



# LEY DE PROVISIÓN DE BOTONES DE PÁNICO

de Nueva Jersey



# EXENCIÓN DE RESPONSABILIDAD

Esta presentación proporciona información general. No representa asesoramiento legal.

El Registro de NJ y el Código Administrativo de NJ siguen siendo las fuentes oficiales de información regulatoria publicada por el Departamento de Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral de Nueva Jersey (New Jersey Department of Labor & Workforce Development, NJDOL).

# Todos los trabajadores merecen sentirse seguros en el lugar de trabajo

- La Ley de Provisión de Botones de Pánico es la manera que tienen los empleadores del sector hotelero para responder y proteger a sus empleados de situaciones peligrosas en el lugar de trabajo.
- Quienes trabajan en hoteles pueden enfrentar situaciones peligrosas cuando trabajan de forma individual.

**Su seguridad es importante.** No debería tener que soportar un mal comportamiento o una conducta ilegal de los huéspedes. Esto no es parte de brindar un buen servicio al cliente.



# ADVERTENCIA SOBRE EL CONTENIDO

Esta presentación analiza la violencia en el trabajo y eso puede provocar emociones difíciles de gestionar. Siéntase libre de cuidarse como necesite hacerlo o de dejar de ver la presentación en cualquier momento.

## Recursos para víctimas/sobrevivientes de violencia sexual

- Recursos del NJDOL: [nj.gov/labor/survivor](https://nj.gov/labor/survivor)
- Línea de ayuda estatal: (1-800) 601-7200
- Encuentre el servicio de apoyo de su condado en [njcasa.org/find-help](https://njcasa.org/find-help)

# Ley de Provisión de Botones de Pánico de Nueva Jersey:

## Descripción general

- Entró en vigencia el 1.º de diciembre de 2019.
- Exige que los empleadores que trabajan en hoteles/establecimientos con más de 100 habitaciones proporcionen botones de pánico al personal que trabaja solo en las habitaciones.
  - Por ejemplo: personal de limpieza y de servicio a la habitación.
- Los empleadores deben responder de inmediato cuando se activa el botón.
- El personal que accione el botón antipánico está protegido contra represalias de su empleador.



# ¿QUIÉN ESTÁ CUBIERTO en virtud de la ley?

- Empleadores con más de 100 habitaciones en su hotel, posada o motel.
- Personal que trabaja solo en una habitación.
  - Personal de tiempo completo, medio tiempo y temporal.
  - Personal que recibe pago por hora, un salario o pago en efectivo.
  - Independientemente del estado de inmigración.
- **Exclusiones:** Hoteles con convenio colectivo de trabajo (sindicato) que incluyen procedimientos de seguridad y presentación de informes para el personal que trabaja solo en las habitaciones.



# Los inmigrantes también reciben cobertura.

- Esta ley tiene vigencia independientemente de la condición migratoria.
- El NJDOL no considera su condición migratoria ni la ciudadanía y presta servicios a todos los trabajadores *independientemente* su condición de inmigrante. El NJDOL no compartirá ninguna información, incluso con agencias de inmigración, a menos que lo exija la ley o alguna regulación.
- Dependiendo de la situación específica de un trabajador, el NJDOL puede colaborar con la obtención de ayuda de inmigración. El NJDOL puede respaldar acciones diferidas o certificar solicitudes de visa U y T para víctimas de delitos como violencia doméstica, agresión sexual y tráfico de personas.
- Obtenga más información en [nj.gov/labor/immigration](https://nj.gov/labor/immigration) o envíe un correo electrónico a [immigration-relief@dol.nj.gov](mailto:immigration-relief@dol.nj.gov) con sus preguntas.

# ¿Qué es un BOTÓN DE PÁNICO?

Es una radio bidireccional u otro dispositivo electrónico.

- El botón debe permitirle lo siguiente:
  - Tener un tamaño adecuado para llevarlo encima o guardarlo en un bolsillo.
  - Utilizarlo para obtener ayuda inmediata en el lugar de trabajo de un miembro del personal del hotel adecuado.
- Sus teléfonos celulares personales no son suficientes como único dispositivo. No es fácil activarlo en una emergencia y no es un elemento que le provea su empleador.
- El NJDOL recomienda a los empleadores que los botones de pánico tengan las siguientes características:
  - Fácil de usar
  - Sonido distintivo
  - Confiable

# Cuándo usar un **BOTÓN DE PÁNICO**

Use el botón de pánico en las siguientes circunstancias:

- Se está cometiendo un delito.
- Está en peligro inminente o cree que podría estarlo.
- Está aconteciendo alguna otra emergencia.

**Su empleador no puede aplicarle un castigo si lo usa. Eso infringe la ley.**



# Los empleadores deben proporcionar **DE FORMA GRATUITA** botones de pánico **QUE FUNCIONEN CORRECTAMENTE**

- Los empleadores de hoteles deben proporcionar el dispositivo, las baterías y los elementos para poder llevar consigo el dispositivo y operarlo. También deben reparar y mantener los dispositivos en buenas condiciones.
- No debe pagar para obtener un botón de pánico ni por su mantenimiento. Eso es responsabilidad del empleador.



# CUÁNDO USAR un botón de pánico (CONTINUACIÓN)

**Si bien ninguna de estas situaciones debería ocurrir, lamentablemente, suceden.**

Estos son solo algunos ejemplos de cuándo una persona podría decidir usar un botón de pánico.

- Alguien se desnuda frente a un miembro del personal.
- Alguien toca a un miembro del personal de una manera que le hace sentir inseguro.
- Alguien hace un comentario que hace que el miembro del personal sienta inseguridad, solicita un acto sexual o amenaza al trabajador.
- Un miembro del personal experimenta cualquier otra forma de acoso o violencia por parte de otra persona.
- Hay una emergencia médica.

**Puede usar el botón de pánico ante cualquier emergencia, incluso si un huésped u otro miembro del personal le lastima.**

**Al final de esta presentación, se comparten recursos adicionales para víctimas/sobrevivientes de violencia sexual y otros tipos de delitos.**

# SI ACCIONA EL botón de pánico

**debe abandonar inmediatamente el lugar donde activó el botón, en caso de ser posible.**

Un gerente, supervisor, miembro del personal u oficial de seguridad debe responder de inmediato al llamado. Deben comunicarse con agentes de cumplimiento de la ley cuando corresponda.

**Durante el resto de la estadía de ese huésped, su empleador debe reasignarle a otra área lejos de la habitación del huésped en cuestión.**

Su empleador debe informar a todos los demás empleados de limpieza/servicio a la habitación sobre el huésped acusado y en qué habitación se encuentra.

## **¿Qué pueden hacer los empleados?**

- Prestar el servicio a la habitación junto a otro miembro del personal.
- No prestar servicio a la habitación durante la estadía del huésped.



# Es necesario EDUCAR AL TRABAJADOR

Los empleadores de hoteles **deben** explicar lo siguiente:

- La manera y el momento de activar el botón de pánico.
- La forma de alejarse de situaciones peligrosas o inapropiadas.
- Su derecho a usar un botón de pánico sin temor a recibir represalias por parte del empleador.

Se considera una buena práctica que los empleadores hagan lo siguiente:

- Proporcionen información en su idioma preferido.
- Informen cómo es el proceso de reasignación luego de usar un botón de pánico.
- Animen al personal a usar el botón de pánico en caso de necesidad.
- Garanticen que no habrá castigos para quienes accionen el botón de pánico.
- Comuniquen cómo se informarán y registrarán los incidentes.



# Respuesta al PELIGRO

En situaciones peligrosas o inapropiadas, es común que respondamos de distintas maneras a causa del miedo y del estrés.

- **Pelear:** la persona tiene una respuesta agresiva o defensiva.
- **Huir:** la persona evita o escapa del lugar.
- **Paralizarse:** la persona se queda quieta.
- **Actuar:** la persona se muestra agradable, obediente o se disocia de la situación.

Estas son respuestas naturales al estrés o trauma que se producen automáticamente. Estas son las maneras en que su cuerpo aborda el factor estresante y se protege a sí mismo.

Su respuesta puede basarse en su personalidad, las experiencias pasadas o el factor estresante y no eso no refleja su carácter.



# Respuestas ante el estrés

- Puede afectar la percepción del tiempo
- Puede afectar la memoria
- Puede tener consecuencias físicas y mentales



# La **SEGURIDAD** es la base de un entorno de trabajo saludable



# Aviso a los huéspedes

**Los empleadores deben informar a los huéspedes sobre los botones de pánico.** Pueden proceder de la siguiente manera:

- Requerir a los huéspedes reconozcan la política cuando se registran.
- Colocar un cartel en la puerta de la habitación donde sea fácil de leer.



# ¡RECUERDE!

## Los empleadores cubiertos **DEBEN** hacer lo siguiente:

- Proporcionar de manera gratuita un botón de pánico que funcione bien. Los teléfonos celulares personales no cuentan como dispositivo para estos fines.
- Educar al personal sobre cómo usar el botón.
- Responder de inmediato cuando se active el botón.
- No tomar represalias en contra del personal por usar el botón.
- Notificar a los huéspedes sobre la política.

# El NJDOL hace cumplir LA LEY

Si su empleador está cubierto, debe cumplir con todos los requisitos de esta ley.

Si su empleador no cumple con la ley, usted puede presentar una queja ante el NJDOL. Visite [nj.gov/labor/panicdevice](https://nj.gov/labor/panicdevice) para presentar una queja.

Como se mencionó, el NJDOL no tiene en cuenta la ciudadanía y presta servicios a todos los trabajadores independientemente de su condición de inmigrante.

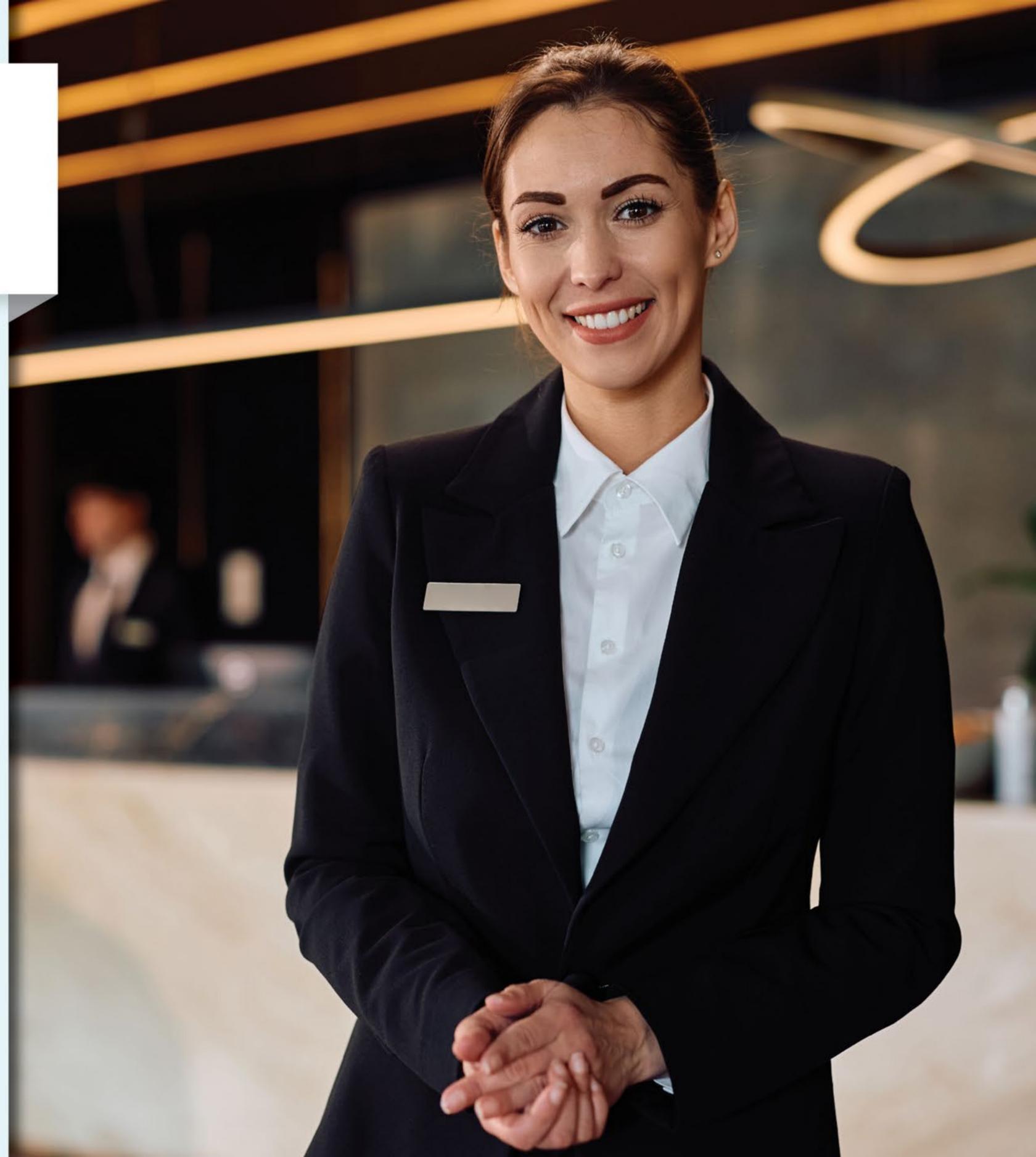
El NJDOL no compartirá ninguna información, incluso con agencias de inmigración, a menos que lo exija la ley o alguna regulación.

**RECUERDE:** El NJDOL puede colaborar con la obtención de [ayuda de inmigración](#).



# Buenas prácticas de los EMPLEADORES

- **Enfocarse en los trabajadores (empoderamiento del trabajador):** trabajar en generar una experiencia, sin juzgar, mientras mejoran sus fortalezas y superan un incidente que puede haber ocurrido.
- **Elección y consentimiento:** los trabajadores deben poder elegir cómo abordar los incidentes.
- **Colaboración:** los trabajadores deben participar en el proceso de respuesta a un incidente.
- **Seguridad:** promover entornos en el lugar de trabajo (o entornos de investigación) que garanticen la seguridad física y emocional del personal, especialmente después de que pueda haber ocurrido un incidente.
- **Confianza:** generar confianza entre el personal y el empleador para establecer así expectativas claras de cómo se le apoyará y acompañará después de que ocurra un incidente. La transparencia y la previsibilidad generan confianza.



# Recursos para SOBREVIVIENTES DE VIOLENCIA SEXUAL

**Las víctimas/Los sobrevivientes de violencia sexual pueden ser elegibles para acceder a otros beneficios y derechos**

- Licencia familiar y médica con goce de sueldo de NJ
- Licencia acumulada por enfermedad de NJ
- Indemnización por accidentes laborales
- Y más

Visite [nj.gov/labor/survivors](https://nj.gov/labor/survivors) para obtener más información.

**Línea de ayuda estatal: (1-800) 601-7200**

Encuentre el servicio de apoyo de su condado en [njcasa.org/findhelp](https://njcasa.org/findhelp)

# Derechos laborales y beneficios para TODOS LOS TRABAJADORES DEL SECTOR HOTELERO

Consulte [myworkrights.nj.gov](https://myworkrights.nj.gov) para obtener más información.

- Salario mínimo y horas extras
  - Pago de salario
  - Clasificación/condición de empleo adecuados
  - Licencia acumulada por enfermedad de NJ
- .....
- Indemnización por accidentes laborales
  - Salud y seguridad en el trabajo
  - Licencia familiar y médica con goce de sueldo de NJ
  - Y más
- 

# Defensores y miembros de la comunidad: ¡NECESITAMOS SU AYUDA!

## Si habla con un trabajador hotelero, puede hacer lo siguiente:

- Compartir esta presentación o la página web sobre el botón de pánico con esa persona.
  - [nj.gov/labor/panicdevice](https://nj.gov/labor/panicdevice)
- Ayudar a responder preguntas sobre la ley.
- Colaborar con esa persona para presentar una queja.
- Informarle sobre los demás beneficios/derechos del NJDOL, como la indemnización por accidentes laborales, la licencia familiar y médica con goce de sueldo o la licencia acumulada por enfermedad. Recuérdele que tiene derechos que le protegen en el trabajo.

## Si habla con un empleador de un hotel, puede hacer lo siguiente:

- Compartir esta página sobre sus obligaciones en virtud de la ley.
  - [nj.gov/labor/panicdevice](https://nj.gov/labor/panicdevice)



Para obtener más información,  
visite:

[nj.gov/labor/panicdevice](https://nj.gov/labor/panicdevice)