



Oficina de Capacitación y Asesoramiento
en Asuntos Laborales y de Administración
de Recursos Humanos (“OCALARH”)

Cuarto Congreso Laboral

26 de octubre de 2011

Puerto Rico | Washington, DC | mcvpr.com



Jurisprudencia Reciente del Tribunal Supremo de Puerto Rico y de los Tribunales Federales de EE.UU.

Lcda. Maria Antongiorgi

Puerto Rico | Washington, DC | mcvpr.com

Thompson v. North American Stainless, LP

131 S.Ct. 863 (2011)

Hechos:

- Caso de represalias de terceros (*third party retaliation*) bajo Título VII
- Thompson y su prometida, Miriam Regalado, trabajaban para North American Stainless (NAS).
- En febrero de 2003, Regalado presentó una querrela de discriminación por razón de sexo en contra de NAS.
- Tres semanas más tarde, Thompson fue despedido.

Thompson v. North American Stainless, LP

131 S.Ct. 863 (2011)

Hechos:

- Thompson demandó alegando que su despido fue en represalia contra Regalado por esta haber presentado una querrela de discrimen en contra de NAS.
- NAS presentó solicitud de sentencia sumaria.

Thompson v. North American Stainless, LP

131 S.Ct. 863 (2011)

Controversia:

- Determinar si el Título VII permite que una persona reclame por represalias tomadas en contra de un tercero.

Thompson v. North American Stainless, LP

131 S.Ct. 863 (2011)

Hechos:

- Tribunal de Distrito declaró ha lugar la Moción de Sentencia Sumaria, bajo la premisa de que Título VII no permite causas de acción de represalias a terceros (“*third party retaliation claim*”).
- Tribunal del Circuito de Apelaciones confirma sentencia.

Thompson v. North American Stainless, LP

131 S.Ct. 863 (2011)

Determinaciones del Tribunal Supremo:

- Revoca al TCA
- Título VII prohíbe toda acción que de forma alguna disuada a un empleado de llevar o apoyar un cargo de discrimen.
- Las acciones del patrono fueron dirigidas a evitar que Regalado continuara con su querrela de discrimen.
- Cualquier persona “afectada” o “agraviada” tiene legitimación (“*standing*”) para reclamar bajo Título VII.
- Thompson tenía “*standing*” para demandar.

Christopher v. Smithkline Beecham Corp.



No. 10-15257 (9th Cir. 2011)

Hechos:

- Demandantes se desempeñaban como representantes médicos.
- Representantes médicos visitaban de 8-10 médicos diariamente.
- Cuando no estaban visitando los médicos, los representantes estudiaban la literatura de los productos, contestaban llamadas, preparaban presentaciones y/o asistían a actividades nocturnas.

Christopher v. Smithkline Beecham Corp.



No. 10-15257 (9th Cir. 2011)

Hechos:

- A los representantes médicos no se les pagaba tiempo extra por ser considerados como “outside salesmen”, lo que los hacía exentos de las disposiciones del FLSA.
- Cobraban comisiones basado en el porcentaje de ventas.
- Representantes médicos demandaron para que se les pagara las horas extra trabajadas.
- Demandantes alegaron que trabajaban en exceso de 20 horas a la semana por concepto de horas extra.

Christopher v. Smithkline Beecham Corp.



No. 10-15257 (9th Cir. 2011)

Controversia:

- Determinar si los representantes médicos eran empleados exentos bajo la categoría de “**outside salesmen**” provista por el FLSA, y por lo tanto no eran acreedores del pago de horas extra.

Christopher v. Smithkline Beecham Corp.



No. 10-15257 (9th Cir. 2011)

- Tribunal de Distrito Federal declaró ha lugar la solicitud de sentencia sumaria presentada por patrono.
- Determinó que los representantes médicos estaban exentos del pago de horas extra toda vez que se consideraron empleados exentos bajo la doctrina de “***outside salesman***” provista por el FLSA.
- Demandantes apelaron.

Christopher v. Smithkline Beecham Corp.



No. 10-15257 (9th Cir. 2011)

Determinaciones del Tribunal Apelativo:

- Representantes médicos **no** son empleados que se dedican a promocionar medicamentos, sino parte de un grupo de ventas cuyo objetivo principal es lograr que los médicos receten sus medicamentos y, por ende, las farmacias vendan los mismos.
- Representantes médicos **son** empleados exentos bajo el FLSA, pues están cubiertos por la doctrina de “*outside salesman*”.

Kasten v. Saint-Gobain Performance Plastics



No. 09-834 (U.S.S.C. 2011)

Hechos:

- Kasten comenzó a quejarse con la gerencia de Saint-Gobain, exigiendo que debían pagarle el tiempo incurrido en “gowning” y “degowning”.
- Kasten alegó que el no pagarle el “gowning” era contrario a la ley, y que perderían si los llevaban a un tribunal.
- Todas las quejas de Kasten fueron verbales.
- Kasten fue despedido de su empleo.

Kasten v. Saint-Gobain Performance Plastics



No. 09-834 (U.S.S.C. 2011)

Controversia:

- Si una queja/querrela verbal de una alegada acción ilegal está protegida bajo del estatuto anti-represalia del FLSA.

Kasten v. Saint-Gobain Performance Plastics



No. 09-834 (U.S.S.C. 2011)

- Tribunal de Distrito determinó que el estatuto anti-represalias del FLSA no cobija quejas verbales sobre un alegado acto ilegal.
- Tribunal del Circuito de Apelaciones confirmó al Tribunal de Distrito.

Kasten v. Saint-Gobain Performance Plastics



No. 09-834 (U.S.S.C. 2011)

Determinaciones del Tribunal Supremo:

- Revoca al TCA/TPI
- Cláusula de anti-represalia de FLSA prohíbe a patronos:

“despedir o discriminar en contra de un empleado porque este ha ***radicado una querella***, o ha instituido o causado que se instituya una reclamación o procedimiento bajo el FLSA, o ha testificado o intentado testificar en cualquier procedimiento, o ha servido o servirá en un comité de la industria”.

Kasten v. Saint-Gobain Performance Plastics



No. 09-834 (U.S.S.C. 2011)

Determinaciones del Tribunal Supremo:

- Cláusulas anti-represalias en distintos estatutos laborales definen de forma distinta lo que significa “radicar una querella”.
- La gran mayoría requiere que la radicación sea por escrito.
- El estatuto anti-represalias del FLSA no define si la radicación de la querella debe ser por escrito, o si puede ser verbal.

Kasten v. Saint-Gobain Performance Plastics



No. 09-834 (U.S.S.C. 2011)

Determinaciones del Tribunal Supremo:

- Intención legislativa, la opinión del Secretario del Trabajo y del EEOC favorecen que se les dé igual consideración a las querellas verbales como a las escritas.
- Por lo tanto, para efectos del FLSA, la frase “radicar una querella” incluirá aquellas que sean verbales, además de las escritas.

César Cruz Roche v. Janet De Jesús Colón



2011 TSPR 95

Hechos:

- César Cruz y Janet De Jesús se casaron en 1996.
- En el 1997, la señora Janet De Jesús fue despedida de su empleo en Whitehall-Robbins Laboratories (WRL).

César Cruz Roche v. Janet De Jesús Colón



2011 TSPR 95

Hechos:

- A raíz del despido, la señora De Jesús Colón, su esposo César Cruz y la sociedad legal de gananciales demandaron a WRL al amparo de la Ley Núm. 100.
- En enero de 2003, César Cruz y Janet De Jesús se divorciaron mientras se encontraba pendiente la sentencia del caso de despido de la señora De Jesús.

César Cruz Roche v. Janet De Jesús Colón



2011 TSPR 95

Hechos:

- Varios meses después del divorcio, el Tribunal emitió sentencia a favor de De Jesús otorgándole \$293,000 por lucro cesante y \$75,000 por angustias mentales. Ambas partidas fueron duplicadas según lo dispuesto por la Ley Núm. 100, para un total de \$736,000.
- WRL apeló la sentencia.

César Cruz Roche v. Janet De Jesús Colón



2011 TSPR 95

Hechos:

- Durante el proceso apelativo, WRL y De Jesús transaron el pleito y la partida de lucro cesante por \$137,500.
- De Jesús no consultó ni buscó el consentimiento de su ex-cónyuge para llegar a la transacción.

César Cruz Roche v. Janet De Jesús Colón



2011 TSPR 95

Hechos:

- El Sr. Cruz Roche presentó una moción solicitando intervención y en oposición a la transacción.
- Alegó que siendo parte de ese dinero ganancial, él tenía que haber consentido a la transacción entre De Jesús y WRL y por tanto, la transacción era nula.
- TPI le dio la razón al señor Cruz y determinó que a él le correspondía la mitad otorgada en la sentencia en la partida de lucro cesante = \$135,025.

César Cruz Roche v. Janet De Jesús Colón



2011 TSPR 95

Hechos:

- De Jesús apela al TCA alegando que toda vez que la compensación adjudicada fue al amparo de la Ley Núm. 100, el señor Cruz no tenía derecho a partida económica alguna, y como tal, ella era la única con legitimación activa en el pleito.

César Cruz Roche v. Janet De Jesús Colón



2011 TSPR 95

Hechos:

- TCA determinó que la partida de lucro cesante era ganancial; que a Cruz Roche le correspondía la cantidad de \$135,025 y que al no haberse consultado con Cruz Roche el acuerdo de transacción, De Jesús era responsable ante Cruz Roche por esta cantidad.
- De Jesús apela al Tribunal Supremo.

César Cruz Roche v. Janet De Jesús Colón



2011 TSPR 95

Controversia:

- Si una compensación al amparo de la Ley Núm. 100 es una de carácter ganancial y si hay que exigirle el consentimiento al ex-cónyuge para llegar a un acuerdo transaccional.

César Cruz Roche v. Janet De Jesús Colón



2011 TSPR 95

TSPR:

- Una reclamación bajo la Ley Núm.100 es de carácter personalísimo y protege y beneficia únicamente al empleado discriminado.
- La Ley Núm. 100 no ofrece protección a la progenie ni a los familiares cercanos; esta ley no tiene nada que ver con terceros.
- Hay porciones de una compensación bajo la Ley 100 que podrían ser gananciales, entre ellos, salarios dejados de percibir y lucro cesante.

César Cruz Roche v. Janet De Jesús Colón



2011 TSPR 95

TSPR:

- Cuando existe una comunidad de bienes, de ordinario ambos ex-cónyuges deben participar en las determinaciones relacionadas con esos bienes.
- Sin embargo, en casos bajo la Ley Núm. 100, donde hay un derecho personalísimo de un empleado, es el empleado quien retendrá el derecho propietario sobre su causa de acción, mientras la sentencia no **advenga final y firme.**

César Cruz Roche v. Janet De Jesús Colón



2011 TSPR 95

TSPR:

- Hasta ese momento, el empleado es quien único podrá disponer de su causa de acción de la forma que le resulte más conveniente y toda toma de decisiones le corresponden a él.
- El ex-cónyuge sólo podrá participar del monto que quede una vez el empleado titular de la acción haya dispuesto de su caso como mejor él o ella entienda.

Verónica Rentas v. Autogermana, Inc.



2011 TSPR 131

Hechos:

- 20 de febrero de 2007, Rentas sufre un accidente ocupacional.
- El 26 de marzo de 2007 acudió al Fondo del Seguro del Estado (FSE).
- FSE la puso en descanso.
- El 28 de marzo, Rentas comunicó a Autogermana la determinación del FSE.

Verónica Rentas v. Autogermana, Inc.



2011 TSPR 131

Hechos:

- El 29 de marzo de 2007, la Gerente del Departamento de Recursos Humanos llamó a Rentas para que se reportara a trabajar pues había mucho trabajo.
- A raíz de la llamada, Rentas gestionó con el FSE que la cambiaran a CT (tratamiento mientras trabaja), cosa que el FSE hizo el 30 de marzo de 2007.
- Al reincorporarse al empleo, Rentas fue objeto de cambio de horario; no le permitieron trabajar horas extra; y fue humillada.

Verónica Rentas v. Autogermana, Inc.



2011 TSPR 131

Hechos:

- El 9 de abril de 2007, Rentas presentó su renuncia, pero Autogermana no se la aceptó, y procedieron a despedirla.
- Rentas demandó alegando represalias por haberse reportado al FSE y despido injustificado.
- El patrono alegó pobre desempeño, patrón de ausencias y malas actitudes.

Verónica Rentas v. Autogermana, Inc.



2011 TSPR 131

Hechos:

- TPI – determinó que Rentas había sido despedida injustificadamente de su empleo y en represalias por haberse reportado al FSE.
- TCA – confirmó la determinación del despido injustificado, pero revocó la determinación de represalias.

Verónica Rentas v. Autogermana, Inc.



2011 TSPR 131

TSPR:

- Todo empleado que reclame represalias deberá establecer un caso *prima facie* mediante evidencia que demuestre que:
 - (i) participó en una actividad protegida por la Ley Núm. 115 y
 - (ii) que fue subsiguientemente despedido, amenazado o discriminado en su contra.

Verónica Rentas v. Autogermana, Inc.



2011 TSPR 131

TSPR:

- El reportarse al FSE es una actividad protegida bajo la Ley Núm. 115.
- Una vez el empleado establezca su caso *prima facie*, corresponde al patrono rebatir la presunción de represalias justificada.

Verónica Rentas v. Autogermana, Inc.



2011 TSPR 131

TSPR:

- Ahora bien, cuando la acción tomada por el patrono es el **despido**, solo podrá rebatir la presunción demostrando que la destitución del empleado fue por **justa causa**, conforme a la Ley Núm. 80 (*quantum* mayor de prueba).
- Bajo este *quantum* de prueba, Autogermana no pudo evidenciar que el despido de la señora Rentas fue por justa causa.