

WE ARE YOUR DOL



Department
of Labor

LEY DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

HOJA INFORMATIVA SOBRE LA LEY DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

La Ley de Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo (artículo 2, sección 27-b de la Ley de Trabajo del Estado de Nueva York) ordena que los empleadores públicos elaboren e implementen programas para prevenir y minimizar la violencia en el lugar de trabajo y garantizar la seguridad de los empleados públicos.

¿QUIÉNES ESTÁN CUBIERTOS?

Los empleadores públicos son el estado de Nueva York, las subdivisiones políticas del estado (es decir, ciudades, condados, pueblos o aldeas), las autoridades públicas o corporaciones de beneficio público, y cualquier otra agencia u organización gubernamental. A partir del 4 de enero de 2024, los empleadores cubiertos incluyen a todos los distritos de escuelas públicas, las escuelas públicas de la Ciudad de Nueva York, las Juntas de Servicios Educativos Cooperativos (BOCES, por sus siglas en inglés) y las Juntas de Educación Vocacional y Extensión de los condados.

¿QUÉ ES UN LUGAR DE TRABAJO?

Los lugares de trabajo incluyen a todos los lugares en los que un empleado público desempeñe funciones laborales en el transcurso de su empleo, fuera de su vivienda. Pueden incluir a oficinas físicas, así como lugares fuera del lugar de trabajo principal, tales como:

- sitios de inspección
- lugares donde se celebren reuniones abiertas gubernamentales
- lugares donde se celebren reuniones
- autobuses escolares
- lugares donde se realicen excursiones
- locales donde se celebren eventos deportivos

¿QUÉ ES LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO?

La violencia en el lugar de trabajo es cualquier agresión física o conducta agresiva que ocurra en el lugar de trabajo. La violencia en el lugar de trabajo incluye, entre otras cosas:

1. Cualquier amenaza verbal o física, o intentos de infligir lesiones físicas a un empleado.

2. Cualquier muestra intencional de fuerza que haga que un empleado tema o espere sufrir daños corporales.
3. Contactos físicos intencionales, ilícitos e indeseados con un empleado, que le causen lesiones.
4. Acechar a un empleado con la intención de causarle temor por su salud y seguridad, cuando dicho acoso ha surgido en el transcurso del empleo y por medio de este.

REQUISITOS PARA LOS EMPLEADORES PÚBLICOS

La Ley y las reglamentaciones del Departamento de Trabajo exigen que los empleadores públicos sigan estos seis pasos:

1. Evaluación de riesgos: Todos los empleadores tienen la obligación de hacer una evaluación de riesgos de su lugar de trabajo, con el fin de determinar los factores y las situaciones que podrían hacer que los empleados estén en riesgo de agresiones y homicidios en el lugar de trabajo. La evaluación de riesgos debe incluir: un examen de todos los registros de incidentes de violencia en el lugar de trabajo durante el año anterior; las políticas, prácticas laborales y procedimientos laborales pertinentes que puedan afectar al riesgo de violencia en el lugar de trabajo, y una evaluación del ambiente físico del lugar de trabajo para determinar si existen factores de riesgo.
2. Declaración de política sobre la violencia en el lugar de trabajo: Los empleadores con 20 o más empleados permanentes a tiempo completo deben elaborar e implementar una declaración por escrito en la que describan las metas y los objetivos de su programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo, y la manera en que los empleados deben informar sobre los incidentes de violencia en el lugar de trabajo. La declaración de política debe publicarse en el lugar donde se publiquen habitualmente los avisos para los empleados.
3. Programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo: Los empleados con 20 o más empleados tienen la obligación de implementar y elaborar un programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo por escrito y de ponerlo a disposición de los empleados y los representantes autorizados de los empleados, para que puedan revisarlo durante el horario de trabajo establecido. El programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo debe incluir: la lista de los factores de riesgo de violencia

en el lugar de trabajo identificados en la evaluación de riesgos; las protecciones que el empleador usará para reducir o eliminar el riesgo de violencia en el lugar de trabajo; una descripción o un plan de lecciones para capacitar a los empleados sobre la violencia en el lugar de trabajo; una descripción de su sistema de informes de violencia en el lugar de trabajo, y un plan para analizar el informe de incidentes de violencia en el lugar de trabajo cada año.

4. Capacitación e información para los empleados: Todos los empleadores deben impartir a sus empleados capacitación e información sobre el riesgo de violencia en el lugar de trabajo cuando se les asigna inicialmente a un lugar de trabajo, y una vez al año en lo sucesivo. La capacitación debe incluir la siguiente información: los requisitos de la Ley de Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo de Nueva York; los factores de riesgo que el empleador identificó en la evaluación de riesgos; las maneras en que los empleados pueden protegerse, y los procedimientos específicos implementados para proteger a los empleados. Además, los empleadores con 20 o más empleados permanentes a tiempo completo deben informar a los empleados sobre la ubicación del programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo por escrito y sobre la manera de conseguir una copia.
5. Sistema de informes de violencia en el lugar de trabajo: Todos los empleadores deben desarrollar e implementar un sistema para que los empleados informen sobre los incidentes de violencia en el lugar de trabajo.
6. Informe de incidentes de violencia en el lugar de trabajo: Todos los empleadores deben mantener un registro de los incidentes de violencia en el lugar de trabajo en un informe de incidentes de violencia en el lugar de trabajo. El empleador, con la participación de un representante autorizado de los empleados, debe revisar este informe por lo menos una vez al año. Debe usarse esa revisión para identificar posibles tendencias en los tipos de incidentes que han ocurrido y para evaluar la eficacia de los intentos del empleador para prevenir o reducir el riesgo de violencia en el lugar de trabajo.

PARTICIPACIÓN DE LOS EMPLEADOS

Los empleadores deben permitir que los empleados participen en el desarrollo y la implementación de su programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo. Un representante autorizado de los empleados tiene derecho a ser incluido en lo siguiente:

1. la evaluación de riesgos del ambiente físico del lugar de trabajo.
2. la elaboración de la declaración de política.
3. el desarrollo del programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo. Los empleadores deben pedir las opiniones de los empleados acerca de las situaciones en el lugar de trabajo que representen una amenaza de violencia y sobre el programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo que el empleador pretende implementar.
4. la revisión anual del informe de incidentes de violencia en el lugar de trabajo.

REGISTRO DE INCIDENTES CUANDO EXISTAN PROBLEMAS DE PRIVACIDAD

La ley permite que los nombres de los empleados se eliminen de los informes de incidentes cuando existan problemas de privacidad. En esos casos, el empleador debe escribir "Problema de privacidad", en lugar del nombre del empleado, antes de entregar el informe de incidentes de violencia en el lugar de trabajo a cualquier persona u organización distinta al Departamento de Trabajo, excepto cuando la ley ordene algo distinto.

Los incidentes que impliquen las siguientes lesiones o enfermedades deben tratarse como casos con problemas de privacidad:

- Una lesión o enfermedad en una parte íntima del cuerpo o en el sistema reproductivo.
- Una lesión o enfermedad que sea resultado de una agresión sexual.
- Una enfermedad mental.
- Infección por VIH.
- Lesiones por pinchazo con aguja y cortes con objetos punzocortantes que estén o puedan estar contaminados con la sangre de otra persona.
- Además, todo empleado que haya sido víctima de un incidente de violencia en el lugar de trabajo puede solicitar que se elimine su nombre del informe de incidentes de violencia en el lugar de trabajo.

VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO QUE INVOLUCRE ACTOS DELICTIVOS

Si se desarrolla un patrón de violencia en el lugar de trabajo que involucre actos delictivos o lesiones graves, todos los empleadores deben acudir a la agencia policial de su localidad (como la fiscalía de distrito o la policía) para denunciar la comisión de delitos violentos en contra de los empleados en su lugar de trabajo, a fin de que puedan investigarse y procesarse de manera apropiada. Los empleadores deben proporcionar información sobre su interacción con las agencias policiales, así como la información de contacto correspondiente, a todos los empleados que deseen presentar una denuncia penal después de un incidente de violencia en el lugar de trabajo.

CÓMO INFORMAR SOBRE UNA INFRACCIÓN DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO O SOBRE INQUIETUDES SOBRE UN PELIGRO INMINENTE

Un empleado o un representante autorizado de los empleados, debe informar por escrito a un supervisor si cree que ocurrió una infracción grave del programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo, o si cree que existe un peligro inminente de violencia en el lugar de trabajo. El empleado o representante después debe darle al empleador un período razonable para corregir la actividad, política o práctica laboral. Si la actividad, política o práctica no se ha resuelto después de un período razonable y el empleado o representante cree que aún existe una infracción grave o un peligro inminente, puede presentar una queja a la oficina de Seguridad y Salud de los Empleados Públicos (Public Employee Safety and Health, PESH) de la División de Seguridad y Salud del Departamento de Trabajo, usando el formulario de queja en: dol.ny.gov/pbsh-complaint o llamando al teléfono 1-844-SAFE-NYS.

Los empleados también pueden ponerse en contacto con la oficina de PESH para hacer preguntas sobre las normas de salud y seguridad; pueden llamar al teléfono: **1-844-SAFE-NYS** o enviar correo electrónico a **ask.shnypesh@labor.ny.gov**.

Un empleado **NO** tiene la obligación de entregar un aviso por escrito al empleador si considera que existe un peligro inminente de violencia en el lugar de trabajo en contra de su persona o de otro empleado o paciente y tiene la creencia razonable, de buena fe, que informar a un supervisor no se traduciría en medidas correctivas. En ese caso, el empleado puede comunicarse directamente con PESH.

DEFINICIONES ÚTILES

Peligro inminente se refiere a las condiciones o prácticas que podría esperarse razonablemente que causarían un peligro inmediato de muerte o lesiones físicas graves. El peligro inminente también se refiere a las condiciones o prácticas que podría esperarse razonablemente que generen un peligro de muerte o lesiones físicas graves y que podrían eliminarse con la aplicación de los procedimientos descritos en la prevención de la violencia en el lugar de trabajo antes de que el peligro se vuelva inmediato.

Lesiones físicas graves se refiere a las lesiones físicas que provocan un riesgo sustancial de muerte o que provocan la muerte. También son lesiones físicas graves las lesiones que provocan desfiguramiento grave y a largo plazo, un deterioro de la salud a largo plazo o el deterioro o la pérdida a largo plazo del funcionamiento de un órgano corporal. Por último, las lesiones físicas graves también incluyen a los delitos sexuales que se describen en el artículo 130 de la Ley Penal.

Una infracción grave del programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo ocurre cuando el empleador no elabora e implementa el programa de prevención de la violencia en el lugar de trabajo o cuando el empleador no resuelve las situaciones que podrían provocar lesiones físicas graves.

Un representante autorizado de los empleados puede ser un representante sindical o un empleado autorizado por los empleados.