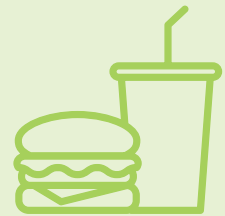


**LA LEY DE
SEMANA
LABORAL
JUSTA DE NYC
PROTEGE A LOS
TRABAJADORES
DE EMPRESAS DE
COMIDA RÁPIDA**

El Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador (Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) hace cumplir la Ley de Semana Laboral Justa de NYC, que protege a los trabajadores de empresas de comida rápida. DCWP creó esta descripción general para empleadores y empleados. Incluye derechos nuevos e importantes. Visite nyc.gov/workers para obtener más información, incluyendo las preguntas frecuentes.

NOTA:

- Los empleadores no pueden castigar, penalizar, tomar represalias ni tomar ninguna medida contra los empleados que pueda detenerlos o disuadirlos para que no ejerzan sus derechos según la ley de NYC. Los trabajadores deben comunicarse inmediatamente con el DCWP si se toman represalias. Vea la parte de atrás del folleto.
- La ley de NYC ayuda a todos los trabajadores, independientemente de su condición migratoria.



Sobre la Ley de Semana Laboral Justa de NYC

En vigencia desde el 26 de noviembre de 2017

Los empleadores en empresas de comida rápida deben darles a los trabajadores horarios predecibles y la oportunidad de trabajar más horas antes de contratar a empleados nuevos.

***NUEVO* En vigencia el 4 de julio de 2021**

Los empleadores en empresas de comida rápida no pueden despedir ni reducir las horas de los trabajadores en más del 15% sin causa justa o sin razones económicas legítimas.

Empleadores cubiertos

Empleadores, incluidos subcontratistas y empresas de ayuda temporal, cuyos trabajadores realizan ciertas tareas en un establecimiento de comida rápida de NYC. *Consulte la sección de Empleados cubiertos.*

Un establecimiento de comida rápida:

- Sirve principalmente alimentos y bebidas.
- Es donde los clientes pagan antes de comer dentro o fuera de las instalaciones.
- Ofrece servicios limitados.
- Forma parte de una cadena. Y
- Es uno de los 30 o más establecimientos a nivel nacional, incluso como parte de una empresa integrada o como franquicias de propiedad separada.

Los establecimientos de comida rápida ubicados dentro de otros tipos de establecimientos, como centros comerciales, están cubiertos por la ley de NYC.

Empleados cubiertos

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

- limpieza
- cocina
- servicio al cliente
- preparación de comidas o bebidas
- entregas fuera del lugar
- tareas de mantenimiento de rutina
- seguridad
- abastecimiento de suministros o de equipo

Aviso de los derechos

Los empleadores deben publicar este aviso en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente, en cada lugar de trabajo de NYC.

- DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DE EMPRESAS DE COMIDA RÁPIDA DE LA CIUDAD DE NUEVA YORK (NYC)

Los empleadores deben publicar este aviso en inglés y en cualquier idioma que sea el idioma principal de al menos el 5 por ciento de los trabajadores en un lugar de trabajo, si está disponible en el sitio web del DCWP en nyc.gov/workers.

Información general de los derechos del empleado

En vigencia desde el 26 de noviembre de 2017



Horarios regulares y del primer trabajo por escrito el primer día de trabajo o antes.



Aviso del horario laboral con 14 días (2 semanas) de antelación.

Consentimiento por escrito del trabajador para horas extras escritas en un plazo de 14 días posteriores al inicio del turno.



Pago de prima por todos los cambios de horario con menos de 14 días de anticipación. VER TABLA ABAJO



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



Se les debe dar prioridad a los trabajadores despedidos o actuales para trabajar en los turnos nuevos disponibles antes de que el empleador contrate a empleados nuevos.

*Un *clopening* implica trabajar 2 turnos durante 2 días cuando el primer turno termina un día y hay menos de 11 horas entre turnos.

NUEVO En vigencia el 4 de julio de 2021



No se puede despedir después del período de prueba de 30 días sin una causa justa.

- Los empleadores deben dar a los trabajadores una formación nueva y una oportunidad de mejorar.
- Si no mejoran, solo se puede despedir a los trabajadores después de darles varias advertencias disciplinarias en un año.
- No se necesitan advertencias múltiples por infracciones inauditas (flagrantes) en el desempeño de las tareas laborales o mala conducta.



No hay despidos a menos que el empleador cierre o se reorganice debido a una recaída en el negocio.

- Los despidos por recorte de personal deben hacerse en orden inverso a la antigüedad y los trabajadores más antiguos deben ser los últimos a quienes se suspenda.
- Los empleados despedidos tienen la máxima prioridad para trabajar en turnos nuevos.



Explicación escrita por parte del empleador del despido, de la reducción de horas o del despido forzoso por una causa justa o motivos económicos.

Tarifas de pago de primas para cambios de horario de último minuto por parte del empleador:

Aviso previo	Tarifa por horas adicionales	Tarifa si no afecta a las horas	Tarifa por horario reducido	<p>Usted no renuncia a su derecho al pago de la prima cuando acepta un cambio de horario.</p> <p>El pago de la prima no es obligatorio cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Su empleador cierra por: amenazas a la seguridad de los trabajadores o a la propiedad del empleador; interrupción de los servicios públicos; corte del servicio de transporte público; incendio, inundación u otro desastre natural; estado de emergencia declarado por el gobierno. 2. El trabajador pide por escrito un cambio de turno. 3. El trabajador intercambia turnos con otro empleado. 4. El empleador debe pagar horas extra por un turno cambiado.
Aviso con menos de 14 días de antelación	\$10 por cambio	\$10 por cambio	\$20 por cambio	
Aviso con menos de 7 días de antelación	\$15 por cambio	\$15 por cambio	\$45 por cambio	
Aviso con menos de 24 horas de antelación	\$15 por cambio	\$15 por cambio	\$75 por cambio	

Control de registro

Los empleadores deben conservar los registros de cumplimiento electrónicos que se describen abajo durante tres (3) años. Si un empleador no conserva o lleva registros, los empleados reciben una “presunción refutable” a su favor cuando presentan su queja ante el tribunal. Esto significa que los empleadores tendrán la responsabilidad de demostrar que no violaron la ley de NYC.

En vigencia desde el 26 de noviembre de 2017

El empleador debe conservar registros de:

- Las **horas a la semana** del trabajador
- Los **turnos trabajados** de cada trabajador, incluyendo la fecha, la hora y el lugar
- **Cada horario habitual** dado a los trabajadores
- **Consentimiento por escrito** de los trabajadores para trabajar *clopenings* y para hacer cambios de horario cuando sea necesario
- **Cada horario escrito** entregado a los trabajadores
- **Todos los pagos de primas** a los trabajadores, incluidas fechas y cantidades

NUEVO En vigencia el 4 de julio de 2021

El empleador debe mantener registros para mostrar:

- **Causa justa** para el despido de empleados
- **Justificación económica legítima** para los despidos de empleados
- **Avisos de despido, despidos por recorte o reducción de horas** dados a los trabajadores
- Intentos de **recontratar u ofrecer más horas a los trabajadores despedidos**

Quejas

➡ Presente una queja ante DCWP

Visite nyc.gov/workers o comuníquese al **311** (212-NEW-YORK fuera de NYC) y pregunte por la “Ley de Semana Laboral Justa”.

El DCWP hará una investigación e intentará resolver su queja. El DCWP mantendrá la confidencialidad de la identidad del demandante salvo que la ley exija que se revele.

A partir del 2 de septiembre de 2021, DCWP puede aceptar quejas sobre despido injustificado.

➡ Puede iniciar acciones judiciales en una corte

Nota: Los empleados no pueden presentar una queja al DCWP y una queja en la corte al mismo tiempo.

A partir del 4 de julio, 2021, los trabajadores que crean que se los despidió sin una causa justa o sin una razón económica legítima pueden presentar una queja en el tribunal estatal y buscar la reincorporación, el pago retroactivo y otras medidas.

➡ Puede iniciar un procedimiento de arbitraje (solo disposiciones nuevas)

A partir del 1 de enero de 2022, los trabajadores que crean que se los despidió sin una causa justa o sin una razón económica legítima pueden solicitar el arbitraje a través de un programa administrado por DCWP.

Póngase en contacto con DCWP

Visite nyc.gov/workers, envíe un correo electrónico a OLPS@dca.nyc.gov, o comuníquese al **311** y pregunte por “Ley de Semana Laboral Justa”.

