

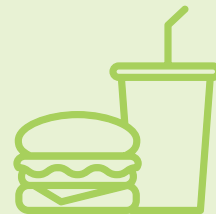
Información importante para
empleadores/trabajadores de las
empresas de comida rápida:

FAIR W-RKWEEK & FAST FOOD DEDUCTIONS LAWS DE NYC

La Oficina de Normas y Asuntos Laborales (Office of Labor Policy & Standards, OLPS) del Departamento de Asuntos del Consumidor (Department of Consumer Affairs, DCA) hace cumplir las leyes de la Fair Workweek (Semana Laboral Justa) y de las Fast Food Deductions (Deducciones de Comida Rápida), que entraron en vigencia el 26 de noviembre de 2017 en NYC. El DCA creó este resumen para los empleadores y los empleados. Visite nyc.gov/dca para obtener más información, incluyendo las preguntas frecuentes.

NOTA:

- Los empleadores no pueden castigar, penalizar, tomar represalias ni medidas en contra de los empleados que puedan impedirles o disuadirlos de ejercer sus derechos de conformidad con la ley. Los trabajadores deben contactar inmediatamente a la OLPS en caso de recibir represalias. Vea el reverso del folleto.
- La ley protege a los trabajadores independientemente de su condición migratoria.



Acerca de las leyes

De conformidad con la **Fair Workweek Law**, los empleadores de las empresas de comida rápida en la ciudad de Nueva York deben darles a sus empleados horarios laborales predecibles, así como la oportunidad de trabajar en turnos recientemente disponibles antes de contratar nuevos trabajadores.

De conformidad con la **Fast Food Deductions Law**, los empleadores de las empresas de comida rápida deben honrar las solicitudes de sus empleados de deducir pagos voluntarios de sus sueldos para enviar a organizaciones sin fines lucro que tengan una carta de registro del DCA. La ley también ampara a las organizaciones sin fines de lucro. La ley no permite contribuciones a organizaciones sindicales.

Empleadores cubiertos

Son aquellos empleadores (incluyendo subcontratistas y empresas de asistencia temporal) cuyos trabajadores realizan ciertas actividades en algún establecimiento de comida rápida en NYC. *Ver la sección de empleados cubiertos.*

Un establecimiento de comida rápida es:

- Sirve principalmente comida y bebidas.
- Es donde los clientes pagan antes de comer en las instalaciones o fuera de estas.
- Ofrece servicio limitado.
- Es parte de una cadena. Y
- Es uno de 30 o más establecimientos en el país, ya sea como parte de una empresa integrada o como franquicias con distintos propietarios.

Aquellos establecimientos de comida rápida ubicados dentro de otros tipos de establecimiento, como los centros comerciales, están amparados por la ley.

Empleados cubiertos

Los empleados que realicen al menos una de las siguientes actividades en un establecimiento de comida rápida en NYC:

- servicio al cliente
- cocina
- preparación de comidas o bebidas
- entrega
- seguridad
- almacenamiento de materiales o equipos
- limpieza
- mantenimiento de rutina

Aviso de derechos

Los empleadores deben publicar los avisos descritos a continuación en cada sitio de trabajo de NYC y ubicarlos en un lugar en donde los empleados puedan verlos fácilmente.

- TIENE DERECHO A UN HORARIO LABORAL PREDECIBLE*
- TIENE DERECHO A HACER CONTRIBUCIONES A ORGANIZACIONES SIN FINES DE LUCRO A TRAVÉS DE SU EMPLEADOR

*Los empleadores deben publicar este aviso en inglés y en cualquier otro idioma que sea la lengua materna de al menos 5% de los trabajadores del lugar de trabajo, en caso de estar disponible en el sitio web del DCA, nyc.gov/dca.

Resumen de los derechos del empleado

Fair Workweek Law



Presupuesto de buena fe y primeros horarios de trabajo por escrito el primer día de trabajo o antes



Aviso previo del horario laboral de 14 días (2 semanas)

Consentimiento por escrito del trabajador para cualquier adición a un horario definido dentro de los primeros 14 días después de comenzar del turno



Pago de primas por todos los cambios de horario hechos con menos de 14 días de notificación: VER LA SIGUIENTE TABLA



Consentimiento del trabajador por escrito más prima de \$100 para trabajar turnos de *clopening**



Prioridad a los trabajadores existentes de trabajar en los turnos recientemente disponibles antes de que el empleador contrate nuevos empleados

*Un *clopening* implica trabajar 2 turnos en 2 días, en donde el primer turno termina en un día y transcurren menos de 11 horas entre ambos turnos.

Tasas de pago de las primas por cambios de horario de último minuto:

Aviso previo antes de que se haga efectivo el cambio	Horas o turnos extras	Cambio en los turnos, pero no en el total de horas trabajadas	Horas o turnos de trabajo reducidos
Notificación de menos de 14 días	\$10 por cambio	\$10 por cambio	\$20 por cambio
Notificación de menos de 7 días	\$15 por cambio	\$15 por cambio	\$45 por cambio
Notificación de menos de 24 horas	\$15 por cambio	\$15 por cambio	\$75 por cambio

No se exige el pago de las primas si:

1. El empleador se ve obligado a cerrar a causa de: amenazas a la seguridad de los empleados o a su propiedad; fallas en los servicios públicos; paro de transporte público; incendio, inundación u otro desastre natural; estado de emergencia declarado por el gobierno.
2. El trabajador solicita un cambio de horario para un turno específico.
3. El trabajador intercambia turnos con otro empleado.
4. El empleador debe pagar horas extra por un turno cambiado.

Registro

Los empleadores deben conservar los registros electrónicos de cumplimiento descritos a continuación, durante el período indicado. Si un empleador no conserva ni genera los registros, los empleados reciben una “presunción refutable” a su favor cuando presenten su reclamo ante el tribunal. Esto quiere decir que los empleadores tendrán la responsabilidad de demostrar que no infringieron la ley.

Fair Workweek Law

El empleador debe conservar los registros de:

- Las **horas semanales** del trabajador
- Los **turnos trabajados** de cada trabajador, incluyendo la fecha, la hora y la ubicación
- Los **presupuestos de buena fe** de las horas de trabajo entregados a los trabajadores
- El **consentimiento por escrito** del trabajador para trabajar *turnos de cierre y apertura* y para hacer cambios en el horario cuando sea necesario
- **Cada horario por escrito** entregado a los trabajadores
- **Todos los pagos de las primas** a los trabajadores, incluyendo las fechas y los montos

Debe conservar los registros por tres (3) años.

Deductions Law



Recibir información de la organización sin fines de lucro



Autorizar al empleador a deducir pagos voluntarios del sueldo para enviarlos a una organización sin fines de lucro

Deducción y pago automático a la organización luego de que el DCA registre a la organización sin fines de lucro



Anular la autorización de deducir pagos voluntarios

Deductions Law

El empleador debe conservar los registros de:

- Todas las autorizaciones, anulaciones, deducciones y contribuciones a las organizaciones sin fines de lucro
- Evidencia de la distribución del aviso de derechos exigido

Debe conservar los registros por dos (2) años.

Reclamos

Presentar un reclamo en la OLPS. Visite nyc.gov/dca o llame al 311 (212-NEW-YORK fuera de NYC) y pregunte por la “Fair Workweek Law” o por la “Deductions Law”. La OLPS llevará a cabo una investigación e intentará resolver su reclamo. **La OLPS mantendrá la confidencialidad de la identidad del demandante a menos que su divulgación sea necesaria para llevar a cabo alguna investigación o lo exija la ley.**

Presentar una demanda ante el tribunal. Sin embargo, no puede tener un reclamo en la OLPS y una demanda en el tribunal al mismo tiempo.

Contacte a la OLPS

Visite nyc.gov/dca, envíe un correo electrónico a FWW@dca.nyc.gov, o llame al 311 y pregunte por la “Fair Workweek Law” o por la “Deductions Law”.



Bill de Blasio
Mayor

**Consumer
Affairs**

Lorelei Salas
Commissioner

El Departamento de Asuntos del Consumidor (DCA) de NYC protege y mejora la vida económica diaria de los neoyorquinos para crear comunidades prósperas.