

Casos Federales

Discrimen por Edad:

1. **O'Connor v. Consolidated Coin Carters Corp.**, 134 L Ed Second 433 (1 de abril de 1996)

Un querellante puede presentar un caso a prima facie o a primera vista por discrimen por edad sin demostrar que ha sido sustituido por una persona que está fuera del grupo protegido de los 40 años. Solamente es necesario que el/la empleado/a que lo sustituya sea más joven que el/la querellante, independientemente de que éste/a se encuentre dentro del grupo protegido.

2. **EEOC v. Massachusetts**, 987 F. Second 64 (First Circuit 1993)

El Primer Circuito determinó que la Ley de Massachusetts estatal y federal donde se establece que todos/as los/las empleados/as mayores de 70 años de edad deben someterse a un examen físico anual, era irreconciliable con las disposiciones que establece la ADEA. El “American with Disabilities Act” (ADA) ofrece protección contra discrimenes en términos, condiciones y privilegios del/la empleado/a por razón de su edad.

3. **Oubre v. Entergy Operations**, 118 Sct 838 (1998)

Dolores Oubre era empleada de Entergy Operations, su contrato vencía por lo que la compañía la iba a cesantear y le iban a dar un plazo bajo los términos de ese contrato que iba terminar. Ella firmó un relevo de sus reclamos a favor del patrono. El patrono no cumplió por lo menos con tres aspectos necesarios para que dicho relevo fuera válido bajo la Age Discrimination in Employment Act (ADEA). El Supremo determinó que el relevo que firmó la Sra. Oubre no cumplía con los requisitos necesarios bajo la ADEA. Por lo que el Supremo estableció que a un/a empleado/a no le podía prohibir que reclamase sus derechos bajo la ADEA porque había firmado un relevo. Además el Acta de Protección de Beneficio a Trabajadores/as (OWBPA) del Congreso protege el derecho de los/as trabajadores/as de edad avanzada con leyes estrictas en cuanto a los relevos que hacen los/as trabajadores/as bajo la ADEA y el Supremo se mantiene fiel a la palabra del Congreso.

4. Mullin v. Raytheon Company, 164 F 3rd 696 (1999)

Un ejecutivo dentro del grupo de edad protegida bajo la ADEA sufrió una reducción en su salario y éste radicó una demanda contra la compañía Raytheon alegando discrimen por razón de edad bajo la ADEA y bajo el “*Massachusetts Anti-Discrimination Act*”. El Primer Circuito de Massachusetts determinó que el Sr. Mullin no pudo demostrar en corte dicho discrimen. El patrono demostró que los problemas económicos que el negocio fueron la verdadera razón para la reducción del salario del Sr. Mullin y que por lo tanto no hubo un impacto adverso ni bajo la ADEA ni bajo el “*Massachusetts Anti-discrimination Act*”.

5. Lennon v. Rubin 166 F 3rd 6 (1999)

El Sr. Lennon entabló una demanda contra el Departamento de Alcohol, Tabaco y Armas (ATF) reclamando que esta agencia tomó represalias en su contra él por haber radicado una querrela bajo la ADEA violándose el Título VII y el Privacy Act.

El primer circuito de Massachusetts determinó que:

1. La reclamación del querellante alegando que fue víctima de represalias por parte del patrono por haber denunciado discrimen por razón de edad, no se demostro.
2. El Sr. Lennon no pudo refutar la argumentación de no discriminación realizada por el patrono.
3. El Sr. Lennon tampoco demostró que la ATF hubiese divulgado su expediente en violación al Privacy Act.

6. Kimel v. Florida, 528 U.S. 62 No. 98-791 (1/11/00)

El Tribunal Supremo sostuvo la desestimación de varias acciones radicadas por empleados estatales contra su patrono alegando discrimen por edad bajo ADEA, al resolver que aunque el estatuto contiene una clara intención congresional de abolir la inmunidad soberana de los estados reconocida bajo 11ma Enmienda de la Constitución de los E.U., la Secc. 5 de la décimo cuarta Enmienda no confiere autoridad al Congreso para abolir la referida inmunidad.

- Discrimen por sexo
 - Discrimen por Genero

7. Johnson v. Transportation Agency Santa Clara County, California, 480 US 616 (1987)

El Sr. Johnson estableció una acción contra el “*Transportation Agency*” alegando discriminación por sexo bajo el Título VII. Según el Sr. Johnson la discriminación consistió en que la compañía había ascendido a una mujer pasándolo por alto a él. El Tribunal Supremo determinó que la “*Transportation Agency*” no había violado el Título VII al promover o ascender a la empleada por encima de él aún cuando éste había obtenido una calificación mayor en el examen para obtener la posición. Ya que la decisión fue parte de un plan de acción afirmativo para remediar la baja representación de las mujeres en puestos donde tradicionalmente eran segregadas.

Embarazo:

8. Cumpiano v. Banco Santander de Puerto Rico, 902F. 2nd 148 (First Circuit 1990)

El Primer Circuito determinó que la destitución de una empleada por salir embarazada como consecuencia de una relación amorosa con un supervisor casado violaba el Título VII. La corte tomó esta determinación a la luz de que la relación entre la empleada y su supervisor era del conocimiento de los oficiales del banco por varios años. Los oficiales decidieron despedirla sólo después de que se enteraron del embarazo de la empleada.

- **Hostigamiento sexual**

9. Joseph Oncale v. Sundowner Offshore Services Incorporate, 523 U.S. 75 (1998)

El querellante radicó una demanda contra su patrono, su ex- supervisor y ex- compañeros de trabajo, al amparo del Título VII alegando haber sufrido de hostigamiento sexual por parte de éstos. En este caso el Tribunal Supremo sienta un precedente al determinar que la discriminación por sexo y el hostigamiento sexual puede darse entre personas de un mismo sexo.

10. Burlington Industries, Inc. v. Kimberly B. Ellerth, 524 U.S. 742 (1998)

La querellante presentó una acción judicial por hostigamiento sexual por parte del supervisor bajo el Título VII. El Tribunal Supremo determinó que:

1. El patrono tiene responsabilidad sobre las acciones cometidas por un/a supervisor/a con autoridad inmediata sobre un/a empleado/a que propicien ambiente hostil.
2. En casos donde el/la empleado/a sufre consecuencias no tangibles en su empleo como resultado directo de las acciones del/la supervisor/a, el patrono puede presentar una defensa afirmativa por daños y perjuicios.
3. Una defensa afirmativa requiere que el patrono pruebe que tomó las medidas pertinentes para prever y corregir prontamente el comportamiento de hostigamiento sexual y que el/la empleado/a falló irrazonablemente negándose a aprovecharse de las oportunidades preventivas o correctivas provistas por el patrono para evitar los daños.

11. Beth Ann Faragher v. City of Boca de Ratón, 524 U.S 775 (1998)

La querellante radicó una acción judicial contra la ciudad de Boca de Ratón bajo el Título VII por hostigamiento sexual por parte de sus supervisores. El Tribunal Supremo determinó que un patrono está sujeto a una responsabilidad compartida bajo el Título VII si la empleada estuvo sujeta a acciones discriminatorias causadas por un supervisor pero el patrono puede presentar una defensa afirmativa al observar las medidas razonables de prevención y corrección de la conducta discriminatoria evitando los daños.

La ciudad tenía una responsabilidad compartida por omitir tomar una acción que protegiera y evitara el comportamiento discriminatorio hacia la empleada por parte de sus supervisores.

12. Meritor Savings Bank v. Vinson 477 U.S. 57 (1986)

El Tribunal Supremo determinó que el hostigamiento sexual es una forma de discrimen. Debe evitarse el ambiente hostil y ofensivo propicia hostigamiento sexual. Una de las manifestaciones del hostigamiento sexual en el empleo es el ambiente hostil por medio del “Quid pro quo” es decir, algo a cambio de algo o intercambio de favores. Este ambiente hostil es lo suficientemente severo para alterar la condición del(la) empleado(a) y crear un ambiente de trabajo ofensivo. Además, el Tribunal determinó que los avances sexuales y el hecho de que haya conducta sexual quizás “ voluntaria” no anula la defensa bajo el Título VII.

La existencia de hostigamiento sexual puede determinarse por:

- la totalidad de la circunstancia
- la naturaleza de los avances sexuales
- y los incidentes que alegadamente ocurrieron

13. Harris v. Forklift Systems Inc., 114 S.Ct. 367 (1993)

En este caso el Supremo revocó la determinación del Sexto Circuito y encontró dos manifestaciones de hostigamiento sexual:

- ambiente hostil lo suficientemente severo como para alterar la condición del empleado y crear ambiente ofensivo (actuaciones discriminatorias, intimidantes, ridiculizantes e insultantes)
- el *Quid pro Quo* (intercambio de favores)

El querellante no tiene que demostrar daño psicológico severo para justificar hostigamiento, sino el hecho mismo de que existía un ambiente hostil en el trabajo es razón suficiente para probar el hostigamiento.

14. Johnson v. Transportation Agency Santa Clara County California, 480 U.S. 616 (1987)

El Tribunal sostuvo el que un patrono gubernamental utilizara el género del solicitante a empleo como un factor para ascender a una mujer dando cumplimiento a su plan de acción afirmativa. En este caso el Tribunal Supremo siguió el precedente establecido en el caso United Steelworkers v. Weber, 433 U.S. 193 (1979) que sostiene que un plan de acción afirmativa voluntario no viola el Título VII cuando no contiene una prohibición absoluta al ascenso de empleados del grupo mayoritario, cuando el plan es temporero y está diseñado para remediar un desbalance manifiesto en la composición por género de su fuerza laboral.

Personas con Impedimentos

15. Randon Bragdon v. Sidney Abbot 524 US 624 (1998)

Un paciente infectado con HIV entabló una acción contra un dentista que se negó a atenderlo en su oficina bajo el American Disabilities Act (ADA). La Corte de Distrito del Distrito de Maine favoreció la posición del paciente, así mismo lo hizo la Corte de Apelación. El médico no conforme con dicha decisión acudió a través de Certiorari al

Supremo. El Tribunal Supremo determinó que 1) El HIV es una infección considerada como un impedimento bajo ADA. Cuando la infección aún no ha progresado a la fase sintomática, como un impedimento físico en la medida que empeora la salud física sustancialmente limita la capacidad principal de reproducción 2) En relación ha “amenaza directa” provisto en ADA, la existencia o no de un riesgo significativo en la salud tratamiento o acomodo de una persona con impedimento debe ser determinada desde el punto de vista de la persona que rechaza brindar el tratamiento, pero la determinación de ese riesgo debe ser evaluada a base a evidencia científica o cualquier otra objetiva y no simplemente en la creencia que tenía la persona de que existía riesgo.

16. Pennsylvania Department of Corrections v. Ronald R. Yeskey

524 US 206 (1998)

Un recluso de la prisión del Estado no fue admitido al programa de campamento de reclutas debido a su historial de hipertensión, por lo que demandó Pennsylvania Department of Corrections y a varios oficiales bajo la American with Disabilities Act. La Corte de Distrito de Pennsylvania declaró sin lugar la alegación del Estado, este inmediatamente apeló. La Corte de Apelación para el Tercer Circuito revocó. El demandante acude al Supremo a través de un Certiorari y este decide que el Título II de ADA prohíbe que una “entidad pública” discrimine contra “individuos cualificados con impedimentos, tomando en cuenta la incapacidad de estas personas, aplica de forma inmediata a las prisiones en los estados.

17. Cook v. Rhode Island Dep’t of Mental Health Retardation and Hospitals 10 F.3d

17 (1st Cir. 1993)

La Corte de Apelación del Circuito de Boston encontró que un patrono consideraba a un individuo obeso como uno que tenía un impedimento que le limitaba sustancialmente de trabajar en una amplia gama de empleos en el campo de la salud, donde el patrono argumentaba que la persona obesa no estaba apta para posiciones de ayudante en hogares de anciano u hospitales. En efecto la demandante tenía un impedimento porque su condición consistía de un desorden fisiológico compuesto de una disfunción tanto del sistema metabológico como del neurológico capaz de causar efectos adversos en sus

sistema respiratorio y cardiovascular. Sin embargo solo es necesario demostrar que el patrono creía que el individuo tenía un impedimento para dejar establecido el mismo, y había evidencia que el patrono creía que la obesidad de la demandante era un impedimento para realizar el trabajo. La Corte de Apelación señaló más adelante que la mutabilidad de la condición solo es relevante al determinar si una condición tiene el efecto sustancial limitante y es irrelevante cuando la evidencia demuestra que el patrono consideraba que la condición como inmutable. Además la voluntariedad de la condición es irrelevante para determinar si un individuo es incapacitado.

18. Soileau v. Guilford of Me., Inc. *105 F.3d 12 (1st Cir. 1997)*

Al dictar sentencia a favor del demandado el Primer Circuito de Boston dispuso que la habilidad para llevarse bien con otros puede ser una actividad de vida en alguna circunstancia pero no constituye una actividad de vida en términos generales. Al apuntar que la evidencia no demostró que el demandante tenía una particular dificultad en relacionarse con las otras personas excepto con su supervisor. La Corte de Apelación decidió además que el demandante falló en establecer que la naturaleza y la severidad de su impedimento era sustancial. El demandante tampoco demostró que su desorden depresivo crónico era a largo plazo.

19. Rosemary Feliciano v. State of Rhode Island *160 3rd 80 (1998)*

Una ex empleada del Estado de Rhode Island entabló una acción contra este bajo la American Disability Act (ADA). La Corte de Distrito falló a favor del Estado, no conforme la empleada acude a la Corte de Apelación del Primer Circuito de Boston que señaló 1) La empleada no le era posible llevar a cabo las funciones esenciales de su posición y no prosperó en establecer un caso prima facie bajo ADA. 2) El Estado no venía obligado a reasignar a la empleada a una posición vacante a los efectos de acomodar su impedimento bajo los requisitos de la ADA. 3) La empleada no era un individuo cualificado para el propósito del Rehabilitation Act.

20. Zenaida Garcia Ayala v. Lederle Parentals *20 Fsupp 2nd 312 (1998)*

Una ex empleada entabló una acción contra su patrono alegando violaciones bajo ADA. La Corte Distrito Federal en P.R. en opinión del Juez Pérez Gímenez indicó que el reclamo de la empleada para que el patrono extendiera la reservación de su empleo por un mes adicional que hubiese totalizado cinco meses implicaba un exceso de la norma establecida y no constituía un acomodo razonable bajo ADA. Por lo que favoreció al patrono.

21. Cleveland v. Policy Management Systems Corp., U.S. No. 97 – 1008 (5 /24/99)

El Tribunal Supremo de E.U. decidió unánimemente que una solicitud de beneficios por incapacidad al Seguro Social no tiene el efecto de automáticamente impedir legalmente a la solicitante instar una reclamación bajo ADA. El análisis del tribunal consideró la diferencia entre los propósitos de ADA y la Ley de Seguro Social subrayando que bajo éste último los beneficios por incapacidad están destinados a personas que no pueden realizar las tareas de su último trabajo, o desempeñarse en ningún otro tipo de empleo sustancial remunerado por razón de algún impedimento físico o mental que haya durado o pueda esperarse que tenga una duración de un período continuo de al menos doce meses, por lo cual una solicitud de dichos beneficios parecería implicar la inexistencia de uno de los elementos indispensables de una causa de acción bajo ADA; que la parte reclamante pueda realizar las tareas esenciales del puesto con o sin acomodo razonable. Empero, la Corte Suprema se expresó a los efectos de que a pesar de la aparente contradicción pueden existir con frecuencia circunstancias que den lugar a que ambas reclamaciones sean consistentes entre sí. Señaló la situación de una demandante que alega que no pudo realizar las tareas de su puesto porque su patrono le negó un acomodo razonable.

22. Murphy v. United Parcel Serv. Inc., ____ U.S. ____ No. 97 – 1992 (6/22/99)

UPS contrató al peticionario como mecánico, dicho puesto requería manejar vehículos comerciales. Para manejar el empleado tenía que cumplir con ciertos requisitos de salud

del Departamento de Transportación, éste incluía que no tuviera ningún diagnóstico de presión alta que pudiera interferir con su habilidad para manejar de manera segura un vehículo comercial. A pesar de que el empleado tenía presión alta se le concedió erróneamente un certificado y comenzó a trabajar. Después que se descubrió el error, UPS lo despidió en la creencia de que la presión alta del empleado excedía los requisitos del Departamento de Transportación. El empleado entabló demanda bajo el Título I de (ADA) contra la compañía. La Corte de Distrito favoreció a UPS mediante sentencia sumaria. Señaló el Tribunal que Murphy no era persona con impedimento porque bajo el uso de medicamentos él se funcionaba normalmente. Rechazó la teoría de Murphy de que era percibido como persona con impedimento porque el rechazo por UPS se debía a que Murphy no cumplía con los requisitos del Departamento de Transportación para ese puesto. El Supremo confirmó y señaló que bajo ADA la determinación de si una persona está sustancialmente limitada en una o más de las actividades principales de la vida se hace tomando en consideración las medidas para mitigar la condición.

23. Sutton v. United Air Lines Inc., ___ U.S. ___ No. 97 – 1943 (6/22/99)

Los demandantes, hermanos gemelos con miopía severa, cuya agudeza visual era 20/200 o peor, pero que con medidas correctivas (espejuelos) su visión era 20/20 y se desempeñaban normalmente. Solicitaron empleo como pilotos para una línea área comercial y fueron rechazados porque su visión estaba por debajo del requisito mínimo de agudeza visual de 20/100.

Radicalon al amparo del Título I de ADA alegando que habían sido percibidos como personas con impedimento. El Tribunal determinó que como su visión se había corregido, no podían ser consideradas personas con impedimentos bajo la subsección “A” de la definición de la Ley. Tampoco eran percibidos con impedimento bajo la subsección “C” porque esa percepción se limitaba no a su capacidad para trabajar en general sino que sólo les impedía desempeñarse en un empleo en particular, el de piloto de líneas áreas global. El Supremo confirmó.

24. Albertson’s Inc. v. Kirkingburg, 119 S. Ct 2162 (1999)

Con posterioridad al inicio de su empleo el demandante Kirkingburg fue certificado erróneamente como que cumplía los requisitos mínimos de agudeza visual binocular

exigidos por el Departamento de Transportación para conductores de camiones comerciales aún cuando éste tenía visión monocular. Eventualmente fue despedido de su empleo tras ser sometido a una evaluación de agudeza visual por no alcanzar los niveles mínimos requeridos de agudeza visual binocular. Kirkingburg obtuvo un relevo de los requisitos de agudeza visual a través de un programa experimental del Departamento de Transportación pero no fue reemplazado por su patrono. Kirkingburg radicó acción de discriminación ante el Tribunal de Distrito Federal bajo el “Americans with Disabilities Act” (ADA) pero fue desestimada mediante sentencia sumaria al señalar que el reclamante no logró establecer un caso “prima facie” al no estar cualificado para realizar las funciones principales del puesto con o sin acomodo razonable. El Noveno Circuito de Apelaciones falló a favor de Kirkingburg. El Tribunal Supremo revocó al Circuito de Apelaciones y dispuso que las personas con visión monocular tienen que establecer individualmente que su limitación a una actividad mayor de la vida sea sustancial, en términos de intensidad sobre su capacidad visual, y no una diferencia significativa de la manera en que ve en comparación a la mayor parte de la población. La monocularidad puede no afectar sustancialmente una actividad mayor de la vida y el grupo de personas con dicha condición puede variar en el grado de agudeza visual en su ojo débil.

25. **Toyota Motor Manufacturing, Kentucky, Inc. v. Williams**, __ US ___, (8 de enero de 2002)

En este caso la controversia gira en torno a la definición contenida en ADA en torno a quien es *persona con impedimento* y el aspecto de la severidad y magnitud de la condición fue el elemento que estuvo ante la consideración del Tribunal Supremo federal. La querellante, Ella Williams, empleada de la línea de producción, padecía del síndrome

de túnel carpal. El Tribunal de Apelaciones para el Sexto Circuito determinó que la querellante era una persona con impedimento bajo ADA debido a que su incapacidad la limitaba para desempeñar trabajo en cuanto a los requisitos de su empleo en la línea de producción y de otros trabajos que requirieran apretar herramientas o trabajar con los brazos elevados o extendidos. El Tribunal Supremo revocó esa determinación y señaló que debe evaluarse si la condición la incapacita para desempeñar una variedad de tareas manuales en la vida diaria (ej. Tareas del hogar, bañarse o cepillarse los dientes), y no sólo las relativas a un empleo en particular. Dispuso además que los cambios en su rutina diaria (ej. ayuda para vestirse, dejar de barrer o bailar), no necesariamente conllevan una restricción severa en las actividades de importancia central en la vida de la mayoría de las personas. Añadió que es necesario la evaluación individual, caso por caso, y no meramente basarse en un diagnóstico médico de la condición. No descartó el tribunal que “trabajo” pueda considerarse como actividad mayor de vida y tampoco que la condición de “carpal tunnel” pueda afectar sustancialmente a alguna persona en sus actividades mayores de vida. Este caso denota la tendencia restrictiva en la interpretación de ADA dirigida incluir sólo a aquellos que padecen condiciones severas.

26. Criado v. IBM, 145 F.3d 437 (1st Cir. 1998)

La Corte sostuvo el veredicto de un jurado a los efectos de que la petición de Criado para una licencia sin sueldo constituía un acomodo razonable. Subsiguientemente, el hecho de haber concedido la licencia sin sueldo y luego despedirla por ausentismo, la IBM falló en su deber de proveer un acomodo razonable. El absentismo de Criado fue provocado por su impedimento y la necesidad de la licencia que solicitó como acomodo razonable.

Raza

27. Mc Donnell Douglas v. Green, 411 U. S. 792 (1973)

En este caso el Tribunal Supremo estableció los elementos de prueba bajo el Título VII sobre trato desigual basado en discrimen. Al amparo de éste el/la querellante tiene el peso inicial para establecer un caso prima facie de discrimen racial. Como requisito para que el/la querellante pueda ampararse bajo el Título VII el/ella debe demostrar que:

- pertenece a una de las etnias minoritarias
- solicitó el puesto y contaba con las calificaciones para el empleo que el patrono demandaba
- a pesar de poseer las calificaciones fue rechazado
- después de ser rechazado, la plaza se mantuvo disponible y el patrono continuó buscando un empleado/a con las mismas calificaciones del/la querellante

Una vez el/la querellante establece un caso prima facie de discrimen, el peso de la prueba pasa al patrono quien debe responder con una razón legítima de que no hubo una motivación discriminatoria para rechazar al empleado/a.

28. Texas Department of Community Affairs v. Burdine, 450 U. S. 248 (1981)

En este caso el Tribunal Supremo determinó que la carga persuasiva en un juicio bajo el Título VII permanece con la parte del/la querellante. El peso final de la prueba de persuadir al juzgador de que el patrono discriminó intencionalmente se mantiene en todo momento de parte del/la querellante. Si el patrono insiste en refutar los cargos presentados por el/la querellante, éste/a tiene la oportunidad final de probar que el patrono estableció una razón que no era la causa principal del litigio. El peso de establecer un caso prima facie o a simple vista de discrimen racial no **resulta oneroso**. Véase el caso de McDonnell Douglas Co. v. Green, 411 U.S. 792 (1973). El caso de Burdine sólo aplica a casos de evidencia circunstancial de trato desigual bajo el Título VII y no aplica a casos de alegación de impacto desigual porque el problema de discrimen intencional no aumenta en casos de impacto desigual.

29. Goodman v. Lukens Steel Co., 482 U.S. 656 (1987)

El Tribunal Supremo estableció que una Unión de Trabajadores que intencionalmente ignora las querellas de perjuicio racial radicadas por empleados de etnia negra para evitar antagonismo con la gerencia o complacer los deseos de los miembros de etnia blanca, es responsable bajo el Título VII.

30. St. Mary's Honor Center v. Hicks *113 S. Ct. 2742 (1993)*

El Tribunal Supremo determinó que el rechazo de las razones ofrecidas por el patrono no le da derecho al querellante para establecer un juicio bajo el Título VII de trato desigual. El/la querellante debe probar que pertenece a la clase protegida y esta fue la verdadera razón para la acción adversa del patrono. La Corte reconoce que el hecho para dudar de las razones presentadas por el patrono, añadido al elemento del caso prima facie permite al examinador de los hechos encontrar discrimen intencional.

31. Claudio Castañeda v. Rodrigo Partida, *430 U.S. 482 (1977)*

El querellante, un prisionero de Texas hizo una petición de Habeas Corpus alegando discrimen contra su persona por ser méjico-americano en la selección del jurado que lo encontró culpable. El Tribunal Supremo determinó que la población de la ciudad contaba con un 79.1% de americanos de ascendencia mejicana. Sin embargo en un período determinado de 11 años, sólo el 39.0% de estas personas habían sido alguna vez citadas para comparecer como jurado. De esta manera se estableció un caso prima facie cuya causa fue el discrimen contra los americanos de ascendencia mejicana. La prueba sometida no pudo ser refutada y se encontró que el querellante había sido víctima de discrimen intencional. Por otra parte, se estableció un precedente donde no se puede presumir que miembros de un grupo definido no discriminan contra miembros de ese mismo grupo.

Discrimen por Origen Nacional:

32. Sinai v. New England Telephone and Telegraph Co., *3f.3d 471 (1st. Circuit) (1993)*

En este caso el Primer Circuito determinó discrimen racial y de origen nacional a favor de un inmigrante israelí al cual se la había negado repetidamente en un período de tres años, el puesto de vendedor. A esos efectos el jurado concluyó que la humillación a que

fue expuesto el querellante equivalía a la degradación a la que son expuestos los judíos o raza hebrea por causa de su origen nacional violación al reglamento del Casino.

33. Saint Francis College v. Majid Ghaidan Al-Khazraji, 481 US 604 (1987)

Un profesor entabló una acción de discrimen por raza contra Saint Francis College alegando que se le había denegado la permanencia porque él era de origen árabe y de la religión musulmana. El Supremo determinó que las personas de origen árabe están protegidos contra la discriminación racial bajo los estatutos del gobierno que buscan la igualdad de derechos civiles y bajo el Título VII. La Corte aclaró que la intención del Congreso en la Sec. 1981 del Título VII era proteger las clases étnicas que están sujetas al discrimen intencional por su etnicidad.

34. Delaware State College v. Columbus B. Ricks 467 US 867 (1980)

El demandante al cual se le había denegado una colocación en el Colegio del Estado de Delaware entabló una acción bajo el Título VII y el Acta de Derechos Civiles Sec. 1981, alegando discrimen por origen nacional. La Corte del Distrito de Delaware desestimó la demanda por prescripción. La Corte de Apelación del Tercer Circuito revocó dicha decisión. La parte demandada no conforme con la decisión acude al Tribunal Supremo a través de *Certiorari*. El Tribunal Supremo estableció en este caso que 1) La aseveración de que el alegado discrimen no tan sólo motivó al colegio a denegar la posición sino que también incidió en la terminación del empleo al final del contrato por un año no se sostenía con las alegaciones de la demanda. 2) El período de prescripción del alegado discrimen comenzó al momento en que la decisión de no darle el puesto fue notificada al demandante. 3) La determinación de que la prescripción comenzaba en ese período era justificada a la luz de las recomendaciones de la Junta y de la Facultad del Colegio del Estado de Delaware, el demandante no recibió el voto formar por parte de la Junta para la posición. Por lo que la decisión de la Corte de Apelación fue revocada.

Religión:

34. Trans World Airlines, Inc. v. Hardinson, 432 U.S. 63 (1977)

En el Tribunal Supremo se establece por primera vez el acomodo razonable por religión. Éste determinó que un patrono o una unión no están obligados a tomar una determinación que sea inconsistente con el convenio colectivo aprobado. El patrono no está obligado a imponer a los/las trabajadores(as) cambios de turnos en sus jornadas de trabajo si éstos(as) no lo desean ya que el convenio colectivo los protege. El patrono no tiene la obligación de aceptar el acomodo que propone el/la empleado(a) si tal acomodo le resulta oneroso. El patrono cumple con su obligación al demostrar que ha ofrecido un acomodo razonable. Éste simplemente debe cumplir con ofrecerle acomodo razonable al o la empleado(a).

36.. Ansonia Board of Education v. Philbrook, 479 U.S. 60 (1986)

El Tribunal Supremo estableció que el Título VII requiere al patrono que provea acomodo razonable al empleado(a) cuando no sea oneroso. El Supremo decidió que un patrono cumple con el Título VII cuando ofrece al empleado(a) mediante acomodo razonable ayuda para resolver el conflicto entre las ideas religiosas y su trabajo, pero no le requiere que acepte el acomodo que el/la empleado(a) prefiera. Porque el patrono cumple con su obligación cuando demuestra que ha ofrecido un acomodo razonable al aceptar aquella condición que el empleado prefiere.

37.. EEOC v. Union Independiente de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados P.R. 30 F.Supp.2d 217 (1998)

Un empleado que pertenecía a la Iglesia Adventista del Séptimo Día fue despedido de su empleo por la AAA. El empleado demandó a la agencia y a la unión buscando que se le reinstalara en su empleo libre del requisito de tener que pertenecer a la unión. El Tribunal Federal de Distrito de Puerto Rico, en opinión del juez Pérez Gimenez manifestó lo siguiente: 1) Que el patrono y la unión no cumplieron con el requisito de acomodo razonable por motivo de creencia religiosa de los empleados, al permitir que éstos afirmaran lealtad a la Unión en vez de permitirle jurar y no asistir a las actividades de los sábados. 2) El requisito de acomodo razonable disponía que le fuera permitido al empleado no pertenecer a la unión.

Represalia:

38. Darlene Walters v. Metropolitan Educational Enterprises

519 US 202 (1997)

La Sra. Walters fue despedida luego de que ella se querelló por discrimen bajo el Título VII. La EEOC demandó a Metropolitan alegando que el despido violó el Título VII en términos de represalia. Metropolitan alegó por su parte que no era un patrono cubierto bajo el Título VII ya que no contaba con los empleados ni con la definición del término patrono que requiere dicha ley.

El Tribunal Supremo determinó que el método de nómina de la compañía lo definía como que existía una relación empleado - patrono y por lo tanto caía bajo el lenguaje del estatuto.

Prescripción:

31. Delatare Tate Colige v. Ricos, 449 U.S. 250 (1980)

El Supremo determinó que un procedimiento interno para dilucidar quejas referente a discrimen en el empleo no tiene efecto de interrumpir el término prescriptivo para radicar la querella.