

Prevención de la Violencia en el Trabajo: Requisitos Para los Minoristas de Cannabis

El 4 de septiembre de 2024, la gobernadora de Nueva York, Kathy Hochul, promulgó la Ley de Seguridad de los Trabajadores Minoristas (la “Ley”) ([S. 8358B/A. 8947C](#)). Esta ley exige a los empleadores minoristas que la regulan implementar estrategias para reducir el riesgo de violencia en el lugar de trabajo y aumentar la seguridad de sus empleados.

Las empresas de cannabis, incluidos los dispensarios minoristas, los servicios de entrega y los titulares de licencias de consumo en el lugar, ya deben implementar y mantener un plan operativo que incluya: procedimientos para prevenir la violencia en el lugar de trabajo y procedimientos para informar y abordar incidentes o inquietudes sobre violencia en el lugar de trabajo, de acuerdo con las regulaciones de la Oficina de Gestión de Cannabis del Estado de Nueva York (OCM). Sin embargo, la Ley de Seguridad de los Trabajadores Minoristas establece requisitos adicionales que todos los minoristas, incluidos los titulares de licencias de cannabis, deben seguir para cumplir con la ley del estado de Nueva York.

Las siguientes preguntas frecuentes brindan una descripción general de la Ley y orientación para ayudar a los empleadores a comprender y cumplir estos requisitos.

1. ¿Qué empleadores están cubiertos por esta ley?

Esta ley se aplica a los empleadores minoristas del sector privado que tienen un total de 10 o más empleados en todas sus sucursales en el estado de Nueva York, incluso si cada tienda emplea a menos de 10 trabajadores. Las tiendas minoristas no incluyen negocios que venden principalmente alimentos para consumir en el establecimiento, como restaurantes.

2. ¿Qué responsabilidades tienen los empleadores según la Ley de Seguridad de los Trabajadores Minoristas del Estado de Nueva York?

Todos los empleadores cubiertos por la Ley deben adoptar una política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo minorista y brindar a sus empleados capacitación en prevención de la violencia en el lugar de trabajo minorista.

La Ley exige que los empleados reciban capacitación interactiva, brindada durante la incorporación y anualmente a partir de entonces (o cada dos años si el empleador tiene menos de 50 empleados minoristas).

El Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (NYSDOL) ha proporcionado una política modelo y un programa de formación interactivo que los empleadores pueden usar o adaptar a las necesidades de su lugar de trabajo.

- **Política y orientación modelo:** <https://dol.ny.gov/retail-worker-safety>

- **Formación interactiva en línea (disponible en inglés y en los 12 idiomas distintos del inglés más comunes en el estado de Nueva York):** <https://dol.ny.gov/retail-workplace-violence-prevention-training>

La formación debe realizarse durante el tiempo de trabajo remunerado y debe incluir información e instrucción sobre:

1. Requisitos de la Ley de Seguridad de los Trabajadores Minoristas
2. Medidas que los trabajadores minoristas pueden tomar para protegerse ante la violencia en el lugar de trabajo
3. Tácticas de desescalada
4. Eventos con tiradores activos
5. Procedimientos de emergencia, salidas de emergencia y puntos de encuentro en caso de emergencia.
6. Cómo usar las alarmas o botones de seguridad y otros dispositivos de emergencia específicos del lugar de trabajo.
7. Responsabilidades de los supervisores y gerentes antes, durante y después de situaciones de emergencia, incluyendo el desarrollo de procedimientos de emergencia específicos del lugar de trabajo y capacitación sobre áreas con problemas de seguridad previos.

Nota: Si planea utilizar la Política y Capacitación del Modelo de Prevención de la Violencia Laboral en el Comercio Minorista del NYSDOL, asegúrese de adaptarla a su negocio antes de compartirla con sus empleados. Deberá agregar detalles específicos de la tienda, como:

1. Nombre de su empresa
2. El miembro del personal o la oficina donde los empleados deben reportar incidentes de violencia
3. El miembro del personal o la oficina a la que los empleados pueden contactar con sugerencias para reducir los riesgos de violencia
4. Cualquier factor de riesgo específico del lugar de trabajo que haya identificado y los métodos que haya implementado para prevenir la violencia

Estas actualizaciones garantizan que la política refleje fielmente su lugar de trabajo y cumpla con la Ley.

Para obtener más información sobre la política y los requisitos de formación, visite el sitio web de Seguridad de los Trabajadores Minoristas del Departamento de Trabajo de Nueva York (NYSDOL): <https://dol.ny.gov/retail-worker-safety>

3. ¿Con qué frecuencia los empleadores deben distribuir la política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo minorista?

La política de prevención de la violencia en el lugar de trabajo minorista debe distribuirse a los empleados cuando son contratados por primera vez y una vez al año después de eso.

4. ¿Qué se considera violencia en el lugar de trabajo?

La violencia laboral puede ser cualquier acto o amenaza de violencia física, abuso, acoso, acecho o intimidación que ocurra en el lugar de trabajo o durante las labores habituales de un trabajador. En el sector minorista, estos actos son cometidos con mayor frecuencia por clientes. La violencia laboral también puede ser perpetrada por desconocidos sin relación con la empresa, empleados actuales o anteriores, y personas que tienen una relación personal con alguien relacionado con la empresa.

5. ¿Cuáles podrían ser los riesgos específicos de su lugar de trabajo?

Los factores de riesgo de violencia en un entorno minorista podrían ser: trabajar tarde en la noche o temprano en la mañana, intercambiar dinero con el público, trabajar solo o en grupos pequeños, o trabajar en un lugar con acceso incontrolado al lugar de trabajo o en áreas donde anteriormente había problemas de seguridad.

Los empleadores deben revisar los registros de los últimos dos años para detectar problemas médicos, problemas de seguridad, compensación laboral y seguros, y determinar si alguno de estos refleja incidentes de violencia. ¿Ha habido en el lugar de trabajo denuncias de trabajadores o policías sobre incidentes de agresión o comportamiento agresivo en los últimos dos años? El empleador puede preguntar o encuestar a los empleados sobre sus experiencias de violencia o comportamiento agresivo y las áreas de riesgo dentro de la tienda.

Una revisión del sitio de la tienda física puede indicar áreas de riesgo: revise los diseños del edificio, la iluminación y los sistemas de comunicación y seguridad y evalúe la efectividad de las medidas de seguridad actuales.

6. ¿Qué podría hacer un lugar de trabajo para reducir el riesgo de violencia laboral?

Todos los licenciarios de cannabis deben implementar un plan de seguridad y formación de empleados que incluya planes de mitigación de riesgos y prevención de accidentes resultantes de una evaluación de riesgos de todas las actividades autorizadas, de acuerdo con las regulaciones de la OCM.

Además, el establecimiento podría hacer que las zonas de alto riesgo sean más visibles para más personas e instalar una buena iluminación exterior. Es menos probable que los posibles agresores

cometan actos violentos si creen que serán observados o presenciados fácilmente. La iluminación puede reducir las sombras donde alguien podría esconderse.

Puede ser muy útil reducir el riesgo de robo en el negocio mediante el uso de cajas fuertes u otros métodos para minimizar el efectivo en las instalaciones y la colocación de letreros que indiquen que hay efectivo disponible limitado. Capacitar a los empleados puede ayudar a desarrollar habilidades de comunicación para calmar la confrontación, así como para saber cómo responder o escapar en caso necesario. El lugar de trabajo debe establecer e implementar sistemas de denuncia de incidentes de violencia laboral; esto permite mejorar la reducción de riesgos y brindar a las víctimas de violencia servicios de apoyo y seguimiento.

7. ¿Existen sanciones penales por las agresiones a trabajadores minoristas?

Sí. En el estado de Nueva York, agredir a un trabajador minorista se clasifica como un delito grave de clase E.

8. ¿Están obligados los empleadores a contratar guardias de seguridad?

Los empleadores que hayan experimentado una cierta cantidad de incidentes violentos en su lugar de trabajo o lugares de trabajo en un período de tiempo determinado, según lo determine NYS DOL, deben tener un guardia de seguridad presente en el lugar de trabajo durante todas las horas en que el lugar de trabajo esté abierto.

9. ¿Qué es un botón de respuesta silenciosa?

Los empleadores con 500 empleados o más deben proporcionar a sus empleados acceso a un botón de respuesta silenciosa antes del 1 de enero de 2027. Estos botones, ya sean físicos o móviles, están diseñados para alertar a los servicios de emergencia al activarse, transmitir la ubicación del empleado y contactar a las fuerzas del orden. Los botones móviles solo deben instalarse en dispositivos proporcionados por el empleador y no pueden utilizarse para el seguimiento de empleados a menos que estén activados.

10. ¿Puede un empleador tomar represalias contra un empleado por denunciar violencia en el lugar de trabajo o problemas de seguridad?

No, las represalias contra empleados por parte de un empleador son ilegales. Las actividades protegidas por la ley incluyen, por ejemplo, quejarse o denunciar incidentes, factores o situaciones de violencia que puedan poner a los trabajadores en riesgo de violencia laboral. Esto podría implicar testificar o colaborar en cualquier procedimiento o investigación legal relacionada con la violencia laboral. Las represalias pueden tomar la forma de degradación, despido, reducción de horas, reducción de salario o asignación de turnos menos deseables; puede ser la reducción de responsabilidades laborales, pasar por alto al empleado para un ascenso o cambiar

Cannabis Workforce Initiative

[Cannabisworkforce.org](https://cannabisworkforce.org)

la asignación de trabajo de un individuo a una ubicación menos deseable; puede ser una supervisión más intensiva o crítica o la asignación de tareas más difíciles.

Cualquier empleado minorista que crea que es víctima de represalias en el lugar de trabajo puede presentar una queja ante el NYSDOL llamando al 518-457-3839 o enviando un correo electrónico: retailworkersafety@labor.ny.gov.

Para obtener más información sobre la Ley y los requisitos de cumplimiento relacionados, visite el sitio web de Seguridad de los trabajadores minoristas del NYSDOL: <https://dol.ny.gov/retail-worker-safety>.

Los recursos de CWI están dirigidos a empleadores y empleados. Se proporcionan únicamente con fines informativos generales y no sustituyen el asesoramiento legal.