



EXAMEN ANUAL DE LAS LEYES DE HORAS DE TRABAJO

Lcdo. Jorge L. Capó Matos

O'NEILL & BORGES



¡SORPRESA! SU CONTRATISTA ES SU EMPLEADO

- **UPS** paga \$12.8M para transigir reclamación de mensajeros (couriers) y choferes quienes cuestionaron su clasificación como contratistas independientes. *Labrie v. UPS Supply Chain Solutions Inc., N.D. (Cal., 12/4/09).*



¡SORPRESA! SU CONTRATISTA ES SU EMPLEADO

- Pero choferes de entrega de paquetes de **FedEx Home Delivery** fueron considerados contratistas independientes, debido a las oportunidades empresariales brindadas. *FedEx Home Delivery v. NLRB*, 563 F.3d 492 (D.C. Cir.2009).



¡SORPRESA! SU CONTRATISTA ES SU EMPLEADO

- **Ingeniero de Computadora.** *Estate of Anthony J. Suskovich v. Anthem Health Plans of Va.*, 553 F.3d 559 (7th Cir. 2009)(Se determina que en este caso era contratista independiente, o en la alternativa, empleado profesional exento).



SU EMPLEADO, ¿ES EXENTO?

- **Jurado concede \$2.48M a 343 “asistentes de gerente” de tiendas por concepto de horas extra al concluir que no eran “exentos”. (*Stillman v. Staples Inc.*, D.N.J., veredicto 2/20/09).**



SU EMPLEADO, ¿ES EXENTO?

- **Staples** en desacuerdo con veredicto, pero paga \$42M para transigir reclamaciones de horas extra de 5,000 asistentes de gerente. (*In re Staples Inc. Wage & Hour Employment Practices Litig.*, D.N.J., 1/29/10).



SU EMPLEADO, ¿ES EXENTO?

- **Duda sobre administrativo exento.**
Investigadores de fraude de una compañía de seguros:
 - Había duda de si ofrecían información para que ajustadores tomaran las decisiones o si ellos realmente intervenían en la decisión en cuanto a la reclamación. *Foster v. Nationwide Mut. Ins. Co.*, 2010 U.S. Dist. LEXIS 34409, 2010 U.S. Dist. LEXIS 22273 (S.D. Ohio Mar. 9, 2010) (S.D. Ohio Apr. 7, 2010).



SU EMPLEADO, ¿ES EXENTO?

- **“Loan underwriters”** (gestores de préstamos) no fueron considerados empleados administrativos exentos. *Davis v. J.P. Morgan Chase & Co.*, 587 F.3d 529 (2d Cir., 11/20/09).
- **Compare:** “Mortgage Loan Officer” en ciertos casos son empleados administrativos exentos. DOL, FLSA 2006-31 (Opinión del 8 de septiembre de 2006)



SU EMPLEADO, ¿ES EXENTO?

- **Revocación Reciente:** “Loan mortgage officer” no es empleado administrativo exento.
 - Recopilar información financiera del cliente, introducirla en el programa de computadora para determinar cuales productos específicos podrían estar disponibles para cliente y explicar las opciones disponibles, constituye trabajo de producción de un patrono dedicado a la venta o gestor de préstamos hipotecarios. **Administrator’s Interpretation No. 2010-1, March 24, 2010).**



SU EMPLEADO, ¿ES EXENTO?

- **Director de Ventas de Anuncios no era empleado administrativo exento; su función primaria era realizar ventas a clientes-no era promover las ventas en “términos generales”. *Reiseck v. Universal Communications of Miami*, 15 WH Cases2d 1217 (2d Cir. 1/11/10).**



SU EMPLEADO, ¿ES EXENTO?

- **Propagandista Médico puede ser considerado empleado administrativo en ciertas circunstancias.** *Smith v. Johnson & Johnson*, 593 F.3d 280 (3d Cir. N.J. 2010).
- **Incluso, a veces puede ser considerado vendedor externo.** *In re Novartis Wage & Hour Litigation*, 593 F. Supp. 2d 637 (S.D.N.Y. 2009); *Schaefer-Larose v. Eli Lilly & Co.*, 2009 U.S. Dist. LEXIS 97220 (S.D. Ind. 9/ 29/ 2009).



SU EMPLEADO, ¿ES EXENTO?

- **La exención como vendedor externo no siempre aplicará.** *Kuzinski v. Schering Corp.*, 604 F. Supp. 2d 385 (D. Conn., 3/30/09).



¿ESTAS PAGANDO TODAS LAS HORAS DE TRABAJO?

- **Wal-Mart transige 63 reclamaciones de estar trabajando fuera del reloj; pagos pueden llegar a \$640 Millones.** *In re Wal-Mart Wage & Hour Employment Practices Litigation*, D. Nev., No. 2:06-cv-00225.
- **Procesadora de Zinc paga \$1.2 Millones para transigir reclamaciones** (*Figas v. Horsehead Corp.*, W.D. Pa., No. 06-cv-1344-DSC, settlement approved 12/30/09).



HOT TOPIC: **DONNING & DOFFING**

**Caminando hacia y desde el trabajo;
cambios de ropa; limpieza; duchas, etc.**

- *Sandifer v. United States Steel Corp.*, 2010 U.S. Dist. LEXIS 635 (N.D. Ind. Jan. 5, 2010); y 2009 U.S. Dist. LEXIS 96715 (N.D. Ind., Oct. 15, 2009).
- *Andrako v. United States Steel Corp.*, 632 F. Supp. 2d 398 (W.D. Pa. 6/22/2009).
- *Musch v. Domtar Indus.*, 587 F.3d 857 (7th Cir., 9/25/2009).



¿QUÉ NOS ESPERA?

Misclassification Initiative

- 1 de febrero 2010, el Presidente Obama sometió presupuesto para el año 2011, incluyendo \$117 billones para DOL, con \$25 millones dirigidos a luchar contra “misclassification”.
- Se asignará 100 personas a esta iniciativa.



¿QUÉ NOS ESPERA?

- Se espera que DOL adopte posición más restrictiva en cuanto a las exenciones y las clasificaciones de Contratistas Independientes.



RECOMENDACIONES

- **AUDITAR:**
 - Las relaciones de contratistas independientes
 - Las personas clasificadas como empleados exentos
 - Mecanismos de registro de tiempo; actividades previas y después del “ponche”



RECOMENDACIONES

- **AUDITAR:**
 - Computer log-in
 - Blackberries y correos electrónicos en el hogar
 - Tiempos de viaje y “commuting”



RECOMENDACIONES

- **AUDITAR:**
 - Uso del abogado en el proceso
- **¿Qué Hacer si Encuentras Violaciones?**



LEY DE CIERRE Y EL PAGO DE LAS HORAS EXTRAS

Ley Núm. 143 de 16 de noviembre de 2009



CIERRE TOTAL AL PÚBLICO (Días Feriados)

- **1 enero**
- **6 enero**
- **Viernes Santo**
- **Domingo de Resurrección (Pascua)**
- **Día de las Madre**
- **Día de los Padres**
- **Día de las Elecciones Generales**
- **Día de Acción de Gracias**
- **25 de diciembre**
 - **Pero puede requerir que empleados trabajen en labores relacionadas con la continuidad y mantenimiento**



DOMINGOS

- Tiene que permanecer cerrado al público de 5:00am a 11:00am
 - Pero puede requerir que empleados trabajen en labores relacionadas con la **continuidad** y **mantenimiento**
- Farmacias pueden abrir al público antes de las 11am, pero vendiendo productos de salud e higiene y otros –según reglamento de DACO



SALARIO MÍNIMO DOMINICAL

- **\$11.50 vs (\$7.25 salario mínimo)**
 - **Es un salario mínimo**
 - **No es una tarifa de hora extra**
 - **Antes, las horas los domingos se pagaban como “horas extras”**



TRABAJO DE 5AM A 11AM EL DOMINGO

- Son horas extras de trabajo:
“(C) Las horas que un empleado trabaja para su patrono durante los días u horas en que el establecimiento en que presta servicio deba permanecer cerrado al público por disposición legal;” - **Art. 4 (c) de la Ley Núm.379 de 15 de mayo de 1948.**



SE PAGA A TARIFA DOBLE

“Todo patrono que emplee o permita que trabaje un empleado durante *horas extra* vendrá obligado a pagarle por cada hora extra un tipo de salario igual **al doble del tipo convenido para las horas regulares;**”

- Art. 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.



TIPO CONVENIDO PARA LAS HORAS REGULARES

“Para determinar el tipo de salario convenido para horas regulares de trabajo, se dividirá el salario, diario, semanal, mensual o en otra forma estipulado, por el número de horas regulares que se trabaje durante ese mismo período de acuerdo con las disposiciones de esta ley.”

Art. 6 de la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948.



POSIBLES INTERPRETACIONES

- Se paga el doble del tipo convenido **para horas de lunes a sábado**
- Se paga el doble del **promedio semanal** por existir dos tarifas (rates) en la misma semana.
 - Así se hace bajo el FLSA, 29 CFR sec. 778.115.
- Se paga el doble **de \$11.50**
 - *Quiñones Rosa v. Fajardo Development Co*, 86 D.P.R. 652, 654 (1962) ; *Jiménez Marrero v. General Instruments, Inc.*, 2007 TSPR 13; 2007 PR Sup. LEXIS 11