajo implica la atención directa a pacientes y familiares, lo que, en su opinión, podría generar problemas por su pertenencia étnica.



Jaén. Mayo. Discriminación directa. Un usuario del programa de empleo de la FSG solicita información sobre el proceso de selección y las condiciones de trabajo de una oferta publicada en prensa. El responsable de la empresa le pregunta si es gitano, y ante su respuesta afirmativa, le excluye del proceso de selección alegando que no le gustan los gitanos, que ya ha tenido dos, y se la han jugado.

Huesca. Mayo. Discriminación directa. La FSG mantiene una entrevista con el dueño de una pastelería que ofrece un puesto de trabajo, para recomendar a una trabajadora gitana. En el transcurso de la misma, una mujer extranjera se interesa por la vacante, que el empresario asegura ya haber cubierto. La usuaria de la FSG acude a la entrevista al día siguiente pero apenas dura unos minutos, ya que el empresario le informa de que está pendiente de que otra persona le dé su conformidad. Finalmente no es contratada.

Jaén. Junio. Discriminación directa. Una empresa de trabajo temporal se pone en contacto con el dispositivo de la FSG de la zona para solicitar montadores de escenarios para un concierto. Los trabajadores propuestos cumplen con todos los requisitos exigidos pero, cuando el personal de la ETT comprueba que son gitanos, aseguran que ya han cubierto el cupo y no necesitan ningún trabajador más.

Córdoba. Junio. Discriminación directa. Un usuario de la FSG recibe del INEM una oferta para ingresar en una escuela taller de pintura una vez concluido el plazo para formalizar la solicitud. Cuando acude a la oficina del INEM para explicar lo sucedido, un funcionario le comunica despectivamente que no puede ayudarlo, que reclame ante la oficina de correos y le deje trabajar en paz. El afectado, acompañado por personal de la FSG, regresa a la oficina y solicita hablar con el Director, que se disculpa por lo sucedido, y se compromete a enviar una carta a la escuela taller para que su solicitud se curse dentro de plazo.

La Coruña. Junio. Acoso. El Tribunal Superior de Xustiza de Galicia confirma la sentencia contra el encargado del parque móvil del Ayuntamiento de La Coruña, a quien un trabajador gitano denunció por continuos comentarios insultantes, despectivos y humillantes en relación a su pertenencia étnica.

Huesca. Junio. Discriminación directa. Un usuario de la FSG acude a una empresa para interesarse por una vacante de repartidor anunciada en la prensa. El encargado le informa de que la plaza ya está cubierta, pero un trabajador no gitano de la FSG solicita información telefónica sobre dicha vacante, y consigue concertar una entrevista de trabajo.

Jaén. Junio. Acoso. Una empresa de trabajo temporal solicita de la bolsa de empleo de la FSG dos trabajadoras con conocimientos en corte y confección y experiencia en la utilización de máquinas de coser de tipo industrial. Las usuarias inician un periodo de prueba bajo la supervisión de



un encargado que se muestra en todo momento conforme con su labor. Tras un cambio de turno, sin embargo, el nuevo encargado les exige tareas desproporcionadas, ordenando a las trabajadoras, de manera hostil, ofensiva y humillante, y en presencia de sus compañeros, que abandonen su puesto por carecer de preparación.

Valencia. Junio. Discriminación directa. Una usuaria de la FSG trabaja en una empresa de limpieza que presta sus servicios en distintos locales, uno de los cuales solicita que la sustituyan por otra trabajadora. La FSG se interesa por los motivos de la sustitución, sin que exista alguno aparente. Aunque no reconoce que sea el caso, la responsable de la empresa admite que, en ocasiones, los clientes han solicitado un cambio de limpiadora por ser ésta gitana.

Salamanca. Junio. Discriminación directa. Una empresa de trabajo temporal solicita de la bolsa de empleo de la FSG un peón de construcción. Un usuario de la entidad realiza un primer servicio, y, más adelante, le demandan un segundo, aunque no llega a presentarse en el puesto por un malentendido con la empresa. Uno de los responsables de la ETT contacta con la FSG para protestar, insultando al trabajador y haciendo comentarios despectivos sobre los usuarios de la bolsa de empleo.

Zaragoza. Julio. Discriminación directa. Una importante empresa, colaboradora habitual de la FSG, solicita un trabajador para cubrir una vacante de expendedor de gasolina en una estación de servicio. La candidata de la FSG realiza una primera entrevista de manera satisfactoria, aunque le informan de que la decisión final debe tomarla la propia estación. Cuando la trabajadora se presenta a una segunda entrevista, el encargado le comunica que el puesto ya ha sido cubierto, aunque la FSG comprueba que no es cierto.

Salamanca. Julio. Discriminación directa. La FSG se pone en contacto con un local que ofrece un puesto de camarero, poniendo a su disposición la bolsa de empleo de la entidad, en la que se encuentra un joven que cumple con los requisitos exigidos. El dueño del local afirma que no quiere gitanos porque no se fía de ellos, aunque finalmente se muestra receptivo a darle una oportunidad al trabajador. Al día siguiente, sin embargo, afirma que su hijo se ha opuesto a contratar al candidato seleccionado, porque el bar se llenaría de gitanos.

Cáceres. Septiembre. Discriminación directa. La FSG contacta con una empresa de construcción para negociar la posibilidad de realizar un contrato de formación para un usuario. El dueño de la empresa se muestra, en principio, favorable, pero finalmente rechaza la oferta alegando que tiene miedo a las represalias de la familia, en el caso hipotético de que tuviera que despedir al trabajador.



Zaragoza. Octubre. Discriminación directa. Una tienda de artículos musicales solicita a la FSG dos jóvenes como mozos de carga y descarga para hacer una mudanza. Los trabajadores son seleccionados y se concierta una entrevista con la dueña del establecimiento, que les exige la presentación de su documento nacional de identidad, alegando que ve difícil su contratación porque lo tienen caducado. Posteriormente, la empresaria comunica a la FSG que sólo contratará personal “que no tenga apariencia gitana”.

Cáceres. Octubre. Discriminación directa. La FSG se pone en contacto con una empresa de limpieza que solicita trabajadores en un anuncio de prensa. El responsable de la misma se muestra interesado inicialmente, pero cuando acude a las oficinas de la entidad y comprueba la etnia de los trabajadores propuestos, cambia de actitud y comenta que sus empresas colaboradoras no quieren gitanos, aunque luego afirma que no va a contratarlos porque en realidad no necesita cubrir ese personal.

Valencia. Octubre. Discriminación directa. La FSG se pone en contacto con un supermercado, cuyo responsable informa de la necesidad urgente de cubrir una vacante de cajera/reponedora/limpiadora, para cubrir la campaña de Navidad. La encargada de la tienda añade que no quiere ni extranjeros ni gitanos, a pesar de que el establecimiento se encuentra muy próximo a un barrio con un elevado número de población gitana que es cliente habitual.

Cáceres. Octubre. Discriminación directa. La FSG recibe una solicitud de una empresa de limpieza para cubrir una vacante de portero. Sin embargo, cuando presenta al trabajador a la comunidad de vecinos, su presidenta se niega a contratarlo, ya que se trata de un puesto “en el que hay que dar una imagen, y un gitano no es lo más apropiado”.

Gijón. Noviembre. Discriminación directa. Una empresa de limpieza comienza a prestar sus servicios en una comunidad de propietarios. Uno de los vecinos acusa a un trabajador gitano de llevarse el panel de los anuncios del portal, y afirma que se ha producido un robo dentro de uno de los coches del garaje. La vocal de la junta de propietarios comprueba que estos hechos no son ciertos, pero la empresa decide trasladar al trabajador para evitar conflictos.

Jerez (Cádiz) Noviembre. Acoso. Una joven comienza a trabajar como camarera en un restaurante donde todo transcurre con normalidad hasta que, unos días después, se reincorpora el dueño, que había estado enfermo. Cuando confirma la pertenencia étnica de la trabajadora, el empresario realiza numerosos comentarios despectivos y racistas, sometiéndola a un trato degradante y continuas humillaciones que motivan su renuncia voluntaria.