



# **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