



Doce Decisiones Judiciales Recientes Que Impactan la Administración Diaria de los Recursos Humanos

Lcdo. Jorge L. Capó Matos

O'NEILL & BORGES, LLC

HOSTIGAMIENTO SEXUAL

¿Puede imponerse responsabilidad al patrono bajo Título VII, cuando **empleada no gerencial**, despedido porque su supervisor rechazó sus acercamientos amorosos, logra que éste sea despedido, a base de quejas maliciosas sobre su desempeño?

Si; en ciertas circunstancias

1. Velázquez-Pérez v. Developers Diversified Realty Corp., (1st Cir., 5/23/14)



HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- ▶ **Se alega:** Después de coqueteos mutuos; Rosa Martínez, representante de RH, declara su interés amoroso al Gerente General, Antonio Velázquez.
- ▶ Velázquez la rechaza suavemente. Cuando ella continúa insistiendo; el rechazo es más directo y contundente.
- ▶ Velázquez se quejó a su supervisor de la conducta de Martínez; éste no hace nada.
- ▶ Martínez entonces comenzó a quejarse del desempeño de Velázquez e instigó una evaluación de su desempeño.
- ▶ **Los supervisores de Velázquez tuvieron en cuenta tanto las críticas de Martínez como los suyos propios.**
- ▶ **Eventualmente lo despidieron.**



HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- ▶ **Resuelto:** Patrono puede ser responsabilizado en estas circunstancias, bajo doctrina de hostigamiento sexual ***quid pro quo*** producido por los actos discriminatorios de un subordinado o co-empleado, si **negligentemente** permitió que la intención discriminatoria de Martínez causara el despido de Velázquez.



PRUEBA DE DROGAS

DRUG TESTING



**Tribunal Supremo de PR
resuelve:**

Patrón carecía de “justa causa” para despido bajo la Ley Núm. 80: 1976, según enmendada, a pesar de que empleado dió positivo para uso de cocaína, porque la prueba se hizo sobre una muestra de su pelo, en vez de una prueba de orina, según contempla la Ley para Pruebas de Drogas en el Sector Privado. Ley Núm. 59:1976.

2. *Orlando Ortiz v. Holsum de Puerto Rico, Inc.*, 2014 TSPR 35 (7 de marzo de 2014)

Family & Medical Leave Act

- ▶ Ante prueba (alegación) de que el aviso de derechos bajo la FMLA no se recibió, patrono tiene que probar que usó método de envío trazable.
- ▶ Patrono no viola **ADA** ni la **FMLA** si despide empleado por incumplir con política escrita que requiere que entregue inmediatamente al supervisor la autorización médica para regresar a trabajar, aún cuando dejara varios mensajes para que le devolvieran la llamada ó mensajes con otros.

3. *Lupyan v. Corinthian Colleges Inc.*, (3rd Cir., 8/5/14)

4. *Withers v. Johnson*, 8th Cir., 8/15/14)

REGLAS DE APARIENCIA ACOMODO RAZONABLE-RELIGIÓN

¿Viola un patrono el Título VII al negarse a emplear a una solicitante que comparece a una entrevista de empleo con un pañuelo de cabeza (“hijab”)?



No; a menos que solicitante haya notificado al patrono potencial que la vestimenta formaba parte de sus creencias/prácticas religiosas y que necesitaba un *acomodo razonable* para eximirla de la política de apariencia del patrono.

5. EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc., (10TH Cir. , 10/1/2013), pendiente ante Supremo EEUU

EMBARAZO

ACOMODO RAZONABLE



- ▶ ¿Viola el Pregnancy Discrimination Act negar “light duty” a empleada embarazada afectada por restricción médica, cuando la política uniforme del patrono *limita* dicha concesión a:

- Condiciones que surgen de accidentes en el trabajo;

- Cuando requerido por ADA;
- Cuando empleado haya perdido temporariamente la autorización del DOT?

No.

6. Young v. United Parcel Serv., Inc., (4th Cir., 1 / 9/ 2013), pendiente ante Supremo EEUU

NEGLIGENCIA: RESPONSABILIDAD POR NO VIGILAR USO DE COMPUTADORA



- ▶ Tribunal Apelativo estatal de Illinois: Patrono puede ser responsabilizado por no vigilar el uso de la computadora de la compañía y, por ello, no proteger a la esposa e hijos de un empleado, cuando éste los mató.

- ▶ El empleado llevaba más de un año usando la computadora de la compañía para amenazar matar a su esposa y sus tres hijos.

7. Regions Bank v. Joyce Meyer Ministries, Inc., (ILCA5th, 08/12/14)

SALARIO MÍNIMO: CRÉDITO POR PROPINAS

- ▶ Patrono puede pagar tan poco como \$2.13 p/h cuando empleado devenga propinas.
- ▶ Pero tiene la obligación de notificar que habrá de utilizar dichas propinas para cumplir con su obligación de pagar el salario mínimo.
- ▶ **\$125,000.00**

PICCOLO E POSTO
RISTORANTE ITALIANO



- ▶ **8. *Solis v. Lorraine Enters., Inc.*, (1st Cir., 10/1/2014).**

RELEVOS

- ▶ **EEOC** ha comenzado litigios para invalidar relevos que limitan al empleado firmante a participar en procesos investigativos ante la agencia; o que requiera que el empleado notifique dichas gestiones; o que prohíba comentarios perjudiciales al ex-patrono.
- ▶ **9. *EEOC v CVS Pharmacy, Inc.*, (N.D. Ill)(February 2014)**
 - 7 octubre de 2014– Se desestima porque EEOC no había cumplido con su obligación de conducir esfuerzos de conciliación *antes* de radicar demanda (aunque había conducido cuatro conferencias telefónicas)
- ▶ **10. *Mach Mining LLC v. EEOC* pendiente ante Supremo EEUU**

FICA/Medicare–Pagos Por Despidos

- ▶ Tribunal Supremo de los EEUU resuelve que pagos por terminación involuntaria de empleo, que no están condicionados al recibo concurrente de beneficios por desempleo del estado, son pagos sujetos al Federal Insurance Contributions Act (“FICA”).

11. United States v. Quality Stores, Inc., (3/25/14)

Pregunta: ¿Ley Núm. 80?



vs



SERVICIOS DOMÉSTICOS

- ▶ ¿Pueden las personas que prestan servicios domésticos en nuestras residencias (p.ej. Limpieza, cuidado, etc) reclamar despido injustificado bajo la Ley Núm. 80:1976, si prescindimos de sus servicios?

- ▶ **Si**, a menos que sean contratistas independientes *bona fide*.



12. Miguel Romero v. Cabrer Roig, 2014 TSPR 115 (2 de octubre de 2014)

FIN

¡ Gracias !