

NON-UNION HOSPITALITY WORKERS HAVE A RIGHT TO RETURN!

Thanks to the Culinary and the Bartenders Unions, the Nevada Legislature passed Senate Bill 386! The Right to Return law gives laid-off Nevada hospitality workers a right to be recalled to their jobs as business picks up.

What employers are covered? The Right to Return law applies to casinos, resort hotels and hotels with more than 200 rooms, large event centers, and airport concessions and services. It also applies to restaurants, retailers and other businesses at casinos and resort hotels. Businesses with 30 or fewer employees are not covered.

What workers are covered? The Right to Return law protects workers who (1) worked for a covered employer for at least 6 of the 12 months preceding March 12, 2020, and (2) were laid off after March 12, 2020 (not for a disciplinary reason). Leave and vacation time count towards the 6 months eligibility period.

What do covered employers have to do? Beginning July 1, covered employers must offer all open positions to covered, laid-off workers who worked in the same or a similar position prior to their layoff. Covered employers must offer these open positions to laid-off employees prior to hiring anyone else. Positions must be offered by mail, and by phone, text message and email (if the employer has this information).

What does a covered worker need to do? Once they have received an offer, a laid-off worker must respond within 24 hours to say whether they are interested in the job. They need to be ready to start work within 5 days of the offer.

Do covered workers have to take positions that are offered? No, a laid-off worker does not have to take a job offer made under the Right to Return law. However, if the worker rejects three offers from the employer (with at least three weeks between each offer), then the employer does not have to continue making offers to them.

What happens if more than one laid-off worker is interested in a job? If more than one laid-off worker wants the open position, the covered employer must give the position to the laid-off worker with the most seniority with the employer.

What should I do if my employer violates the Right to Return law? The Right to Return law gives laid-off workers whose rights have been violated the ability to sue in court or go to the Labor Commissioner. The law also includes substantial penalties for violations.

**IF YOU BELIEVE YOUR RIGHTS HAVE BEEN VIOLATED,
CONTACT THE NEVADA LABOR COMMISSIONER: (702) 486-2650**



Call the Culinary Union at (702) 385-2131 for more information.
CulinaryUnion226.org - Facebook.com/Culinary226 - @Culinary226



¡LOS TRABAJADORES DE HOTELERÍA SIN SINDICATO TIENEN EL DERECHO A REGRESAR!

Gracias a la Unión Culinaria y a la Unión de Cantineros, ¡la Legislatura de Nevada promulgó el Proyecto de Ley del Senado 386! La ley sobre el Derecho a Regresar les da a los trabajadores de hotelería descansados el derecho a ser reincorporados a sus empleos a medida que los negocios mejoren

¿A cuáles empleadores aplica? La ley del Derecho a Regresar aplica a los casinos, hoteles turísticos y hoteles con más de 200 habitaciones, a grandes centros para eventos, y a concesiones y servicios en el aeropuerto. También se aplica a restaurantes, minoristas y otros negocios dentro de los casinos y hoteles turísticos. No aplica a los negocios que tienen 30 empleados o menos.

¿A cuáles trabajadores aplica? La ley del Derecho a Regresar protege a los trabajadores que (1) trabajaron con un empleador aplicable durante al menos 6 de los 12 meses antes del 12 de marzo del 2020, y (2) fueron descansados (laid off) después del 12 de marzo del 2020 (pero no por un motivo de disciplina). Cualquier periodo en permiso o vacaciones cuenta hacia el periodo de elegibilidad de 6 meses.

¿Qué deben hacer los empleadores aplicables? Comenzando el 1 de julio, todos los empleadores a los que esto aplica deben ofrecerles sus plazas abiertas a los trabajadores aplicables descansados que trabajaron en el mismo puesto, o uno similar, antes de ser descansados. Los empleadores aplicables deben ofrecerles estas plazas abiertas a los trabajadores descansados antes de contratar a otras personas. Deben ofrecerles estos puestos por correo, teléfono, mensaje de texto, y correo electrónico (si el empleador tiene tales datos).

¿Qué debe hacer el trabajador aplicable? Una vez que haya recibido una oferta, el trabajador que está descansado debe responder dentro de las siguientes 24 horas para decir si está interesado en el trabajo. Necesita estar preparado para trabajar dentro de los 5 días después de la oferta.

¿Los trabajadores están obligados a tomar los puestos que se les ofrezcan? No, un trabajador descansado no tiene la obligación de aceptar el trabajo que se le ofrezca conforme a la ley del Derecho a Regresar. Sin embargo, si el trabajador rechaza tres de las ofertas que el empleador le haga (con al menos tres semanas entre cada oferta), entonces el empleador no tiene que seguir ofreciéndole trabajo a él/ella.

¿Qué pasa si a más de un trabajador descansado le interesa un mismo empleo? Si más de un trabajador descansado quiere la misma plaza abierta, el empleador debe darle el puesto al trabajador descansado que tenía más tiempo trabajando con el empleador.

¿Qué debo hacer si mi empleador viola la ley del Derecho a Regresar? Si se han violado estos derechos del trabajador, la ley del Derecho a Regresar le da a ese trabajador la habilidad de entablar una demanda en un juzgado o a ir al Comisionado de Trabajo. La ley además incluye penalidades cuantiosas por violaciones.

**SI USTED CREE QUE SE HAN VIOLADO SUS DERECHOS,
CONTACTE AL COMISIONADO DE TRABAJO DE NEVADA: (702) 486-2650**



Llame a la Unión Culinaria al (702) 385-2131 para más información.
CulinaryUnion226.org - Facebook.com/Culinary226 - @Culinary226

