



LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA RECIENTE

Lcdo. Francisco A. Vargas López
Cancio, Nadal, Rivera & Díaz, P.S.C.



CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, P.S.C.

Legislación Federal Reciente:

- Enmiendas al Reglamento del *Fair Labor Standards Act* (FLSA).
- Aumenta el número de empleados que ahora habrán de considerarse no-exentos.



Legislación Federal Reciente: (cont.)

- Aumenta el salario base para empleados exentos de \$455 semanales (\$23,660 anual) a \$913 semanales o \$47,476 anuales.



Legislación Federal Reciente: (cont.)

- Aumenta de \$100,000 a \$134,000 el salario base para los empleados altamente compensados o *Highly Compensated Employees* (HCE).
- Los HCE no tienen que cumplir con la prueba de deberes/funciones para estar excluidos del pago de tiempo extra.



Legislación Federal Reciente: (cont.)

- La Gran Ironía: El nuevo Reglamento no modifica los prueba de deberes/funciones para las categorías de profesional, administrador o ejecutivo.



Legislación Federal Reciente: (cont.)

- Fecha de efectividad: 1 de diciembre de 2016.
- La aplicabilidad del nuevo Reglamento se pospuso por virtud de ley PROMESA (Public Law No. 114-187).



Legislación Federal Reciente: (cont.)

- Orden Ejecutiva 13658 del 12 de febrero de 2014:
 - Efectivo 1 de enero de 2016, el salario mínimo para contratistas federales aumentó a \$10.15 p/h.



Legislación Federal Reciente: (cont.)

- Aumentos en el monto de las penalidades impuestas por OSHA.
 - Efectivo 1 de agosto de 2016, OSHA podrá realizar unos “catch-up adjustments” a las multas que puedan ser impuestas.



Legislación Estatal Reciente:

- Ley Núm. 251 de 31 de diciembre de 2015
 - Enmienda la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad, Ley 180-1998.



Legislación Estatal Reciente: (cont.)

- Permite utilizar hasta cinco (5) días acumulados de enfermedad para atender situaciones de enfermedad, tratamiento o convalecencia de:
 - Hijos, cónyuges o personas de edad avanzada (60 años o más) o con impedimentos, bajo su tutela.



Jurisprudencia Federal

Reciente:

- Peggy Young v. UPS, 575 U.S. ____ (2015):
 - Discute las disposiciones sobre discriminación por embarazo del *Pregnancy Discrimination Act* (PDA).
 - Invalida política del patrono que trata de manera desigual a empleadas, que por razón de embarazo, no pueden trabajar.



Jurisprudencia Federal

Reciente: (cont.)

- EEOC v. Abercrombie & Fitch Stores, Inc., 575 U.S. ____ (2015):
 - Discute las disposiciones sobre discrimen por religión del Título VII del *Civil Rights Act of 1964*.
 - Invalida política de vestimenta del patrono que discrimina contra candidatos a empleo por razón de sus prácticas religiosas.



Jurisprudencia Federal

Reciente: (cont.)

- Baldwin v. Department of Transportation, Decisión del EEOC de 15 de julio de 2015:
 - Resuelve que una reclamación de discrimen por razón de orientación sexual, comprende una reclamación de discrimen por razón de sexo.



Jurisprudencia Federal

Reciente: (cont.)

- El EEOC brinda tres razones para sostener su conclusión:
 1. Una reclamación de discrimen por orientación sexual por necesidad envuelve un trato desigual por razón de sexo.



Jurisprudencia Federal

Reciente: (cont.)

2. Discrimen por razón de orientación sexual es también discrimen por razón de sexo, puesto a que equivale a discriminar en contra de una persona por razón del sexo de las personas con las cuales éste se asocia (“associational discrimination on the basis of sex”).



Jurisprudencia Federal

Reciente: (cont.)

3. Discrimen por razón de orientación sexual es también discrimen por razón de sexo, puesto a que equivale a discriminar en contra de una persona porque no se ajusta a los estereotipos (conducta esperada en términos de masculinidad o femineidad) de su sexo.



Jurisprudencia Estatal Reciente:

- Maisonet v. ASEM, 2015 T.S.P.R. 19:
 - Interpreta las disposiciones de la Ley 17-1998 sobre hostigamiento sexual.
 - Reconoce la validez de una regla que provee para el despido de un empleado a la primer falta cuando incurre en conducta conducente a hostigamiento sexual.



Jurisprudencia Estatal

Reciente: (cont.)

- Torres Alvarez v. Centro de Patología Avanzada, 2015 T.S.P.R. 136:
 - Sostiene el despido de una empleada que agredió y amenazó a otra en el lugar de trabajo.
 - Ello, a pesar de que no tenía amonestaciones disciplinarias previas y el despido fue a la primera ofensa.



Jurisprudencia Estatal

Reciente: (cont.)

- Aclara que al manejar casos que envuelven amenazas y agresiones, no es necesario esperar a que el agresor cometa una segunda o tercera amenaza o agresión para que el despido se entienda justificado.
- De lo contrario, se expondría al patrono a que responda por agresiones futuras en el lugar de trabajo.



Jurisprudencia Estatal

Reciente: (cont.)

- No se requiere que el empleado agredido sufra daño corporal que requiera atención médica. La mera utilización de fuerza física o forcejeo contra otro puede ser suficiente.
- El Tribunal censura práctica de algunos jueces de imponer su criterios personales.
- Agravante: La empleada agredida estaba embarazada.



Jurisprudencia Estatal

Reciente: (cont.)

- Siaca v. Bahia Beach Resort & Golf Club, LLC, 2016 T.S.P.R. 11:
 - Primera opinión interpretando las disposiciones de la Ley 427-2000, Ley para Reglamentar el Período de Lactancia o Extracción de Leche Materna.



Jurisprudencia Estatal Reciente: (cont.)

- Resuelve que el patrono no cumplió con la obligación de ofrecer un “lugar habilitado” adecuado a la empleada.
- El “lugar habilitado” debe ser:
 - privado;
 - seguro; y
 - higiénico.



Jurisprudencia Estatal

Reciente: (cont.)

- No basta con ofrecerle tiempo a la empleada. Es necesario cumplir con los tres requisitos antes mencionados.
- Advierte que en ciertas circunstancias, el incumplimiento con la Ley 427 puede dar paso a una causa de acción independiente de daños y perjuicios (derecho a la intimidad).



Jurisprudencia Estatal

Reciente: (cont.)

- Ello habrá de ocurrir cuando la empleada se vea forzada a tomar la decisión de dejar de lactar por causa de la conducta del patrono.



Jurisprudencia Estatal

Reciente: (cont.)

- Zayas Rodríguez v. PRTC, 2016 T.S.P.R. 118:
 - Aclara que la Ley 180-1998 no impone al patrono la obligación de liquidar balance acumulado de licencia por enfermedad.
 - El patrono puede negociar con el empleado beneficios adicionales a los dispuesto por ley.



Jurisprudencia Estatal

Reciente: (cont.)

- En tales casos, el patrono tendrá la facultad de establecer los criterios para la acumulación, disfrute y pago de la licencia por enfermedad, siendo la única limitación que dicho contrato cumpla con las condiciones mínimas establecidas por la ley.



Jurisprudencia Estatal

Reciente: (cont.)

- González Meléndez v. Acción Social de PR, 2016 T.S.P.R. 180:
 - Aclara que para poder instar una reclamación bajo el *Age Discrimination in Employment Act* (ADEA) en los tribunales de Puerto Rico, es necesario haber agotado los remedios administrativos ante el EEOC o la Unidad Anti Discrimen.



Jurisprudencia Estatal

Reciente: (cont.)

- Mediante dicta, resuelve que al momento de determinar si medio “justa causa” para el despido de un empleado producto de un “cierre”, es necesario distinguir entre un:
 - “cierre total y permanente”;
 - “cierre total y temporero”;
 - “cierre parcial y permanente”; o
 - “cierre parcial y temporero”.

A cluster of seven squares in various shades of blue, red, and white, arranged in a non-uniform pattern in the top right corner.

¿Preguntas?



CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, P.S.C.

A cluster of seven squares in various shades of blue, red, and white, arranged in a non-uniform pattern in the top right corner.

Gracias!



CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, P.S.C.