

¿PREJUICIOS EN EL TRABAJO?

El reconocimiento de derechos al trabajo y a la dignidad como fundamentales 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. En nuestros días, como en el pasado, 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 afrodescendientes 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 Unidad Antidiscrimen es una 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 perpetua la pobreza y propicia la marginación para el (la) trabajador(a) y los suyos.

Para las empresas también el discrimen les resulta en baja moral, reducción de la producción, absentismo, publicidad adversa, costo de litigación y cuantiosas compensaciones.

Este es un problema que como sociedad no hemos superado y es responsabilidad de todos combatirlo.

A pesar de que la Unidad llevaba 27 años operando, sólo tenía una oficina en San Juan, por lo que el pasado 8 de febrero de 2002 inauguramos la primera oficina de área de la en el Edificio Villa Capitán en la Carretera Núm. 2 en

Mayagüez, con el interés y esfuerzo de promulgar y proteger los derechos civiles de los(as) trabajadores(as) en el país. Culminando el primer año desde la apertura se han duplicado las reclamaciones provenientes del Distrito del oeste. El promedio en los últimos años fue de 51 y para esta fecha se han radicado 100 querellas.

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 genero, 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. D. A.)

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.

La UAD interviene y media entre las partes en conflicto, investiga y emite determinaciones en querellas de discrimen en el empleo. El proceso administrativo se inicia mediante la radicación de una querella, por carta o personalmente. Refiere al Negociado de Asuntos Legales del Departamento del Trabajo los casos de discrimen ilegal para litigio.

La UAD ofrece, conferencias, foros y seminarios para educar y concienciar dirigidos a prevenir y combatir la discriminación ilegal. Son libres de costos los servicios de mediación para la solución del conflicto, de litigación en los casos meritorios y los servicios educativos, que los(as) interesados(as) deben solicitar por escrito.

Puede comunicarse con los(as) funcionarios(as) de la Unidad Antidiscrimen en:

Edificio Metro Center, Piso 9, Calle Mayagüez
Esq. Cidra, **Hato Rey**, Puerto Rico 00917
Tels. 787-754-2107, 5868 – TDD: 787-756-5787

Edificio Villa Capitán #11, Tercer Piso
Carretera #2 Km. 159.2
Mayagüez, Puerto Rico
Tels. 787-833-4110,

Ave. Santiago de los Caballero, Sector Playita
Esquina Puerto Viejo, **Ponce**, Puerto Rico
Tels. 787-841-7889

Reflexiones en torno a los derechos civiles en el empleo ¹

Por: Lcda. Carmen Ana Lugo Fournier
Directora de la Unidad Antidiscrimen

Revista UAD 1

Es la orden de los tiempos: la reflexión. Con esto del cierre del siglo y del milenio lo que parecería un pero evento de cronometraje está suscitando una revolución de ideas. Nos situamos ante una perspectiva más abarcadora y esperanzadora. Pasamos lista de los logros y miramos con idealismo al futuro.

Siempre he sentido que uno de los mayores logros que hemos alcanzado como sociedad, ha sido la consagración de la igualdad de todos los hombres y mujeres ante la Ley. Francisco Scarano en su libro: *Puerto Rico, Cinco siglos de Historia* (McGraw-Hill Interamericana, S.A., 1993) al último capítulo, que tituló: Sobrevivir, Convivir y Luchar: el P. R. Contemporáneo (1968 al 1992), señala cuan conflictiva es nuestra convivencia hoy y analiza algunos de nuestros problemas como: las drogas, la criminalidad, la emigración, la corrupción, etc. Sin embargo nos dice (pp.819):

«...Desde luego, no todos los cambios han dado resultados negativos. Algunos han aportado valiosos beneficios: por ejemplo, la inmigración de decenas de miles de personas, especialmente de la vecina República Dominicana; el desarrollo y maduración de cientos de agrupaciones dedicadas a mejorar la calidad de la vida, tales como las asociaciones comunales y locales que auspician festivales y otras celebraciones alrededor de algún motivo ‘tradicional’, los grupos que trabajan en pro del ambiente, **los derechos civiles, los derechos de la mujer**, y varios más. ...»
(negrillas nuestras)

A veces, sin embargo, y cuando estamos consultando la biblioteca legal en busca de precedentes sobre una controversia muy técnica, nos parece como si la legislación protectora siempre hubiese estado allí. Pero no; realmente **es la nueva ley**, y gran parte de ésta, provee derechos que nunca tuvimos hasta después de mediados de este siglo y otros que no llegaron sino hasta esta década, como la ley para prohibir la discriminación contra las personas con impedimentos.

Es que en un contexto histórico que abarca miles y millones de años desde la aparición del hombre en la faz de la tierra, hoy nos resulta difícil reconocer que la compra y venta de personas era legal hasta 1873, cuando se abolió la esclavitud en P.R. Pero aún entonces persistió la condición servil del entonces conocido jornalero, el analfabeta que cultivaba el campo, recibía una compensación de cerca de 50 centavos por una jornada diaria de sol a sol y estaba obligado cargar una libreta con su historial laboral y lo que le debía él al patrono, pues el patrono también le vendía los bienes que consumía. Tal era el estado de sumisión de aquellos jornaleros, mayormente negros libertos, que los abolicionistas, mientras abogaban por su causa,

«... afirmaban que el trabajo realizado por el jornalero era mucho más productivo y barato que el del esclavo..... Además, el sostenimiento del esclavo conllevaba unos

costos más altos que el pago de salarios. El dueño de un esclavo tenía que adquirirlo mediante compra y luego alimentarlo, vestirlo, proveerle la vivienda, cuidarlo si enfermaba y enterrarlo cristianamente, responsabilidades que no requería la contratación de los jornaleros.»

Así señalan Blanca Silvestrini y María Dolores Luque de Sánchez en *Historia de Puerto Rico: Trayectoria de un pueblo*. San Juan, Puerto Rico: Ediciones Cultural Panamericana, Inc., 1990, pp. 276-277.

Es por datos históricos como éstos, que tenemos que celebrar el desarrollo de los derechos civiles durante estas últimas décadas. Precisamente para no olvidarnos, es que el mes pasado celebramos el nacimiento de Eugenio María de Hostos y Martin Luther King.

Martin Luther King atacó el discrimen, la violencia y la guerra y fue asesinado en 1968 cuando viajó a Memphis, Tenn. para apoyar una huelga de obreros de limpieza mal pagados. En su corta carrera el líder negro adelantó la causa de los derechos civiles en los Estados Unidos. Sus esfuerzos impulsaron, entre otras, la aprobación de la Ley de Derechos Civiles de 1964, cuyo Título VII está dirigido al área del empleo y prohíbe el discrimen por razón de raza, color, sexo, origen nacional y creencias religiosas. Por virtud de la Ley de Derechos Civiles se creó la Equal Employment Opportunity Commission como la agencia encargada de velar por su cumplimiento. En la sección 706 del estatuto se provee para establecer contratos de trabajo con otras agencias que administran legislación similar. Es así como en 1975 se creó la Unidad Antidiscrimen que desde entonces es la agencia delegada de la E.E.O.C. y que va a intervenir como foro de primera instancia con relación a las querellas donde coexista una causa de acción en virtud de la Ley Federal y la Local.

Cuando hablamos de los derechos civiles nos referimos a aquellos que están basados en la ley positiva, o sea la legislación y los precedentes judiciales. El Estado tiene el poder de abolir derechos civiles y por ende intervenir en la privación de los derechos humanos o naturales. En Puerto Rico los derechos civiles emanan de nuestra Constitución, el Artículo II de la Carta de Derechos dispone:

«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 o religiosas...»

El término derechos civiles ha estado fuertemente vinculado a los esfuerzos de los negros por obtener igualdad y los mismos derechos bajo la ley que los blancos. Pero otros sectores minoritarios, en cuanto a su acceso al poder económico, han reclamado igualdad de derechos ante la ley, especialmente las mujeres. El mito de la inferioridad natural de la mujer y su papel en la procreación, influyó por siglos su condición ante la ley. Durante el siglo XX las mujeres en la mayoría de las naciones han ganado el derecho al voto y han logrado que aumenten sus oportunidades educativas y de empleo. Pero aun más significativo es que han logrado una revaluación de su rol en la sociedad y que paulatinamente se modifiquen algunas de las estructuras preexistentes que en absoluto responden a sus necesidades.

Aún cuando hemos aprobado leyes y hemos creado algunos vehículos para la vindicación de derechos, a través de instituciones confiables, el discrimen continua sobretodo para aquellos que viven en pobreza, para aquellos que no cuentan con lazos de apoyo, para aquellos que en la obscuridad de su ignorancia no pueden identificar las rutas de acceso, o para aquellos que inmersos en los rezagos del pasado se niegan a reconocer el nuevo ordenamiento. Veamos algunos ejemplos:

—Las mujeres siguen percibiendo una remuneración por su trabajo inferior a la que reciben en promedio los hombres. Esta desigualdad por género es más evidente en sectores como la manufactura (78%) o el comercio en que el salario promedio de la mujer es 74% del salario promedio de un hombre, según el informe, «*Mujer y Trabajo en Puerto Rico*» rendido en 1997 por el Comité Coordinador de Información Ocupacional de Puerto Rico.

—El hostigamiento sexual, la conducta que antes se guardaba en secreto por vergüenza y desbalance de poder; ahora expuesta incluso en las primeras planas de los periódicos, continua saboteando las oportunidades de empleo de hombres, y mayormente de mujeres, impidiendo su desarrollo profesional y provocando graves daños emocionales.

—La tecnología moderna ofrece muchas alternativas para acomodos pero las personas con necesidades especiales, a quienes a veces nos referimos como impedidos, pero éstos están escasamente representados en el escenario de trabajo. Estadísticas que provee el gobierno federal sobre su fuerza laboral civil reconoce una tasa de participación de un 7% de personas con impedimentos y con respecto a aquellos con condiciones más severas (9 categorías especiales como por ejemplo: sordera, ceguera, parálisis o retardación mental) la tasa de participación es de sólo 1.2%. (Indicators of Equal Employment Opportunity - Status and Trends, sept. 1997)

—Burlas, bromas, epítetos y comentarios racistas y sexistas contaminan el ambiente de trabajo que rutinariamente muchas mujeres, negros y otras minorías, incluyendo puertorriqueños en E.U. y dominicanos en P. R., tienen que afrontar a cambio de su sustento.

—El sector de personas de entre las edades de 45 a 74 años ha crecido en comparación a los otros sectores de menor edad (de 16 a 44) de un 32 % a un 38% entre 1970 al presente mientras (se espera un 42% para el 2010) su participación como empleados se ha mantenido estable en un 32%, lo que evidencia un desbalance en las oportunidades de empleo para este sector, según se puede concluir de las estadísticas de empleo y desempleo, por edades, del Negociado Estadísticas del DTRH.

—Barreras artificiales impiden el ascenso de las minorías y de las mujeres a los niveles más altos de la jerarquía institucional para la cual trabajan. Este problema se ha reconocido a través de reportes y estudios. La Comisión para estudiar el Techo de Cristal (Glass Ceiling Commission), creada por la Ley de Derechos Civiles de 1991 en su informe presentado en marzo de 1995 y titulado «Hagamos un Uso Abarcador de los Recursos Humanos de Nuestra Nación» sostuvo plenamente las premisas sobre la

escasa representación de mujeres y minorías, negros e hispanos, en el nivel gerencia superior de 53 corporaciones estudiadas. El informe recomienda la acción afirmativa para garantizar acceso de todos, incluir la diversidad en los planes estratégicos de negocios, prácticas valorando el alto desempeño y políticas de vida de trabajo y familia más amigables, entre otros.

—El índice de desempleo entre los estadounidenses negros (10.5%) e hispanos (9%) es más el doble en comparación con a los blancos (4.7%). (Indicators of Equal Employment Opportunity - Status and Trends, sept. 1997- Estas estadísticas disponibles en el ámbito federal no incluyen a P. R.) El 14 de junio de 1997, el presidente Clinton presentó su iniciativa racial, señaló que esta nación no ha cumplido con su tarea de eliminar la carga del racismo y redimir la promesa (de igualdad) en E. U.. El informe de sus asesores que se rindió en septiembre de 1998, presenta un panorama de escasez de oportunidades económicas y que deben formar la base para la prosperidad social de las minorías en los E. U. El informe titulado «Una sola nación para el Siglo XXI: Forjando un nuevo futuro» indica que EU tiene aun un largo camino para la reconciliación racial y eliminación de las numerosas barreras sociales y económicas de las minorías. El grupo asesor recomendó mayores penalizaciones contra los crímenes motivados por el racismo, mejoras en la administración de justicia y el fortalecimiento de las leyes sobre derechos civiles. Al recibir el informe Clinton afirmó que los estadounidenses pagan un precio terrible por la discriminación racial (se refiere a las vidas, la pobreza de comunidades, a los pleitos y las luchas entre las clases). Dijo además que en vísperas de un nuevo milenio, en nuestro país hay mas igualdad y libertad, aunque tenemos que continuar esta labor.

Para el año fiscal 1999 el presupuesto para la EEOC aumentó por 37 millones (de 242 a 279 millones) y el presidente Clinton nombró a una mujer hispana de padres puertorriqueños y criada aquí, Ida Castro, a la cabeza de la Agencia. La EEOC recibe anualmente cerca de 100, 000 querellas al amparo de los siguientes estatutos:

---Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964

---Ley Federal sobre Discrimen en el Empleo por Edad Avanzada (A.D.E.A.) de 1967

---Título I de la Ley Federal para los Estadounidenses con Impedimentos (A. D. A.) de 1990

---Ley Federal de Igual paga por Igual Trabajo (E. P. A.) de 1963

Obviamente muchos movimientos en el ámbito federal han tenido sus grandes repercusiones en el ámbito local. Estos y especialmente muchas otras iniciativas locales de grupos activistas han logrado despertar una conciencia colectiva y algunas respuestas afirmativas del Estado, que van superando el desconocimiento sobre los derechos civiles.

Cuando se creó la Unidad, se radicaron 12 querellas: hoy, casi un cuarto de siglo después se radican cerca de mil querellas anuales, bajo las leyes que administramos y que prohíben el discrimen bajo las siguientes causales: raza, color, sexo, edad, origen o condición social, ideales políticos o religiosos, matrimonio e impedimento físico y mental. Este aumento no se debe a que ocurran más actuaciones discriminatorias que

antes, sino porque hay nuevas leyes de derechos civiles, más conocimiento de los derechos y fe en la obtención de un remedio a tenor con los daños sufridos.

La misión de la Unidad Antidiscrimen, como agencia, es semejante a la de la EEOC. Por lo que encausa sus esfuerzos en la prevención del discrimen, la fiscalización del cumplimiento de la legislación que administra y la vindicación de derechos.

En relación a la labor de intervención frente a las partes en conflicto, las gestiones de mediación son esenciales. La mediación ha estado presente desde que se inició este mecanismo de solución de conflictos en la EEOC para los tiempos de Eleonor Holmes Norton en la década de los '80. Se cita a las partes al foro administrativo a lo que llamamos una Conferencia de Descubrimiento de Evidencia y que se inicia con una invitación a buscar soluciones de consenso entre las partes. De no lograrse un acuerdo en la etapa inicial y si se emite una determinación de causa probable se repite un intento conciliatorio antes de iniciar un litigio a nombre de la Secretaria del Trabajo y en representación del obrero. La EEOC se apartó del proceso de mediación inicial e intensificó la litigación para los tiempos de Clarence Thomas. Pero en los últimos tiempos y, especialmente después de aprobarse el Americans with Disabilities Act, que requiere la intervención en conflictos de personas que continúan empleadas y que reclaman acomodos razonables, la EEOC ha retomado la mediación como una alternativa en la solución de disputas (Alternative Dispute Resolution). Gran parte de los fondos adicionales concedidos a la EEOC en el presupuesto de este año van dirigidos a reclutar nuevos empleados para mediar e incluso contratar estos servicios a través de mediadores independientes y adiestrar en estas destrezas.

Auspiciamos la mediación en la solución de conflictos desde los procedimientos internos en el lugar de trabajo y exhortamos al patrono a instituir mecanismos para procesar querellas en etapas iniciales del conflicto y al empleado a utilizarlos, no sólo porque opinamos que redundaría en mitigación de daños y menos pleitos entre las partes, pero además porque las leyes disponen para la búsqueda de soluciones por consenso ante la figura del acomodo razonable y disposiciones más explícitas como la que aparece en la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988, la ley especial para prohibir el hostigamiento sexual, que al artículo 10, inciso d, impone la obligación de:

«Establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo para atender querellas de hostigamiento sexual.»

Lo que ciertamente no propiciamos es que estos procesos sean compulsorios y coercitivos, sobretudo si carecen de imparcialidad, objetividad o pueden colocar al obrero en riesgo de prescripción de su causa de acción o de represalias. El derecho del obrero a tener su día en corte en las reclamaciones de violaciones a los derechos civiles, se ha sostenido por nuestros Tribunales, como en Ramón Delgado v. Sila Nazario, 88 JTS 58 (1988), Miriam Vélez Miranda v. Servicios Legales de P. R., 98 JTS 1 (1998).

La mediación compulsoria a través de procesos diseñados por el patrono ha sido sólo una de las muchas controversias palpitantes en los últimos tiempos en este campo.

De gran actualidad también han sido las presiones para la inclusión en la Ley de nuevas causales como la prohibición del discrimen por preferencias sexuales, causa de acción que ya se ha incorporado en otras jurisdicciones como New Hampshire, Wisconsin, Mass., Hawaii, Connecticut, Distrito de Colombia, California, New Jersey, Vermont, Minnesota y Maine.

El movimiento de derechos civiles, no tiene marcha atrás y todavía queda mucho por hacer. La labor educativa sobre los derechos y obligaciones bajo la ley y dirigida a crear conciencia sobre las motivaciones y repercusiones del discrimen, es el instrumento más valioso para la prevención. Es por esto que el patrono debe destacar esta gestión en su empresa. En el informe rendido a través de la «iniciativa racial» se indica que la desventaja que toleran las minorías, se debe a la falta de entendimiento sobre el papel que ha tenido el tema racial en nuestra historia colectiva.

Dentro de 10 días conmemoramos el Día Internacional de la Mujer Trabajadora. En Puerto Rico se oficializó el Día Internacional de la Mujer, a través de la Ley Núm. 102 del 2 de junio de 1976, con el propósito de crear consciencia y educar sobre los problemas de las mujeres en la lucha por sus derechos. El 8 de marzo, como la celebración del natalicio de Hostos, King y otros civilistas nos brinda nuevamente la oportunidad de reflexionar sobre estos temas.

Es importante aprender a valorizar la diversidad en la fuerza de trabajo y es posible que los hijos de nuestros hijos, disfruten de un lugar de trabajo donde la dignidad de cada persona se respete con la misma sensibilidad que hoy esperamos para nosotros.

¹Ponencia del 26 de febrero de 1999 ante el Congreso Laboral. Facultad de Derecho, Universidad Interamericana.

Diversidad y Solidaridad

Revista UAD 4

Conferenciante:

Hon. Víctor Rivera Hernández

Ex-Secretario del Trabajo y Recursos Humanos

Las ponencias publicadas entre las páginas 9 a la 30 son algunas de las que se ofrecieron en la:

Conferencia sobre litigación de casos de discriminación en el empleo por raza y color

celebrada el

11 de enero de 2001.

No se incluyen las presentaciones en los talleres, de contenido técnico y estructura participativa, que estuvieron a cargo de Lcda. Katherine E. Bissell, Fiscal Regional de la EEOC, Distrito de N.Y. y la Lcda. Liliana Palacios, Abogada Litigante de la EEOC, Oficina de Área de Boston.

Destacó en la coordinación de la actividad, desde la oficina de N. Y. de la EEOC, el Director Regional de la EEOC, Spencer Lewis, Jr. y Joseph Alvarado, Gerente del Programa de coordinación de esfuerzos con las agencias de los Estados, P.R. e Islas Vírgenes.

*M*e apena grandemente que compromisos ineludibles me obliguen a ausentarme de esta actividad cuyas motivaciones y propósitos son afines a mi persona y a mi cometido como Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Me siento muy honrado de que la Honorable Sila María Calderón me haya designado para ocupar esta posición, convirtiéndome así, en el segundo Secretario de raza negra y el primero para iniciar los trabajos del cargo en el nuevo milenio.

Le he solicitado a la Lcda. Carmen A. Lugo Fournier que en mi nombre y en el de la Gobernadora de P. R. les dé la bienvenida a nuestra querida Isla a los funcionarios de la Equal Employment Opportunity Commission, particularmente a su presidenta, Hon. Ida Castro, líder de la política pública estadounidense en el área de los derechos civiles en el empleo quien nos visita conjuntamente con funcionarios de las oficinas de Washington y Nueva York, incluyendo al director Mr. Spencer Lewis; bienvenidos. Igualmente ofrecemos la más cordial bienvenida a la Hon. Shirley J. Wilcher, asistente de la Secretaria del Trabajo Federal, a cargo de la "Office of Federal Contract Compliance", al Sr. James Turner, Director Regional de esa oficina, y a la Lcda. Sara Ríos y al Lcdo. Angelo Falcón del "Puerto Rican Legal Defense and Education Fund". También deseo felicitar a los miembros de la mesa redonda contra el racismo por esta iniciativa y expresarle mi deseo por integrarme y apoyar otros proyectos de esta naturaleza. También ofrezco saludos cordiales a todos los panelistas y al grupo de profesionales que participan en esta actividad y cuyo interés en los derechos civiles contribuirá al entendimiento y a la transformación social deseable. Personas que estimo y aprecio participan en este ejercicio de igualdad, tan importante en este tiempo.

He querido compartir con ustedes algunas reflexiones sobre el tema que nos atañe.

Comienzo con una cita que ha permanecido imborrable en mi recuerdo desde los años en que cursaba estudios formales de derecho y que a mi juicio describe con certeza inigualable el concepto de la dignidad humana:

“Es en el alma de los hombres – y no en el pigmento de la piel - donde se anidan las sensibilidades y los valores del espíritu, que siempre se quiebran más hondamente por el impacto de la agresión moral que por el impacto de la agresión física.”

Son éstas las ilustres palabras del Juez Negrón Fernández en el precedente jurídico, *Muriel v. Suazo*, 72 D. P. R. 370 (1951), un caso donde en abierto discrimen racial se le negó entrada al Club (restaurante) Esquife a dos parejas de matrimonios por ser “personas de color”, como les llamaron.

Es el golpe profundo que sufre el espíritu, a través del rechazo y el odio, el golpe más doloroso, un daño muy difícil de reparar. 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 trabajador y los suyos.

La discriminación por raza o color es un mal social que tenemos que afrontar, desraizar y erradicar de nuestra vida comunitaria, para nuestra evolución hacia una sociedad más justa, más pacífica y más digna. La solidaridad en la diversidad debe regir nuestros destinos, pues somos hermanos del mismo quehacer, vivir.

Aun cuando hemos reconocido y vencido sobre algunas de las manifestaciones más egregias del discrimen, existe una realidad que debemos afrontar y combatir, la discriminación racial subsiste. Y al que todavía tenga dudas pregúntele si no conoce aquellas madres o padres que tenazmente se oponen, o se opondrían, al matrimonio de su hija o hijo de tez blanca con un consorte negro o negra.

La falta de representación de las personas de raza negra en algunos puestos, especialmente al nivel de toma de decisiones, el hostigamiento en forma de burlas, bromas y epítetos raciales, las represalias tras quejarse, la marginación en puestos de menor prestigio y paga son todavía, hoy, una realidad para muchos y muchas en el lugar de trabajo.

Pero basta ya de preguntarnos lo que es obvio. Es el momento de reconocer y actuar. Prevenir a través de concienciar y sensibilizar y ante la discriminación recalcitrante, hacer cumplir la Ley en todo su rigor.

La acción afirmativa, como un método para combatir el discrimen en el empleo, presupone el reconocimiento del desequilibrio por género, raza o color y origen nacional, entre otras causales, arrastrado aún a esta generación, el reconocimiento de actitudes prejuiciadas inmersas en rezagas y atavismos; y conlleva la decisión expresa a través de actos concretos, en pos de eliminar esa iniquidad. Cuando estas iniciativas se incorporan en los talleres de trabajo (también en las escuelas y universidades), ciertamente trascienden ese escenario para configurar una sociedad más justa, donde sus integrantes puedan desarrollarse a base de sus aptitudes, talentos y capacidades y no a base de su raza o color.

La Ley Núm. 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, y el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964 prohíben el discrimen por raza y color en todas las fases del empleo: reclutamiento, ascensos, sueldos, salarios, compensación, categorías, cesantías, reempleos, represalias, términos y condiciones de empleo y otros beneficios marginales. El Departamento del Trabajo interviene en la administración de estas leyes ya sea por mandato legal al Secretario o a través de nuestro contrato de trabajo con la E. E. O. C. Curiosamente no son muchos los casos que se radican bajo la causal de raza o color, de 35 a 42 casos al año, a lo sumo, lo que representa tan sólo un 3% del número total de radicaciones ante la Unidad Antidiscrimen. ¿Por qué pocos los casos? Complejas las respuestas. Triste la realidad.

Es por eso, que parte esencial de nuestra misión es informar a la fuerza trabajadora sobre los derechos y las obligaciones que le asisten. Es sentar los precedentes para abrir las puertas a los que no ven la solución. Es dar esperanza de que la libertad y la igualdad son derechos irrenunciables e inalienables.

Los proyectos dirigidos a divulgar información sobre los servicios de la agencia son parte importante de mi agenda de trabajo y se dirige a toda la fuerza laboral, trabajadores y patronos. También me propongo fortalecer los servicios directos a los trabajadores, de orientación técnica y legales.

El costo del discrimen es siempre alto, a la mayoría de los reclamantes les provoca severas angustias mentales y la pérdida de su sustento y los de su familia, ya sea por haber sido despedidos o porque renuncian huyendo del ambiente que les resulta perjudicial y provoca un retroceso en su desarrollo profesional. Para las empresas también el discrimen le resulta en baja moral, reducción de la producción, ausentismo, publicidad adversa, costo de litigación y cuantiosas compensaciones.

Exhortemos al cumplimiento voluntario, medemos por la solución de los conflictos pero, no toleremos la discriminación. Persigamos la solidaridad que reconoce con respeto la diversidad y estaremos construyendo la paz, la unidad y la solidaridad del nuevo siglo.