

# EEOC ante el discrimen racial en Puerto Rico

**Conferenciante:**  
**Hon. Ida Castro**  
**Presidenta**  
**de la**  
**“Equal Employment**  
**Opportunity Commission”**

## Revista UAD 4

Se crió en Puerto Rico. Obtuvo su Bachillerato en la Universidad de Puerto Rico y luego los grados de Maetría y Juris Doctor de la Universidad de Rutgers en Nueva Jersey. Fue designada por el Presidente Clinton y confirmada por el Senado de los E. U. como la Presidenta de la Comisión de la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (EEOC). Esta Comisión administra la legislación que prohíbe el discrimen en el empleo bajo el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, la Ley Federal sobre el Discrimen en el Empleo por Edad (ADEA) de 1967 y la Ley para Americanos con Impedimentos de 1990, mejor conocida como Ley ADA. Antes de trabajar para la EEOC, fue Directora del Departamento de Asuntos de la Mujer y Secretaria Auxiliar a cargo de la Oficina del Programa de Compensaciones para los Trabajadores del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. Previo a su servicio en el Departamento del Trabajo Federal se desempeñó como abogada laboral y profesora universitaria. Ha ocupado cargos importantes en distintas organizaciones hispanas y es la fundadora del primer grupo de mujeres hispanas de Nueva Jersey.

**B**uenos días y bienvenidos. Como siempre es un placer estar aquí compartiendo con todos ustedes en el día de hoy. Es especialmente gratificante para mi participar en esta conferencia dirigida a educar y proveer adiestramiento sobre como combatir el discrimen en el empleo por razón de color, raza y origen nacional. Hace poco más de un año tuve la oportunidad de unirme al dialogo comenzado por muchos de ustedes, líderes de Derechos Civiles, sobre el tema del discrimen racial o por color existente en nuestra Isla.

De hecho, quisiera reconocer a Angelo Falcón y a Sara Ríos de PRLDEF, OFCCP, a la Lcda. Ana Rivera, al Presidente de la Comisión de Derechos Civiles, al Lcdo. René Pinto y al Lcdo. José Aulet, y el Lcdo. Ebenezer López por su participación, apoyo y cooperación con este asunto. También quiero reconocer la gran labor que lleva a cabo la Profesora Palmira Ríos, la cual ha tomado la batuta para asegurar que tanto las agencias federales, como las del Estado Libre Asociado de Puerto Rico colaboren en tan urgente misión. Por último, pero no por menos, quiero reconocer a la Lcda. Carmen A. Lugo Fournier, Directora de la Unidad Antidiscrimen del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y al personal de esa oficina, quienes han trabajado tan de cerca con nosotros como nuestros socios aquí en Puerto Rico.

Hace poco más de 35 años la nación americana confrontó durante el movimiento de Derechos Civiles, cómo se continuaba perpetuando en la conciencia nacional a través de las normas sociales, el discrimen racial en el país. Al cuestionarse la legalidad, moralidad y validez de estas normas, se implementaron leyes y se crearon agencias gubernamentales dirigidas específicamente a erradicar y combatir las normas sociales manifestadas en acciones discriminatorias contra personas de la raza negra. La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (“Equal Employment Opportunity Commission”), fue creada para erradicar el discrimen en el empleo por razón de color y raza (entre otras razones). Desde su creación, ha estado siempre a la vanguardia combatiendo este mal.

A pesar del impacto del movimiento de Derechos Civiles en la sociedad americana, en Puerto Rico el reconocimiento del fenómeno del discrimen racial o por color ha sido postergado a un plano secundario, tomando prioridad en nuestra sociedad nacional las realidades políticas y económicas de la Isla. Pero esto está cambiando. La colaboración con grupos y organizaciones de Derechos Civiles, y con abogados dispuestos a comprometerse en esta importante labor, como los aquí presentes, ha sido instrumental en promover nuevas iniciativas educativas y de conciencia. Las discusiones del pasado año y el reconocimiento de cuán imprescindible es desarrollar y fortalecer una estrategia legal, entre otros, para combatir las realidades del prejuicio y el discrimen comienzan a dar fruto. El día de hoy representa el comienzo del cumplimiento de nuestro compromiso y deseo de contribuir como una fuerza activa y para que juntos podamos erradicar el discrimen por razón de raza y color en el empleo en Puerto Rico.

Esta conferencia está auspiciada por nuestra oficina de Nueva York, la cual como ustedes saben, tiene jurisdicción sobre querrelas de discrimen en Puerto Rico e Islas Virgenes. Las presentaciones y adiestramiento de esta conferencia son una continuación del trabajo que la E. E. O. C., ha estado proveyendo a Puerto Rico como parte de la estrategia nacional de la Comisión.

Y repito, representa tan sólo el primer paso hacia el objetivo final de eliminar el discrimen en todos los sectores de trabajo. Continuaremos proveyendo foros y talleres que traten este tema de tanta importancia para los trabajadores de nuestra Isla. Nos comprometemos, además, a intensificar nuestros esfuerzos y trabajar con las agencias gubernamentales en Puerto Rico, activistas, trabajadores, representantes de la comunidad legal y empresarios, entre otros para asistir en la concienciación de los efectos perniciosos del prejuicio y de aquellas acciones que constituyen actos ilegales de discrimen en el empleo.

Como ustedes saben, en el lugar de trabajo, las consecuencias del racismo son nefastas. Estas privan a los individuos de su derecho incondicional de tener acceso igual a las oportunidades de empleo. Pero, aunque esta proposición suena simple y fácil de ejecutar, nuestra realidad demuestra lo que mi abuela siempre me decía: “que del dicho al hecho, hay un gran trecho.” Nuestra herencia, rica en sabiduría, generosidad y mezcla racial y étnica, nos ha colmado con la ilusión de igualdad absoluta, prohibiendo así la discusión abierta y aceptación de que muchas veces nuestras acciones no se comportan como nuestras ilusiones. Frecuentemente lo que confrontamos son actitudes tan arraigadas y aceptadas que ya no se cuestiona su impacto en la sociedad. Peor aún, se rechaza vehementemente el que nuestro “racismo sutil” conlleve consecuencia alguna. Sin embargo, aquellos que sufren y padecen la realidad de su condena a condiciones económicas más bajas simplemente porque quizás “salió” muy oscuro, o su pelo es demasiado rizo o sus facciones muy negroides; éstos sí entienden claramente las consecuencias de estas actitudes enraizadas. Cuantas veces he escuchado que Puerto Rico es distinto porque aquí no existe el discrimen racial. Este argumento tampoco es nuevo ni particular a Puerto Rico, puesto que también lo escucho en Estados Unidos, donde la Comisión tuvo que radicar numerosos casos en la Corte Federal el año pasado por hostigamiento racial.

Pero hoy esperamos continuar desarrollando un equipo de trabajo que nos acerque más a nuestra ilusión nacional de igualdad absoluta. Por eso me complace sobremanera que el Departamento del Trabajo de Puerto Rico este aquí con nosotros. Espero prontamente poder reunirme con el Secretario, Lcdo. Víctor Rivera, el cual entiendo desea acelerar el éxito de nuestros esfuerzos. Nos interesa, además, mantener nuestra colaboración estrecha con la Unidad Antidiscrimen y con aquellos que ejerzan en el sector privado

para identificar y desarrollar acciones de clase que envíen un mensaje claro y resonante al sector empresarial—que el discrimen por razón de raza, color y origen nacional no se tolerará. Y por último, quiero expandir nuestros esfuerzos de alcance, tanto a la comunidad de trabajadores como a la comunidad empresarial para explorar estrategias voluntarias que logren un mejor entendimiento del costo social y económico del discrimen en el trabajo y promulgar prácticas de trabajo equitativas y justas.

Es imprescindible que continuemos el diálogo con organizaciones de Derechos Civiles en la Isla, además de expandir la discusión de la problemática a otros foros, incluyendo el público en general.

Con este fin, esperamos continuar una presencia activa y consistente en Puerto Rico para crear procesos eficientes que culminen en nuevas prácticas de empleo y así motivar cambios voluntarios en el sector empresarial. Entendemos que estos esfuerzos son fortalecidos por una estrategia certera de litigio de la cual ustedes forman parte integral.

Espero que al final del día ustedes así también lo crean y ofrezcan libremente sus ideas de como asegurar nuestra efectividad y éxito mutuo.

# Raza, Derecho y Cambio Social: Pensamientos para abordar el tema de la Discriminación Racial

Conferenciante: Ana Irma Rivera Lassén

## Revista UAD 4

Es activista feminista desde la década de los setenta, co-fundadora de varias organizaciones de mujeres en Puerto Rico, abogada en la práctica privada. Ha sido profesora en la Universidad Metropolitana y en la Universidad Interamericana de P. R. Es profesora de legislación y teoría de género para la Escuela de Capacitación Legal. Obtuvo su Juris Doctor de la Universidad de P. R. Ha publicado artículos, ensayos, cuentos y poesía en revistas, antologías y periódicos dentro y fuera de Puerto Rico. Se ha desempeñado activamente en el estudio de la discriminación por género, en el tema de los derechos humanos en general y en la defensa de los derechos de la gente negra en P. R.

Ha dictado conferencias en distintas partes de Estados Unidos, América Latina y el Caribe y ha sido invitada a participar y exponer en Conferencias Mundiales e Internacionales auspiciadas por las Naciones Unidas y por otros organismos en sitios tales como Austria, Barbados, Cuba, República Dominicana, Jamaica, Curazao, Trinidad Tobago, Ecuador, Perú, Costa Rica, África del Sur, Argentina, México, Canadá, Chile, Estados Unidos, y China. Es portavoz en Puerto Rico del Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM).

*E*n la Conferencia Regional Preparatoria de las Américas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia llevada a cabo recientemente en Chile, nos reunimos personas de todas las Américas y el Caribe para dialogar en torno a las propuestas y compromisos de nuestros países en torno a estos temas. Las personas que representamos la sociedad civil nos reunimos antes en lo que fue llamado la Conferencia Ciudadana y luego participamos como observadores(as) en la reunión oficial de los gobiernos, para tratar de impulsar nuestras posiciones.

Los antecedentes de esta conferencia contra el racismo surgen a partir de los esfuerzos oficiales de la comunidad internacional, específicamente desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU), para iniciar y apoyar acciones tendientes a combatir el racismo, la discriminación racial, los conflictos étnicos y la violencia asociada a éstas formas de discriminación. <sup>1</sup> La ONU reconoció que persiste en diversas partes del mundo manifestaciones de esta discriminación que requieren atención especial por parte del organismo. Algunas de esas manifestaciones son las campañas de «limpieza étnica», las situaciones de violencia contra las llamadas minorías raciales, los(as) migrantes y las personas que buscan asilo o refugio. Igualmente se reconoció que las poblaciones indígenas son víctimas permanentes de la intolerancia (discriminación) en todas sus formas.

La necesidad de abordar el problema en toda su dimensión y proponer medidas para confrontar estos problemas llevó a la Asamblea General de las Naciones Unidas a convocar una «Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia», el año 2001, en Sudáfrica. Los problemas del racismo, la intolerancia o la discriminación pueden discutirse en el mundo global, pero deben comenzar por entenderse desde el mundo nacional, desde cada uno de nuestros países, desde cada uno y una de nosotras.

Comencé a estudiar Derecho en la Universidad de Puerto Rico, en el año 1974, impulsada por el deseo de quien quiere aportar a lograr mayor justicia en la sociedad. Militaba desde 1972 en grupos feministas y creía en la llamada igualdad entre los sexos. En la escuela de Derecho me di cuenta de la real, aplastante y abismal distancia que puede haber entre la Ley y la Justicia. Yo tenía que estudiar unas leyes en la escuela y a la misma vez estaba criticándolas y cabildeando para que se cambiaran. La Constitución decía una cosa y las Leyes de Familia decían otra. Para mí era obvio el discrimen.

El análisis y la ponderación crítica en la búsqueda de la Justicia parecían en ocasiones ser elementos ajenos al estudio del Derecho. Mucho menos el entendimiento de la relación entre leyes y cambio social. Sobreviví la Escuela de Derecho, pero esa misma sensación me pesa aún luego de más de 20 años de práctica en esta profesión.

Así como el discrimen por género no se da en el abstracto, tampoco se dan otras formas de discriminación. Es necesario tener conciencia de la existencia de las diversas formas de discrimen no sólo para entenderlas, sino para verlas. El discrimen racial es quizás uno de los más ocultos en nuestra sociedad porque es uno de los más negados.

Puerto Rico oficialmente ha «borrado las diferencias raciales» y desde muy temprano en nuestro sistema educativo aprendemos que nuestro pueblo es la mezcla de tres razas: de personas blancas, (España), de personas indígenas (la sociedad taína) y de personas negras (Africa). Se nos enseña que es la mezcla de estas razas y de lo que culturalmente aportó cada una, lo que conforma la nacionalidad puertorriqueña. Es decir que supuestamente una verdadera persona puertorriqueña no debería verse ni muy blanca, ni muy negra, ni muy indígena. Lo que aparenta ser una aceptación de la mezcla de razas realmente se convierte en una invisibilización de las mismas.<sup>2</sup>

El hecho de que en Puerto Rico la población indígena prácticamente desapareció durante el periodo de la conquista española, coloca la situación racial en una pugna u oposición entre lo negro y lo blanco. Si lo blanco como sabemos es visto socialmente como superior, entonces entenderemos que es la parte negra de las tres culturas y razas que conforman la nacionalidad puertorriqueña la menos apreciada y la más invisibilizada. La desaparición oficial de la categoría racial por su parte, hasta el 2000, en los censos de población provocó que oficialmente por tanto no pudiéramos medir diferencias entre las razas en Puerto Rico. Así que cualquier investigación sobre el racismo se hace más dificultosa para poder conseguir la información necesaria cuando no hay estadísticas por raza todavía disponibles en la Isla. Las personas que estudian el impacto del racismo en la sociedad puertorriqueña siempre se encuentran con este problema. Cuan negra, blanca o mulata es la sociedad nuestra no sabemos estadísticamente.<sup>3</sup>

Las estudiosas Mariluz Franco Ortíz y Doris Quiñones Hernández establecen en sus estudios que:«la sociedad puertorriqueña ha sido construida desde la noción de democracia social, mediatizada por el sistema capitalista. Dicha noción de «igualdad» funciona como un mecanismo para homogeneizar el conglomerado social, y desdibujar las diferencias reales y concretas entre los grupos. Este proceso de homogeneización ha

tendido históricamente a presentar el sistema como «perfecto» y a las personas como individuos imperfectos, estratificándolas en clases y responsabilizándolas por su posición de desventaja social.»<sup>4</sup>

Estando en la Conferencia en Chile, decía en una intervención que:

«como afrodescendiente yo soy parte del Caribe, de un Caribe que tiene toda la diversidad del hemisferio. Es multiracial, multicultural, multilingüístico y también tenemos una diversidad geopolítica amplia. Tenemos países independientes y países no independientes. También contamos con un país, socialista.»<sup>5</sup>

Dentro de ese marco geopolítico Puerto Rico tiene que analizar su situación racial y las manifestaciones del racismo. ¿Cómo se vinculan por ejemplo las actitudes contra la población emigrante dominicana al tema racista? ¿Cómo nos vemos o cómo no nos vemos dentro del Gran Caribe que es evidentemente negro? ¿Tiene el asunto de Vieques implicaciones racistas?

La práctica del Derecho tiene que asumirse desde la óptica de la persona discriminada para poder ver la dimensión del dolor del discrimen. La dinámica en las cortes está llena de los usos y costumbres, de los estilos, lenguaje y actitudes racistas de nuestra sociedad. Es nuestro reto y nuestra obligación ayudar a cambiarla y ser parte del cambio.

Ahora, más de veinte años después de haberme graduado de abogada, pienso que todavía soy la misma estudiante de Derecho que espera un día ver textos y libros con una visión distinta de las mujeres y de las personas negras. Por eso y porque sigo creyendo en la Justicia sigo militando en los grupos feministas y en los que luchan contra el racismo.

1 Las Naciones Unidas usan la palabra intolerancia.

2 Reflexión en Torno al Tema de las Mujeres Puertorriqueñas evidentemente negras y la relación con la Salud y los Derechos Humanos, Presentación dada en el Simposio Mujer, Raza y Etnicidad y Derechos Humanos: Intersecciones en las Américas, Nueva York, 1999.

3 Ibid.

4 Franco, Mariluz y Doris Quiñones, tomado del compendio de la tesis Mujeres puertorriqueñas negras: Formas de resistencia y afirmación en la actualidad, sin publicar, junio de 1993.

5 Discurso a nombre del Caucus de Mujeres, Chile, diciembre de 2000.

# **El Discrimen Racial en Puerto Rico: Un Perfil Laboral**

**“Debemos ver la necesidad de no violencia para crear el tipo de tensión en la Sociedad, que ayude al hombre a levantarse de la profunda oscuridad del prejuicio y racismo, y elevarse a las alturas del entendimiento y la hermandad.”**

**Martin Luther King**

***E*n** Puerto Rico existe y ha existido el discrimen racial desde los comienzos de la colonización a que fue sometida Borinquen por parte de la Corona Española.

**Conferenciante:**

**Marcos A. Rivera Ortíz**

Nació en el Barrio Maturí del pueblo de Loíza Puerto Rico del cual se siente orgulloso y del cual ha sido defensor y propulsor de su cultura. Obtuvo un Bachillerato en Educación de la Universidad de Puerto Rico en 1970 y en 1976 el grado de Juris Doctor de la Universidad Interamericana. Se ha destacado en diversos escenarios de la vida como maestro de escuela superior, militar, profesor universitario, músico, deportista, detective privado y abogado. Es reconocido por ser un defensor incansable de los Derechos Civiles en Puerto Rico así como por su desempeño en el campo de la Justicia Criminal. Ha sido miembro de diferentes organizaciones entre las cuales figuran: la Universidad Interamericana como miembro de la Junta de Síndicos y profesor, la Delegación de Abogados del Distrito Judicial de Carolina, de la cual fue presidente y la Junta de Gobierno de Abogados, donde fungió Sub-Secretario.

## **Revista UAD 4**

Hoy, en los albores del Siglo 21 se presenta en una dinámica activa y silenciosa, que permea rampante, cargada de hipocresía, con disimulo, y manifestada en todas las fase del quehacer puertorriqueño. Esto es así, no obstante la insistencia de muchos sectores antagónicos que se empeñan en negar dicho problema étnico-racial.

El racismo en nuestro medio se ha manifestado históricamente en formas tan variadas y de manera tan cotidiana que puede ser explicable como la consecuencia de un proceso educativo subliminal y calladamente concertado que conduce al discriminado a un estado anímico de aceptación, que lo entretiene y le impide reaccionar defensiva y afirmativamente frente al discriminador.

Bajo la premisa de que el discrimen racial está presente en toda nuestra actividad viviente, es menester que lo examinemos en el espacio laboral.

Desde que arribó a nuestras playas el primer patrono allá para comienzos del Siglo 16; (allá para el 1508) y cuando ya se había exterminado el elemento nativo indígena como consecuencia del genocidio harto conocido, los patronos conquistadores sustituyeron esa mano de obra nativa con un nuevo elemento trabajador. Estos negros esclavos eran arrancados de sus núcleos familiares en Africa, transportados inmisericordemente hasta nuestras orillas y depositados que fueron aquí, constituyeron la única fuerza laboral que

movió la empobrecida economía de una pequeña isla que no producía las riquezas que los colonizadores habían prometido a su reina. Eran esclavos negros que bañaron con su sangre y sudor las planicies costeras de Borinquen. Eran trabajadores abusados y discriminados, sin paga y doblegados de sol a sol.

La abolición de la esclavitud no los emancipó. Seguían siendo negros y desprovistos de recursos económicos. Constituían una clase social inferior y fueron obligados a continuar trabajando para sus amos. El discrimen racial no se detuvo y así las cosas ocurrió la guerra Hispano Americana que marcó un hito en la Historia de Puerto Rico. Para los negros ningún cambio favorable después de cuatro (4) siglos de sufrimiento. El proceso político que comienza en 1989, reconoce la promulgación de la Ley Foraker (1900); sin carta de derecho y sin reconocimiento de ciudadanía; la Ley Jones (1917), que proveyó un gobierno civil para la isla y reconoció la ciudadanía americana para los puertorriqueños. La situación del negro trabajador no mejoró bajo este nuevo imperio pero en el ámbito racial comenzaron eventos notables, veamos:

“Aquel que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, viene obligado a resarcir el daño.” (31 LPRA, Sección 5141, Artículo 1802 Código Civil de Puerto Rico).

Para esa época en Puerto Rico no existía ninguna disposición constitucional que sancionara el discrimen racial. No obstante, el demandante invocó la Sección Uno (1) de la Enmienda Catorce (14), de la constitución de los Estados Unidos:

“All person born or naturalized in the United States, and subject to the jurisdiction thereof, are citizens of the United States and of the State wherein they reside. no state shall make or enforce any law with abridge the privileges or immunities of citizens of the United Staes; not shall any state deprive any person of life, liberty, or property, without due process of law; nor deny to any person with its jurisdiction the equal protection of the Laws.”

El Tribunal Supremo resolvió:

“Como ni el Codigo Civil ni ninguna otra ley vigente en Puerto Rico, reconoce el derecho de un individuo de color a entrar y ser servido en un café restaurant, falta lesión de ese derecho y por tanto base para la responsabilidad derivada de la culpa o negligencia a que se refiere en el Artículo 1802 del Código Civil. El derecho de igualdad de razas depende en general del estado social predominante y de la voluntad de los ciudadanos, y mientras por modo imperativo no se declare ese derecho por la ley, hay completa libertad de acción tanto en las relaciones sociales como en la esfera de los negocios. La enmienda 14 no afecta a los derechos de los ciudadanos en lo que respecta a ellos entre sí, sino que es de aplicación solamente a la acción del Estado.”

Don Ernesto Ramos Antonini, puertorriqueño, político, abogado-negro. Junto a Don Luis Muñoz Marín fundó el Partido Popular de Puerto Rico. En 1940 fue electo representante a la Cámara e incumbente hasta el 1960. Desde el 1948 fue electo Presidente de la Cámara de Representantes. Se le reconoce una gran aportación en lo concerniente a la legislación laboral para hacer Justicia Social. En una ocasión, le fue negada la entrada a un Hotel en San

Juan y como consecuencia del hecho se promulgó la Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico (13 de mayo de 1943, número 131 (L.P.R.A., Sección 13-19);

“En Puerto Rico no se negará a persona alguna acceso, servicio e igual tratamiento en los sitios y negocios públicos y en los medios de transporte por cuestiones políticas, religiosas, de raza o color, o por cualquier otra razón no aplicable a todas las personas en general.”

En el año 1950, fue radicada una acción en daños bajo la Ley de Derechos Civiles. Los hechos ocurrieron el día 14 de agosto de 1943. Rafael Muriel era un teniente del ejército americano que junto a dos parejas y su esposa visitaron un club nocturno, cuyo dueño se llamaba Suazo. No le permitieron la entrada porque era negro. Radicó demanda bajo la Ley de Derecho Civiles. El Tribunal Supremo de Puerto Rico se expresó:

“La violación del derecho de acceso, servicio e igual tratamiento en los sitios y negocios públicos consagrado a todos los hombres, irrespectivamente de diferencia de raza, credo político o religioso, por la Ley Número 131 de 1943, no impide el ejercicio de la acción daños y perjuicios que por tal violación y en relación con el Artículo 1802 del Código Civil tiene los que sufren un daño culposos.”

En julio de 1953, se proclamó la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El Artículo II, Sección 1, de la Carta de Derechos expresa de manera clara y contundente:

“La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas y religiosas.”

El auge en el movimiento industrial y el notable progreso económico de Puerto Rico de los años 50, produjo un aumento de la problemática obrero-patronal. La Ley Número 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada (29 L.P.R.A.-EE 146-151) se promulgó con el propósito de erradicar toda práctica de discrimen en lo relacionado a edad, raza, color, credo, nacimiento o posición social.

En el caso de Olmo vs. Young (110 DPR 740). En una reclamación de daños bajo las disposiciones de la Ley 100; Olmo demandó a su patrono, alegando que fue despedido por pertenecer a la raza negra. Este caso planteó un problema de prescripción. El patrono alegó que la acción estaba prescrita por haberse radicado fuera del término de un año, según dispone el Artículo 1868 Código Civil. El demandante fundamentó sus alegaciones de no prescripción en que ninguna de las leyes que invocaba imponía periodo limitativo para la reclamación.

EL Supremo sostuvo la posición del patrono. De paso dejó establecida la norma de que en Puerto Rico existe la acción civil de daños y perjuicios fundada en discrimen racial; y, que en ausencia de legislación en contrato, es de un año el plazo prescriptivo aplicable a una acción de despido de un empleado por discrimen racial culposo al amparado de la Ley de Derechos Civiles de Puerto Rico y de la Ley Número 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada.

Es interesante señalar que en el año 1962 don Ernesto Ramos Antonini, Presidente de la Cámara de Representantes, designó una comisión para investigar el alegado discrimen racial en la selección de empleados bancarios. El Profesor Miguel Velázquez Rivera dirigió la investigación. Los hallazgos fueron importantes:

[a] En el banco Popular de Puerto Rico - de 942 empleados, solamente 5 eran negros. De esos 5, 4 fueron empleados después que se inició la investigación.

[b] En los siguientes bancos no se encontraron empleados negros: Royal Bank of Canada, Chase Manhattan Bank, Banco de San Juan, Roig Bank y United Federal Savings o Banco de Ponce.

[c] En el Banco de Crédito y Ahorro Ponceño no había un despachador (teller) negro.

[d] En el Banco Nova Scotia se encontraron dos empleados negros: Operador del Elevador y el Chofer del Gerente y/o Presidente.

[e] De 653 empleados en el First National Citi Bank solamente uno era negro.

Con los resultados obtenidos nada se hizo.

En la esfera federal, el Congreso de los Estados Unidos aprobó la Ley de Derechos Civiles de 1964, 42 USC, Sección 2000 a los fines de prohibir que se utilicen prácticas discriminatorias en el empleo en contra de cualquier persona por razón de su raza, color, religión, origen nacional y sexo.

Administrativamente el Gobierno Federal creó un organismo administrativo conocido como "Equal Employment Opportunity Commission" (E.E.O.C.), con el propósito de implantar la prohibición de discrimen en el empleo de la Ley de Derechos Civiles.

Las disposiciones constitucionales que protegen la inviolabilidad de la dignidad del ser humano, son aplicables para todos los puertorriqueños donde quieren que interactúen, especialmente en su lugar de trabajo. Bajo esa premisa, en *Arroyo vs. Rattan Specialties*, 117 DPR 35 (1986), el Tribunal Supremo reconoció la existencia en nuestro ordenamiento jurídico de una acción de daños y perjuicios por violación a la dignidad e integridad del ser humano.

El Código Penal de Puerto Rico - Artículo 154, dispone lo siguiente:

"Le será impuesta pena de reclusión que no excederá de 6 meses o multa que no excederá de \$500.00 dólares a toda persona que por cuestiones de política, religiosas, de raza, color o sexo, condición social u origen nacional realizara cualquier de los siguientes actos:

(a) Negar a cualquier persona acceso, servicio e igual tratamiento en los sitios y negocios públicos, locales de clubes privados donde se celebren actividades públicas y en los medios de transporte."

¿Cuántas personas han sido procesadas criminalmente en Puerto Rico bajo esta disposición?

En reflexión objetiva y realista no tenemos otra alternativa que señalar la timidez y apatía del Estado para promulgar legislación dirigida a combatir el discrimen racial en Puerto Rico y/o el hostigamiento racial en el empleo. Se observa que del año 1959 a 1972, nada se legisló. En el año 1975, se creó la Unidad Antidiscrimen como un apéndice en el esquema administrativo del Departamento del Trabajo. Esta unidad administra por delegación estatutaria toda aquella legislación promulgada para proteger a los ciudadanos de la práctica del discrimen en todas sus manifestaciones.

El 22 de abril de 1988 (29 L.P.R.A., Sección 153) se aprobó la Ley Número 17 para sancionar el hostigamiento sexual en el empleo, estableciendo que es una forma de discrimen por razón de sexo y como tal constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional estableciendo de que la dignidad del ser humanos inviolable.

En Puerto Rico no existe legislación para prohibir el hostigamiento racial en el empleo. Será acaso porque nuestras instituciones no reconocen la realidad de la existencia del problema. ¿Qué pasa con la asamblea legislativa? ¿Por qué no cumplen con el deber ministerial que le impone la constitución de velar por el estricto cumplimiento de las garantías de igualdad a que somos acreedores todos los seres humanos que sobrevivimos en esta Isla?

El hostigamiento racial en el empleo es una práctica de rutina en las distintas agencias que administran la política pública de este gobierno. Es una forma que se utiliza consuetudinariamente para humillar, perseguir y molestar a una persona por razón del color de su piel. Esto es real.

Pío Falú Pesante, Supervisor de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, negro cangrejero - abusado, humillado, vejado, acusado de cometer delito, le impidieron ascender a pesar de su preparación académica. Perseguido y hostigado, fue despedido el 31 de diciembre de 1995. Caso Civil Número KPE96-0433 (808), Tribunal Superior, Sala de San Juan.

Emelda Pizarro Cámara, empleada temporera de la Compañía Telefónica de Puerto Rico; constantemente humillada por su color de piel, no pudo resistir el hostigamiento y ambiente hostil a que fue sometida y no tuvo otra alternativa que abandonar el empleo. Caso Civil Número KDP96-0286 (806), Tribunal Superior, Sala de San Juan.

Los valientes se atreven a denunciar la ocurrencia del discrimen a que son sometidos. Muchos callan y se avergüenzan de su negritud. Por esa razón, muchos casos quedan impunes y no se hace justicia.

Pensar que en Puerto Rico somos blancos y negros es una confusión histórica. Somos una fusión de tres razas, Española, Indígena Nativa y Africana. Por tanto, esta condición étnico racial especial nos diversifica y ubica en lo que en última instancias somos, Puertorriqueños.

No se justifica el discrimen del hombre por el hombre por razón de una piel más clara.

# LITIGACION DE CASOS DE DISCRIMEN RACIAL... UNA PERSPECTIVA PRACTICA

**Conferenciante:**  
**Lcda. Judith Berkan**

Nació en N.Y., obtuvo su B. A. de la Universidad de Yale y el grado de Juris Doctor de la Universidad de Derecho de Harvard. Comenzó a ejercer su profesión como asistente legal del "New Haven Legal Assistance" en el estado de Connecticut. En 1978 comenzó a trabajar en Puerto Rico en el Instituto Puertorriqueño de Derechos Civiles como litigante y educadora. Desde entonces ha trabajado en innumerables proyectos de ayuda comunitaria y como abogada en la práctica privada y profesora universitaria en cursos postgraduados y de derecho, tanto en Puerto Rico como en los Estados Unidos. Se ha especializado en casos de derechos civiles, particularmente discrimen, derechos reproductivos, abuso gubernamental o brutalidad policiaca, algunos de éstos han sentado importantes precedentes jurídicos. Ofrece conferencias y seminarios a numerosas organizaciones profesionales, universitarias y comunitarias. Ha publicado artículos y ensayos sobre derechos civiles en revistas y periódicos en los E. U. y P.R.. Ha pertenecido a la Junta de Directores del Instituto Puertorriqueño de Derechos Civiles, a comisiones especiales del Tribunal Supremo de P.R. [Independencia Judicial ('89-'90) y Sexismo en las Cortes ('92-'95)], presidió la Comisión de Derechos Humanos del Colegio de Abogados de P. R. y otros.

## Revista UAD 4

*E*n Puerto Rico, no hay "negros"; hay trigueños. Tampoco hay discrimen racial. Son muchas las personas en Puerto Rico que aceptan estos mitos. Esta "historia oficial" predomina en la cultura social. Esta percepción equivocada y ciega tiene efectos nefastos vis-a-vis la utilización del litigio de casos de discrimen racial en Puerto Rico.

¿Por qué es importante litigar casos sobre el discrimen racial? Por supuesto, la reivindicación de los derechos de una persona que ha sufrido un discrimen es una meta esencial en estos casos. Pero no es la única meta. Hay que romper con la mitología de que "en Puerto Rico no hay discrimen" y adelantar un reconocimiento en nuestra comunidad del efecto funesto de este fenómeno social.

Sin embargo, el litigio de este tipo de caso no es fácil. Muchos factores afectan no sólo el éxito de un litigio, sino también la disponibilidad de abogado(a)s dispuesto(a)s a llevar los pleitos y de cliente(a)s dispuesto(a)s a enfrentar los rigores de un litigio. Veamos:

### ¿Quiénes son los juzgadores?

Hay dos foros judiciales donde se pueden llevar casos de discrimen en el empleo en Puerto Rico: el Tribunal de Puerto Rico o el Tribunal Federal. Ambos foros tienen jurisdicción sobre los reclamos traídos bajo la ley de Puerto Rico y la ley Federal, sujeto a ciertas excepciones. *Ver Ley 100, 29 LPRA § 146 y la Ley Federal. 42 U.S.C. § 2000e et seq.*

En el foro de Puerto Rico, los jueces son abrumadoramente de tez clara, "caucásicos", personas con relativamente poca experiencia con personas más oscuras y las experiencias

de éstas. Por otro lado, en el Tribunal Federal, donde existe la institución del jurado, el caso primero tiene que pasar por el cedazo de un juez. En este momento hay seis jueces del Tribunal Federal y tres magistrados. Sería difícil encontrar un grupo de personas más blancas en esta sociedad.

Finalmente, si uno logra pasar la etapa de la sentencia sumaria, en la cual el(la) juez(a) tiene el poder de desestimar el caso, el(la) demandante generalmente va a presentar su caso ante un jurado. Aunque se supone que este jurado sea de sus “semejantes”, la realidad del proceso de selección y el efecto del requisito de que los jurados dominen el idioma inglés afecta grandemente la composición del jurado. El jurado federal tiende a tener más personas que son productos de escuelas privadas y más empleado(a)s federales, poblaciones que no reflejan la composición racial de nuestra sociedad.

No pretendo plantear que una persona con tez blanca no puede tener empatía con una persona negra que ha sufrido un discrimen, pero sí es importante reconocer las diferencias en experiencia de los juzgadores en comparación con las víctimas de este mal social.

### **¿Cómo lograr que el juzgador entienda la historia?**

Por bien o mal, uno de los aspectos básicos de cualquier litigio es el de hacer una historia. La “verdad” es muy compleja y sutil. En todos los casos, el abogado litigante enfrenta la tarea difícil de explicar a una persona o a un grupo de personas qué pasó y por qué pasó. Esto requiere la integración de pedazos de información para la creación de una historia final *que tenga sentido para el(la) juzgador*. Difícil es esta tarea cuando los hechos son inmediatamente “entendibles”. Mucho más difícil es el proceso cuando uno tiene que empezar con la tarea de educar sobre el tema en general para luego entrar en los detalles del caso en particular. Dada la invisibilidad del discrimen racial en Puerto Rico y la “historia oficial” de que dicho discrimen no existe, esta tarea educativa es una parte esencial de cualquier caso que trate sobre el discrimen racial.

### **La sutileza del discrimen y su impacto en la etapa de la sentencia sumaria:**

Son raras las personas que dicen directamente a otra:

“no te estoy dando el trabajo porque tu eres negro” o

“los cliente se sentirían más cómodos si hubiese un blanco a cargo del departamento”.

A veces, son los gestos en el trabajo la evidencia del aislamiento del negro. A veces es el trato diferente a una persona blanca y a otra negra cuando incurren en infracciones de las reglas disciplinarias de una empresa. Sea lo que sea la manifestación del discrimen, muchas veces es sumamente difícil trasladar nuestro conocimiento de que existe el problema a la “evidencia” necesaria para prevalecer en una acción judicial.

Esta realidad tiene gran impacto sobre la práctica en esta área de derecho, particularmente respecto a las sentencias sumarias. Aunque se supone que los tribunales acepten evidencia circunstancial para probar un discrimen, la realidad es que muchas veces se exige “evidencia directa”. Dicho tipo de evidencia no reconoce la sutileza del acto discriminatorio.

Para propósitos de la sentencia sumaria, el(la) juzgador tiene que aceptar como probado cualquier hecho directo o “inferencia razonable” que se puede tomar a base de la evidencia documental presentada. Si el juzgador no ha estado expuesto nunca a discrimen racial hacia su persona y es partidario(a) de la gran mentira de que el discrimen racial no existe en Puerto Rico, va a ser incapaz de reconocer la razonabilidad de una inferencia de discrimen que deriva de ciertos hechos que parecen “neutrales”.

### **·El desbalance del poder**

La triste realidad es que hay un desbalance de poder que surge de la estructura misma en los casos de discrimen. Por un lado hay un empleado o una empleada, quien cuenta con pocos recursos económicos, muchas veces está desempleado(a) y frecuentemente está sufriendo efectos depresivos debido a la pérdida de su trabajo. Por otro lado, hay una compañía que goza de gran poder económico y cuenta con los servicios de abogados de los bufetes patronales.

El desbalance se refleja además en la obtención de la evidencia necesaria para probar el caso. Al empezar, el patrono tiene control total sobre la documentación relacionada con los asuntos en controversia. Esto encarece la litigación, ya que la parte demandante tiene que incurrir en gastos relacionados con el descubrimiento de prueba para lograr acceso a la información. Más aún, le permite al patrono inescrupuloso manipular la prueba, retener documentos y de otras formas obstruir la obtención de la información. Esta situación se ha agudizado en los últimos años debido a la práctica común de los patronos de no entregarlos a los/las empleado(a)s cartas de despido especificando las razones para la decisión. Desafortunadamente, muchas veces no es hasta después de varios meses de litigio que el/la empleado(a) se entera por primera vez cuales eran las supuestas razones para su despido.

Finalmente, es menester señalar las dificultades asociadas con la falta de acceso a los/las testigo(a)s. Son raros los/las testigo(a)s que estén dispuesto(a)s a arriesgar su trabajo para ayudar a un compañero que ha perdido el suyo.

Estos son solamente algunos de los problemas asociados con el litigio de casos que plantean discrimen racial en el empleo. A la luz de estas realidades, es importante para el/la abogado(a) litigante seleccionar con cuidado los casos y desarrollar estrategias de litigio que superan esta dificultad. A continuación se presenta algunas sugerencias prácticas para ayudar al abogado(a) litigante en su desempeño en relación con estos casos:

### **Evalúa bien el caso:**

Hay muchos elementos que tomar en cuenta antes de decidir litigar un caso de discrimen. Hay que analizar no sólo los méritos de la reclamación, sino también la capacidad de su cliente para aguantar el proceso. Hay que estar consciente de la situación familiar del cliente, sus recursos tanto emocionales como económicos, y sus aspiraciones en términos del futuro. Sin ese análisis, no se puede tomar una decisión responsable sobre el curso de acción apropiado para el caso.

### **Aclare las expectativas del/de la cliente(a):**

A veces los/las cliente(a)s vienen con unas expectativas irreales. Han leído en los periódicos sobre los veredictos multimillonarios y piensan que esto aplica a su caso. No tiene la menor idea sobre las dificultades de estos litigios. Además, un caso de discrimen es en su esencia un caso de daños. Hay que probar los daños sufridos, y hay que mitigar los mismos. Son raros los casos en los cuales la víctima recibe una compensación grande. Y estos son los casos en los cuales clientes “ganan”, debido a que dichas cantidades grandes surgen solamente en los casos en que el/la cliente(a) ha sufrido un daño de inmensas proporciones. Mejor es tener un caso de pocos daños con un(a) cliente(a) sano(a) que un veredicto enorme con un cliente en un manicomio.

### **Prepare su cliente para el proceso:**

Los procesos de litigio en general son dolorosos para los/las cliente(as). En los casos de discrimen, el proceso es aún más agudo, debido a la vulnerabilidad de la víctima. La vida privada del/de la cliente(a) se abre en el proceso. Si hay otros hechos en su vida que afectan su estado anímico, van a ser sujeto de descubrimiento de prueba. Los demandados van a atacar a su cliente por ser demasiado “sensible” al discrimen, por exagerar los efectos de las prácticas discriminatorias. Los “amigos” que tuvieron en el trabajo van a desaparecer, ante el miedo de sufrir actos en represalia por parte del patrono. Las críticas de sus compañeros relacionadas a su trabajo y relaciones interpersonales.

### **Haga la investigación adecuada:**

El derecho aplicable a estos casos es sumamente complejo. Además, las distintas causas de acción tienen remedios administrativos distintos y términos prescriptivos diferentes. Tan pronto uno empieza a evaluar un caso, hay que asegurarse de conocer el derecho aplicable. Pero la preparación para el caso no se limita al derecho. Los hechos son críticos.

Hay que entrevistar aquellos(as) testigos que estén dispuesto(a)s a ser entrevistados(as) antes de que el patrono les prohíba la cooperación con la víctima. Hay que obtener la documentación que está disponible. Hay que instruir a su representado(a) de mantener récords adecuados de todo lo acontecido, cubriendo no sólo los acontecimientos en el trabajo, sino también sus daños y la evidencia de los esfuerzos de mitigación. Es importante también indagar sobre su cliente(a). ¿Ha tenido problemas en trabajos anteriores? ¿Que disputas ha tenido con sus vecinos? ¿Ha sufrido problemas matrimoniales? ¿Cuáles otros datos pueden salir en el contexto del litigio que pueden afectar el mismo?

### **La Selección del foro:**

Una vez que haya tomado la decisión de representar a la víctima, hay que analizar cual es el foro apropiado para el caso. Hay varios foros judiciales y foros administrativos donde se puede ventilar este tipo de caso. También hay las soluciones que no envuelvan el litigio, tales como los foros para ventilar querellas dentro de la compañía o las transacciones extra-judiciales. Hay requisitos de agotamiento para ciertos reclamos (ej.: la presentación de una querella en la Unidad Antidiscrimen o en el EEOC para los casos

traídos al amparo del Título VII). Los criterios que favorecen o desfavorecen la selección de un foro u otro son tan numerosos que no se van a discutir en este escrito. Es suficiente indicar que el/la abogado(a) responsable debe dar la debida consideración a estos criterios antes de tomar la decisión respecto al foro apropiado.

### **Utilización de los métodos de descubrimiento de prueba:**

El descubrimiento de prueba es el arma más importante que tiene el/la representante de la parte demandante en un caso de discrimen en el empleo. Temprano en el litigio, hay que utilizar los mecanismos del descubrimiento para comprometer al patrono a su versión de los hechos (y que generalmente no va a haber carta de despido). El descubrimiento es crítico también para lograr acceso a los documentos y a los testigos para probar que la explicación ofrecida por el patrono es en realidad un pretexto para el discrimen. Hay que investigar sobre comparables, situaciones análogas de la que presenta su cliente, pero que tuvieron que ver con empleados(as) blancos(as). Hay que explorar las actitudes y los actos que son manifestaciones de la hostilidad racial.

### **La utilización de peritos:**

En los casos de hostigamiento sexual en la década de los 80, casi siempre se utilizan peritos para explicar como ciertas conductas evidenciaban el hostigamiento sexual. Estos peritos (sociólogos en su mayoría) eran necesarios debido a la falta de entendimiento en la sociedad sobre la problemática de hostigamiento sexual. Es triste reconocer que en el Siglo 21, todavía en Puerto Rico no existe un entendimiento social sobre el discrimen racial, ante la negación social de la existencia del problema. Mientras esta situación continúa, es recomendable utilizar peritos sobre la materia para explicar el fenómeno social a los/las juzgadores.

Han habido muy pocos casos sobre el discrimen racial ante los tribunales de Puerto Rico y el Tribunal Federal en Puerto Rico. Se ha reportado que sólo el tres por ciento (3%) de los casos ante la Unidad Antidiscrimen tiene que ver con el discrimen racial. La cantidad de casos de ninguna manera refleja la magnitud del problema en nuestra sociedad. En ausencia de un reconocimiento pleno del mal social, el litigio puede ser un elemento importante de lucha sobre este problema. Sin embargo, no se puede embarcar en este ejercicio sin la debida preparación. Solamente si los/las clientes(as) se preparan y se motivan, y el/la abogado(a) actúa en forma responsable y en pleno conocimiento de las dificultades asociados con este litigio podemos lograr que los casos llevados ante los tribunales contribuyan al tan necesitado cambio social.

