



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Oficina del Procurador del Trabajo

Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo

Consulta Núm. 15604

E:

Acuso recibo de su consulta con fecha del 4 de octubre de 2007. En la misma usted nos presenta la siguiente situación conforme al texto de su carta:

“Por este medio, quiero presentar una querrela ante la agencia u organización que usted representa, motivada por decisiones adversas hacia mi persona de parte de la “Correccional Health Services Corporation”(CHSC).

Esta corporación bajo un contrato con la Administración de Corrección, firmado el 24 de mayo de 2005, es la responsable de proveer los servicios clínicos a la población penal. Además es quien administra y supervisa a todo los empleados que laboramos para Salud Correccional, contratados por la Administración de Corrección.

El pasado 4 de junio de 2007, se me informa a través de la Dra. Yanira Pérez, Directora Corporativa de los Servicios Clínicos de CHSC (nombrada en ese cargo, solo unos meses); que sería relevada a mi puesto, como Directora de Servicios Clínicos del Complejo Correccional de Guayama. El cual ocupaba desde el año 1999. Y en

cambio se me contrataría como médico generalista, ofreciendo servicio directo a pacientes, en el Complejo Correccional de Ponce. (a kilómetros de distancia).

No se me indico causa alguna que justificara dicha determinación. A mi pregunta sobre las causas solo se me dio por respuesta y cito, "No le distes seguimiento a algunas cosas". Las cuales, la Dra. Pérez, no supo precisarme. Dicho proceso fue uno abusivo, ambivalente y sin sentido. Poco inusual, en una democracia, sin que cursaran amonestaciones o avisos previos.

Soy una empleada por servicios profesionales, a cargo de los servicios médicos de los confinados en el Complejo Correccional de Guayama, por más de 16 años.

Fui contratada originalmente por el Departamento de Salud en el año 1990, como médico generalista. Por mi compromiso demostrado en el cumplimiento de mis funciones, fui ascendida a Directora de los Servicios Ambulatorios en el año 1995. Puesto que ocupe hasta el año 1999 cuando recibo otro ascenso como Directora de Servicios Clínicos.

Acepté el reto de administrar ante el cambio que surgiría poco después de mi nombramiento. La población penal de Guayama se triplicó, pasando de ser una institución mediana a un Complejo (La tercera institución con mayor número de confinados).

Luego de supervisar por los últimos doce años, viviendo momentos sumamente difíciles en la prestación de servicios, que pudimos superar y encaminar, sin motivo alguno, la CHSC, me desplaza y sustituye, por un médico más joven con solo tres años de experiencia como médico. Removiéndome al puesto que ocupe hace 17 años atrás.

No conforme con tal acción por demás humillante y falta de consideración y sensibilidad, me envían a otra institución, lejos de mi residencia, aumentando así mis gastos y disminuyendo considerablemente mi único ingreso.

Le entregué mis mejores años a la agencia. Esta acción ha sido moralmente devastadora tanto en lo laboral, como en lo personal y financiero.

Soy madre soltera, a cargo de un hogar afectado, por mi estado de ánimo. El cual ha sido impactado por la humillación, la impotencia

ante el atropello, la falta de ética y valores profesionales. Provocado tristemente por una Corporación, que apenas el mes pasado cumplió dos años de administrar los servicios médicos de los confinados y que desconocen mi trayectoria durante todos estos años.

Nunca hubo amonestaciones, ni señalamientos. Por el contrario servía como recursos, ayudando a otras instituciones. Adiestrando a oficiales de custodia y a los cadetes de las Academias de la Administración de Corrección. Aún cuando no coincidía con las intervenciones erráticas y de improvisación de la CHSC, las acaté.

Les hice señalamientos a la corporación en los últimos meses, de situaciones que debían mejorar, que tal vez no fueron del agrado de algunos Directivos Corporativos. Como la falta de medicamentos o atrasos en la obtención de los mismos (alterando la continuidad del tratamiento), la falta de contratación de proveedores externos, en hospitales cercano a las instituciones y de otros asuntos de los cuales tengo evidencia contundente. Mi responsabilidad y compromiso fue y será siempre con el confinado.

Me siento prejuiciado y discriminada por mi edad y sexo. A pesar de mi experiencia y compromiso demostrado me convirtieron en víctima del discrimen y abuso de poder.

Quiero aclarar que se me concedió un traslado que solicite a Guayama. El mismo vino acompañado de otra disminución de salario.

He recibido el apoyo de algunos compañeros y me dan la fortaleza para continuar. Viendo como los servicios que yo ayude a levantar para el beneficio de los confinados, se reduce a sistemas y computadoras, en mi presencia sin que pueda hacer nada. Por lo que respetuosamente apelo a que su organización o agencia realice una investigación haciendo justicia a mis reclamos.

Correspondo a su comunicación en la cual nos solicita presentar una querrela relacionada a unas alegaciones de discrimen en el empleo por razón de de edad y sexo.

El reconocimiento del derecho al trabajo y a la dignidad, es uno de los mayores adelantos en nuestro ordenamiento social pero, la experiencia nos enseña que la

discriminación ilegal continua siendo un problema significativo en los centros de trabajo. Actualmente, confrontamos obstáculos y barreras en la ruta por disfrutar de ambientes de trabajo libres de prejuicio, donde las personas con impedimentos e inmigrantes puedan tener acceso a las oportunidades de trabajo, donde las mujeres y los afro-descendientes puedan moverse a las esferas de mayor jerarquía y toma de decisiones en las empresas o puedan disfrutar de ambientes de trabajo libres de hostigamiento.

La Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, *según enmendada*, conocida como *Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*, le confiere al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos las funciones, facultades y poderes para velar por la paz laboral, promover la justicia y la equidad en los centros de trabajo y los derechos de los trabajadores en el **sector laboral privado**.

La Unidad Antidiscrimen es la dependencia del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que tiene la obligación de velar por el cumplimiento de legislación local y federal que prohíbe la discriminación en el empleo por raza, color, sexo, origen nacional, condición social, edad, creencias religiosas o políticas, impedimento físico o mental y matrimonio. Su vigencia en nuestra trayectoria de pueblo, que va en la búsqueda de soluciones, es innegable. Las quejas de miles de obreros sobre condiciones que le resultan intolerables y que les niegan la oportunidad de ganarse su sustento son muestras inequívocas de ese malestar, así como los datos estadísticos sobre marginación y pobreza de algunos sectores de la comunidad. Según sectores marginados, incluyendo mujeres y personas con impedimento, se han incorporado a la fuerza laboral, según se ha ido decretando legislación protectora y según los (as) trabajadores(as) de nuestro país han aprendido sobre sus derechos el incremento en radicaciones alegando trato discriminatorio ha sido vertiginoso de 12 querellas a 1000 querellas anuales.

La discriminación es un mal que genera coraje, desconfianza y resentimiento. Que se agudiza en el ámbito del empleo pues atenta contra otro derecho, el derecho constitucional a ganarse su propio sustento y así perpetúa la pobreza y propicia la marginación para el (la) trabajador(a) y los suyos. Asimismo, para las empresas también el discrimen les resulta en baja moral, reducción de la producción, absentismo, publicidad adversa, costo de litigación y cuantiosas compensaciones. En fin, es un problema que como sociedad no hemos superado y es responsabilidad de todos combatirlo.

La Unidad Antidiscrimen administra las siguientes leyes:

- La Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, prohíbe el discrimen por varias causales: raza, color, sexo, edad, origen nacional, condición social, ideales políticos, matrimonio y religión.
- La Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985, que pretende garantizar igualdad de derechos en el empleo por razón de género, tanto a hombres como mujeres.
- La Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, que prohíbe el discrimen en el empleo por razón de hostigamiento sexual.
- La Ley Núm. 44 del 2 de julio de 1985, que prohíbe el discrimen en el empleo por razón de impedimento físico o mental. Compartimos la administración de esta Ley con la Oficina del Procurador de las Personas con Impedimento; ellos atienden el sector público y nosotros el sector privado.
- La Unidad Antidiscrimen tiene un contrato de trabajo con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, "Equal Employment Opportunity Commission (E.E.O.C.)", agencia que en el ámbito federal administra la mayor parte de la legislación Antidiscrimen. Como agencia delegada de la E.E.O.C, la Unidad administra las siguientes leyes:
- Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe el discrimen por cuatro causales raza o color, sexo, origen nacional y creencias religiosas.
- Ley Federal para prohibir el discrimen por razón de edad de 1967.
- Título I de la Ley Federal para Estadounidenses con Impedimentos (A DA)

En Puerto Rico la razón por la que más se radican querellas es discrimen por razón de sexo, luego discrimen por razón de impedimento, edad y origen nacional.

Y, actualmente, la UAD ofrece, conferencias, foros y seminarios para educar y concienciar dirigidos a prevenir y combatir la discriminación ilegal.

De otra parte, la función de la Oficina del Procurador del Trabajo es la de emitir opiniones sobre cuestiones de interpretación o aplicación relacionadas a las leyes y reglamentos que administra el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por tanto, no corresponde a esta Oficina expresarse sobre el asunto solicitado, ya que el mismo está fuera del alcance de nuestra jurisdicción.

No obstante, nos hemos comunicado con la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y se nos informó que le fue enviada una comunicación con fecha del 24 de octubre de 2007 en la cual le solicitan se comunique con ellos para poder orientarla y, presentar una querrela formal en contra de su patrono, véase anejo.

Por todo lo antes expresado, es nuestra recomendación que se comunique con la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos al (787) 284-2028 o visite sus oficinas ubicadas en la Ave. Santiago de los caballeros, 60 Calle Puerto Viejo Playa, Ponce PR 00716, para recibir una orientación y de ser pertinente, luego de evaluado su caso, presentar una querrela.

Esperamos que esta información le resulte útil.

Cordialmente,



Félix J. Bartolomei Rodríguez
Procurador del Trabajo

Anejo