
**Una guía acerca de la
Ley sobre la salud y la seguridad
en el trabajo para las empresas
del sector agropecuario**



**Una guía acerca de la Ley sobre la
salud y la seguridad en el trabajo, para
las empresas del sector agropecuario**

Puede obtener ejemplares de ésta y de otras guías, leyes y reglamentos relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo, en el portal del Ministerio de Trabajo, en www.labour.gov.on.ca, o puede comprarlas en:

Ministry of Labour, Publications Section, 655 Bay Street, 14th Floor, Toronto M7A 1T7. Por teléfono, llamando al (416) 326-7731 o, en Ontario, a la línea gratuita: 1-800-268-8013. El pago es por adelantado. Los cheques y los giros postales deben expedirse a nombre de: Minister of Finance. Se aceptan las tarjetas de crédito American Express, MasterCard y VISA.

o

puede comprarlos personalmente en: Publications Ontario, 880 Bay Street, Toronto. Los pedidos desde fuera de la ciudad se pueden dirigir a: Publications Ontario, 880 Bay Street, 5th floor, Toronto M7A 1N8. Por teléfono, llamando al (416) 326-5300 o, en Ontario, a la línea gratuita 1-800-668-9938. Las personas con problemas de audición pueden llamar al (416) 965-5130 o, en Ontario, a la línea gratuita 1-800-268-7095. Los cheques y los giros postales deben expedirse a nombre de: Minister of Finance. El pago es por adelantado. Se aceptan las tarjetas de crédito MasterCard, VISA y tarjetas de débito.

Para hacer su pedido en línea a través de POOL, Publications Ontario On-Line, visite los portales en:

<http://pubont.stores.gov.on.ca/pool/french>

o

<http://pubont.stores.gov.on.ca/pool/french>

ISBN 1-4249-1917-7

03/06

©Queen's Printer for Ontario, 2006

Índice

Prólogo	v
Introducción.....	vi
1. Acerca de esta guía.....	1
2. Acerca de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo	2
La asociación en el centro de trabajo	2
De los derechos de los trabajadores	3
De las responsabilidades de los empleadores y demás personas	4
Aplicación de la ley	5
Reglamento	5
3. ¿Qué actividades agropecuarias están normadas por la ley?	6
4. De las responsabilidades de los empleadores, los supervisores, los trabajadores y los proveedores	8
De las responsabilidades generales de los empleadores en el sector agropecuario.....	8
De las responsabilidades de los empleadores acerca de las sustancias tóxicas	10
De las notificaciones que deben presentar los empleadores	11
De las responsabilidades de los supervisores.....	13
De las responsabilidades de los proveedores	13
De las responsabilidades de los ejecutivos y de los directores de la sociedad	14
De las responsabilidades de los trabajadores	14

5.	De los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad y de los comités conjuntos para la salud y la seguridad..	16
	De los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad ...	17
	Del carácter reservado de la información.....	21
	De los comités conjuntos para la salud y para la seguridad	22
	De las facultades del Comité conjunto para la salud y la seguridad	25
	Hacer recomendaciones al empleador.....	27
	Investigar casos de trabajadores que rehúsan el trabajo.....	27
	De las responsabilidades del empleador de cooperar con el comité	29
	De los miembros acreditados del Comité conjunto para la salud y la seguridad	29
	Del carácter reservado de la información.....	32
6.	Del derecho a rehusar el trabajo	33
7.	Del Consejo de Seguridad Profesional y Seguro contra Accidentes Ocupacionales (o WSIB, por sus siglas en inglés)	38
	De la acreditación de los miembros del Comité conjunto para la salud y la seguridad.....	38
	De la educación y la capacitación	39
	De los centros de capacitación en salud y seguridad, de las clínicas y de las asociaciones para la seguridad.....	39
	De la acreditación del empleador.....	39
	De las demás funciones.....	40
8.	Aplicación de la ley	41
	Apéndice A.....	46
	De cómo establecer una política para la salud y la seguridad en el trabajo, para una empresa del sector agropecuario	46
	Apéndice B.....	50
	Reglamento preparado en virtud de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo, para las empresas del sector agropecuario.....	50

Apéndice C	55
Ministerio de Trabajo – Información de contacto para consultas acerca de la salud y la seguridad en el trabajo.	55
Apéndice D	57
De las denuncias de accidentes fatales o lesiones graves.....	57
De las denuncias de accidentes o de enfermedades del trabajo	57

Prólogo

A partir del 30 de junio de 2006, entrará en vigencia, con ciertas limitaciones y excepciones, la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo de Ontario, para todas las empresas del sector agropecuario que contraten trabajadores remunerados.

Hasta ahora, la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo no había sido aplicada a las actividades agropecuarias, aunque es posible que haya sido aplicada a algunas actividades desarrolladas en una granja.

Esta guía ha sido preparada para servir de orientación a empleadores, trabajadores, representantes de los trabajadores, miembros del comités conjuntos para la salud y la seguridad (JHSC), supervisores y proveedores del sector agropecuario que tengan responsabilidades previstas por la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo (en adelante, la ley). No debe considerarse la guía como un documento de interpretación de la ley. Su objeto es ofrecer repuestas a las preguntas que se planteen. Las decisiones sobre lo que debe hacerse para cumplir con la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo, dependen de las personas a quienes ésta les atribuya esa obligación.

Los inspectores de ministerio deben evaluar las situaciones existentes en el centro de trabajo confrontándolas con las disposiciones pertinentes de la ley, pero estos no tienen atribuciones para hacer cumplir lo señalado en esta guía, aunque sí pueden consultarla para establecer si se ha cumplido con la ley.

Las personas que necesiten ayuda para establecer qué constituye una infracción, deben consultar con un abogado.

Introducción

Tenemos el objetivo común de lograr condiciones de trabajo seguras y saludables en el sector agropecuario de Ontario.

La Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo* , correspondiente a las empresas del sector agropecuario con trabajadores remunerados a partir del 30 de junio de 2006, nos ofrece el marco de referencia y los medios para alcanzar este objetivo. La ley señala las facultades y las responsabilidades de todas las partes implicadas en el centro de trabajo, fija los procedimientos para tratar los riesgos existentes en el mismo, y establece los mecanismos para hacerla respetar en caso de que esto no se cumpla de manera voluntaria.

Toda mejora que se introduzca en el centro de trabajo acerca de la salud y de la seguridad, nos beneficia a todos. Mediante la cooperación y el compromiso, podremos lograr que las empresas del sector agropecuario de Ontario sean centros de trabajo más seguros y saludables. El esfuerzo vale la pena.

* De tiempo en tiempo, se introducen modificaciones a la *Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo*. Puede obtener una versión actualizada en el siguiente portal de la administración pública:
http://www.e-laws.gov.on.ca/DBLaws/Statutes/English/90o01_e.htm

1. Acerca de esta guía

Si usted tiene alguna inquietud acerca de la salud y de la seguridad en las actividades agropecuarias, debería tomarse el tiempo necesario para leer esta guía. En ella se explica todo lo que deben saber los trabajadores, los supervisores y los empleadores acerca de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo. Además, se explica cuáles son los derechos y las responsabilidades de cada uno y responde, en lenguaje común, las preguntas más frecuentes acerca de la ley.

No obstante, es importante recordar que ésta guía ha sido redactada únicamente para explicar la ley. No es un documento jurídico. A fin de facilitar su lectura, se han omitido o resumido algunas partes de la ley. Esta guía no cubre todas las situaciones ni responde todas las preguntas que puedan haber acerca de los requisitos legales sobre el tema de la salud y la seguridad en las empresas del sector agropecuario de Ontario.

En ciertas situaciones, es posible que usted deba conocer con mayor precisión los alcances de la ley, de manera tal que pueda tomar las decisiones correctas o dar una asesoría adecuada. En tales casos, debe leer la ley y el reglamento correspondiente. Pero si lee esta guía de antemano, es posible que le sea más fácil comprender la legislación. A lo largo de la guía, se ha insertado los números de los artículos correspondientes de la ley.

2. Acerca de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo

La Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo ha estado en vigencia desde 1979. Antes del 30 de junio de 2006, todas las empresas del sector agropecuario estaban exoneradas de su aplicación. A partir del 30 de junio de 2006, la ley está vigente, con ciertas limitaciones y excepciones, para todas las empresas del sector agropecuario que contraten trabajadores remunerados. El propósito de la ley es proteger a los trabajadores contra los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo. A continuación se describen; los aspectos más importantes de la ley, en cuanto a su aplicación a las actividades del sector agropecuario.

La asociación en el centro de trabajo

Los trabajadores y los empleadores deben compartir la responsabilidad por la salud y la seguridad en el trabajo. Este concepto de un “sistema de responsabilidad interna” se funda en el principio de que las partes mismas del centro de trabajo se encuentran en la mejor posición para identificar los problemas de salud y seguridad y para desarrollar las soluciones. Lo ideal es que todos se impliquen en el sistema de responsabilidad interna, desde el empleador hasta el trabajador. Qué tan bien funcione el sistema dependerá de la existencia de una cadena completa e ininterrumpida de responsabilidad, y de la obligación de rendir cuentas por la salud y la seguridad.

Varias de las disposiciones de la ley tienen como objetivo promover el sistema de responsabilidad interna. Una disposición importante es el requisito para los empleadores que contraten de manera regular a más de cinco empleados de contar con una política y un programa

sobre la salud y la seguridad. Los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad (los que deben ser designados cuando el número de trabajadores sea generalmente mayor que cinco y cuando no sea necesaria la formación de un comité conjunto para la salud y la seguridad), y los comités conjuntos para la salud y la seguridad (que deben constituirse en ciertos centros de trabajo que “emplean regularmente”* a un número mínimo de trabajadores) deben participar controlando el sistema de responsabilidad interna. La ley señala las reglas básicas de acción, tanto de los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad como para los comités conjuntos para la salud y la seguridad. Para mayores detalles, lea el capítulo 5.

De los derechos de los trabajadores

Para equilibrar el derecho general del empleador a dirigir a los trabajadores y a controlar el proceso de producción en el centro de trabajo, la ley otorga a los trabajadores cuatro derechos fundamentales:

El derecho a participar

Los trabajadores tienen el derecho a formar parte del proceso para identificar y resolver los problemas sobre la salud y la seguridad. Una manera de expresar este derecho es mediante la participación en el comité conjunto para la salud y la seguridad, o a través de los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad.

El derecho a conocer

Los trabajadores tienen el derecho de conocer todo riesgo potencial al que puedan quedar expuestos. Esto significa el derecho a la capacitación y a disponer de información sobre la maquinaria, el equipo, las condiciones de trabajo, los procesos y las sustancias peligrosas.

* Lea en la página 15 la definición de [trabajador] ‘empleado regularmente’

El derecho a rehusar el trabajo

Los trabajadores tienen el derecho a rehusar el trabajo que consideren peligroso, ya sea para su propia salud y seguridad o para la de otros trabajadores. La ley describe de manera precisa el proceso para rehusar el trabajo peligroso y las responsabilidades del empleador en reaccionar ante tal negativa.

El derecho a dejar de trabajar

En ciertas circunstancias, los miembros “acreditados” de un comité conjunto para la salud y la seguridad tienen el derecho de detener el trabajo que sea peligroso para cualquier trabajador. La ley señala estas circunstancias y la forma en que debe ejercerse el derecho a detener el trabajo.

De las responsabilidades de los empleadores y demás personas

La ley impone responsabilidades a quienes tengan algún nivel de control sobre el centro de trabajo, los materiales y equipos que se encuentren en éste y la facultad de dirigir a los trabajadores.

Los empleadores tienen la responsabilidad general de tomar todas las precauciones razonables para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. El empleador también tiene muchas responsabilidades específicas. Por ejemplo, hay responsabilidades relacionadas específicamente con informar y enseñar a los trabajadores a proteger su salud y seguridad, mantener los equipos en buenas condiciones de funcionamiento, y notificar al Ministerio de Trabajo de los accidentes fatales y de las lesiones graves que ocurran en el centro de trabajo.

Las responsabilidades de los trabajadores son, en términos generales, trabajar de manera segura, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

Aplicación de la ley

En caso de que el sistema de responsabilidad interna de una empresa agropecuaria falle en atender adecuadamente los problemas relacionados con la salud y la seguridad, o si no se observan la ley y el reglamento, el Ministerio de Trabajo tiene la facultad de intervenir para hacer cumplir la ley.

Los inspectores tienen amplias facultades para, entre otras cosas, llevar a cabo inspecciones en cualquier centro de trabajo, investigar toda situación potencialmente peligrosa y todo caso en el que un trabajador se rehúse a trabajar, ordenar el cumplimiento de la ley y del reglamento, y abrir procesos judiciales.

Los empleadores, supervisores y trabajadores deben ayudar y cooperar plenamente con los inspectores.

Reglamento

En el Apéndice B aparece el reglamento correspondiente a las empresas agropecuarias. Los empleadores, supervisores y empleados están obligados a cumplir con las disposiciones del reglamento, así como cumplir con sus obligaciones señaladas en la ley.

3. ¿Qué actividades agropecuarias están normadas por la ley?

A partir del 30 de junio de 2006, la ley está vigente, con ciertas limitaciones y excepciones, para todas las empresas del sector agropecuario que contraten trabajadores remunerados. Ésta ley no es aplicable a granjeros independientes que no contraten trabajadores remunerados.

El dueño/gerente de una granja contrata a una persona para que lo ayude durante los momentos de máximo trabajo, por lo general una o dos veces al año, por algunas semanas cada vez. En este caso, ¿corresponde aplicar la ley?

La ley es aplicable toda vez que se contrate un trabajador remunerado en la empresa agropecuaria, aún si es sólo por un tiempo breve. Durante este tiempo, el dueño/gerente tiene todas las obligaciones pertinentes, señaladas por la ley.

No corresponde aplicar la ley durante la época del año en que no haya trabajadores remunerados contratados por la empresa agropecuaria.

Un granjero no tiene ningún empleado, pero sus hijos trabajan en la granja durante sus vacaciones de verano. No perciben un salario, pero el granjero le compró a uno de ellos un automóvil y al otro le pagó la matrícula de la universidad. En este caso, ¿corresponde aplicar la ley?

No. Si los hijos del granjero no perciben un salario o un sueldo por su trabajo, el Ministerio de Trabajo no los considera “trabajadores” para efectos de la *Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo*.

Una pareja de esposos trabajan como granjeros independientes, sin trabajadores remunerados. Para efectos tributarios, han constituido su negocio como una sociedad mercantil. Cada uno de ellos percibe de su empresa una remuneración, cobrando al año 14 sueldos mensuales. Para efectos de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo, ¿se les considera trabajadores? ¿Entra este tipo de empresa dentro de los alcances de la ley?

El Ministerio de Trabajo consideraría a los cónyuges como trabajadores independientes y la *Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo* no sería aplicable a esta empresa agropecuaria únicamente porque haya sido constituida como sociedad mercantil y los propietarios cobren un sueldo.

4. De las responsabilidades de los empleadores, los supervisores, los trabajadores y los proveedores

A partir del 30 de junio de 2006, entra en vigencia la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo de Ontario, con ciertas limitaciones y excepciones, para todas las empresas del sector agropecuario que contraten trabajadores remunerados. Este capítulo reseña las responsabilidades que señala la ley para empleadores, supervisores, trabajadores y proveedores de empresas agropecuarias.

De las responsabilidades generales de los empleadores en el sector agropecuario

Las empresas agropecuarias comprendidas dentro de los alcances de la ley están obligadas a:

- ◆ enseñar, informar y supervisar a los trabajadores para proteger su salud y seguridad [artículo 25(2)(a)];
- ◆ prestar asistencia en caso de urgencia médica, suministrando la información necesaria — inclusive información reservada del negocio — a los médicos que la soliciten, para efectos de diagnóstico o de tratamiento de cualquier persona [artículo 25(2)(b)];
- ◆ nombrar como supervisores a personas competentes [artículo 25(2)(c)]. Bajo la ley, la expresión “persona competente” tiene un significado muy preciso. La persona debe:
 - estar cualificada — por sus conocimientos, capacitación y experiencia — para organizar el trabajo y su realización;

- estar familiarizada con la ley y el reglamento que corresponda al trabajo que se realiza en el centro de trabajo;
 - tener conocimientos acerca de todo peligro real o potencial para la salud y la seguridad en el centro de trabajo;*
-
- ◆ familiarizar al trabajador, o a la persona con autoridad sobre un trabajador, con todo riesgo en el trabajo y en la manipulación, almacenamiento, uso, desecho y transporte de cualquier artículo, dispositivo, equipo o agente biológico, químico o físico [artículo 25(2)(d)];
 - ◆ prestar asistencia y cooperación a los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad, y a los comités conjuntos para la salud y la seguridad (si es necesario) en el desempeño de sus funciones [artículo 25(2)(e)];
 - ◆ tomar toda medida de precaución razonable para las circunstancias, a fin de proteger al trabajador [artículo 25(2)(h)];
 - ◆ asegurarse de que el equipo, los materiales y los dispositivos de protección que suministra el empleador se mantengan en buenas condiciones de funcionamiento [artículo 25(1)(b)];
 - ◆ publicar en el centro de trabajo un ejemplar de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo, así como el material explicativo que ha sido preparado por el Ministerio de Trabajo, que reseña los derechos, las responsabilidades y los deberes de los trabajadores. Si el idioma de la mayoría de los trabajadores del centro de trabajo no es el inglés, el empleador debe publicar el material explicativo tanto en inglés como en el idioma de la mayoría de los trabajadores [artículo 25(2)(i)];

* *El empleador puede nombrarse a sí mismo como supervisor si cumple con todos los tres requisitos de calificación [artículo 25(3)].*

- ◆ en los casos en que regularmente haya más de cinco empleados en el centro de trabajo, preparar por escrito una política sobre la salud y la seguridad en el centro de trabajo, revisarla al menos una vez al año y establecer un programa para su implantación [artículos 25(2)(j) y 25(4)]. Lea en el apéndice A, la guía sobre cómo hacerlo. Los empleadores deben publicar en el centro de trabajo un ejemplar de la política sobre la salud y la seguridad, fijándolo en un lugar destacado [artículo 25 (2)(k)];
- ◆ suministrar al representante de los trabajadores para la salud y la seguridad o al comité conjunto para la salud y la seguridad (si es necesario) los resultados de todo informe acerca de la salud y la seguridad en poder del empleador. Si el informe es por escrito, el empleador debe también proporcionarle las partes pertinentes del mismo [artículo 25(2)(1)];
- ◆ comunicar a los trabajadores los resultados de tales informes. Si el informe es por escrito, el empleador debe, cuando se lo soliciten, poner a disposición de los trabajadores copia de las partes pertinentes a la salud y la seguridad en el trabajo [artículo 25(2)(m)]; y
- ◆ verificar que cada parte de la estructura física del centro de trabajo pueda soportar todas las cargas a las que se le pueda someter, de conformidad con la ley sobre el código de construcción civil [artículo 25(1)(e)].

De las responsabilidades de los empleadores acerca de las sustancias tóxicas

Una sustancia tóxica es un agente biológico, químico o físico (o una combinación de los mismos) cuya presencia o uso en el centro de trabajo puede poner en peligro la salud o la seguridad de un trabajador.

Cuando se trata de sustancias tóxicas en el centro de trabajo, los empleadores tienen la obligación general de tomar todas las

precauciones razonables en las circunstancias dadas, para proteger al trabajador. Deben, además, informar, enseñar y supervisar al trabajador sobre las sustancias tóxicas, para proteger su salud y seguridad.

De las notificaciones que deben presentar los empleadores

Si en el centro de trabajo ocurre un accidente con lesiones, enfermedades o muertes, el empleador debe cursar las siguientes notificaciones:

1) En los casos de lesiones graves o de muerte

Si la persona, sea o no un trabajador (esto incluye, por ejemplo a supervisores, empleadores, trabajadores, familiares no remunerados y visitantes), ha sufrido una lesión grave (lea la definición más abajo) o la muerte en el centro de trabajo, el empleador debe notificar **de inmediato** a un inspector de la oficina más cercana del Ministerio de Trabajo, y al representante de los trabajadores para la salud y la seguridad o al comité conjunto para la salud y la seguridad (si lo hay). Esta notificación debe cursarse por medios directos, tales como por teléfono, fax o telegrama.

Una “lesión grave” es aquella que por su naturaleza,

- (a) pone en peligro la vida,
 - (b) produce la pérdida del conocimiento,
 - (c) trae como resultado una pérdida considerable de sangre
 - (d) trae como resultado la fractura de una pierna o de un brazo, pero no de los dedos de la mano o del pie,
 - (e) trae como resultado la amputación de una pierna o de un brazo, pero no de los dedos de la mano o del pie,
 - (f) consiste en quemaduras de una gran parte del cuerpo, o
 - (g) produce la pérdida de la visión de uno de los ojos.
- [Reglamento 834]

El empleador también debe notificar por escrito, en el plazo de 48 horas, a un Director Regional del Ministerio de Trabajo, informando las circunstancias del hecho [artículo 51(1)].

Lea en el apéndice C la lista de las oficinas del Ministerio de Trabajo.

Lea en el apéndice D la lista de los datos que, por recomendación del Ministerio de Trabajo, se debe incluir en toda notificación escrita sobre casos de accidentes graves o fatales, y en la notificación de la ocurrencia de casos de enfermedades del trabajo.

2) En los casos en que la lesión no es grave

Si ocurre un accidente, una explosión o un incendio y un trabajador queda lisiado o necesita atención médica, el empleador debe notificar por escrito al representante de los trabajadores para la salud y la seguridad o al comité conjunto para la salud y la seguridad (si lo hay), en el plazo de cuatro días de la ocurrencia del incidente. Si lo ordena un inspector, esta notificación escrita debe cursarse también a un Director Regional del Ministerio de Trabajo (apéndice D) [artículo 52(1)].

3) En los casos de enfermedades del trabajo

Si se comunica a un empleador que un trabajador tiene una enfermedad del trabajo o que se ha presentado una reclamación por enfermedad del trabajo ante el Consejo de Seguridad Profesional y Seguro contra Accidentes Ocupacionales, debe notificar a un Director Regional del Ministerio de Trabajo, y al representante de los trabajadores para la salud y la seguridad o al comité conjunto para la salud y la seguridad (si lo hay) en el plazo de cuatro días. La notificación debe ser por escrito. Esta obligación de notificar es de aplicación no sólo respecto a empleados actuales sino también respecto a los antiguos empleados (apéndice D) [artículo 52(3)].

Por lo general, una enfermedad del trabajo es una afección o enfermedad producida por factores relacionados con el centro de trabajo. La ley la define como una afección que resulta de la

exposición en el centro de trabajo a un agente físico, químico o biológico hasta el punto de quedar afectados los mecanismos fisiológicos normales y la salud del trabajador. Incluye, a título enunciativo mas no limitativo, las enfermedades previstas por la ley de 1997 sobre la seguridad profesional y el seguro contra los accidentes del trabajo.

De las responsabilidades de los supervisores

La ley señala a los supervisores ciertas obligaciones específicas. Se considera supervisor a toda persona que tenga autoridad sobre un trabajador. Un supervisor debe:

- ◆ verificar que el trabajador cumpla con la ley y el reglamento [artículo 27(1)(a)];
- ◆ verificar que los trabajadores usen los equipos, los dispositivos y la ropa de protección señalados por el empleador [artículo 27(1)(b)];
- ◆ advertir a los trabajadores acerca de todo peligro para la salud y la seguridad, real o potencial, conocido por el supervisor [artículo 27(2)(a)]; y
- ◆ tomar toda precaución razonable para las circunstancias, a fin de proteger al trabajador [artículo 27(2)(c)];

De las responsabilidades de los proveedores

Toda persona que suministre equipos de cualquier tipo al centro de trabajo, mediante contrato de alquiler, de arrendamiento con opción de compra o acuerdo similar, debe verificar que éstos cumplan con las disposiciones del centro de trabajo y del reglamento, y que se encuentren en buenas condiciones de funcionamiento. El proveedor debe, asimismo, mantener el equipo en buenas condiciones de funcionamiento si esta responsabilidad le incumbe en virtud del contrato de alquiler o de arrendamiento con opción de compra

[artículo 31(1)]. Este artículo no corresponde a los equipos que sean vendidos al centro de trabajo.

De las responsabilidades de los ejecutivos y de los directores de la sociedad

Todo ejecutivo y director de una sociedad mercantil debe tomar todas las medidas razonables para garantizar que ésta cumpla con las disposiciones de la ley y del reglamento, así como con todas las disposiciones y exigencias de los inspectores o de los directores del Ministerio de Trabajo y del Ministro de Trabajo [artículo 32].

De las responsabilidades de los trabajadores

Los trabajadores también tienen varias obligaciones generales en virtud de la ley. Deben, en la medida de lo posible, asumir la responsabilidad de velar por su propia salud y seguridad en el centro de trabajo. En virtud de la ley, el trabajador debe:

- ◆ trabajar de conformidad con las disposiciones de la ley y del reglamento [artículo 28(1)(a)];
- ◆ usar o ponerse los equipos, los dispositivos y la ropa de protección señalados por el empleador [artículo 28(1)(b)];
- ◆ denunciar ante empleador o el supervisor la falta o los defectos conocidos de todo equipo o dispositivo de protección, que puedan ser peligrosos para los trabajadores [artículo 28(1)(c)];
- ◆ dar parte al empleador o al supervisor de la existencia de cualquier peligro [artículo 28(1)(d)];
- ◆ dar parte al empleador o al supervisor de cualquier incumplimiento conocido de las disposiciones de la ley o del reglamento [artículo 28(1)(d)];

- ◆ abstenerse de retirar o inutilizar cualquier dispositivo de protección exigido por el empleador [artículo 28(2)(a)];*
- ◆ no usar ni hacer funcionar ningún equipo, ni trabajar de manera tal que pueda ponerse en peligro a sí mismo o a cualquier otro trabajador [artículo 28(2)(b)]; y
- ◆ abstenerse de participar en bromas, competencias, proezas de fuerza física, correr innecesariamente u observar una conducta brusca y bulliciosa [artículo 28(2)(c)].

* *La única excepción a esta norma es cuando se puede proveer un dispositivo de protección provisional adecuado. Una vez que deje de existir la necesidad de retirar o de inutilizar el dispositivo de protección obligatorio, éste debe ser reinstalado de inmediato.*

5. De los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad y de los comités conjuntos para la salud y la seguridad

A partir del 30 de junio de 2006, es obligatorio el nombramiento de representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad, o de comités conjuntos para la salud y la seguridad en algunas empresas agropecuarias. Este capítulo reseña estos requisitos y otras disposiciones de la ley que tratan acerca de los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad y de los comités conjuntos para la salud y la seguridad. Encontrará mayores detalles en el folleto titulado “Guía para los representantes para la salud y la seguridad, y para los comités conjuntos para la salud y la seguridad en las empresas del sector agropecuario”. Lea al principio de este folleto la información sobre cómo obtener esa publicación.

¿Cuándo es necesario contar con un representante de los trabajadores para la salud y la seguridad en una empresa agropecuaria?

Es necesario contar con un representante de los trabajadores para la salud y la seguridad en:

- Toda empresa agropecuaria con una plantilla de 6 a 19 trabajadores “empleados regularmente” (lea más abajo la información acerca del significado de esta expresión), independientemente del tipo de granja o de producto, y
- Las empresas agropecuarias que tengan una plantilla de 20 o más trabajadores “empleados regularmente” que no estén obligados a tener constituido un comité conjunto para la salud y la seguridad. [artículo 8(1) de la ley.]

¿A quién se considera “empleado regularmente” para efectos de determinar si es obligatorio contar con un representante de los trabajadores para la salud y la seguridad o con un comité conjunto para la salud y la seguridad en el centro de trabajo?

La expresión “empleado regularmente” se refiere a la situación laboral en que se encuentra toda persona que ha sido empleada por un período superior a tres meses. Esto incluye al personal permanente que trabaja a tiempo completo, al personal permanente que trabaja a tiempo parcial, al personal bajo contrato, y a los trabajadores temporaleros. También incluye a los gerentes y a los supervisores.

Es posible que se presenten situaciones en las que haya una gran rotación de personal, y que distintos trabajadores ocupen un determinado puesto de trabajo, cada uno por un período inferior a tres meses. Si el tiempo que ocupa el puesto supera los tres meses, se incluirá ese puesto para efectos de determinar si es necesario nombrar un representante para la salud y la seguridad o un comité conjunto para la salud y la seguridad, aunque no lo haya ocupado un solo trabajador por más de tres meses.

De los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad

Los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad tienen el compromiso de mejorar las condiciones de salubridad y de seguridad en el centro de trabajo. El representante no ejerce funciones gerenciales, y es elegido por los trabajadores del centro de trabajo.*

* *Se puede considerar que toda persona que tenga la facultad de contratar, despedir o aplicar medidas disciplinarias a los trabajadores, o que tenga la facultad para recomendar la contratación, el despido o la aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores, forma parte de la gerencia y no puede ser nombrada representante de los trabajadores para la salud y la seguridad .*

Cuando sea necesario nombrar a un representante de los trabajadores para la salud y la seguridad, es obligación del empleador constatar que los trabajadores nombren a un representante.

El representante de los trabajadores para la salud y la seguridad tiene facultades para:

Identificar los riesgos existentes en el centro de trabajo

El representante de los trabajadores para la salud y la seguridad tiene facultad para identificar los riesgos existentes en el centro de trabajo. Por lo general, esta facultad se ejerce llevando a cabo inspecciones en el centro de trabajo.

La ley dispone que el centro de trabajo sea inspeccionado al menos una vez al mes. En algunos casos, esto puede resultar impracticable. Por ejemplo, la empresa agropecuaria puede ser demasiado grande y compleja para ser inspeccionada todos los meses. En tales casos, el representante de los trabajadores para la salud y la seguridad debe examinar todo el centro de trabajo al menos una vez al año, e inspeccionar cada mes al menos una parte del mismo, de conformidad con un programa acordado entre el representante y la empresa [artículos 8(6), 8(7), y 8(8)].

Los demás trabajadores, así como el empleador, deben suministrar al representante toda la información y asistencia necesaria para llevar a cabo estas inspecciones [artículo 8(9)].

Obtener información del empleador

El representante para la salud y la seguridad tiene derecho a la información acerca de los materiales, procesos y equipos peligrosos. Asimismo, el empleador debe participar todo conocimiento que tenga sobre prácticas, pruebas y normas de la industria acerca de la salud y la seguridad [artículos 8(11)(a), 8(11)(c), 11, y 25(2)(1)].

Ser consultado acerca de pruebas en el centro de trabajo

Si el empleador tiene planes para hacer pruebas de cualquier tipo relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo, ya sea en el centro de trabajo o en las cercanías, el representante tiene derecho a

ser consultado antes de llevarlas a cabo; puede, además, estar presente al iniciarse las mismas [artículo 8(11)(b)].

Hacer recomendaciones al empleador

El representante de los trabajadores para la salud y la seguridad está facultado para hacer recomendaciones al empleador sobre la manera de mejorar la salubridad y la seguridad en el centro de trabajo. Por ejemplo, podría recomendar que se entreguen dispositivos de protección para el oído a quienes trabajen en zonas con mucho ruido.

El empleador debe contestar por escrito a toda recomendación que se haga por escrito, en el plazo de 21 días [artículo 8(12)]. Si el empleador conviene en las recomendaciones, la respuesta debe incluir un calendario para su puesta en práctica. Por ejemplo, si el empleador conviene en que una superficie de trabajo deba ser equipada con una barandilla de protección para evitar caídas, la respuesta debe indicar cuándo será instalada. Si el empleador discrepa con una recomendación, su respuesta debe dar las razones de la discrepancia [artículo 8(13)].

Investigar casos de trabajadores que rehúsan el trabajo

El representante de los trabajadores para la salud y la seguridad debe estar presente en toda investigación de casos en los que el trabajador se rehúsa a trabajar. [Para mayor información, lea el capítulo 6, “Del derecho a rehusar el trabajo”.]

Investigar lesiones graves

Si un trabajador pierde la vida o sufre una lesión grave en el trabajo, el representante de los trabajadores para la salud y la seguridad tiene derecho a examinar el lugar donde ocurrió el accidente y toda maquinaria, equipo, substancia o cosa que esté relacionada con el mismo (pero no puede ni debe alterarlo sin el permiso de un inspector). Sus conclusiones deben ser comunicadas por escrito a un Director del Ministerio de Trabajo [artículo 8(14)].

Obtener información del Consejo de Seguridad Profesional y Seguro contra Accidentes Ocupacionales (o WSIB, por sus siglas en inglés)

Cuando el representante de los trabajadores para la salud y la seguridad lo solicite, el Consejo de Seguridad Profesional y Seguro contra Accidentes Ocupacionales (o WSIB por sus siglas en inglés) debe suministrarle un resumen anual de la información acerca de las reclamaciones por indemnización presentadas en todos los centros de trabajo que tenga el empleador en Ontario [artículo 12(1)]*. Esta información debe contener:

- ◆ el número de accidentes fatales
- ◆ el número de lesiones en accidentes con interrupción del trabajo
- ◆ el número de días de interrupción del trabajo
- ◆ el número de accidentes con lesiones que requirieron asistencia médica pero que no implicaron la interrupción del trabajo
- ◆ la incidencia de las enfermedades del trabajo
- ◆ el número de lesiones por accidentes del trabajo.

WSIB puede incluir toda otra información que considere necesaria. Al recibir este informe de WSIB, el empleador debe publicarlo en el centro de trabajo, fijándolo en un lugar destacado. Si es necesario, lo puede publicar en más de un lugar del centro de trabajo, para asegurarse de que lo vean todos los trabajadores.

¿Reciben los representantes una remuneración por cumplir con sus obligaciones?

Sí. Se considera que los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad, al realizar las inspecciones en el centro de

* *Esta información puede ser solicitada también por el empleador, los empleados a título personal, o por un representante del comité conjunto para la salud y la seguridad.*

trabajo, están trabajando, y tienen derecho a la remuneración a la tarifa normal, o, cuando corresponda, a la mayor tarifa de remuneración (v.g., **si** tienen derecho a la mayor tarifa cuando trabajan horas extras, y llevan a cabo sus responsabilidades de inspeccionar o investigar fuera de sus horas normales de trabajo) [artículo 8(15)].

Del carácter reservado de la información

Los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad pueden, de vez en cuando, enterarse de información reservada. Por lo tanto, la ley los obliga a observar ciertas reglas básicas de discreción [artículo 63]. Salvo en los casos previstos por la *Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo*, o por cualquier otra ley, los representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad:

- ◆ no deben revelar ninguna información acerca de las pruebas o de las investigaciones que se lleven a cabo en el centro de trabajo por mandato de la ley;
- ◆ no deben revelar el nombre de ninguna de las personas de quienes se reciba información;
- ◆ no deben revelar ningún proceso secreto ni información comercial; y
- ◆ pueden revelar los resultados de cualquier examen médico o prueba que se practique a los trabajadores únicamente de manera tal que no se identifique a nadie.

De los comités conjuntos para la salud y para la seguridad

Un comité conjunto para la salud y la seguridad es un grupo asesor de representantes de los trabajadores y de la gerencia. Se reúne de manera regular para tratar sobre las inquietudes acerca de la salud y la seguridad, revisar el progreso y hacer recomendaciones.

¿Cuándo es necesario contar con un comité conjunto para la salud y la seguridad en una empresa agropecuaria?

Están obligadas a tener constituido un comité conjunto para la salud y la seguridad las empresas que tengan una plantilla de 20 o más trabajadores empleados regularmente y tengan responsabilidades en una o más de las siguientes actividades:

- Cultivo de hongos
- Cultivos en invernaderos
- Cría de ganado lechero
- Cría de ganado porcino
- Cría de ganado vacuno
- Cría de aves.

[artículo 9(2) de la ley y artículos 3(1) y 3(2) del Reglamento 414/05 de Ontario.]

¿De quién es la responsabilidad de establecer un comité para una empresa agropecuaria?

Todo empleador con una plantilla de 20 o más trabajadores, cuyo centro de trabajo se dedique a una de las actividades arriba señaladas, debe constituir un comité conjunto para la salud y la seguridad. Esto significa ordenar la elección de los miembros y señalar el tiempo y el lugar para sus reuniones.

¿Cuántos miembros debe tener un comité?

El tamaño mínimo del comité depende del número de trabajadores.

Cuando el número de trabajadores empleados regularmente en empresas agropecuarias dedicadas al cultivo de hongos, en invernaderos, cría de ganado lechero, vacuno, porcino o de aves sea menor que 50, el comité debe tener al menos dos miembros [artículo 9(6)(a)].

Si en estos tipos de empresas hay 50 o más trabajadores empleados regularmente, el comité debe tener al menos cuatro miembros [artículo 9(6)(b)].

En ambos casos, al menos la mitad de los miembros del comité conjunto (o JHSC) deben ser representantes de los trabajadores [artículo 9(7)] y los demás miembros deben ser representantes de la gerencia [artículo 9(9)].

Siempre que sea posible, los miembros del comité deben representar los intereses de todos los sectores del centro de trabajo. Por ejemplo, si un centro de trabajo tiene un invernadero y un establo, ambas áreas deben estar representadas ante el comité.

¿Quiénes pueden formar parte del comité? ¿Cómo se elige a los miembros?

Salvo por las siguientes reglas, no existe ninguna restricción acerca de quiénes pueden formar parte del comité conjunto para la salud y la seguridad:

- ◆ Al menos la mitad de sus miembros debe representar a los trabajadores [artículo 9(7)].
- ◆ Los representantes de los trabajadores deben ser personas que no desempeñen funciones gerenciales [artículo 9(7)].*

* *Se puede considerar que toda persona que tenga la facultad de contratar, despedir o aplicar medidas disciplinarias a los trabajadores, o que tenga la facultad para recomendar la contratación, el despido o la aplicación de medidas disciplinarias a los trabajadores, forma parte de la gerencia y no puede ser nombrada representante de los trabajadores para la salud y la seguridad.*

- ◆ Los miembros que representen a los trabajadores deben estar empleados por el centro de trabajo al que pertenece el comité. No pueden prestar sus servicios en el comité los miembros que hayan dejado de ser empleados del centro de trabajo [artículo 9(10)].
- ◆ Los miembros que representen a los trabajadores deben ser elegidos por los trabajadores a los que han de representar [artículo 9(8)].
- ◆ Los miembros que representen a la gerencia ante el comité son elegidos por el empleador. Cuando sea posible, deben ser empleados de ese centro de trabajo. Si en el centro de trabajo al que pertenece el comité no hay trabajadores administrativos, estos miembros pueden ser de otro centro de trabajo del empleador. [artículo 9(9)].
- ◆ Los nombres y los lugares de trabajo de los miembros del comité deben ser publicados en el centro de trabajo, fijándolos en un lugar destacado. Es responsabilidad del empleador cumplir con tal publicación [artículo 9(32)].

¿Cómo debe funcionar el comité?

La ley señala sólo unas cuantas reglas sobre cómo debe funcionar el comité. Salvo la obligación de observar las siguientes reglas, el comité tiene libertad para decidir sus propios procedimientos.

- ◆ El comité debe reunirse en el centro de trabajo al menos una vez cada tres meses [artículo 9(33)]. Es posible que muchos comités deban reunirse con mayor frecuencia.
- ◆ El comité debe ser copresidido por dos miembros. Uno de los copresidentes es elegido por los miembros que representan a los trabajadores, el otro por los que representan al empleador [artículo 9(11)].
- ◆ Los miembros tienen derecho a una hora de trabajo preparatorio remunerado antes de cada reunión. El comité puede decidir si es

necesario un mayor tiempo de trabajo preparatorio remunerado. Los miembros reciben también remuneración por el tiempo dedicado a las reuniones para llevar a cabo algunas otras obligaciones del comité. La remuneración se calcula a la tarifa normal o, cuando corresponda, a la mayor tarifa de remuneración a la que tengan derecho [artículo 9(34) y (35)].

- ◆ El comité debe llevar un registro (actas) de sus reuniones. Cuando lo solicite, estas actas deben estar a disposición del inspector del Ministerio de Trabajo [artículo 9(22)].

De las facultades del Comité conjunto para la salud y la seguridad

El comité conjunto para la salud y la seguridad tiene varias facultades y responsabilidades importantes.

Identificar los riesgos existentes en el centro de trabajo

El objetivo principal del comité es identificar los riesgos existentes en el centro de trabajo, tales como maquinarias, sustancias, procesos de producción, condiciones de trabajo, procedimientos o cualquier otra cosa que pueda poner en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores [artículo 9(18)(a)]. En gran medida, este objetivo se logra llevando a cabo inspecciones en el centro de trabajo.

Los miembros del comité que representen a los trabajadores deben elegir a uno de su grupo para inspeccionar el centro de trabajo. Este miembro no necesariamente debe ser siempre la misma persona, pero debe ser, en lo posible, un miembro “acreditado” del comité (lea la página 28) cuando sea necesario [artículos 9(23), (24) y (25)].

La ley dispone que el centro de trabajo sea inspeccionado al menos una vez al mes. En algunos casos, esto puede resultar impracticable. Por ejemplo, la empresa agropecuaria puede ser demasiado grande y compleja para ser inspeccionada completamente todos los meses. En tales casos, el comité debe establecer un programa de inspecciones que garantice que se inspeccione *parte* del centro de trabajo al menos

una vez al mes y que se inspeccione *todo* el centro de trabajo al menos una vez al año [artículos 9(26), (27) y (28)].

El miembro del comité que realice la inspección debe informar al comité acerca de todo riesgo real o potencial al que se enfrenten los trabajadores.

El comité debe considerar esta información dentro de un plazo razonable [artículo 9(30)].

El inspector del Ministerio de Trabajo puede ordenar que se inspeccione el centro de trabajo con mayor frecuencia de lo que exige la ley.

Obtener información del empleador

En la mayoría de los casos, el empleador es una fuente importante de información para el comité. El comité está facultado para obtener información del empleador:

- ◆ acerca de todo peligro real o potencial para la salud y la seguridad en el centro de trabajo [artículo 9(18)(d)(i)];
- ◆ acerca de la experiencia en cuanto a la salud y la seguridad y las prácticas y normas de trabajo en industrias similares o diferentes que sean de conocimiento del empleador [artículo 9(18)(d)(ii)]; y
- ◆ acerca de pruebas en el centro de trabajo que se lleven a cabo a efectos de la salud y la seguridad en el trabajo [artículo 9(18)(e)]. Además, el comité tiene el derecho a ser consultado acerca de cualquier prueba que se realice en el centro de trabajo y a que un miembro del comité, que represente a los trabajadores, esté presente al iniciarse la misma si éste considera que su presencia es necesaria para garantizar que se sigan los procedimientos de prueba válidos o para garantizar que los resultados de la prueba sean válidos [artículo 9(18)(f)].

Hacer recomendaciones al empleador

El comité está facultado para hacer recomendaciones al empleador sobre la manera de mejorar la salubridad y la seguridad en el centro de trabajo. Por ejemplo, el comité podría recomendar que se entreguen dispositivos de protección para el oído a quienes trabajen en zonas con mucho ruido [artículos 9(18)(b) y (c)].

El empleador debe contestar por escrito a toda recomendación que haga el comité por escrito, en el plazo de 21 días. Si el empleador conviene en las recomendaciones, la respuesta debe incluir un calendario para su puesta en práctica. Por ejemplo, si el empleador conviene en que una superficie de trabajo deba ser equipada con una barandilla de protección para evitar caídas, la respuesta debe indicar cuándo será instalada. Si el empleador discrepa con una recomendación, su respuesta debe dar las razones de la discrepancia [artículos 9(20) y (21)].

Investigar casos de trabajadores que rehúsan el trabajo

Los miembros del comité que representen a los trabajadores deben designar a una persona de su grupo para que esté presente en la investigación de los casos en los que el trabajador se rehúsa a trabajar. [Para mayor información, lea el capítulo 6, “Del derecho a rehusar el trabajo”.]

Investigar lesiones graves

Si un trabajador pierde la vida o sufre una lesión grave en el trabajo, los miembros del comité que representan a los trabajadores deben elegir a una o más personas para conducir una investigación [artículo 9(31)]. Esta investigación puede o no formar parte de la investigación que efectúe el empleador o el Ministerio de Trabajo.

El o los miembros(s) designado(s) para investigar, tienen el derecho a examinar el lugar mismo del accidente donde se produjo la lesión o la muerte del trabajador (pero no puede ni debe alterarlo sin el permiso de un inspector) y toda maquinaria, equipo, substancia o cosa que esté relacionada con el mismo. Sus conclusiones deben ser comunicadas por escrito a un Director del Ministerio de Trabajo.

Obtener información del Consejo de Seguridad Profesional y Seguro contra Accidentes Ocupacionales

Cuando el comité lo solicite, el Consejo de Seguridad Profesional y Seguro contra Accidentes Ocupacionales (o WSIB por sus siglas en inglés) debe suministrarle un resumen anual de la información acerca de las reclamaciones por indemnización presentadas en todos los centros de trabajo que tenga el empleador en Ontario [artículo 12(1)]*.

Esta información debe contener:

- ◆ el número de accidentes fatales
- ◆ el número de lesiones en accidentes con interrupción del trabajo
- ◆ el número de días de interrupción del trabajo
- ◆ el número de accidentes con lesiones que requirieron asistencia médica pero que no implicaron la interrupción del trabajo
- ◆ la incidencia de las enfermedades del trabajo
- ◆ el número de lesiones por accidentes del trabajo.

WSIB puede incluir toda otra información que considere necesaria.

Al recibir este informe de WSIB, el empleador debe publicarlo en el centro de trabajo, fijándolo en un lugar destacado. Si es necesario, lo puede publicar en más de un lugar del centro de trabajo, para asegurarse de que lo vean todos los trabajadores.

* *Esta información puede ser solicitada también por el empleador, los empleados a título personal, o por un representante de los trabajadores para la salud y la seguridad.*

De las responsabilidades del empleador de cooperar con el comité

La ley señala que el empleador tiene la responsabilidad general de prestar asistencia y cooperación al comité conjunto para la salud y la seguridad en el desempeño de sus obligaciones [artículo 25(2)(e)]. En particular, el empleador está obligado a:

- ◆ suministrar cualquier información que el comité esté facultado a obtener del empleador;
- ◆ responder a las recomendaciones del comité, según se indica más arriba;
- ◆ suministrar al comité copias de todas las órdenes y de los informes emitidos por el inspector del Ministerio de Trabajo; y
- ◆ dar parte al comité de toda muerte, lesión y enfermedad que ocurra en el centro de trabajo.

De los miembros acreditados del Comité conjunto para la salud y la seguridad

¿Qué significa miembro "acreditado" del comité conjunto para la salud y la seguridad?

Un miembro "acreditado" del comité conjunto para la salud y la seguridad es un miembro que ha recibido capacitación especial en materia de salud y seguridad en el trabajo por el Consejo de Seguridad Profesional y Seguro contra Accidentes Ocupacionales (o WSIB). Esta persona desempeña un papel importante en el comité y en el centro de trabajo, con facultades y responsabilidades específicas.

¿Cuándo es necesario contar con miembro acreditado en un comité conjunto para la salud y la seguridad en una empresa agropecuaria?

La designación de miembros acreditados del comité es obligatoria en las empresas agropecuarias dedicadas al cultivo de hongos, en invernaderos, cría de ganado lechero, vacuno, porcino o de aves con **50** o más trabajadores empleados regularmente [artículo 9(12) de la ley, artículo 3(3) del Reglamento 414/05 de Ontario].

¿Quién decide a cuáles de miembros de los Comités conjuntos para la salud y la seguridad debe acreditarse?

El empleador tiene la responsabilidad de velar porque se cumplan los requisitos acerca de los miembros acreditados del comité. No hay un límite máximo de miembros que deban ser acreditados, pero deben ser cuando menos dos: uno que represente a los trabajadores y otro que represente al empleador.

Los trabajadores que eligieron a los miembros del comité conjunto para la salud y la seguridad deciden también quienes de éstos han de ser acreditados [artículo 9(14)].

Si más de un miembro del comité que representa a los trabajadores está acreditado, los trabajadores deben designar a uno o más de ellos como los facultados a ejercer los derechos y las responsabilidades de miembro acreditado [artículo 9(15)].

Igualmente, si más de un miembro del comité que representa al empleador está acreditado, el empleador debe designar a uno o más de ellos como los facultados a ejercer los derechos y las responsabilidades de miembro acreditado [artículo 9(16)].

En otras palabras, aunque una persona sea miembro del comité y haya sido acreditada por WSIB, no cuenta con los derechos y las facultades de miembro acreditado a menos que haya sido designada.

De la acreditación de los miembros de los Comités conjuntos para la salud y la seguridad

WSIB (lea el capítulo 7) está facultada por la ley de 1997 sobre la seguridad profesional y el seguro contra los accidentes del trabajo, a otorgar la acreditación y a establecer los requisitos de la capacitación.

¿Qué derechos y obligaciones tienen los miembros acreditados?

Debido a que los miembros acreditados han recibido capacitación especial en materia de salubridad y seguridad, tienen responsabilidades especiales en el centro de trabajo

Cuando sea posible, el miembro acreditado que representa a los trabajadores debe realizar la inspección mensual en el centro de trabajo [artículo 9(24)]. También debe estar presente, de ser posible, en las investigaciones de los casos en que el trabajador se rehúsa a trabajar.

Los miembros acreditados del comité que reciban denuncias de la existencia de circunstancias peligrosas están facultados a investigar la queja [artículo 48(1)].

Los miembros acreditados del comité también están facultados, en determinadas circunstancias, a ordenar al empleador detener el trabajo que sea peligroso para el trabajador. En la mayoría de los casos, para detener un trabajo peligroso es necesario que la orden la impartan dos miembros acreditados del comité, en representación de los trabajadores y de la gerencia. En algunos casos especiales, es posible que esta orden la pueda impartir solo un miembro acreditado del comité. Lea la explicación completa en el capítulo 8 (“Del derecho a dejar de trabajar”) de la publicación general titulada: “Una guía acerca de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo”. Lea al principio de este documento la información sobre cómo obtener esa publicación.

¿Reciben los miembros acreditados del comité una remuneración por cumplir con sus obligaciones?

Sí. Se considera que los miembros acreditados del comité que están ejerciendo sus derechos y responsabilidades señalados por la ley están trabajando. El empleador debe pagarles la remuneración a la tarifa normal, o, cuando corresponda, a la mayor tarifa de remuneración (es decir, **si** tienen derecho a ésta cuando trabajan horas extras y su trabajo como miembros acreditados del comité toma un mayor tiempo que las horas que normalmente trabajan) [artículo 48(2)].

Se aplica el mismo principio en los casos en que un miembro del comité conjunto para la salud y la seguridad cumple con los requisitos para ser acreditado por WSIB [artículo 9(36)].

Del carácter reservado de la información

Los miembros del comité conjunto para la salud y la seguridad pueden, de vez en cuando, enterarse de información reservada. Por lo tanto, la ley los obliga a observar ciertas reglas básicas de discreción [artículo 63]. Salvo en los casos previstos por la *Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo*, o por cualquier otra ley, los miembros del comité conjunto para la salud y la seguridad:

- ◆ no deben revelar ninguna información acerca de las pruebas o de las investigaciones que se lleven a cabo en el centro de trabajo por mandato de la ley;
- ◆ no deben revelar el nombre de ninguna de las personas de quienes se reciba información;
- ◆ no deben revelar ningún proceso secreto ni información comercial; y
- ◆ pueden revelar los resultados de cualquier examen médico o prueba que se practique a los trabajadores únicamente de manera tal que no identifique a nadie.

6. Del derecho a rehusar el trabajo

La Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo reconoce al trabajador el derecho a rehusar el trabajo que considere inseguro.

La ley señala un procedimiento específico que debe seguirse en caso de que el trabajador rehúse el trabajo. Es importante que los trabajadores, empleadores, supervisores, representantes de los trabajadores para la salud y la seguridad, y los miembros del comité conjunto para la salud y la seguridad, comprendan este procedimiento.

¿Tienen todos los trabajadores de empresas agropecuarias el derecho a rehusar el trabajo peligroso?

Sí.

¿Cuándo puede el trabajador rehusarse a trabajar?

El trabajador puede rehusarse a trabajar si tiene motivo para creer que una o más de las siguientes condiciones es verdadera:

- ◆ Una máquina, equipo o herramienta que el trabajador esté usando o que se le ha ordenado usar puede ponerlo en situación de peligro a sí mismo o a otro trabajador [artículo 43(3)(a)].
- ◆ La condición física del centro de trabajo o de la estación de trabajo puede ponerlo en situación de peligro [artículo 43(3)(b)].
- ◆ Una máquina, equipo o herramienta que el trabajador esté usando, o la condición física del centro de trabajo, infringe la ley o el reglamento y puede ponerlo en situación de peligro a sí mismo o a otro trabajador [artículo 43(3)(c)].

¿Qué ocurre cuando un trabajador rehúsa un trabajo peligroso?

El trabajador debe comunicar de inmediato al supervisor o al empleador que está rehusando el trabajo y explicar el motivo [artículo 43(4)].

El supervisor o el empleador deben investigar de inmediato la situación, en presencia del trabajador y, de haberla, una de las siguientes personas:

- ◆ un miembro del comité conjunto para la salud y la seguridad que represente a los trabajadores, si lo hay. De ser posible, éste debe ser un miembro acreditado del comité, si es necesario; o
- ◆ un representante de los trabajadores para la salud y la seguridad, en los centros de trabajo donde no exista el comité conjunto; u
- ◆ otro trabajador, quien, debido a sus conocimientos, experiencia y capacitación, haya sido elegido por los trabajadores para representarlos.

El trabajador que se rehúsa a trabajar debe quedarse en un lugar seguro, cerca de la estación de trabajo hasta que haya terminado la investigación [artículo 43(5)]. Este intervalo se conoce como la “primera etapa” del procedimiento para rehusar un trabajo. Si la situación se resuelve en este punto, el trabajador debe regresar a trabajar.

¿Qué ocurre si el trabajador no está satisfecho con los resultados de la investigación?

El trabajador puede continuar rehusando el trabajo si tiene motivos razonables para creer que el trabajo sigue siendo peligroso [artículo 43(6)]. En este punto, comienza la “segunda etapa” del procedimiento para rehusar un trabajo.*

* *La expresión “motivos razonables” para continuar rehusando el trabajo significa que el trabajador tiene alguna información objetiva que le hace pensar que realizar el trabajo es aún peligroso. El*

¿Qué ocurre si el trabajador sigue rehusándose a trabajar?

El trabajador, el empleador o alguien, en nombre de cualquiera de estos, debe notificar a un inspector del Ministerio de Trabajo. El inspector se presentará al centro de trabajo para investigar el caso, consultando con el trabajador y el empleador (o con un representante de este último). Si hay un miembro del comité que represente a los trabajadores, un representante de los trabajadores para la salud y la seguridad o un trabajador elegido por los trabajadores para representar al trabajador, también serán consultados como parte de la inspección realizada por el inspector [artículo 43(6)].

Mientras espera que el inspector termine su investigación, el trabajador debe quedarse en un lugar seguro cerca de la estación de trabajo, salvo que el empleador le asigne algún otro trabajo razonable dentro del horario normal. Si existe tal trabajo, el empleador puede darle al trabajador otras instrucciones [artículo 43(10)].

El inspector debe decidir si es posible que el trabajo ponga a riesgo la seguridad del trabajador o de cualquier otra persona. La decisión que tome el inspector debe ser comunicada por escrito al trabajador, al empleador, y al representante del trabajador, si lo hubiere. Si el inspector llega a la conclusión de que no existe el riesgo de que el trabajo ponga a riesgo la seguridad de nadie, el trabajador debe regresar a trabajar [artículos 43(8) y (9)].

¿Se puede pedir a otro trabajador que haga el trabajo que otra persona se haya rehusado a efectuar?

Sí. Mientras espera que el inspector realice su investigación y tome una decisión acerca del caso, el empleador o el supervisor puede pedir a otro trabajador que haga el trabajo que alguien se haya rehusado a efectuar. Se debe informar al segundo trabajador que alguien se ha rehusado a efectuar el trabajo, y el motivo. Esto debe hacerse en presencia de un miembro del comité conjunto para la salud y la

trabajador no tiene que tener la razón en lo que piensa o cree. Por ejemplo, es posible que otros trabajadores que han usado un tractor le hayan dicho que, a veces, los frenos fallan.

seguridad que represente a los trabajadores, o de un representante para la salud y la seguridad, si lo hay, o de un representante del trabajador elegido debido a sus conocimientos, experiencia y capacitación. [artículos 43(11) y (12)].

El segundo trabajador tiene el mismo derecho que el primero de rehusarse a efectuar el trabajo.

Tiene derecho el trabajador a su remuneración mientras se rehúse a trabajar?

Aunque la ley no resuelve este punto, el Consejo de Relaciones del Trabajo de Ontario ha establecido que se considera que quienes se rehúsen a trabajar se encuentran trabajando durante la primera etapa del proceso, y que tiene derecho a remuneración a la tarifa correspondiente.

Las personas que actúen en representación de un trabajador que se ha rehusado a trabajar perciben su remuneración ya sea a la tarifa normal o, cuando corresponda, a la mayor tarifa a la que tengan derecho [artículo 43(13)].

¿Puede un empleador tomar medidas disciplinarias o sancionar de alguna manera al trabajador por rehusarse a trabajar?

No. Un trabajador tiene la responsabilidad de trabajar de conformidad con la ley y con el reglamento y tiene el derecho a pedir que éstos sean respetados. El empleador no puede despedir, aplicar medidas disciplinarias, suspender ni sancionar de manera alguna a ningún trabajador que haya actuado de conformidad con la ley [artículo 50(1)]. Este principio también se aplica si el trabajador ha prestado declaraciones en una investigación o en un juicio en virtud de la ley o del reglamento.

Sin embargo, esta disposición no es aplicable si el rehusarse a trabajar fue un acto de mala fe, s si el trabajador insiste en rehusarse a trabajar una vez que el inspector del Ministerio de Trabajo concluya que el trabajo no pone en peligro al trabajador.

¿Qué ocurre si el empleador toma medidas disciplinarias o sanciona de alguna manera al trabajador por cumplir con la ley y rehusarse a trabajar?

El trabajador que considere que ha sido sancionado por el empleador por ejercer su derecho a rehusarse a hacer trabajos peligrosos puede presentar una queja ante el Consejo de Relaciones del Trabajo de Ontario (Ontario Labour Relations Board u OLRB).

Se puede comunicar con OLRB llamando al 416-326-7500 o a la línea gratuita 1-877-339-3335; por correo, escribiendo a la sede del Consejo, a la dirección: 505 University Ave, 2nd floor, Toronto, Ontario, M5G 2P1, o por correo electrónico, en el portal www.olrb.gov.on.ca.

Antes de hacerlo, el trabajador y empleador tienen la opción de comunicarse con el Ministerio de Trabajo, y recibir la respuesta de un inspector. El comunicarse con el ministerio no es un requisito.

Si se presenta la queja ante OLRB, el empleador debe demostrar que la medida disciplinaria o la sanción aplicada al trabajador fue consecuencia de haber rehusado indebidamente el trabajo [artículo 50(5)]. OLRB tiene la facultad de retirar o de modificar la sanción impuesta al trabajador [artículo 50(7)].

7. Del Consejo de Seguridad Profesional y Seguro contra Accidentes Ocupacionales (o WSIB, por sus siglas en inglés)

El Consejo de Seguridad Profesional y Seguro contra Accidentes Ocupacionales (antiguamente llamado Consejo de Indemnización para los Trabajadores de Ontario) fue establecido en 1997 por la ley de 1997 sobre la seguridad profesional y el seguro contra los accidentes del trabajo (o WSIA por sus siglas en inglés). En virtud de la segunda parte de esta ley, el Consejo de Seguridad Profesional y Seguro contra Accidentes Ocupacionales (WSIB) tiene el mandato de promover la salubridad y la seguridad en los centros de trabajo y de reducir la incidencia de lesiones y de enfermedades del trabajo.

WSIB es administrada por un directorio compuesto por representantes de diferentes sectores. Esta estructura refuerza uno de los objetivos principales de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo: la importancia que tienen las asociaciones entre los participantes del centro de trabajo, tanto para lograr un compromiso como para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo.

El artículo 4(1) de la ley WSIA señala cuáles son los objetivos principales de WSIB, los que se resumen a continuación.

De la acreditación de los miembros del Comité conjunto para la salud y la seguridad

WSIB tiene la responsabilidad de desarrollar las normas que deben cumplir los miembros de los comités conjuntos a fin de ser acreditados, de aprobar los programas de capacitación para la

acreditación, y de acreditar a las personas que reúnan estas condiciones [artículo 4(1), párrafos 4 y 5 de la ley WSIA].

De la educación y la capacitación

En lo que se refiere a la educación y la capacitación, las áreas de responsabilidad de WSIB son varias. El artículo 4(1) párrafo 3 de la ley WSIA, encarga a WSIB la educación de empleadores, trabajadores y demás personas en materia de la salud y la seguridad en el trabajo. Tal como se indica más arriba, WSIB tiene la facultad de autorizar los programas de capacitación para la acreditación de las personas. WSIB tiene también la facultad de fijar las normas de los programas de capacitación en primeros auxilios y su financiación [artículo 4(1) párrafo 10 de la ley WSIA].

De los centros de capacitación en salud y seguridad, de las clínicas y de las asociaciones para la seguridad

WSIB establece las normas para la gobernabilidad, funciones y administración de asociaciones de seguridad, centros y consultorios de capacitación y tiene las facultades para designar organizaciones que cumplan con estas normas. Las organizaciones designadas tienen derecho a recibir ayuda económica de WSIB, pero deben funcionar de conformidad con las normas de esta entidad. Si una organización designada no reúne estos requisitos, WSIB puede reducir su financiación o tomar el control de sus operaciones [artículos 6 y 7 de la ley WSIA].

De la acreditación del empleador

WSIB tiene las facultades para desarrollar las normas para la acreditación de los empleadores que adopten políticas y programas

exitosos de salud y seguridad y puede acreditar a los que cumplan con estas normas [artículo 4(1) párrafos 6 y 7 de la ley WSIA].

De las demás funciones

Las demás funciones de WSIB son:

- ◆ la de financiar programas de investigación acerca de la salud y la seguridad en el trabajo [artículo 4(1) párrafo 9 de la ley WSIA].
- ◆ asesorar al Ministro de Trabajo en temas de la salud y la seguridad en el trabajo que sean presentados o planteados ante el consejo [artículo 4(1) párrafo 11 de la ley WSIA].
- ◆ promover la conciencia pública acerca de la salud y la seguridad en el trabajo [artículo 4(1) párrafo 1 de la ley WSIA].

8. Aplicación de la ley

La Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo la hacer cumplir el Ministerio de Trabajo.

Los inspectores del Ministerio de Trabajo tienen a su cargo la investigación de quejas, accidentes y de los casos en que el trabajador se rehúsa a trabajar. Inspeccionan los centros de trabajo para constatar que se cumpla con la ley, y que el sistema de responsabilidad interna marche correctamente. Lo ideal es que, debido al sistema de responsabilidad interna previsto por la ley, los empleadores y trabajadores puedan resolver los problemas de la salud y la seguridad por sí mismos, sin la intervención de un inspector.

Normalmente, durante las inspecciones o las investigaciones, acompañan al inspector un representante del empleador y un representante de los trabajadores. Toda información obtenida por el inspector o por cualquiera de sus acompañantes, es reservada y no puede ser revelada a nadie, salvo que lo señale la ley o alguna otra norma legal [artículo 63(1)]. Cuando un inspector visita una empresa agropecuaria atendiendo a una queja, se mantiene en reserva la identidad del trabajador que la ha presentado.

El Ministerio de Trabajo reconoce que los inspectores que ingresan a las empresas agropecuarias deben tener presente ciertas circunstancias y peligros que son únicos de sus actividades, tal como la necesidad de tomar precauciones de manera que no se produzcan contaminaciones cruzadas de materias biológicas entre las granjas. Los inspectores han sido capacitados en este tipo de problemas antes de ir a la empresa agropecuaria.

Además, los inspectores se rigen por el Código de Conducta Profesional del Ministerio de Trabajo. En virtud de este código, que señala las normas de conducta profesional y de servicio que deben

observar, los inspectores se comportan de manera tal que promuevan el respeto por la ley, incentiven la confianza del público en su equidad e imparcialidad, proyecten una imagen profesional que refleje las altas normas, el temperamento y el comportamiento que se espera de quienes han recibido el encargo de hacer cumplir la ley, y que garantice que sus obligaciones sean realizadas de manera oportuna, coherente, imparcial y cortés.

Todos están obligados a cooperar

Es una infracción a la ley el interferir de manera alguna con las funciones del inspector. Lo que incluye el dar información falsa, abstenerse de proporcionar la información necesaria, o interferir con cualquiera de los equipos de monitoreo dejados en el centro de trabajo [artículo 62(1)].

¿Qué deben hacer los inspectores si ven que se ha cometido una infracción de la ley?

Las acciones del inspector orientadas a hacer cumplir con la ley dependen del tipo de infracción. Si el inspector observa una infracción de la ley, puede emitir una orden de cumplimiento. Existen tres tipos diferentes de órdenes:

1. Orden en función del tiempo – el cumplimiento debe ejecutarse dentro del plazo señalado por el inspector con el acuerdo del representante del empleador y de los trabajadores (cuando lo haya).
2. Orden perentoria – deben iniciarse de inmediato las acciones dispuestas en la orden, que deben cumplirse antes de que el inspector abandone la empresa agropecuaria; o
3. Orden de detención del trabajo – que se emite cuando el inspector descubre que la infracción representa un peligro o un riesgo inmediato para la salud o la seguridad del trabajador (por ej., el uso de maquinaria sin dispositivos

de protección). La orden de detención del trabajo se retira cuando se cumple con lo dispuesto por la misma.

Notificación de cumplimiento por parte del empleador

Si el inspector ha emitido una orden al empleador para remediar una infracción de la ley o del reglamento, este último debe remitir una notificación por escrito al ministerio, en el plazo de tres días de la fecha en que considere haber cumplido con lo ordenado [artículo 59(1)].

Esta notificación debe estar firmada por el empleador. Además, debe ir acompañada de una declaración firmada por un trabajador miembro del comité conjunto para la salud y la seguridad o por un representante de los trabajadores para la salud y la seguridad, señalando su conformidad o disconformidad con la notificación de cumplimiento del empleador [artículo 59(2)(a)].

El miembro o representante del comité puede, por cualquier motivo, declinar firmar tal declaración. Un motivo podría ser que el miembro o el representante consideren que no puede evaluar debidamente el cumplimiento de la orden por parte del empleador. En tal caso, el empleador debe presentar, junto con la notificación de cumplimiento, una declaración indicando que el miembro o el representante ha declinado firmar la declaración de conformidad o de disconformidad [artículo 59(2)(b)].

El empleador debe publicar copia tanto de la notificación de cumplimiento como de la orden original, fijándolas en un lugar destacado. La notificación debe aparecer durante 14 días [artículo 59(3)].

La notificación de cumplimiento dirigida por el empleador al ministerio no significa que se haya cumplido con lo ordenado. Esto debe ser determinado por un inspector [artículo 59(4)].

¿Qué es una investigación?

Cuando en un centro de trabajo ocurre un accidente grave o fatal, ocurre un suceso inusual, o un trabajador rehúsa un trabajo, o cuando una persona presenta una queja ante el Ministerio de Trabajo acerca de una infracción de la *ley*, es posible que se abra una investigación.

Las investigaciones las conduce un inspector del ministerio, quien normalmente está acompañado por el representante del empleador y por el representante de los trabajadores.

Están obligadas a cooperar con el inspector durante la investigación, todas las personas que se encuentren en el centro de trabajo.

La publicación de órdenes e informes en el centro de trabajo

Cuando el inspector emite una orden o un informe de la inspección o de la investigación, debe publicarse una copia del mismo fijándola en un lugar destacado del centro de trabajo. Además, debe entregarse una copia ya sea al comité conjunto para la salud y la seguridad o al representante para la salud y la seguridad [artículo 57(10)].

Si la orden o el informe ha sido originado por una queja debido a una infracción a la ley o al reglamento correspondiente, el inspector debe verificar que la persona que la presenta reciba una copia de la orden o del informe, si ésta lo solicita [artículo 57(10)].

El lugar de un accidente grave o fatal

Si en el centro de trabajo una persona sufre un accidente grave o fatal, nadie puede alterar el lugar donde ocurrió sin permiso del inspector.

Esto no es pertinente en los casos en que sea necesario alterarlo con el fin de:

- salvar una vida o aliviar el sufrimiento a un ser humanos
- mantener los servicios públicos esenciales o el sistema de transporte público; o

- evitar daños innecesarios a equipos o a otros bienes [artículo 51(2)].

¿Son apelables las órdenes de los inspectores?

Sí. Toda persona, inclusive trabajador, que sea afectada por una orden del inspector puede apelar ante el Consejo de Relaciones del Trabajo de Ontario (Ontario Labour Relations Board u OLRB) en el plazo de 30 de su emisión. También puede apelarse ante OLRB la decisión del inspector de *no* emitir una orden [artículos 61(1) y 61(5)].

OLRB atenderá las apelaciones y tomará una decisión sobre la misma a la brevedad posible según las circunstancias. Una vez que se ha presentado una apelación, OLRB tiene facultad para suspender las órdenes del inspector hasta que tome una decisión.

Para tomar su decisión, OLRB tiene todas las facultades del inspector y puede confirmar la orden de éste, puede rescindirla o puede emitir una nueva orden.

La decisión de OLRB es inapelable.

Infracciones y sanciones

El Ministerio de Trabajo puede enjuiciar a cualquier persona que infrinja la ley o el reglamento correspondiente, o que incumpla las órdenes del inspector, del Director del Ministerio de Trabajo o del Ministro de Trabajo [artículo 66(1)]. Al decidir enjuiciar o no a un infractor, el Ministro toma en consideración, entre otros, factores tales como la gravedad de la infracción y si han habido infracciones reiteradas u órdenes ignoradas.

Si la persona es declarada culpable en virtud de la ley, puede ser sancionada con multas de hasta \$25,000 y penas de hasta 12 meses de prisión. La multa máxima aplicable a una empresa declarada culpable de una infracción es de \$500,000.

Apéndice A

De cómo establecer una política para la salud y la seguridad en el trabajo, para una empresa del sector agropecuario

La Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo exige que quienes empleen de manera regular a más de cinco empleados preparen por escrito una política sobre la salud y la seguridad en el trabajo, que la revisen al menos una vez al año, y que desarrollen y mantengan un programa para llevar a cabo dicha política. Este apéndice ha sido preparado para ayudar a los empleadores a comprender estas obligaciones.

De las políticas sobre la salud y la seguridad en el trabajo

Una política sobre la salud y la seguridad en el trabajo es una declaración del compromiso que asume el empleador con respecto a la salud y la seguridad del trabajador. Una política acerca de la salud y la seguridad en el trabajo, redactada de forma clara y concisa, y firmada por los más altos niveles de la gerencia del centro de trabajo, debe expresar el compromiso, el apoyo y la actitud hacia el programa de salud y seguridad para la protección de los trabajadores.

Para determinar la manera de ver y de resolver el problema de la salubridad y la seguridad en el centro de trabajo, deben entrar en juego las actitudes del empleador, las relaciones entre la gerencia y los trabajadores, los intereses de la comunidad y la tecnología.

Los centros de trabajo con antecedentes excepcionales en materia de salubridad y seguridad cuentan con una línea claramente definida de responsabilidades para la corrección de los problemas que se presenten. Esta acción mejora las relaciones de trabajo entre la gerencia y los trabajadores.

El siguiente es un ejemplo de una buena política sobre la salud y la seguridad:

Política sobre la salud y la seguridad

[Nombre del empleador/empresa agropecuaria] está sumamente interesada en la salud y la seguridad de sus empleados. La protección de los empleados contra las lesiones o las enfermedades del trabajo son una meta constante e importante. [_____] hará todos los esfuerzos para ofrecer un ambiente de trabajo sano y seguro. Todos los supervisores y los trabajadores deben dedicarse constantemente a lograr disminuir el riesgo de accidentes.

[_____] , como empleador, es, en última instancia, el responsable de la salud y de la seguridad de los trabajadores. Como empleador de [_____] , le prometo personalmente que se tomarán todas las precauciones razonables para proteger a los trabajadores.

Los supervisores serán los responsables por la salud y la seguridad de los trabajadores a su cargo. Los supervisores serán los responsables de constatar que la maquinaria y los equipos sean seguros y que los trabajadores trabajen de conformidad con las prácticas y los procedimientos establecidos en materia de seguridad. Los trabajadores deben recibir una adecuada capacitación en sus tareas específicas para proteger su salud y seguridad.

Todo trabajador debe proteger su propia salud y seguridad trabajando de conformidad con la ley y con las prácticas y los procedimientos establecidos por la empresa (granja) en materia de seguridad.

Todas las partes presentes en el centro de trabajo deben tener en cuenta el centro de trabajo en cada una de sus actividades. El compromiso que se asume frente a la salud y la seguridad forma parte integral de esta organización, desde el propietario hasta los trabajadores.

Firmado: _____]
Empleador (empresa del sector agropecuario)

Programa de salud y seguridad

Además de preparar una política acerca de la salud y la seguridad, como la señalada más arriba, el empleador que emplea regularmente más de cinco trabajadores, debe implantar un programa para llevar a cabo dicha política. Este programa podrá ser modificado, dependiendo de los peligros que

surjan en el centro de trabajo. Los elementos del programa pueden ser algunos o todos los siguientes:

1. Capacitación de los trabajadores (por ej., nuevos empleados, nuevos equipos, nuevos procedimientos de trabajo)
2. Inspecciones al centro de trabajo y análisis de los peligros
3. Análisis de los accidentes y de las enfermedades que se presenten en el centro de trabajo
4. Un presupuesto para la salud y la seguridad
5. Un medio formal de comunicación para atender inmediatamente las inquietudes de los trabajadores
6. Un procedimiento de ingreso a los espacios estrechos (por ej., a los tanques de dispersión, áreas de almacenamiento del estiércol, silos)
7. Procedimientos de cierre (por ej., para evitar el equipo empiece a funcionar por sí solo mientras los trabajadores están realizando trabajos de mantenimiento u otras reparaciones)
8. Dispositivos de protección de las máquinas
9. Procedimientos y prácticas para la manipulación de materiales
10. Procedimientos específicos de un determinado tipo de empresa agropecuaria; por ej., cosecha de fruta, manejo de animales grandes
11. Prevención de enfermedades del trabajo; por ejemplo, el contagio de enfermedades de los animales a los seres humanos
12. Mantenimiento y reparaciones
13. Administración interna
14. Equipos de protección personal, por ej., mascarillas de respiración, dispositivos de protección del oído, protección contra las caídas.
15. Procedimientos de emergencia
16. Procedimientos de rescate y de primeros auxilios
17. Seguridad de instalaciones eléctricas
18. Prevención de incendios

19. Controles de ingeniería (por ej., ventilación)

Esta no es una lista integral.

Nota: El programa fija el papel que desempeñan las personas que tienen a su cargo su implantación, así como sus respectivas responsabilidades. Es la herramienta que posibilita poner en marcha el sistema de responsabilidad interna. Representa los lazos claramente definidos entre las declaraciones sobre la política acerca de la salud y la seguridad, y su diaria ejecución en el centro de trabajo.

Apéndice B

Reglamento preparado en virtud de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo, para las empresas del sector agropecuario

REGLAMENTO 414/05 DE ONTARIO - EMPRESAS DEL SECTOR AGROPECUARIO

Aplicación de la ley a las empresas del sector agropecuario

1. Sujeto a los límites y a las condiciones señaladas por este reglamento, corresponde aplicar la ley a las empresas del sector agropecuario.

Excepción

2. A pesar de lo señalado por el artículo 1, no corresponde aplicar la ley a las empresas agropecuarias administradas por personas independientes, sin trabajadores remunerados.

De las limitaciones de los comités conjuntos para la salud y para la seguridad

3. (1) A pesar de lo señalado por el artículo 1, inciso 9 (2) de la ley, ésta se aplica únicamente a las empresas agropecuarias que emplean regularmente a 20 o más trabajadores, entre cuyas responsabilidades están incluidas las de realizar trabajos relacionados con una o más de las faenas señaladas en el inciso (2).
(2) Las faenas a las que se refiere el inciso (1) son las siguientes:
 1. Cultivo de hongos.
 2. Cultivos en invernaderos.
 3. Cría de ganado lechero.
 4. Cría de ganado porcino.
 5. Cría de ganado vacuno.
 6. Cría de aves.

(3) A pesar de lo señalado en el artículo 1, cuando sea necesario constituir un comité conjunto para la salud y la seguridad, el requisito acerca de los miembros acreditados, señalado en el inciso 9 (12) de la ley, corresponde únicamente a las empresas agropecuarias que tienen una plantilla de 50 o más trabajadores empleados por ésta de manera regular.

Aplicación de ciertos reglamentos

4. (1) A pesar de lo señalado en el artículo 1 y sujeto a lo previsto por el inciso (2), el reglamento de la ley no corresponde a las empresas agropecuarias.

(2) A las empresas agropecuarias les corresponde el siguiente reglamento:

1. Reglamento 834 de las modificatorias denominadas *Revised Regulations of Ontario*, 1990 (Lesión grave — Definición) correspondiente a la ley.
2. Reglamento 780/94 de Ontario - (Programas de capacitación realizados en virtud de la ley)
3. Reglamento 572/99 de Ontario - (requisitos de capacitación para ciertas habilidades y oficios realizados en virtud de la ley)

REGLAMENTO 834 - DEFINICIÓN DE LESIÓN GRAVE

1. Para efectos de la ley y del reglamento correspondiente, “lesión grave” es aquella que por su naturaleza,
 - (a) pone en peligro la vida,
 - (b) produce la pérdida del conocimiento
 - (c) trae como resultado una pérdida considerable de sangre
 - (d) trae como resultado la fractura de una pierna o de un brazo, pero no de los dedos de la mano ni del pie,
 - (e) trae como resultado la amputación de una pierna o de un brazo, pero no de los dedos de la mano ni del pie,

- (f) consiste en quemaduras de una gran parte del cuerpo, o
- (g) produce la pérdida de la visión de uno de los ojos.

REGLAMENTO 780/94 DE ONTARIO - PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

1. (1) En virtud del artículo 26 (1) (l) de la ley, el empleador está obligado a llevar a cabo los programas de capacitación que sean necesarios para facilitar a los miembros del comité la obtención de la acreditación, los que deben ser elegidos de conformidad con las políticas y directrices de la Dirección de Salubridad y Seguridad en el Centro de trabajo.

(2) En el inciso (1), la expresión “llevar a cabo” incluye el pagar los gastos de capacitación.

REGLAMENTO 572/99 DE ONTARIO - REQUISITOS DE CAPACITACIÓN PARA CIERTAS HABILIDADES Y OFICIOS

1. En este reglamento,
 - “conjunto de habilidades programadas” significa un conjunto limitado de habilidades dentro de la definición de la ley de 1998 sobre el aprendizaje y reconocimiento profesional (o *Apprenticeship and Certification Act, 1998*) que, para efectos del artículo 12 de la misma, se incluye en un oficio y en una ocupación, si éstos aparecen enumerados en el Anexo 1;
 - “oficio programado” significa un oficio acreditado, dentro de la definición de la ley sobre la calificación profesional y aprendizaje de oficios (o *Trades Qualification and Apprenticeship Act*) enumerados en el Anexo 2.
2. (1) Un trabajador no podrá utilizar ninguna de las habilidades que formen parte del conjunto de habilidades programadas, salvo que cuente con la autorización de la ley de 1998 sobre el aprendizaje y reconocimiento profesional (o *Apprenticeship and Certification Act, 1998*).
- (2) Todo empleador que emplee a un trabajador para utilizar una habilidad que forme parte del conjunto de habilidades

programadas, debe constatar que éste esté autorizado para hacerlo por la ley de 1998 sobre el aprendizaje y reconocimiento profesional (o *Apprenticeship and Certification Act, 1998*).

3. (1) Un trabajador no podrá realizar ningún trabajo en un oficio programado, salvo que cuente con la autorización de la ley sobre la calificación profesional y aprendizaje de oficios (o *Trades Qualification and Apprenticeship Act*).

(2) Todo empleador que emplee a un trabajador para realizar un oficio programado, debe constatar que éste esté autorizado para hacerlo por la ley sobre la calificación profesional y aprendizaje de oficios (o *Trades Qualification and Apprenticeship Act*).

(3) Para efectos de este artículo, un trabajador realiza un trabajo en un oficio si ese trabajo forma parte del oficio de conformidad con lo señalado en el reglamento correspondiente a la ley sobre la calificación profesional y aprendizaje de oficios (o *Trades Qualification and Apprenticeship Act*), a la que se refiere el Anexo 2.

ANEXO 1

Rubro	Oficio u ocupación
1.	Técnico en alineamiento de ruedas y reparación de frenos
2.	Obrero de taller de carrocerías y de reparación de daños por choque
3.	Obrero de taller de carrocerías
4.	Técnico en electrónica automotriz
5.	Técnico en servicios automotrices
6.	Técnico en sistemas de combustible y eléctricos
7.	Técnico en motocicletas
8.	Técnico en transmisiones
9.	Técnico en camiones y autobuses
10.	Técnico en servicios de camiones y remolques
11.	Obrero de instalación de medidores de agua

ANEXO 2

Rubro	Oficio	Programa
1.	Electricista, rama 1: electricista de construcción civil y de mantenimiento	Reg. 1051, R.R.O. 1990
2.	Electricista, rama 2: electricista de instalaciones eléctricas de viviendas e instalaciones rurales	Reg. 1051, R.R.O. 1990
3.	Operario de elevadores, rama 1: operario de grúas móviles	Reg. 1060, R.R.O. 1990
4.	Operario de elevadores, rama 2: operario de grúas móviles	Reg. 1060, R.R.O. 1990
5.	Operario de elevadores, rama 3: operario de grúas de construcción civil	Reg. 1060, R.R.O. 1990
6.	Plomero	Reg. 1073, R.R.O. 1990
7.	Mecánico de refrigeración y aire acondicionado, rama 1: mecánico de sistemas de refrigeración y aire acondicionado	O. Reg. 75/05
7.1	Mecánico de refrigeración y aire acondicionado, rama 2: mecánico de sistemas de refrigeración y aire acondicionado de viviendas	O. Reg. 75/05
8.	Trabajador de metal en láminas	Reg. 1077, R.R.O. 1990
9.	Instalador de tuberías de vapor	Reg. 1079, R.R.O. 1990

Apéndice C

Ministerio de Trabajo – Información de contacto para consultas acerca de la salud y la seguridad en el trabajo.

Muchos de los números 1- 800 o de las líneas de llamada gratuita son accesibles **únicamente** dentro del área correspondiente al código de la respectiva oficina

REGIÓN CENTRAL

La Región Central comprende a Toronto y a los siguientes condados: Dufferin, Durham, Peel, Simcoe y York

Central Occupational Health and Safety Duty Desk

416-314-5421 / 1- 800-991-7454
Fax: 416-235-3972

REGIÓN ORIENTAL

La región oriental comprende los siguientes condados: Frontenac, Haliburton, Hastings, Lanark, Leeds y Grenville, Lennox y Addington, Muskoka, Northumberland, Ottawa-Carleton, Peterborough, Prescott y Russell, Prince Edward, Renfrew, Stormont Dundas y Glengarry, y Victoria

Ottawa

1111 Prince of Wales Drive,
Suite 200
Ottawa ON K2C 3T2
613-228-8050 / 1- 800-267-1916
Fax: 613-727-2900

Kingston

51 Heakes Lane
Beechgrove Complex
Kingston ON K7M 9B1
613-545-0989 / 1- 800-267-0915
Fax: 613-545-9831

Peterborough

300 Water Street North
3rd Floor South Tower
Peterborough ON K9J 8M5
705-755-4700 / 1- 800-461-1425
Fax: 705-755-4724

REGIÓN NORTE

La región norte comprende los siguientes condados: Algoma, Cochrane, Kenora, Manitoulin, Nipissing, Parry Sound, Rainy River, Sudbury, Thunder Bay y Timiskaming

Sudbury

159 Cedar Street, Suite 301
Sudbury ON P3E 6A5
705-564-7400 / 1- 800-461-6325
Fax 705-564-7435

North Bay

447 McKeown Ave., Ste. 201
North Bay ON P1B 9S9
705-497-5234 / 1-877-717-0778
Fax: 705-497-6850

Sault Ste. Marie

70 Foster Drive, Suite 480
Sault Ste Marie ON P6A 6V4
705-945-6600 / 1- 800-461-7268
Fax 705-949-9796

Thunder Bay

435 James Street South, Suite 222
Thunder Bay ON P7E 6S7
807-475-1691 / 1- 800-465-5016
Fax 807-475-1646

Timmins

(dirección postal)
P.O. Bag 3050
South Porcupine ON P0N 1H0
(dirección comercial)
Ontario Government Complex
D Wing Highway 101 East
Porcupine ON P0N 1C0
705-235-1900 / 1- 800-461-9847
Fax 705-235-1925

REGIÓN OCCIDENTAL

La región occidental comprende los siguientes condados: Brant, Bruce, Elgin, Essex, Grey, Haldimand-Norfolk, Halton, Hamilton-Wentworth, Huron, Kent, Lambton, Middlesex, Niágara, Oxford, Perth, Waterloo y Wellington

Western Occupational Health and Safety Call Centre

905-577-9774 / 1- 877-202-0008
Fax: 905-577-1316

NOTAS:

-Los números de teléfono y de fax arriba indicados son para denunciar accidentes fatales y lesiones graves, casos de trabajadores que se rehúsan a trabajar, quejas sobre inseguridad en el centro de trabajo y conflictos ante el Comité conjunto para la salud y la seguridad, así como solicitar ayuda para la aplicación de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo, y el reglamento, y recomendaciones a otras entidades relacionadas con la salud y la seguridad (WSIB, IAPA, CSAO, etc).

- En casos de urgencia fuera de horas de trabajo, relacionados con la salud y la seguridad, comuníquese con Spills Action Centre (SAC) llamando al 416-325-3000 o 1- 800-268-6060.

- Todas las llamadas acerca de las normas del empleo (por ej., horas de trabajo, horas extras, feriados, vacaciones, permisos, despidos, etc.) deberán hacerse al centro de información de ES al 416-326-7160 o al 1- 800-531-5551.

- Para mayor información de contacto, o en caso de que no sepa a qué región corresponde su centro de trabajo, consulte las páginas azules de su guía telefónica, bajo "Employment", "Health and Safety" o "Labour",

o lea la lista de las oficinas regionales (bajo "Contact Us") en el portal del Ministerio en:

<http://www.labour.gov.on.ca>

Apéndice D

De las denuncias de accidentes fatales o lesiones graves

La notificación escrita del empleador denunciando la ocurrencia de un accidente fatal o de una lesión grave, deberá contener la siguiente información:

- a) el nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador
- b) el tipo de empresa agropecuaria;
- c) el nombre, la dirección y el número de teléfono de la víctima;
- d) la hora y el lugar de la ocurrencia;
- e) la descripción de lo ocurrido y las lesiones sufridas;
- f) la descripción de la maquinaria que produjo la muerte o las lesiones, si corresponde;
- g) el nombre, la dirección y el número de teléfono de todo testigo que presencié el accidente; y
- h) el nombre, la dirección y el número de teléfono del médico, si corresponde, que atendió o atiende a la víctima; y
- i) las medidas tomadas para evitar que vuelva a ocurrir.

De las denuncias de accidentes o de enfermedades del trabajo

La notificación escrita del empleador denunciando la ocurrencia de un accidente, explosión o incendio que incapacite al trabajador pero que no constituya una lesión grave, o de una enfermedad del trabajo, debe contener la siguiente información:

- a) el nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador
- b) el tipo de empresa agropecuaria;
- c) el nombre, la dirección y el número de teléfono de la víctima o del paciente;
- d) la hora y el lugar de la ocurrencia;

- e) la descripción de lo ocurrido y las lesiones o la enfermedad sufridas;
- f) la descripción de la maquinaria implicada, si corresponde;
- g) el nombre, la dirección y el número de teléfono de todo testigo del accidente; y
- h) el nombre, la dirección y el número de teléfono del médico, si corresponde, que atendió o atiende a la víctima o al paciente; y
- i) las medias tomadas para evitar que vuelva a ocurrir o la recaída.



Ministry of Labour
Operations Division

400 University Avenue
Toronto, Ontario
M7A 1T7