

Important Information for Retail Employers/Workers

NYC'S FAIR WORKWEEK LAW

The Department of Consumer and Worker Protection (DCWP) Office of Labor Policy & Standards (OLPS) enforces NYC's Fair Workweek Law, which took effect on November 26, 2017. DCWP created this overview for employers and employees. Visit nyc.gov/workers for more information, including Frequently Asked Questions.

- NOTE:**
- Employers cannot punish, penalize, retaliate, or take any action against employees that might stop or deter them from exercising their rights under the law. Workers should immediately contact OLPS about retaliation. See other side.
 - The law covers workers regardless of immigration status.



About the Law

Under the Fair Workweek Law, retail employers in NYC must give workers predictable work schedules.

Covered Employers

Employers—including subcontractors and temporary help firms—whose workers perform tasks at a retail business in NYC. See Covered/Not Covered Employees section.

A retail business is a store that primarily sells consumer goods and employs 20 or more workers in NYC.

Covered/Not Covered Employees

Covered

All employees who work at a retail business store in NYC. See Covered Employers section.

Not Covered

Employees covered by certain collective bargaining agreements.

Overview of Employee Rights

- 72

72 hours' (3 days') advance notice of work schedule
- No on-call shifts
No call-in shifts within 72 hours of the start of the shift
- No shift additions with less than 72 hours' notice unless worker consents
- No shift cancellations with less than 72 hours' notice

Notice of Rights

Employers must post the notice "YOU HAVE A RIGHT TO A PREDICTABLE WORK SCHEDULE" where employees can easily see it at each NYC workplace. Employers must post this notice in English and in any language that is the primary language of at least 5 percent of the workers at a workplace if available on the DCWP website nyc.gov/workers.

Recordkeeping

- Employers must retain records of:
- Worker **hours each week**
 - Each worker's **shifts worked**, including date, time, and location
 - Workers' **written consent** to schedule changes when required
 - **Each written schedule** provided to workers

Employers must retain electronic compliance records for three (3) years. If an employer fails to retain or produce records, employees receive a "rebuttable presumption" in their favor when they bring their complaint in court. This means that the burden will be on employers to show they did not violate the law.

Complaints

File a complaint with OLPS. Go to nyc.gov/workers or contact 311 (212-NEW-YORK outside NYC) and ask for "Fair Workweek Law." OLPS will conduct an investigation and try to resolve a complaint. OLPS will keep a complainant's identity confidential unless disclosure is necessary to complete an investigation or is required by law. File an action in court. However, employees cannot have a complaint with OLPS and a claim in court at the same time.

Contact OLPS

Visit nyc.gov/workers, email FWW@dca.nyc.gov, or **contact 311** and ask for "Fair Workweek Law."



Información importante para empleadores/trabajadores de comercios minoristas:

FAIR WORKWEEK LAW DE NYC

La Oficina de Normas y Asuntos Laborales (Office of Labor Policy & Standards, OLPS) del Departamento de Asuntos del Consumidor (Department of Consumer Affairs, DCA) hace cumplir la Fair Workweek Law (Ley de Semana Laboral Justa) de NYC que entró en vigencia el 26 de noviembre de 2017. El DCA creó este resumen para los empleadores y los empleados. Visite nyc.gov/dca para obtener más información, incluyendo las preguntas frecuentes.

- NOTA:**
- 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 OLPS en caso de recibir represalias. Ver el reverso.
 - La ley protege a los trabajadores independientemente de su condición migratoria."The law covers workers regardless of immigration status.



Acerca de la ley

De conformidad con la Fair Workweek Law, los empleadores de comercios minoristas en NYC deben darles a sus empleados horarios laborales predecibles.

Empleadores cubiertos

Son aquellos empleadores (incluyendo subcontratistas y empresas de asistencia temporal) cuyos trabajadores realizan ciertas actividades en algún comercio minorista en NYC. Ver la sección de empleados cubiertos/no cubiertos. Un comercio minorista es una tienda que vende principalmente bienes de consumo y que emplea al menos a 20 trabajadores en NYC.

Empleados cubiertos/no cubiertos

Cubiertos

Todos los empleados que trabajen en un comercio minorista en NYC. Ver la sección de empleadores cubiertos

No cubiertos

Aquellos empleados cubiertos por ciertos tipos de contrato colectivo.

Resumen de los derechos del empleado

- 72

Aviso previo del horario laboral de 72 horas (3 días) de antelación
- No se permiten los turnos de guardia
No se permiten los turnos de guardia dentro de las 72 horas antes del comienzo del turno
- No se pueden añadir turnos con menos de 72 horas de notificación, a menos que el empleado dé su consentimiento
- No se permite cancelar los turnos con menos de 72 horas de notificación previa

Aviso de derechos

Los empleadores deben publicar el aviso de "YOU HAVE A RIGHT TO A PREDICTABLE WORK SCHEDULE" (TIENE DERECHO A UN HORARIO LABORAL PREDECIBLE) en cada sitio de trabajo de NYC y ubicarlo en un lugar en donde los empleados puedan verlo fácilmente. Los empleadores deben publicar este aviso en inglés y 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, nyc.gov/dca.

Registro

- El empleador debe conservar los registros de:
- Las **horas semanales** del trabajador
 - Los **turnos trabajados** de cada trabajador, incluyendo la fecha, la hora y la ubicación
 - **El consentimiento por escrito** del trabajador para hacer cambios en el horario cuando sea necesario
 - **Cada horario por escrito** entregado a los trabajadores

Los empleadores deben conservar los registros electrónicos de cumplimiento por tres (3) años. Si un empleador no conserva ni genera los registros, los empleados reciben una "rebuttable presumption" (presunción refutable) a su favor cuando presenten su reclamo ante el tribunal. Esto quiere decir que los empleadores tendrán la responsabilidad de demostrar que no infringieron la ley.

Reclamos

Presentar un reclamo en la OLPS. Visite nyc.gov/dca o **llame al 311** (212-NEW-YORK fuera de NYC) 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 la identidad del demandante a menos que su divulgación sea necesaria para llevar a cabo alguna investigación o lo exija la ley.**

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"

