

TIENE DERECHO A UN HORARIO LABORAL PREDECIBLE

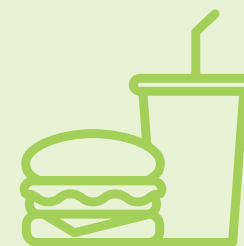
De conformidad con la Fair Workweek Law (Ley de Semana Laboral Justa) de NYC, los empleadores de las empresas de comida rápida deben darles a sus empleados horarios laborales predecibles. Los empleadores deben publicar este aviso en un lugar en el que los empleados puedan verlo fácilmente, en cada lugar de trabajo de NYC.*

Trabajadores de empresas de comida rápida a los que protege la ley

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 fuera del sitio
- seguridad
- almacenamiento de materiales o equipos
- limpieza
- tareas rutinarias de mantenimiento

Se aplica la ley independientemente de la condición migratoria.



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 Oficina de Normas y Asuntos Laborales (Office of Labor Policy & Standards, OLPS) en caso de recibir represalias. Ver a continuación.

Sus derechos



Horario estimado y primer horario laboral

En su primer día de trabajo, o antes, su empleador debe darle:

- *Los horarios por escrito de las primeras 2 semanas de trabajo con las horas, las fechas, las horas de entrada y de salida, y la ubicación de los turnos.*
- *El "Presupuesto de buena fe" por escrito (con los días, las horas y las ubicaciones en las que espera trabajar durante su periodo de empleo). Su empleador debe proporcionarle un estimado actualizado de los cambios estimados.*



Notificación del horario laboral con 2 semanas de antelación

Su empleador debe darle su horario laboral por escrito al menos 14 días antes de empezar su primer turno en el horario. Los horarios deben incluir al menos 7 días calendario con las fechas, las horas de inicio y finalización de los turnos y las ubicaciones de todos los turnos. Si el horario cambia, su empleador debe contactar a todos los empleados afectados dentro de 24 horas o lo más pronto posible.



Prioridad para trabajar en los turnos disponibles

Antes de contratar a un empleado nuevo, cuando haya turnos nuevos disponibles, su empleador debe:

- *Anunciar primero los turnos a los trabajadores existentes en NYC al publicar la información en el lugar de trabajo y enviándola directamente de manera electrónica, lo cual incluye vía telefónica y por correo electrónico.*
- *Darle prioridad de trabajar los turnos laborales disponibles a los trabajadores del lugar de trabajo en donde estén disponibles dichos turnos.*
- *Ofrecer turnos a los trabajadores interesados de otros lugares de trabajo solamente cuando no se consigan suficientes trabajadores en el lugar del trabajo que acepten trabajar.*

Su empleador podrá contratar nuevos trabajadores solamente si ningún trabajador actual de NYC acepta el turno para la fecha límite publicada.



Consentimiento más \$100 para los turnos "Clopening"

Su empleador no puede programarle 2 turnos en 2 días en los que el primer turno termine en un día y haya menos de 11 horas de diferencia con respecto al siguiente turno (un "clopening") A MENOS QUE usted dé un consentimiento por escrito Y se le pague una prima de \$100 para trabajar ese turno.



Consentimiento y pago de primas por cambios de horario de último minuto

Para poder modificar su horario, su empleador debe informarle del cambio al menos 14 días antes de que dichos cambios se hagan efectivos y usted debe proporcionar su consentimiento por escrito. Además, deberá pagarle las siguientes primas:

Aviso previo	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. Su 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. Usted solicita un cambio de horario para un turno específico.
3. Usted intercambia turnos con otro empleado.
4. Su empleador debe pagar horas extra por el turno cambiado.

Presentar un reclamo

La Oficina de Normas y Asuntos Laborales (OLPS) del Departamento de Asuntos del Consumidor (Department of Consumer Affairs, DCA) hace cumplir la Fair Workweek Law y otras leyes laborales de NYC.

Para presentar un reclamo en la OLPS, visite nyc.gov/dca o llame al 311 (212-NEW-YORK fuera de la ciudad de Nueva York) y pregunte por la "Fair Workweek Law". La OLPS llevará a cabo una investigación e intentará resolver su reclamo. **La OLPS mantendrá la confidencialidad de su identidad a menos que su divulgación sea necesaria para llevar a cabo alguna investigación o lo exija la ley.**

También puede 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".



Consumer
Affairs

Bill de Blasio
Mayor

Lorelei Salas
Commissioner

*Su empleador también debe publicar este aviso 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.