

NYC FAST FOOD WORKERS' RIGHTS

NYC FAST FOOD WORKERS' RIGHTS

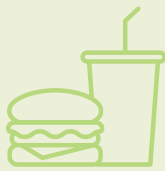
Under NYC's **Fair Workweek Law**, employers must give workers predictable schedules and the chance to work more hours. **The law now prohibits wrongful discharge.** Specifically, employers cannot fire or lay off workers or reduce their hours by more than 15% without just cause or a legitimate economic reason. Employers must post this notice where employees can easily see it at each NYC workplace.

Fast Food Workers Covered by the Law

Employees who perform at least one of the following tasks at a fast food establishment in NYC:

- cleaning
 - off-site delivery
- cooking
 - routine maintenance duties
- customer service
 - security
- food or drink preparation
 - stocking supplies or equipment

The law applies regardless of immigration status.



YOUR RIGHTS



No firing or reduction of hours without just cause (Effective 7/4/2021)
Except for illegal or dangerous behavior, employers:
■ Must give workers who passed their probation period retraining and an opportunity to improve.
■ Can only fire underperforming workers after giving them multiple disciplinary warnings in a year.



Written explanation for firing, reduction of hours, or layoff
(Effective 7/4/2021)



Written long-term regular schedule
Your regular schedule must be stable week to week so you know when you are expected to work. Your employer must give you an updated regular schedule if there are changes.



2 weeks' advance notice of work schedule
Work schedules must show all shifts for at least 7 calendar days and reflect your regular schedule, unless you requested or agreed to any changes.



\$100 premium to work "clopening" shifts and the right to say no
A clopening involves closing and opening a restaurant on back-to-back shifts. You can agree to work and get premium pay or you can refuse.



No layoffs except for economic reasons (Effective 7/4/2021)
Layoffs must be in reverse order of seniority, with longest serving workers laid off last.



Priority to laid-off or current workers to work newly available shifts
■ Your employer must advertise open shifts on posters in the restaurant and by text or email.
■ Your employer may only hire new workers if no laid-off or current NYC workers accept the shifts by the posted deadline.



Premium pay for schedule changes by employer with less than 14 days' notice and the right to say no to additional hours

Amount of notice	Rate for additional hours	Rate if no impact on hours	Rate for reduced hours
Less than 14 days' notice	\$10 per change	\$10 per change	\$20 per change
Less than 7 days' notice	\$15 per change	\$15 per change	\$45 per change
Less than 24 hours' notice	\$15 per change	\$15 per change	\$75 per change

You do not give up your right to premium pay when you agree to a schedule change. Premium pay is not required when:

1. Your employer closes due to: threats to worker safety or employer property; public utility failure; shutdown of public transportation; fire, flood, or other natural disaster; government-declared state of emergency.
2. You request a schedule change to a shift in writing.
3. You trade shifts with another employee.
4. Your employer must pay overtime for a changed shift.

No Retaliation

It is illegal to punish or fire employees for exercising their rights under the law. Workers should immediately contact DCWP about retaliation.

File a Complaint

The Department of Consumer and Worker Protection (DCWP) enforces the law. For more information or to file a complaint:

③ Visit nyc.gov/workers

③ Contact **311** (212-NEW-YORK outside NYC) and ask for "Fair Workweek Law"

③ Email OLPS@dcwp.nyc.gov

DCWP will keep your identity confidential unless disclosure is required by law.

You can also file an action in court.

However, you cannot have a complaint with DCWP and a claim in court at the same time.



06/23

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

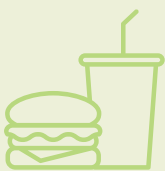
Según la **Ley de Semana Laboral Justa** (Fair Workweek Law) de NYC, los empleadores deben darles a los trabajadores horarios predecibles y la oportunidad de trabajar más horas. **La ley ahora prohíbe los despidos injustificados.** Específicamente, los empleadores no pueden despedir, suspender por razones 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
 - entregas fuera del lugar
- cocina
 - tareas de mantenimiento de rutina
- servicio al cliente
 - seguridad
- preparación de comidas o bebidas
 - 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.



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.



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.



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.



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.



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@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.



06/23