

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

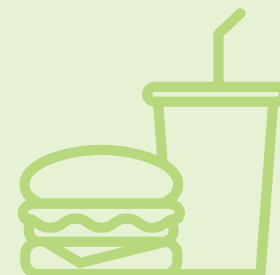
Según la **Ley de Semana Laboral Justa** (Fair Workweek Law) de NYC, los empleadores deben darles a los trabajadores horarios predecibles y la oportunidad de trabajar más horas. **La ley ahora prohíbe los despidos injustificados.** Específicamente, los empleadores no pueden despedir, suspender por razones 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:**

- 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.
- Usted pide por escrito un cambio de horario para un turno.
- Usted intercambia turnos con otro empleado.
- 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](http://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@dcwp.nyc.gov](mailto:OLPS@dcwp.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.