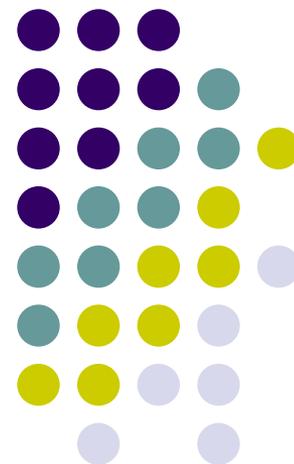
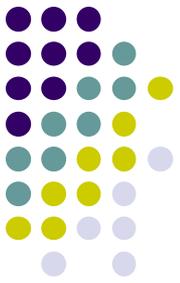


# Impacto del Discrimen Político en el Gobierno

**Lcdo. Hiram R. Morales Lugo**  
**26 de octubre de 2011**



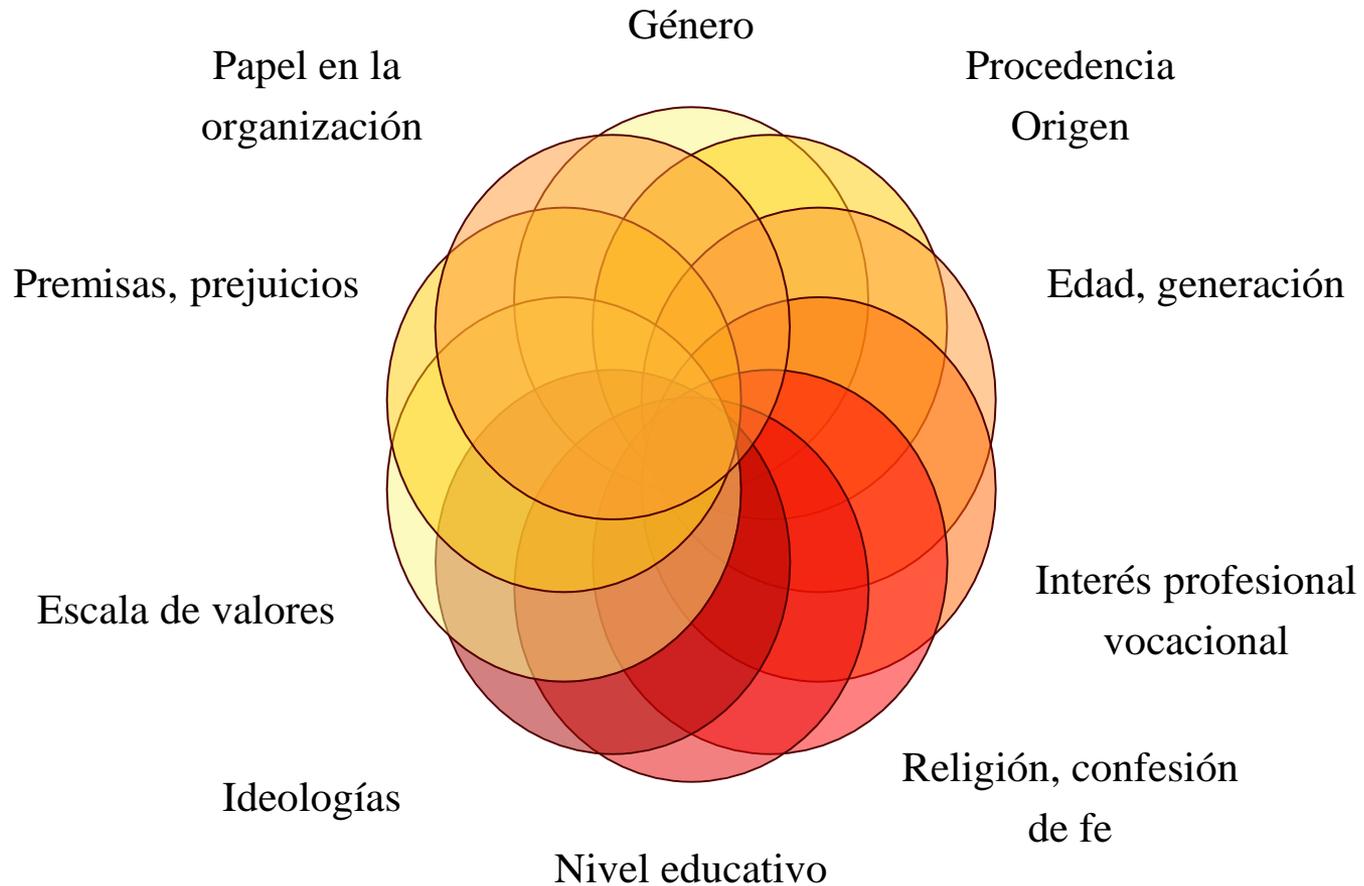
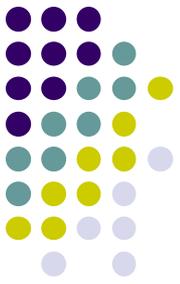
# Las Organizaciones



- Son entidades compuestas por coaliciones, grupos e individuos con demandas y reclamos diversos que articulan sus intereses en formas variables.
- Cuando lo anterior ocurre cada grupo o individuo ejerce presión sobre el proceso decisonal.
- Son policéntricas, heterogéneas y pluralistas, por lo cual reflejan juegos de objetivos que pueden ser conflictivos.



# Algunas categorías de la diversidad

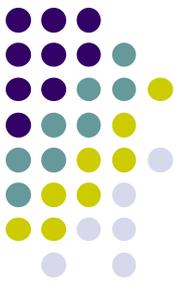


# Rosario Sánchez v. Jiménez Velázquez, 170 DPR 525 (2007)



- El **despido** de empleados públicos por **motivo** de su **afiliación política**, lamentablemente, es un problema recurrente en la administración pública puertorriqueña.
- Al concluir un cuatrienio y escenificarse un cambio de administración gubernamental, se multiplican los litigios de esta naturaleza en los tribunales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, así como el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos para el Distrito de Puerto Rico.

# Rosario Sánchez v. Jiménez Velázquez, 170 DPR 525 (2007)



- Tal práctica afecta perniciosamente la buena marcha de la cosa pública así como transgrede la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Art. II, Sec. 1, que proscribe específicamente el discrimen por motivo de ideas políticas.



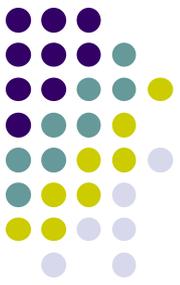
# Semidey Ortiz v.

## Consortio Sur-Central, 2009 TSPR 184



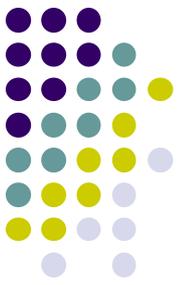
- La Sección 1983 de la Ley Federal de Derechos Civiles es un vehículo para que los ciudadanos puedan vindicar los derechos que la Constitución y las leyes de los Estados Unidos confieren frente aquellas personas que abusan de su poder cuando actúan so color de autoridad estatal.
- En Estados Unidos se han llevado acciones bajo la aludida sección en violación de la Primera Enmienda cuando se alega haber sido objeto de actos de discrimen político.

**Alberty v. Bco. Gubernamental, 149 D.P.R. 655 (1999); Mc Crillis v. Aut.de Navieras de P.R., 123 D.P.R. 113 (1982)**



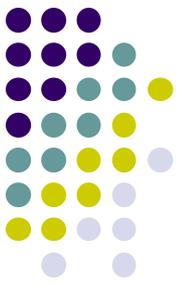
- La Protección que se extiende a empleados de confianza a pesar de que estos no poseen una expectativa de permanencia en sus puestos por estar sujetos a la libre selección y remoción por la autoridad nominadora.

# Matías v. Municipio de Lares, 150 D.P.R. 546 (2000)



- En casos de empleados de confianza, el poder nominador está impedido de despedirles por consideraciones político-partidistas, salvo que se demuestre que el criterio de afiliación política es un requisito necesario para el adecuado desempeño del cargo que ocupa el empleado de confianza.

# Rosario Sánchez v. Jiménez Velázquez, supra.



- Empleados de Confianza:

- Se reclama por:

- ✓ violación al Art. II, Sec. 1 de la Constitución de P.R.: discrimen por ideología política;
- ✓ por violación al derecho de libre expresión y asociación del empleado bajo la Constitución de P.R., o bajo la Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos. En cuyo caso el único remedio disponible para resarcir el daño es la correspondiente compensación monetaria.

# Rosario Sánchez v. Jiménez Velázquez, supra; Ibáñez Benítez v. Molinos de P.R. Inc., 114 D.P.R. 42 (1983).



- El demandante deberá demostrar mediante preponderancia de la prueba que fue discriminado.
- Para hacer tal demostración, este podrá valerse de evidencia directa, circunstancial y de aquellas presunciones que le favorezcan.

# Rosario Sánchez v. Jiménez Velázquez, supra



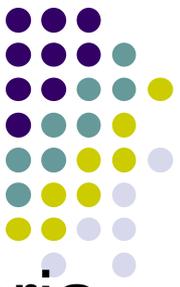
- Se puede establecer una presunción o inferencia de discrimen cuando el empleado demuestra lo siguiente:
  - "que no hay un motivo racional para su despido;
  - que está identificado claramente con un partido político; y
  - que ha sido sustituido por una persona que pertenece a un partido distinto al suyo, el cual es el mismo de la autoridad nominadora. . . ."

**Segarra Feliciano v. Mun. de Peñuelas, 145 D.P.R. 770 (1998); Ibáñez Benítez v. Molinos de P.R. Inc., 114 D.P.R. 42 (1983)**



- Articulado un motivo no discriminatorio por el patrono, la presunción queda destruida.
- En ese caso, el empleado puede entonces presentar prueba, sin el beneficio de la presunción, de que la razón esbozada por el patrono es un mero pretexto y si no fuera por su afiliación política no se hubiese promovido acción alguna.

# Acevedo García v. Vera Monroig, 204 F.3d 1, 10-11 (1st Cir. 2000)



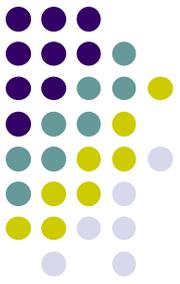
- **Pretexto:** Si la razón no discriminatoria articulada por el patrono como justificación para su acción, aun cuando válida, no es una que se haya aplicado a todos los que estén en la misma posición del empleado agraviado, sino solamente a aquellos que militan en el mismo partido del reclamante:
  - habría base para que el juzgador concluyese que la justificación invocada fue un mero pretexto y que verdaderamente privó en el ánimo del patrono una intención discriminatoria.

# Camacho Torres v. Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores, 168 DPR 66 (2006)



- Los empleados públicos transitorios están protegidos contra el discrimen político a pesar de no tener expectativa alguna de continuidad en el empleo.

# Torres Santiago v. Departamento de Justicia, 2011 TSPR 78



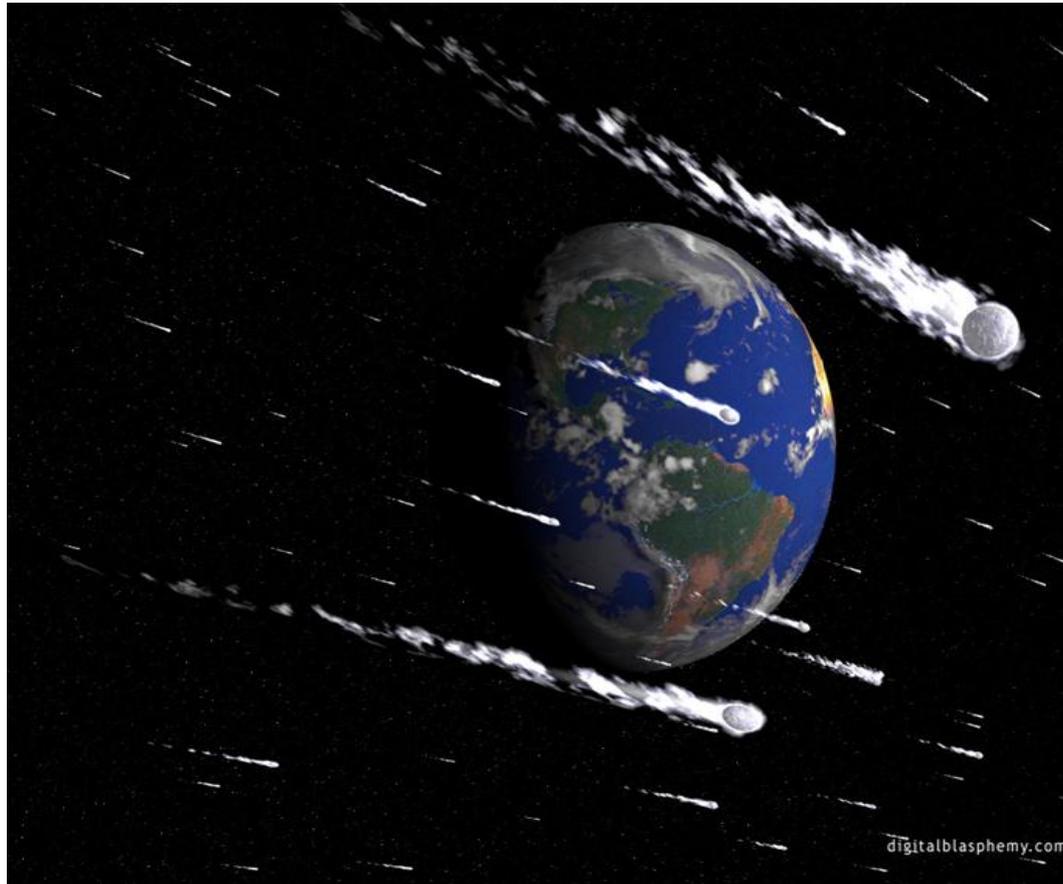
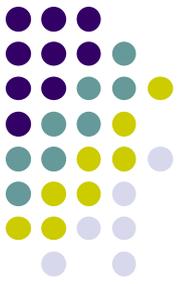
- La Ley Núm. 9 de 26 de noviembre de 1975, que enmendó la Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955, establece que un funcionario o empleado de Gobierno de Puerto Rico que sea demandado en daños y perjuicios en su carácter personal por actos u omisiones incurridos dentro del marco de sus funciones que constituyan violaciones a los derechos civiles del demandante y que no tenga disponibles los beneficios de la Ley Núm. 104, supra, puede solicitar que el Estado le provea representación legal y pague la sentencia que en su día pueda recaer.

# Torres Santiago v. Departamento de Justicia, 2011 TSPR 78



- Los beneficios de representación legal y pago de sentencia no se concederán a aquellos actos u omisiones de funcionarios o empleados que constituyan delito intencional o mala fe.
- En este caso se denegaron los beneficios de representación legal ya que el Departamento de Justicia concluyó que la conducta realizada por la recurrida era intencional, ajena a la buena fe y al marco de sus funciones.

# Alertas: Prácticas que pueden resultar destructivas



# Acciones que pueden concluir en discrimen si no se toman precauciones



- **Ordenar auditoría de expedientes de personal:**

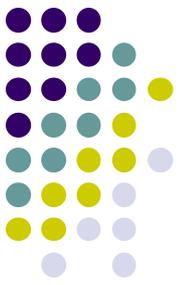
- No hay duda que todo director o jefe de una agencia de gobierno tiene la obligación de cerciorarse que las transacciones de personal en su agencia se efectúan, y se hayan efectuado, conforme las normas estatutarias y reglamentarias aplicables.
- No se pueden tolerar desviaciones a la reglamentación de personal para beneficiar a algunos pocos. Así, si hay base para creer que se ha incumplido con la reglamentación de personal vigente nada impide que se conduzca la correspondiente auditoría y se tomen las medidas correctivas necesarias.

# Acciones que pueden concluir en discrimen si no se toman precauciones



- **Ordenar auditoría de expedientes de personal:**
  - Ahora bien, lo que no se puede hacer es singularizar a un grupo en particular para revisión y eventual sanción, si el criterio para ello es únicamente la afiliación política del empleado, habida cuenta que el criterio utilizado incide sobre una conducta constitucionalmente protegida.

# Acciones que pueden concluir en Discrimen si no se toman precauciones



- **Se alega estar insatisfecho con la labor de un empleado:**
  - La parte demandada no establece elemento o incidente concreto alguno predicado en la labor del demandante, para sostener tal proceder insatisfactorio.
  - La parte demandada no requirió ni efectuó una evaluación del desempeño del demandante. No los entrevistó individualmente ni examinó sus expedientes de personal.

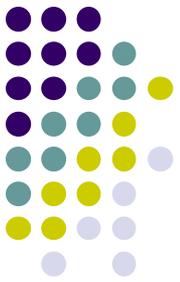
# Acciones que pueden concluir en Discrimen si no se toman precauciones



- Despidos realizados tras cambio de administración. De inmediato comienzan los despidos.

Véase, como referencia, Abrams Rivera, Peticionario v. ELA, 178 DPR 914 (2010)

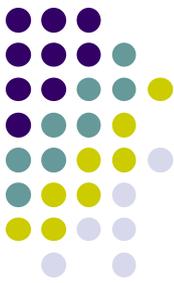
# Alertas



- **Uso Indebido de Fondos Públicos:**
- Todo empleado o funcionario público que **ilegalmente usare fondos públicos o dispusiere de propiedad pública para el uso de un partido político, aspirante, persona que considera aspirar, candidato, candidato independiente, comité de campaña o comité de acción política** incurrirá en **delito grave de cuarto grado** y convicta que fuere será sancionada con pena de reclusión por un término mínimo de un (1) año y máximo de tres (3) años o multa que no será menor de cinco mil (5,000) dólares ni excederá de diez mil (10,000) dólares o ambas penas a discreción del tribunal.

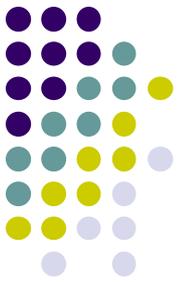
# OEG v. Beltrán Dones,

## Caso 05-138



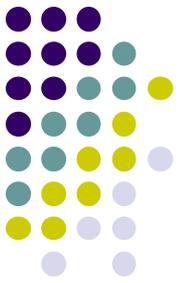
- La querellada, ejerciendo las funciones de su cargo oficial, utilizó propiedad pública e incluso los fondos públicos (horario laborable de sus empleados) para delinear y ejecutar un plan de contribuciones con el propósito de beneficiar económicamente a un partido político, en violación a la Ley de Ética y la Ley Electoral.
- También se imputó violación a la Ley Núm. 426 de 7 de noviembre de 2000, por despedir a una empleada en represalia por esta declarar en foros legislativos y administrativos respecto a dichos señalamientos éticos.

# Alertas



- **Ofrecimiento de Puestos:**
- Todo aspirante, candidato, candidato independiente, cabildero o funcionario electo o persona que a nombre de estos ofreciere o acordare, nombrar o conseguir el nombramiento de determinada persona para algún puesto público como aliciente o recompensa por votar a favor de un aspirante, candidato, o candidato independiente o por contribuir a la campaña de estos, o por conseguir o ayudar a su respectiva elección, y toda persona que aceptare o procurare dicho ofrecimiento, incurrirá en **delito menos grave y convicta** que fuere será sancionada con pena de reclusión que no excederá de seis (6) meses o multa que no excederá de quinientos (500) dólares o ambas penas a discreción del tribunal.

# Alertas



- Nombrar en posiciones claves relacionadas con la administración, por ejemplo, director de recursos humanos, encargado de contratos, u otros a personas muy activas en la política.
- Nombrar a personas con un conocido historial de discrimen.
- Comentarios en redes sociales.
- Ser líder o parte activa de organizaciones políticas activas dentro de las agencias.

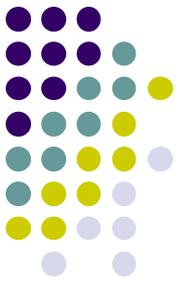
En caso de acciones de discrimen imputadas a estos, esa evidencia se traerá al escenario judicial.

# Alertas



- Transacciones de personal en año electoral:
  - ✓ Dos (2) meses antes y dos (2) meses después de la celebración de las Elecciones Generales de Puerto Rico.
  - ✓ Durante dicho período tampoco podrán tramitarse ni registrarse en los expedientes de personal cambios o acciones de personal de ninguna índole con efecto retroactivo.

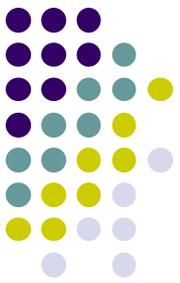
# La Ley de Municipios Autónomos



Se extiende a:

- Cambios en sueldo
- Cambios de categoría de puestos y empleados, del Servicio de Confianza al Servicio de Carrera y viceversa
- Nombramientos de empleados

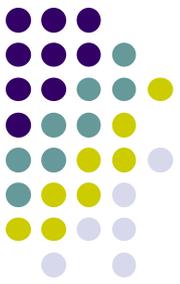
# Artículo 3.2 (j) de la Ley de Ética



Ningún funcionario o empleado de la Rama Ejecutiva podrá utilizar:

- ✓ cualquier distintivo,
  - ✓ emblema,
  - ✓ logo,
  - ✓ botones,
  - ✓ calcomanía,
  - ✓ pegatina,
  - ✓ rótulo o insignia
- Representativa de un partido político o candidato que identifique o promueva directa o indirectamente los intereses electorales de cualquier partido político o candidato, mientras dicho empleado o funcionario público se encuentre en funciones de su trabajo independientemente del lugar donde se estén prestando los servicios.

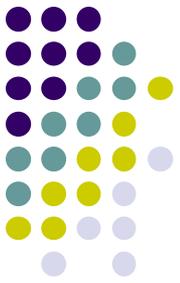
# Artículo 12.001 de la Ley Núm. 78, citada.



## Publicidad en año electoral:

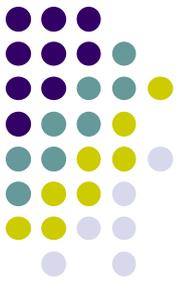
- **Período reglamentado:** Durante el año en que se celebre una elección general y hasta el día siguiente a la fecha de celebración de la misma.
- **Entidades reglamentadas:** las tres Ramas de Gobierno, las corporaciones públicas y los **municipios**.

# Deber de cuidado y asegurar la igualdad



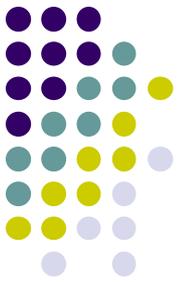
- **Grupos Protegidos**

**A.**



# **Carta de Derechos de las Víctimas y Testigos de Delito**

**Ley Núm. 22 de 22 de abril de 1988**



## B.

- **Carta de Derecho de las Personas Portadoras del Virus VIH**

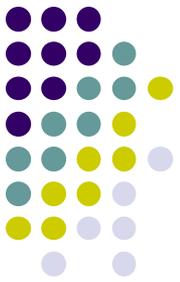
**Ley Núm. 349 de 2 de septiembre de 2000.**

C.



- **Los Derechos de los Confinados**

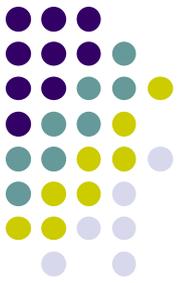
**Sección 19 del Artículo VI de la Constitución  
del Estado Libre Asociado de Puerto Rico**



**D.**

- **Carta de Derechos de los Niños**

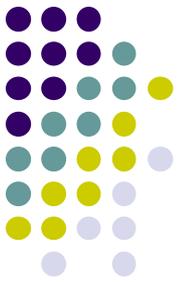
**Ley Núm. 338 de 31 de diciembre de 1998.**



**E.**

- **Carta de Derechos de las Personas de Edad Avanzada**

**Ley Núm. 121 de 12 de julio de 1986, según enmendada.**

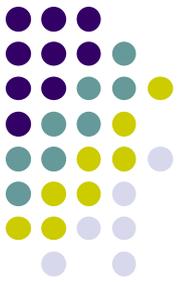


**F.**

- **Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño del Siglo XXI**

**Ley Núm. 203 de 14 de diciembre de 2007**

# G.

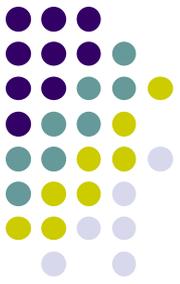


- Derechos de las Personas sin Hogar, a la Luz de la Carta de Derechos

Protocolo para la Atención, Orientación, y Referido de Personas sin Hogar que se presentan en el Tribunal de Primera Instancia.

- Orden Administrativa 2010 -123 10 de febrero de 2010

# Fuerzas Robustecedoras en la Organización



- Amor
- Libertad
- Aprendizaje
- Generosidad, Lealtad
- Optimismo
- Empatía, solidaridad
- Compromiso, confianza
- Comunicación
- Aceptación, respeto
- Responsabilidad
- Apertura, claridad, vínculo

# Preguntas

