

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

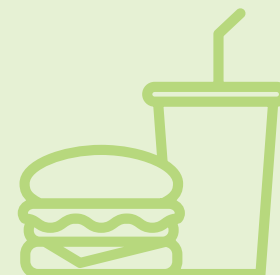
Según la **Ley de Semana Laboral Justa** (Fair Workweek Law) de NYC, los empleadores deben darles a los trabajadores horarios predecibles y la oportunidad de trabajar más horas. **La ley ahora prohíbe los despidos injustificados.** Específicamente, los empleadores no pueden despedir, suspender por razones de recorte de personal, ni reducir las horas de los trabajadores en más del 15 % sin causa justa o sin razones económicas legítimas. Los empleadores deben poner este aviso en un lugar donde los empleados puedan verlo fácilmente, en cada lugar de trabajo de NYC.

Trabajadores de empresas de comida rápida que cubre la ley

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
- surtido de suministros o de equipo

La ley se aplica independientemente de la situación migratoria.



Sus derechos



No se puede despedir a los trabajadores ni reducir sus horas sin causa justa

(Entrada en vigor el 7/4/2021)

Excepto en el caso de conductas ilegales o peligrosas, los empleadores:

- A los trabajadores que han superado el período de prueba se les debe dar una nueva capacitación y oportunidad de mejorar.
- Solo se puede despedir a los trabajadores que tengan bajo rendimiento después de darles varias advertencias disciplinarias en un año.



Explicación escrita del despido, de la reducción de horas o de la suspensión por recorte de personal

(Entrada en vigor el 7/4/2021)



Horario regular de largo plazo escrito

Su horario regular debe ser estable semana a semana para que sepa cuándo debe trabajar. Su empleador debe darle un horario regular actualizado si hay cambios.



No están permitidas las suspensiones por recortes de personal salvo por razones económicas

(Entrada en vigor el 7/4/2021)

Las suspensiones 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.



Aviso del horario laboral con 2 semanas de antelación

Los horarios laborales deben mostrar todos los turnos durante al menos 7 días naturales y reflejar su horario regular, a menos que usted haya pedido o acordado algún cambio.



Se les debe dar prioridad a los trabajadores suspendidos por recorte de personal o actuales para trabajar en los nuevos turnos disponibles

- Su empleador debe anunciar que hay turnos disponibles mediante letreros en el restaurante y por mensaje de texto o correo electrónico.
- Su empleador solo puede contratar nuevos trabajadores si ningún empleado de NYC actual o suspendido por recorte de personal acepta el turno antes de la fecha límite anunciada.



Prima de \$100 por trabajar turnos "clopening" y derecho a decir que no

Un turno clopening implica cerrar y abrir un restaurante en turnos consecutivos. Usted puede aceptar trabajar y que le paguen una prima o puede negarse.



Pago de primas por cambios de horario que haga el empleador con menos de 14 días de aviso previo y derecho a rechazar las horas adicionales

Aviso previo	Tarifa por horas adicionales	Tarifa si no afecta a las horas	Tarifa por horario reducido
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

Usted no renuncia a su derecho al pago de la prima cuando acepta un cambio de horario.

El pago de la prima no es obligatorio cuando:

1. Su empleador cierra por: amenazas a la seguridad de los trabajadores o a su propiedad; 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. Usted pide por escrito un cambio de horario para un turno.
3. Usted intercambia turnos con otro empleado.
4. Su empleador debe pagar horas extra por un turno cambiado.

Prohibición de las represalias

Es ilegal sancionar o despedir a los empleados por ejercer sus derechos según la ley. Los trabajadores deben comunicarse inmediatamente con el DCWP si se toman represalias.

Cómo presentar una queja

El Departamento de Protección al Consumidor y al Trabajador (DCWP) hace cumplir la ley. Para obtener más información o para presentar una queja:

- Visite nyc.gov/workers
- Llame al **311** (212-NEW-YORK desde fuera de NYC) y pregunte por la "Fair Workweek Law" (Ley de Semana Laboral Justa)
- Envíe un correo electrónico a OLPS@dca.nyc.gov

El DCWP mantendrá la confidencialidad de su identidad salvo que la ley exija que se revele.

También puede iniciar acciones judiciales. Sin embargo, no podrá presentar una queja al DCWP e iniciar acciones judiciales a la vez.