



WE ARE YOUR DOL



Department  
of Labor

## LA LEY DE HÉROES DE NY

### Información y preguntas frecuentes

El 5 de mayo de 2021 se promulgó la Ley de Salud y Derechos Esenciales de Nueva York (New York Health and Essential Rights Act, o Ley de Héroes de NY). La ley ordena una gran cantidad de nuevas protecciones para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, en respuesta a la pandemia de COVID-19. El propósito de la Ley de Héroes de NY es proteger a los empleados contra la exposición y las enfermedades durante un brote de enfermedad infecciosa transmitida por el aire.

Bajo esta nueva ley, el Departamento de Trabajo del Estado de Nueva York (New York State Department of Labor, NYS DOL) en cooperación con el Departamento de Salud del Estado de Nueva York (NYS Department of Health) ha desarrollado un nuevo estándar, un modelo de plan o plantilla general, y 11 modelos de planes para sectores específicos para la prevención de las enfermedades infecciosas transmitidas por el aire. Los empleadores pueden optar por adoptar el plan y la plantilla de política aplicable provistos por el NYS DOL, o bien establecer un plan alternativo que cumpla o exceda los requisitos mínimos del estándar.

Este plan debe activarse cuando una enfermedad o un agente infeccioso transmitido por el aire sea designado por el comisionado de salud del Estado de Nueva York como una enfermedad altamente contagiosa que representa un riesgo grave de daños a la salud pública. El estándar está sujeto a todos los requisitos adicionales o mayores que surjan de la declaración de un estado de emergencia debido a una enfermedad infecciosa transmitida por el aire, así como de todos los estándares federales aplicables.

*El estándar está disponible en inglés y en español.*

### CALENDARIO

- **5 de mayo de 2021** – Se promulga la Ley de Héroes de NY.
- **6 de julio de 2021** – El DOL publica los modelos de estándares.
- **5 de agosto de 2021** (30 días después de que el NYS DOL elabora y publica los modelos de estándares) – Fecha límite para que los empleadores de Nueva York adopten un plan para exposiciones a enfermedades infecciosas transmitidas por el aire. Los empleadores también deben entregar el plan por escrito a todos sus empleados, en inglés y en el idioma principal del trabajador, dentro de un plazo de 30 días de la adopción del plan, dentro de un plazo de 15 días de la reapertura después de un cierre relacionado con una enfermedad infecciosa transmitida por el aire, y a todos los empleados nuevos al ser contratados.
- **4 de septiembre de 2021** – El plan para enfermedades infecciosas transmitidas por el aire del empleador debe ser distribuido a los empleados.
- **1 de noviembre de 2021** – Todos los empleadores con 10 o más empleados deben permitir que los trabajadores establezcan y administren un comité de seguridad en el trabajo de manera conjunta entre los trabajadores y la dirección.

*Nota: Los detalles están sujetos a modificaciones. Consulte [dol.ny.gov/ny-hero-act](https://dol.ny.gov/ny-hero-act) para ver novedades e información adicional.*

### PREGUNTAS FRECUENTES

#### ¿Qué empresas están cubiertas por la Ley de Héroes de NY?

La ley cubre a todas las industrias no gubernamentales en todo el estado de Nueva York y a todos los lugares de trabajo, excepto por los empleados o empleadores ya cubiertos por un estándar temporal o permanente de OSHA referente a la COVID-19 o a las enfermedades infecciosas transmitidas por el aire en general. Por ahora, solamente los servicios de salud están cubiertos por un estándar de OSHA en ese sentido, incluyendo la vivienda y el transporte provistos por el empleador. También protege a categorías especiales de trabajadores en lugares de trabajo "no tradicionales", que incluyen a las viviendas privadas y a las personas que trabajan para aplicaciones o plataformas digitales. La Ley de Héroes de NY no cubre el teletrabajo ni los lugares de trabajo que estén fuera del control del empleador.

## **¿La Ley de Héroes de NY se refiere específicamente a la COVID-19?**

No. La ley está diseñada para ayudar en la preparación contra cualquier enfermedad infecciosa transmitida por el aire en el futuro. Estas incluyen a todas las enfermedades infecciosas virales, bacterianas o micóticas que puedan transmitirse por el aire en partículas de aerosol o gotitas, y que sean designadas por el comisionado de salud del estado de Nueva York como enfermedades altamente contagiosas.

## **¿Qué obligaciones tienen los empleadores en cuanto a su plan de seguridad?**

Todas las empresas cubiertas deben implementar sus planes en un plazo de 30 días de la publicación de las políticas de enfermedades infecciosas transmitidas por el aire del NYS DOL (5 de agosto de 2021). El Departamento de Trabajo ha producido una plantilla general, o modelo de plan de prevención de exposiciones a enfermedades infecciosas transmitidas por el aire, así como plantillas para sectores específicos. Los empleadores pueden usar una de estas plantillas o desarrollar su propio plan con la participación de sus empleados o agentes de negociación colectiva.

## **¿Qué medidas deben tomar los empleadores después de que el comisionado de salud del estado de Nueva York emita una designación de enfermedad infecciosa transmitida por el aire?**

Cuando exista una designación de que una enfermedad altamente contagiosa representa un riesgo grave de daños a la salud pública, todos los empleadores deben:

- Revisar de inmediato el plan de prevención de exposiciones del lugar de trabajo y actualizarlo, en caso necesario, para asegurarse de que incorpora la información más reciente, las orientaciones y los requisitos obligatorios emitidos por los gobiernos federal, estatal y local referentes al agente infeccioso en cuestión.
- Concluir y activar de manera expedita el plan de prevención de exposiciones en el lugar de trabajo.
- Dar una explicación verbal del plan a sus empleados.
- Entregar a cada empleado una copia del plan de prevención de exposiciones en inglés o en el idioma identificado como el idioma principal de cada empleado, si está disponible. El plan también debe estar publicado en el lugar de trabajo y debe estar disponible para los empleados en todos los turnos de trabajo.

## **¿Qué ocurre si no hay una designación del comisionado de salud? ¿El empleador tiene que hacer algo?**

Sí. Incluso en ausencia de una designación del comisionado de salud del estado de Nueva York, los empleadores deben:

- Establecer un plan de prevención de enfermedades infecciosas transmitidas por el aire y entregarlo a los empleados dentro de un plazo de 30 días de su adopción.
- Revisar y actualizar constantemente su plan para reflejar aspectos nuevos o modificados de sus operaciones comerciales o para mantener la congruencia con un estándar actualizado de prevención de exposiciones a enfermedades infecciosas transmitidas por el aire publicado por el Departamento de Trabajo.

## **¿Un empleador tiene que entregar el plan de prevención de exposiciones a enfermedades infecciosas transmitidas por el aire por escrito a sus empleados?**

Sí. Los empleadores deben entregar el plan por escrito a sus empleados:

- Dentro de un plazo de 30 días de la adopción del plan.
- Dentro de un plazo de 15 días de su reapertura después de un período de cierre provocado por una enfermedad infecciosa transmitida por el aire.
- Al contratar a un empleado nuevo.

## **¿Qué implica el requisito de la Ley de establecer un comité conjunto de seguridad en el trabajo de manera conjunta entre los trabajadores y la dirección?**

La ley ordena que los empleadores que tengan 10 o más empleados establezcan y administren un comité de seguridad en el trabajo de manera conjunta entre los trabajadores y la dirección, para garantizar que los trabajadores desempeñen un papel central en la seguridad en el trabajo y puedan exponer inquietudes sobre su salud y seguridad. Este requisito entra en vigor el 1 de noviembre de 2021. El NYS DOL publicará reglamentaciones sobre los requisitos del comité de seguridad en el trabajo en fecha posterior.

## **¿Qué mecanismos de aplicación existen para resolver infracciones a la ley?**

Los empleadores pueden estar sujetos a multas de \$50 diarios y a infracciones que llegan a \$10,000 en caso de incumplir los requisitos del plan.

## **¿Qué ocurre si un empleador despidió o toma otras represalias en contra de los trabajadores?**

La Ley de Héroes de NY tiene fuertes protecciones contra las represalias que prohíben que los empleadores tomen medidas adversas en contra de los trabajadores por realizar actividades protegidas por la Ley. Los empleadores tienen explícitamente prohibido tomar represalias en contra de los empleados que ejerzan sus derechos de acuerdo con la ley.

Puede ver más información en: [dol.ny.gov/retaliation](https://dol.ny.gov/retaliation)

## **¿Un empleador tiene que entregar un plan por escrito a los empleados en un idioma distinto al inglés?**

Sí. Un empleador debe entregar el plan por escrito en el idioma principal del empleado. Si un empleado identifica su idioma primario como un idioma para el que no hay disponible un modelo de estándar del comisionado, el empleador puede entregar a ese empleado un aviso en idioma inglés.

## **¿Los empleadores están obligados a explicar el plan a sus empleados?**

Sí. Debe darse una explicación verbal del plan a todos los empleados, con la excepción que no es necesario dar una explicación a las personas que trabajan para agencias de empleo temporal, contratistas y subcontratistas, ni a las personas que entreguen bienes o transporten personas hacia o desde el lugar de trabajo. También deben dar una explicación verbal del plan cuando el comisionado de salud designe a una enfermedad altamente contagiosa como un riesgo serio de daños a la salud pública.

### **¿A qué se refiere el término "explicación verbal"?**

Los empleadores deben dar una explicación verbal del plan de protección contra enfermedades infecciosas a sus empleados, pero dicha explicación no tiene que ser en persona. Los empleadores deben dar la explicación verbal de la manera más apropiada para la prevención de una enfermedad infecciosa transmitida por el aire, lo que incluye el uso de tecnología de audio o videoconferencia cuando esté disponible.

### **¿Los empleadores están obligados a publicar el plan en el lugar de trabajo?**

Sí. El plan debe publicarse en un lugar visible y prominente de cada lugar de trabajo, excepto cuando dicho lugar de trabajo sea un vehículo.

### **¿Cuáles son las diferencias entre las distintas plantillas para sectores específicos?**

Las diversas plantillas para sectores específicos contienen secciones distintas de "Controles avanzados" adaptadas específicamente para cada sector.

### **¿Qué debo hacer si no hay una plantilla para mi sector?**

Si no hay disponible una plantilla que sea específica para su sector, los empleadores pueden adoptar el modelo de plan de prevención de exposiciones a enfermedades infecciosas transmitidas por el aire del Departamento de Trabajo o elaborar su propio plan alternativo. Un plan alternativo debe tener estándares iguales o superiores a los del modelo de plan de prevención de exposiciones a enfermedades infecciosas transmitidas por el aire del Departamento de Trabajo. Los empleadores pueden usar la sección "Controles avanzados" para añadir controles que sean aplicables a su sector o negocio.

### **¿Siempre es obligatorio que los empleados revisen y comenten durante el desarrollo del plan del empleador?**

Si bien el Departamento de Trabajo recomienda que todos los empleadores incluyan a sus trabajadores en la adopción del plan, un empleador que utilice uno de los planes o las plantillas que publique el comisionado del Departamento de Trabajo no está obligado a que sus empleados revisen el plan y hagan comentarios antes de su adopción. Como ordena la sección 2 de la Ley de Héroe, que entra en vigor el 1 de noviembre de 2021, los empleadores que tengan al menos 10 empleados están obligados a establecer un comité de seguridad en el trabajo que esté autorizado, entre otras cosas, a revisar las políticas del trabajo que se relacionan con la salud y seguridad ocupacional.

### **Si el empleador hace alteraciones al plan, ¿se considera como un "plan alternativo" que requiere de la revisión y participación de los empleados?**

Las modificaciones hechas por el empleador a las secciones "Controles" o "Controles avanzados" de la plantilla general del Departamento de Trabajo no necesariamente lo convierten en un "plan alternativo" para los efectos de la Ley de Héroe, y probablemente no se requerirá la participación adicional de los empleados. Sin embargo, las enmiendas a dichas plantillas que se extiendan más allá de los espacios abiertos de la plantilla probablemente la conviertan en un "plan alternativo" que requiere de la revisión y participación de los empleados.

### **¿Se publicarán más plantillas para sectores específicos?**

Si bien actualmente no hay planes de publicar más planes para industrias específicas, el Departamento de Trabajo acepta sugerencias para tomarlas en cuenta en el futuro, y considerará la posibilidad de publicar plantillas adicionales y de hacer enmiendas a las plantillas existentes conforme se reciban comentarios.

### **¿El sector de los servicios de salud está cubierto por la Ley de Héroe?**

Posiblemente. Los empleadores en el sector de los servicios de salud **no** están cubiertos por la Ley de Héroe si el empleador está cubierto por un estándar temporal o permanente adoptado por la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration, OSHA). Sin embargo, cada empleador debe determinar por su cuenta si él, o cualquiera de sus empleados, está cubierto por un estándar temporal o permanente de OSHA. En caso de que un estándar permanente de OSHA ya no esté en vigor, el empleador antes cubierto por el estándar de OSHA estará cubierto desde entonces por la Ley de Héroe.

### **¿La Ley de Héroe se aplica a las universidades y escuelas públicas?**

No. La Ley de Héroe no se aplica a entidades gubernamentales, como escuelas o universidades públicas. Sin embargo, los empleadores públicos están sujetos a los requisitos de la Sección 27-c de la Ley de Trabajo (Labor Law), que exige la preparación de los empleadores públicos para emergencias por desastres estatales que impliquen a la salud pública.

### **¿La vivienda y el transporte provistos por el empleador están cubiertos por la Ley de Héroe?**

Un "lugar de trabajo", de acuerdo con la Ley, se define como cualquier espacio físico que se ha designado como el lugar donde se desempeña el trabajo y sobre el que el empleador pueda ejercer control. Eso generalmente incluye a la vivienda y el transporte provistos por el empleador.

### **Si el empleador tiene sus oficinas fuera del estado de Nueva York, pero tiene empleados que trabajan en NY, ¿los empleados en NY están cubiertos por la Ley de Héroe?**

Sí, excepto cuando el empleado que está en el estado de Nueva York haga teletrabajo o trabajo a distancia desde un lugar sobre el que el empleador no pueda ejercer control (por ejemplo, la residencia del empleado).

### **¿El Departamento de Trabajo publicará reglamentaciones referentes a la Ley de Héroe?**

Sí, el Departamento de Trabajo promulgará reglamentaciones para la Ley de Héroe en los términos de la Ley Estatal de Procedimientos Administrativos (State Administrative Procedure Act).

### **¿Los contratistas independientes están cubiertos?**

Los empleadores están obligados a contar con un plan para enfermedades infecciosas transmitidas por el aire que cubra a todos los lugares de trabajo sobre los que puedan ejercer control, incluyendo a los lugares de trabajo con contratistas independientes.

**¿El plan por escrito tiene que ser distribuido a los contratistas independientes, las personas que trabajan para agencias de empleo temporal y otras personas definidas de manera general como "empleados" por la Ley de Héroe que tradicionalmente no serían definidos como empleados?**

Sí.

**¿Hay orientación del DOL para ayudar a determinar qué plan específico para un sector debe usar un empleador?**

No por ahora. Los empleadores deben adoptar el plan que mejor se aplique a su sector o lugar de trabajo o usar el modelo de plan de prevención de exposiciones a enfermedades infecciosas transmitidas por el aire.

**¿Los empleadores están obligados a incluir este plan en su manual para empleados, si tienen uno?**

Sí.

**Si un empleador abarca varios sectores y entornos, ¿qué plantilla debe usar?**

Los empleadores deben seleccionar la plantilla más apropiada y adaptar la sección de controles para añadir controles apropiados para su sector o sus lugares de trabajo, evaluando las funciones específicas de sus empleados o contratistas y las circunstancias y condiciones específicas de sitios de trabajo en particular para determinar la plantilla apropiada que deben usar. El empleador también puede adoptar más de un plan para diversos lugares de trabajo.

**¿Cuál es la plantilla más apropiada para un ambiente de oficina?**

El modelo de plan de prevención de exposiciones a enfermedades infecciosas transmitidas por el aire es la mejor opción para un ambiente de oficina, pero debe prestar atención para asegurarse que los controles y otros aspectos del plan aborden las circunstancias y condiciones específicas de sus sitios de trabajo en particular.

**¿Cuándo tiene que entrar en vigor el plan para enfermedades infecciosas transmitidas por el aire de un empleador?**

Los empleadores deben seguir su plan para enfermedades infecciosas transmitidas por el aire cuando el comisionado de salud designe a una enfermedad altamente contagiosa como un riesgo serio de daños a la salud pública, como ocurre actualmente con la COVID-19. Los empleadores deben consultar con regularidad el sitio de internet de la Ley de Héroe del Departamento de Trabajo en [dol.ny.gov/ny-hero-act](https://dol.ny.gov/ny-hero-act) para ver las novedades.

**Si un empleador elabora un plan alternativo para su lugar de trabajo, ¿tiene que ser aprobado por el Departamento de Trabajo antes de su adopción?**

No. Sin embargo, los empleadores deben asegurarse de que su plan alternativo tenga estándares iguales o superiores a los mínimos establecidos en el modelo de estándar.

**¿La Ley de Héroe se aplica a una empresa que no tiene más empleados que el propietario?**

No. En este escenario, el propietario no se consideraría un "empleador" según la definición de la Ley de Héroe y no tendría que adoptar un plan para su lugar de trabajo.

**Para obtener más información, consulte los estándares de la Ley de Héroe de NY.**