

Guía de la

Ley de Salud y Seguridad Ocupacional

Esta guía y otras guías, leyes y reglamentaciones referentes a la salud y seguridad ocupacional también pueden consultarse en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/laws/index.php) (www.labour.gov.on.ca/english/hs/laws/index.php)

Para solicitar una copia impresa de esta publicación comunicarse:

En línea a [Publicaciones de Servicios Ontario \(ServiceOntario Publications\)](http://www.serviceontario.ca/publications)
(www.serviceontario.ca/publications)

Por teléfono al Centro de atención de Servicios Ontario (*ServiceOntario Contact Centre*)

de lunes a viernes de 8:30 a. m. a 5:00 p. m.

- 416-326-5300
- 416-325-3408 - servicio para hipoacúsicos (TTY)
- 1-800-668-9938 - línea gratuita en Canadá
- 1-800-268-7095 - línea gratuita en Ontario

ISBN 978-1-4606-5806-2 (PDF)

Rev. 03/15

©Queen's Printer for Ontario, 2015

Also available in English.

Aussi disponible en français.

Índice

Prólogo	7
Introducción	8
Acerca de esta guía	9
Sistema de responsabilidad interna	10
Funciones y responsabilidades	10
El empleador	10
Supervisores	10
Trabajadores	11
Representantes de salud y seguridad/ Comités conjuntos de salud y seguridad.....	11
Partes externas	11
Los tres derechos de los trabajadores.....	11
El derecho a saber	12
El derecho a participar	12
El derecho a negarse a trabajar.....	12
Acerca de la Ley	14
Términos utilizados	14
Parte I: Cobertura	17
Trabajos y lugares de trabajo no cubiertos.....	17
Parte II: Administración	19
Comités conjuntos de salud y seguridad (JHSC).....	19
La función y las facultades de los JHSC.....	19
Deber del empleador de cooperar con el comité.....	22
Miembros certificados de los comités	22
Comités de gremios en obras de construcción	23
Representantes de salud y seguridad	23
La función y las facultades del representante de salud y seguridad.....	24
Deber del empleador de cooperar con el representante de salud y seguridad	26
Parte II.I: Consejo de Prevención, funcionario principal de prevención y entidades designadas	27
Parte III: Deberes de los empleadores y otras personas	29

Deberes generales de los empleadores	29
Deberes prescritos de los empleadores	31
Deberes de los empleadores respecto de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo	31
Deberes de los empleadores respecto de sustancias tóxicas.....	31
Deberes de los supervisores	31
Deberes de los constructores.....	32
Deberes de los propietarios.....	33
Deberes de los propietarios y constructores respecto de sustancias específicas en obras de construcción.....	34
Deberes de los proveedores	35
Deberes de los licenciatarios.....	35
Deberes de los funcionarios y directores corporativos.....	35
Contravenciones de arquitectos e ingenieros	35
Deberes de los trabajadores	35
Parte III.0.I: Violencia y acoso en el lugar de trabajo	37
Acoso en el lugar de trabajo.....	37
Violencia en el lugar de trabajo	38
Políticas	38
Programas	39
Deberes específicos respecto de informar e instruir sobre la violencia en el lugar de trabajo.....	39
Evaluación de los riesgos de violencia en el lugar de trabajo	40
Violencia doméstica	41
Deberes generales y aplicación a la violencia en el lugar de trabajo	41
Otras obligaciones de información e instrucción relacionadas.....	41
Negativa a trabajar relacionada con la violencia en el trabajo	42
Parte III.I: Códigos de prácticas	43
Parte IV: Sustancias tóxicas	44
Control de sustancias tóxicas.....	44
Reglamentaciones sobre sustancias específicas.....	44
Reglamentación sobre el control de la exposición a agentes biológicos o químicos	45
Orden bajo el artículo 33.....	45

El derecho a estar informado sobre los materiales peligrosos	46
Responsabilidades del empleador respecto de los materiales peligrosos	47
Identificación de materiales peligrosos	47
Proporcionar hojas de datos de seguridad de los materiales (MSDS).....	48
Capacitación de los trabajadores.....	50
Nuevos agentes químicos y biológicos.....	51
Evaluación de materiales peligrosos	51
Acceso público a las hojas de datos de seguridad de los materiales (MSDS)	52
Información comercial confidencial.....	52
Agentes físicos peligrosos.....	53
Parte V: Derecho a negarse a trabajar o interrumpir el trabajo cuando se pone en peligro la salud y la seguridad	54
El derecho a negarse a trabajar	54
Proceso típico de una negativa a trabajar	58
Procedimiento de negativa a trabajar	58
Circunstancias peligrosas	59
Limitaciones al derecho de interrumpir el trabajo.....	59
Derecho conjunto a interrumpir el trabajo.....	59
Interrupción unilateral del trabajo.....	61
Ejercicio responsable del derecho de interrumpir un trabajo	62
Parte VI: Prohibición de represalias del empleador.....	63
Trabajadores.....	63
Empleadores.....	64
Parte VII: Notificaciones	66
Notificaciones requeridas de los empleadores	66
Notificaciones de lesiones/enfermedades	66
Notificaciones de obra.....	67
Parte VIII: Aplicación de la ley.....	68
Inspecciones del lugar de trabajo.....	68
Se espera que todos cooperen en el lugar de trabajo.....	70
Órdenes de un inspector	71
Órdenes de interrupción del trabajo.....	71
Notificación del empleador sobre el cumplimiento de una orden.....	72
Exhibición de las órdenes e informes en el lugar de trabajo.....	72
Escena de una lesión grave o fatal.....	73

Parte IX: Delitos y sanciones	74
Parte X: Reglamentaciones	75
Apéndice A: Cómo preparar una política de salud y seguridad ocupacional	76
Apéndice B: Información de contacto y recursos del Ministerio de Trabajo.....	79
Salud y seguridad ocupacional.....	79
Recursos de salud y seguridad	80
Región Central – Oeste y Este.....	80
Región Occidental.....	80
Región Norte	80
Región Oriental	80
Apéndice C: Recursos sobre represalias.....	81
Información adicional	81
Ministerio de Trabajo de Ontario.....	81
Junta de Relaciones Laborales de Ontario.....	81
Trabajadores.....	82
Oficina de Asesoramiento al Trabajador.....	82
Clínica Legal de Salud y Seguridad de Toronto	82
Empleadores.....	82
Oficina de Asesoramiento al Empleador.....	82
Asociación de Abogados de Ontario.....	82

Prólogo

Esta guía no constituye un asesoramiento legal. Para determinar cuáles son sus derechos y obligaciones en virtud de la [Ley de Salud y Seguridad Ocupacional \(Occupational Health and Safety Act\)](#) (OHSA) y sus reglamentaciones comuníquese con su asesor legal o remítase a la legislación en el [sitio web de leyes electrónicas \(e-Law\)](#) (www.ontario.ca/laws).

Para obtener más información sobre la OHSA y sus requisitos le sugerimos remitirse al [sitio web del Ministerio de Trabajo](#) (Ontario.ca/labour) o a la asociación de salud y seguridad correspondiente:

[Salud y Seguridad Ontario \(Health and Safety Ontario\)](#)

www.healthandsafetyontario.ca

[Centro de Salud y Seguridad para Trabajadores \(Workers Health & Safety Centre\)](#)

www.whsc.on.ca

Introducción

Todos compartimos el objetivo de hacer que los lugares de trabajo de Ontario sean seguros y saludables.

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional*establece el marco legal y proporciona las herramientas para alcanzar este objetivo. Fija los derechos y las obligaciones de todas las partes en el lugar de trabajo. Establece los procedimientos para abordar los peligros en el trabajo y determina cómo aplicar la Ley en los casos en que las partes del lugar de trabajo no la cumplieron voluntariamente.

La Ley entró en vigencia en 1979. Se introdujeron cambios en 1990 y la legislación de salud y seguridad ocupacional continuó evolucionando en los años subsiguientes después de su sanción original. Estos cambios han fortalecido los requisitos en el ámbito de la salud y seguridad ocupacional en los trabajos de Ontario y han reforzado el sistema de responsabilidad interna (SRI) y las estructuras en el trabajo, en particular los comités conjuntos de salud y seguridad.

Los empleadores deben tener presente que la Ley claramente estipula que ellos son los que tienen la mayor responsabilidad en cuanto a la salud y seguridad en el trabajo. Sin embargo, todas las partes involucradas en un lugar de trabajo tienen un rol a la hora de garantizar que se cumplan los requisitos de salud y seguridad. Todas las partes involucradas tienen la responsabilidad de promover la salud y seguridad y tienen un rol a la hora de ayudar a que se acaten los requisitos establecidos en la Ley. Las funciones y responsabilidades respectivas de todas las partes involucradas en un lugar de trabajo están detalladas en la Ley. Esto constituye la base del sistema de responsabilidad interna.

Cada mejora en materia de salud y seguridad ocupacional redundará en beneficio de todos. A través de la cooperación y el compromiso, podemos hacer que Ontario sea un lugar más seguro y saludable para trabajar.

Vale la pena trabajar por ello.

* La [Ley de Salud y Seguridad Ocupacional](#) se modifica ocasionalmente. Se puede obtener una versión actualizada en el [sitio web de leyes electrónicas \(e-Law\)](#) (www.ontario.ca/laws).

Acerca de esta guía

Esta guía puede ayudarlo a comprender cómo tener un lugar de trabajo saludable y seguro. Explica qué necesitan saber los trabajadores, supervisores, empleadores, constructores y propietarios de lugares de trabajo sobre la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional. Describe los derechos y las responsabilidades de las partes involucradas y responde, en lenguaje llano, las preguntas más frecuentes sobre la Ley.

Esta guía busca ofrecer una visión general sobre la Ley. No es un documento legal. No contempla todas las situaciones ni responde todas las preguntas sobre los requisitos legales respecto de la salud y seguridad ocupacional en Ontario. A fin de comprender sus derechos y deberes legales, debe leer la Ley y las reglamentaciones. Sin embargo, si lee esta guía de antemano, podrá comprender mejor los términos técnicos de la legislación. En la guía se han incluido dentro del texto los números de los artículos relevantes de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional para facilitar la referencia.

El Ministerio de Trabajo publica guías para asistir en la aplicación e implementación de artículos de la Ley que se relacionan con la salud y la seguridad ocupacional. El objetivo de estas guías es asistir a las partes involucradas en el lugar de trabajo a cumplir la Ley, pero no pretenden ofrecer interpretaciones sobre ella. Este documento ha sido diseñado para orientar a todas las partes involucradas respecto de los requerimientos de la OHSa.

Las versiones actuales de las leyes de Ontario se pueden ver o descargar e imprimir desde el [sitio web de leyes electrónicas](http://www.ontario.ca/laws) (www.ontario.ca/laws).

Si necesita ayuda para responder inquietudes sobre la Ley o las reglamentaciones, cuenta con varias opciones. Puede:

- Visitar el [sitio web del Ministerio de Trabajo](http://Ontario.ca/labour) (Ontario.ca/labour).
- Llamar a la línea gratuita de información sobre salud y seguridad del ministerio al 1-877-202-0008 de lunes a viernes entre las 8:30 a.m. y las 5:00 p.m. para consultas generales sobre la salud y seguridad en el lugar de trabajo.
- Solicitar asesoramiento jurídico.

Sistema de responsabilidad interna

Uno de los objetivos principales de la OHSA es facilitar un sistema de responsabilidad interna (SRI) sólido en el lugar de trabajo. Para ello, la OHSA establece los deberes de los empleadores, supervisores, trabajadores, constructores y dueños de lugares de trabajo.

Es fundamental que las partes involucradas cumplan con sus deberes respectivos bajo la normativa aplicable a fin de establecer un sólido SRI.

En pocas palabras, el SRI significa que todos en el lugar de trabajo tienen una función a cumplir para que este sea seguro y saludable. Los trabajadores que identifican un problema de salud y seguridad como ser un peligro o una contravención a la OHSA tienen una obligación por ley de informar tal situación al empleador o a un supervisor. Por su parte, los empleadores y supervisores deben abordar estas situaciones y familiarizar a los trabajadores con cualquier peligro relacionado con el trabajo que realizan.

El SRI ayuda a mantener un lugar de trabajo seguro y saludable. Además del cumplimiento por parte de las partes del lugar de trabajo de sus deberes bajo la Ley, el SRI está sustentado por políticas y programas de salud y seguridad, incluyendo el diseño, control, monitoreo y supervisión del trabajo que se realiza.

Funciones y responsabilidades

El empleador

El empleador, generalmente representado por la dirección superior, tiene las mayores responsabilidades respecto de la salud y seguridad en el lugar de trabajo y es responsable de tomar toda precaución razonable en las circunstancias para proteger a un trabajador. El empleador es responsable de asegurar que se establezca el SRI y que sea promocionado y funcione exitosamente. Un sólido SRI es un elemento importante de una cultura fuerte de salud y seguridad en un lugar de trabajo. Una cultura fuerte de salud y seguridad muestra respeto a la gente involucrada.

Supervisores

Los supervisores son responsables de que los trabajadores estén plenamente al tanto de los riesgos que pueden presentarse en su entorno o en las tareas que realizan, asegurándose de que trabajen con seguridad, respondiendo a cualquier

peligro que se les informe y tomando toda precaución razonable en las circunstancias para proteger a un trabajador.

Trabajadores

Las responsabilidades de los trabajadores incluyen: informar peligros en el lugar de trabajo; trabajar con seguridad siguiendo las prácticas de trabajo seguro; usar el equipo de protección personal necesario para la tarea a realizar; participar en los programas de salud y seguridad establecidos para el lugar de trabajo.

Representantes de salud y seguridad/ Comités conjuntos de salud y seguridad

El representante de salud y seguridad, o el comité conjunto de salud y seguridad (JHSC) cuando corresponda, contribuye a la salud y seguridad del lugar de trabajo gracias a que su función implica involucrarse con los asuntos de salud y seguridad y evaluar el SRI. Se puede encontrar más información sobre las funciones del comité conjunto de salud y seguridad y el representante de salud y seguridad en esta guía y en la *Guía para los comités conjuntos de salud y seguridad y los representantes de salud y seguridad en el trabajo*.

Partes externas

Las partes y organizaciones externas al lugar de trabajo también contribuyen a que este sea seguro y saludable. Estos incluyen el Ministerio de Trabajo (MOL), la Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo (*Workplace Safety and Insurance Board* o WSIB) y los socios del sistema de salud y seguridad. La función principal del MOL es establecer, comunicar y hacer cumplir las normas de salud y seguridad ocupacional mientras que fomenta mayor independencia del lugar de trabajo.

A partir de abril de 2012, además de las responsabilidades de aplicación mencionadas anteriormente, el ministerio también es responsable de desarrollar, coordinar e implementar las estrategias para prevenir lesiones y enfermedades ocupacionales y establecer normas para la capacitación en materia de salud y seguridad. Algunas de las formas en que cumple su mandato de prevención incluyen establecer una estrategia provincial de salud y seguridad, promocionar la alineación de actividades de prevención en todos los socios de salud y seguridad en el trabajo y trabajar con las asociaciones de salud y seguridad de Ontario (HSA) para asegurar que se ofrezcan servicios y programas de prevención de manera efectiva.

Los tres derechos de los trabajadores

La OHSa otorga al trabajador tres derechos importantes:

1. El derecho a conocer los peligros en el trabajo y a obtener información, supervisión e instrucción para proteger su salud y seguridad en el trabajo.
2. El derecho a participar en la identificación y resolución de problemas de salud y seguridad en el trabajo a través de un representante de salud y seguridad o un miembro del comité conjunto de salud y seguridad que represente a los trabajadores.
3. El derecho a negarse a trabajar si considera que hacerlo sería peligroso para su salud o seguridad o de cualquier otro trabajador en el lugar de trabajo.

El derecho a saber

Los trabajadores tienen derecho a conocer todo riesgo potencial al que puedan estar expuestos. La forma principal de estar al tanto de los peligros en el lugar de trabajo es estar informado y recibir instrucción sobre cómo proteger la salud y seguridad, lo que incluye salud y seguridad relacionadas con el uso de maquinaria, equipos, condiciones de trabajo, procesos y sustancias peligrosas.

El empleador puede habilitar el derecho a saber de los trabajadores de diferentes maneras, como cerciorarse que reciban:

- información sobre los peligros en el trabajo que están realizando;
- capacitación para hacer el trabajo de una manera saludable y segura;
- supervisión competente para mantenerse saludables y seguros.

El derecho a participar

Los trabajadores tienen el derecho a ser parte del proceso de identificar y resolver los problemas de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Este derecho está expresado participando en asuntos sobre la salud y la seguridad en el trabajo o siendo miembros del comité conjunto de salud y seguridad u ocupando el puesto de representante de salud y seguridad.

El derecho a negarse a trabajar

Los trabajadores tienen el derecho a negarse a trabajar si consideran que es peligroso para su salud o seguridad o la de cualquier otro trabajador. Por ejemplo, los trabajadores pueden negarse a trabajar si consideran que el equipo que están utilizando o las condiciones físicas del lugar de trabajo ponen en peligro su salud y seguridad. El artículo 43 de la Ley describe el proceso exacto para la negativa a trabajar y las responsabilidades del empleador/supervisor a responder a dicha negativa.

En ciertas circunstancias, los miembros "certificados" del comité conjunto de salud y seguridad tienen el derecho de interrumpir un trabajo si lo consideran peligroso para un trabajador. Los artículos 45 a 47 de la Ley establecen estas circunstancias y cómo se puede ejercer el derecho a interrumpir el trabajo.

Acerca de la Ley

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional incluye definiciones además de contenido bajo los siguientes títulos:

Parte I	Cobertura
Parte II	Administración
Parte II.1	Consejo de prevención (Prevention Council), funcionario principal de prevención (Chief Prevention Officer) y entidades específicas
Parte III	Deberes de los empleadores y otras personas
Parte III.0.1	Violencia y acoso
Parte III.1	Códigos de prácticas
Parte IV	Sustancias tóxicas
Parte V	Derecho a negarse a trabajar o interrumpir el trabajo cuando se pone en peligro la salud o la seguridad
Parte VI	Prohibición de represalias del empleador
Parte VII	Notificaciones
Parte VIII	Aplicación de la ley
Parte IX	Delitos y sanciones
Parte X	Reglamentaciones

Términos utilizados

Los siguientes son algunos de los términos más comúnmente utilizados en la Ley.

Lugar de trabajo

Cualquier lugar en o cerca de donde el trabajador trabaja. Un lugar de trabajo puede ser un edificio, una mina, una obra de construcción, un terreno, una calle, un bosque, un vehículo o incluso una playa. Para determinar si un lugar constituye un lugar de trabajo, el MOL considerará preguntas como: ¿Se le indica al trabajador que trabaje ahí?

Trabajador

Trabajador significa cualquiera de las personas enumeradas a continuación, pero no incluye un recluso en una institución correccional o establecimiento similar que participa de un programa de rehabilitación o proyecto laboral en dicha institución:

1. Una persona que realiza un trabajo o presta servicios a cambio de una retribución monetaria.
2. Un alumno de escuela secundaria que trabaja o presta servicios, pero no por una retribución monetaria, bajo un programa de experiencia laboral avalado por la junta escolar a cargo de la escuela en la que está inscrito.
3. Una persona que trabaja o presta servicios, pero no por una retribución monetaria, bajo un programa avalado por un instituto superior de artes aplicadas y tecnología, universidad u otra institución de educación postsecundaria.
4. Una persona que recibe capacitación de un empleador, pero que, bajo la Ley de Normas Laborales de 2000 (*Employment Standards Act, 2000*), no es un empleado a los fines de la Ley dado que se cumplieron las condiciones establecidas en el inciso 1 (2) de la Ley.
5. Otras personas establecidas por ley que trabajan o prestan servicios a un empleador, pero no a cambio de una retribución monetaria.

Empleador

Una persona que emplea o contrata los servicios de uno o más trabajadores. El término incluye un contratista o subcontratista que trabaja o presta servicios y un contratista o subcontratista que acuerda con un propietario, constructor, contratista, subcontratista realizar un trabajo o prestar servicios.

Constructor

Una persona que acepta un proyecto de construcción para un propietario e incluye a un propietario que acepta todo o parte de un proyecto para sí o para más de un empleador.

Mientras que la identificación de un constructor es una determinación que se basa en los hechos, en términos generales el constructor es la persona (p. ej. el contratista general) que tiene el control global de una obra de construcción. Ver también la publicación: [Guía del constructor: salud y seguridad \(Constructor Guideline: Health and Safety\)](#) que también está disponible en el sitio del MOL (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/constructor/).

Prescrito

Prescrito significa especificado en las reglamentaciones bajo la Ley.

Supervisor

Una persona, designada por un empleador, que está a cargo de un lugar de trabajo o que tiene autoridad respecto de un trabajador.

Propietario

Un propietario incluye un inquilino, arrendatario, fiduciario, síndico, acreedor hipotecario en posesión u ocupación de tierras o establecimientos. También incluye cualquier persona que actúa como agente del propietario.

Licenciario

Una persona que es titular de una licencia de explotación forestal conforme a la Ley de Sustentabilidad Forestal de la Corona de 1994 (*Crown Forest Sustainability Act*, 1994).

Empleado en forma regular

Este término no está definido en la OHSA. Sin embargo, por política, el MOL ha interpretado que el término significa empleado por un término que supera los tres meses.

Acoso en el lugar de trabajo

La OHSA define como acoso en el lugar de trabajo a incurrir en una serie de comentarios o comportamientos vejatorios contra un trabajador en el lugar de trabajo, sabiendo o debiendo saber razonablemente que dichos comportamientos son desagradables.

Violencia en el lugar de trabajo

La OHSA define como violencia en el lugar de trabajo al ejercicio de la fuerza física por parte de una persona contra un trabajador, en un lugar de trabajo, que provoca o podría provocar lesiones físicas al trabajador, o un comentario o comportamiento que el trabajador pudiera interpretar razonablemente como una amenaza para ejercer fuerza física contra el trabajador, en un lugar de trabajo, que podría provocar lesiones físicas al trabajador.

Parte I: Cobertura

Casi todo trabajador, supervisor, empleador y lugar de trabajo en Ontario está cubierto por la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional y sus reglamentaciones. Las partes reguladas también incluyen propietarios, constructores y proveedores de equipos o materiales.

Trabajos y lugares de trabajo no cubiertos

La Ley no se aplica a:

- el trabajo realizado por el propietario u ocupante, o un sirviente, en una residencia privada o en los terrenos y accesorios utilizados en relación con la residencia privada [inciso 3(1)], y
- los lugares de trabajo bajo la jurisdicción federal, como:
 - oficinas del correo
 - aerolíneas y aeropuertos
 - bancos
 - algunos elevadores de granos
 - empresas de telecomunicaciones
 - empresas interprovinciales de transporte por camión, barco, ferrocarril y bus.

Los lugares de trabajo federales están cubiertos por una ley diferente: el Código Laboral de Canadá (*Canada Labour Code*).

¿La Ley cubre los establecimientos agrícolas?

La [Ley de Salud y Seguridad Ocupacional](http://www.ontario.ca/laws/statute/90o01) (www.ontario.ca/laws/statute/90o01) cubre, con algunas limitaciones y excepciones, todas las operaciones agrícolas. No cubre los establecimientos agrícolas operados por un trabajador autónomo sin trabajadores.

La publicación [Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional para establecimientos agrícolas \(A Guide to the Occupational Health and Safety Act for Farming Operations\)](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/farming/ohsa/) (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/farming/ohsa/), disponible en el sitio del Ministerio de Trabajo, contiene mayor información sobre la aplicación de la Ley a los establecimientos agrícolas.

¿La Ley cubre los docentes?

La OHSA cubre, con algunas limitaciones y condiciones, a los docentes.

¿La Ley cubre a un trabajador autónomo?

Disposiciones específicas de la Ley, como las que se relacionan con deberes específicos del empleador, materiales peligrosos, notificaciones y ejecución de la ley, se aplican con modificaciones necesarias a los trabajadores autónomos.

Si aún no está seguro respecto de la aplicación de la Ley.

Si tiene alguna pregunta sobre si usted o su lugar de trabajo está cubierto por la Ley, llame a la línea gratuita sobre salud y seguridad del ministerio al 1-877-202-0008 (de lunes a viernes de 8:30 a. m. a 5:00 p. m., para consultas generales sobre salud y seguridad en el trabajo).

Parte II: Administración

La parte II hace referencia a la administración de la Ley y cubre los requisitos para la creación, selección, facultades, derechos y obligaciones del comité conjunto de salud y seguridad y los representantes de salud y seguridad.

Comités conjuntos de salud y seguridad (JHSC)

Un comité conjunto de salud y seguridad es un comité del lugar de trabajo formado por representantes de los trabajadores y del empleador. Al menos la mitad de sus miembros deben ser trabajadores (seleccionados por los trabajadores mismos o por el(los) sindicato(s) que los representa(n) en el lugar de trabajo y que no ejercen tareas gerenciales. Este comité tiene varias facultades, incluyendo monitorear la salud y seguridad en el lugar de trabajo, identificar peligros y recomendar mejoras sobre salud y seguridad dónde y cuándo sea necesario.

El comité está autorizado a celebrar reuniones y realizar inspecciones regulares en el lugar de trabajo y presentar recomendaciones por escrito al empleador para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores.

La parte II describe los requerimientos de la Ley respecto de los comités. Se puede obtener mayor información en la Guía para los comités conjuntos de salud y seguridad y representantes de salud y seguridad en el trabajo, disponible en el sitio del Ministerio de Trabajo (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/jhsc/).

La función y las facultades de los JHSC

Los JHSC tienen varias funciones y facultades importantes que permiten al comité apoyar el SRI y asegurar que funcione efectivamente.

Identificar peligros en el lugar de trabajo

Uno de los objetivos principales del JHSC es identificar los peligros del lugar de trabajo, como ser maquinaria, sustancias, procesos de producción, condiciones laborales, procedimientos o cualquier otra cosa que pueda poner en peligro la salud y seguridad de los trabajadores [cláusula 9(18)(a)]. En gran medida, este propósito se cumple al realizar las inspecciones en el lugar de trabajo. Puede obtener y revisar información específica (p. ej. información que identifica peligros reales o potenciales) proporcionada por el empleador de modo tal de recomendar acciones correctivas.

Salvo que alguna reglamentación u orden de un inspector requieran lo contrario, la Ley exige que un miembro designado del comité, que represente a los trabajadores, inspeccione el lugar de trabajo al menos una vez al mes. En algunos casos, esto puede no resultar práctico. Por ejemplo, el lugar de trabajo puede ser demasiado grande y complejo para inspeccionarlo en su totalidad cada mes. Cuando resulta impráctico realizar inspecciones mensuales, el comité debe establecer un cronograma de inspecciones para garantizar que al menos *parte* del lugar de trabajo sea inspeccionada cada mes y que el lugar *entero* sea inspeccionado al menos una vez al año [incisos 9(26), (27) y (28)].

Obtener información del empleador

Para la mayoría de los comités, el empleador es probablemente una fuente importante de información. El comité tiene la facultad de obtener información del empleador, como ser información sobre peligros reales o potenciales en el lugar de trabajo, sobre experiencia en materia de salud y seguridad, prácticas y normas laborales en otros lugares de trabajo de los que el empleador esté al tanto y sobre pruebas en el lugar de trabajo que se realicen a los fines de la salud y seguridad ocupacional.

Consultas sobre pruebas en el lugar de trabajo

Si el empleador contempla realizar pruebas específicas en el lugar de trabajo o acerca de este en materia de salud y seguridad ocupacional, el comité de salud y seguridad tiene derecho a ser consultado antes de que se lleven a cabo las pruebas. Un miembro designado del JHSC que representa a los trabajadores también podrá estar presente al comienzo de tales pruebas si el comité considera que su presencia es necesaria para garantizar que se utilicen procedimientos de prueba válidos o para garantizar que los resultados de las pruebas sean válidos [cláusula 9(18)(f)].

Hacer recomendaciones al empleador

El comité tiene la facultad de hacer recomendaciones al empleador y a los trabajadores sobre las maneras de mejorar la salud y seguridad en el lugar de trabajo. Por ejemplo, el comité puede recomendar que se entregue a los trabajadores en áreas ruidosas un nuevo tipo de protección para los oídos o que se realicen pruebas especiales del ambiente laboral [cláusulas 9(18)(b) y (c)].

Si el comité no pudo consensuar las recomendaciones después de intentar llegar a un acuerdo de buena fe, cualquiera de los copresidentes del comité puede hacer una recomendación escrita al constructor o empleador.

El empleador debe responder por escrito dentro de los 21 días civiles a cualquier **recomendación escrita** del comité o su copresidente. Si el empleador está de acuerdo con las recomendaciones, la respuesta debe incluir un cronograma para

su implementación. Por ejemplo, si el empleador está de acuerdo con que se debe implementar un programa de capacitación especial, la respuesta debe indicar cuándo se comenzará a desarrollar el programa y cuándo comenzará a implementarse. Si el empleador no está de acuerdo con la recomendación, la respuesta debe explicar las razones del desacuerdo [incisos 9(20) y (21)].

Investigar negativas a trabajar

Los miembros del comité que representan a los trabajadores deben designar a una persona para estar presente en la investigación de una negativa a trabajar. Para obtener más información, vea la parte V – Derecho a negarse a trabajar o interrumpir el trabajo cuando se pone en peligro la salud o la seguridad.

Investigar lesiones graves o muertes

Los miembros del comité que representan a los trabajadores deben designar a uno o más de sus miembros para investigar incidentes en los que un trabajador muere o se lesiona gravemente. El(los) miembro(s) designado(s) debe(n) (sujeto al inciso 51(2) de la Ley) inspeccionar el lugar de trabajo donde tuvo lugar el accidente y cualquier máquina, dispositivo, etc. e informar sus conclusiones a un director y al comité [inciso 9(31)].

Obtener información de la Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo

En los lugares de trabajo que están sujetos a la Ley de Seguros y Seguridad en el Trabajo de 1997 (*Workplace Safety and Insurance Act, 1997* o WSIA), a solicitud del empleador, un trabajador, comité, representante de salud y seguridad o sindicato, la Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo (WSIB) debe ofrecer al empleador un resumen anual de la información sobre el empleador [inciso 12(1)]. Esta información debe incluir:

- cantidad de muertes relacionadas con el trabajo
- cantidad de lesiones con tiempo perdido
- cantidad de días laborales perdidos
- cantidad de lesiones que requirieron asistencia médica, pero que no involucran días de trabajo perdidos
- incidencia de enfermedades ocupacionales
- cantidad de lesiones ocupacionales.

La WSIB puede incluir cualquier otro tipo de información que considere necesario.

Cuando se recibe un informe de la WSIB, el empleador debe exhibirlo en un lugar donde pueda ser visto por los trabajadores.

Deber del empleador de cooperar con el comité

Conforme a la Ley, un empleador tiene el deber general de cooperar con el comité conjunto de salud y seguridad y ayudarlo a cumplir con sus funciones [cláusula 25(2)(e)]. En particular, el empleador debe:

- ofrecer toda información que el comité tenga la facultad de obtener de él
- responder las recomendaciones del comité por escrito, según se describe anteriormente (inciso 9(20))
- entregar al comité copias de todas las órdenes escritas y los informes emitidos por el inspector del Ministro de Trabajo (inciso 57(10))
- informar cualquier muerte, lesión y enfermedad al comité (inciso 52(1))

Además de los deberes antes consignados, el empleador debe notificar al comité sobre muertes y lesiones, accidentes, explosiones, incendios o lesiones causadas por violencia, enfermedades ocupacionales y accidentes en una obra de construcción o mina (ver parte VII – Notificaciones).

El empleador también debe informar al comité los resultados de cualquier evaluación de riesgos de violencia en el trabajo [artículo 32.0.3] y proporcionar los resultados de cualquier informe sobre salud y seguridad ocupacional que tenga en su poder [cláusula 25(2)(l)]. Cuando el informe esté por escrito, el empleador debe proporcionar al comité las partes que estén relacionadas con la salud y seguridad ocupacional.

Miembros certificados de los comités

Un miembro "certificado" de un comité conjunto de salud y seguridad es un miembro que ha recibido capacitación especializada en salud y seguridad ocupacional y que ha sido certificado por el funcionario principal de prevención de conformidad con la OHSa a partir del 1 de abril de 2012.

Antes del 1 de abril de 2012, los miembros del JHSC estaban certificados por la WSIB conforme a la WSIA. Tales certificaciones siguen siendo reconocidas bajo la OHSa.

El miembro certificado juega un rol importante en el comité y en el lugar de trabajo y tiene facultades específicas conforme a la OHSa.

En general, los constructores y empleadores deben asegurarse de que los comités conjuntos de salud y seguridad tengan al menos dos miembros certificados (uno que represente a los trabajadores y otro al empleador/constructor). El inciso 9(13) y la Reglamentación de Ontario (O. Reg) 385/96 establecen excepciones específicas a este requisito general de certificación.

Se puede obtener mayor información en la [Guía para los comités conjuntos de salud y seguridad y representantes de salud y seguridad en el trabajo](#), disponible en el sitio del Ministerio de Trabajo (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/jhsc/).

Comités de gremios en obras de construcción

Además de las normas mencionadas anteriormente sobre los JHSC, existen normas especiales para el establecimiento y funcionamiento de los comités de gremios en obras de construcción de duración y tamaños específicos.

- Todos los miembros del comité de gremios son elegidos por los trabajadores del gremio representado por el comité o por el sindicato, cuando corresponda [inciso 10(3)].
- Los comités de gremios son necesarios en obras que regularmente emplean 50 o más trabajadores y con una duración prevista de al menos tres meses [inciso 10(1)].

Es responsabilidad del JHSC en la obra de construcción, y no del empleador o constructor, establecer el comité de gremios. La OHSa exige que el comité de gremios represente a los trabajadores empleados en cada uno de los gremios en el lugar de trabajo y que los miembros de este comité sean seleccionados por los trabajadores de los gremios a ser representados o por el representante del sindicato (de corresponder).

¿Cuáles son las funciones del comité de gremios?

El comité de gremios tiene la única función de informar a la JHSC de cualquier preocupación sobre salud y seguridad que tengan los trabajadores empleados en los gremios del lugar de trabajo.

Representantes de salud y seguridad

No todos los lugares de trabajo deben contar con un comité conjunto de salud y seguridad. La mayoría de los lugares de trabajo pequeños debe tener un representante de salud y seguridad en lugar de un comité. Esta sección describe las disposiciones de la Ley que se refieren a los representantes de salud y seguridad.

Un lugar de trabajo u obra de construcción debe contar con un representante de salud y seguridad cuando la cantidad de trabajadores regularmente supera cinco y cuando no se exige un comité conjunto de salud y seguridad [inciso 8(1)]. El representante de salud y seguridad debe ser elegido por los trabajadores que no ocupan funciones gerenciales o por el sindicato, en su caso [inciso 8(5)].

El MOL considera que no es necesario que todos los trabajadores estén físicamente presentes en el lugar de trabajo al mismo tiempo a los fines de determinar si la cantidad de trabajadores regularmente supera el límite legal.

Los representantes de salud y seguridad tienen muchas de las mismas facultades que los miembros del comité conjunto de salud y seguridad, excepto la facultad de interrumpir el trabajo. Si usted es un representante de salud y seguridad, lea la sección anterior sobre “Comités conjuntos de salud y seguridad” y también remítase a Guía para los comités conjuntos de salud y seguridad y representantes de salud y seguridad en el trabajo (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/jhsc/).

La función y las facultades del representante de salud y seguridad

Un representante de salud y seguridad tiene las siguientes facultades:

Identificar peligros en el lugar de trabajo

El representante de salud y seguridad tiene la facultad de identificar peligros en el lugar de trabajo y hacer recomendaciones o informar sus hallazgos al empleador, a los trabajadores y al(a los) sindicato(s) correspondientes (si hubiera). En general se ejerce esta facultad haciendo inspecciones en el lugar de trabajo.

Salvo exigencia en contrario en alguna reglamentación o por orden de un inspector, el representante debe inspeccionar la condición física del lugar de trabajo al menos una vez al mes [inciso 8(6)]. Si por alguna razón no fuera práctico inspeccionar el lugar de trabajo entero una vez al mes, al menos parte debe ser inspeccionado todos los meses, siguiendo un cronograma acordado entre el representante y el empleador/constructor. El lugar de trabajo en su totalidad debe ser inspeccionado al menos una vez al año [incisos 8(7) y (8)].

El constructor, empleador y los trabajadores deben aportar al representante la información y la asistencia necesarias para realizar las inspecciones [inciso 8(9)].

Obtener información del empleador

Conforme a la Ley, un empleador tiene el deber general de cooperar con el representante de salud y seguridad y ayudarlo a cumplir con sus funciones [cláusula 25(2)(e)]. El representante de salud y seguridad tiene la facultad de obtener información del constructor o del empleador respecto de pruebas, si hubiera, de equipos, máquinas, agentes, etc. en el lugar de trabajo. Esta facultad está reforzada por el deber del empleador de asistir al representante de salud y seguridad y de cooperar con él para que desarrolle sus funciones, informarlo sobre los resultados de una evaluación de riesgos de violencia en el lugar de

trabajo y entregarle una copia si estuviera por escrito [inciso 32.0.3], y proporcionarle los resultados de informes sobre salud y seguridad ocupacional [cláusula 25(2)(l)].

Consultas sobre pruebas en el lugar de trabajo

Si el empleador contempla realizar pruebas específicas en el lugar de trabajo o acerca de éste que estén relacionadas con la salud y seguridad ocupacional, el representante de salud y seguridad tiene derecho a ser consultado antes de que se lleven a cabo. También podrá estar presente al comienzo de tales pruebas si considera que su presencia es necesaria para garantizar que se utilicen procedimientos de prueba válidos o para garantizar que los resultados de las pruebas sean válidos [cláusulas 8(11)(b)].

Hacer recomendaciones al empleador

El representante tiene la facultad de hacer recomendaciones al empleador sobre las formas de mejorar la salud y seguridad en el trabajo tal como sucede con los comités conjuntos de salud y seguridad.

El constructor o empleador debe responder por escrito, dentro de los 21 días civiles, a cualquier recomendación escrita [inciso 8(12)].

Investigar negativas a trabajar

El representante de salud y seguridad debe estar presente en la investigación que realice el empleador respecto de la negativa a trabajar salvo que otro trabajador, que haya sido seleccionado por un sindicato o los trabajadores para que los represente en la investigación, esté presente. Para obtener más información, ver parte V de esta guía – Derecho a negarse a trabajar o interrumpir el trabajo cuando se pone en peligro la salud o la seguridad.

Investigar lesiones graves

Si un trabajador muere o se lesiona gravemente en el trabajo, el representante tiene la facultad de inspeccionar la escena donde ocurrió la lesión y cualquier máquina, dispositivo, cosa, etc. sujeto al inciso 51(2) de la OHSA. Sus hallazgos deben ser informados por escrito a un director del Ministerio de Trabajo [inciso 8(14)].

Obtener información de la Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo (WSIB)

En los lugares de trabajo sujetos a la WSIA, el representante de salud y seguridad tiene la facultad de solicitar a la WSIB información específica (p. ej. cantidad de muertes relacionadas con el trabajo, cantidad de días de trabajo perdidos). Esta facultad también le corresponde a un miembro del comité

conjunto de salud y seguridad. Cuando se recibe esta información de la WSIB, el empleador debe exhibirla en un lugar donde pueda ser vista por los trabajadores [inciso 12(1)].

Se puede obtener mayor información en la Guía para los comités conjuntos de salud y seguridad y representantes de salud y seguridad en el trabajo (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/jhsc/) disponible en el sitio del Ministerio de Trabajo.

Deber del empleador de cooperar con el representante de salud y seguridad

Conforme a la Ley, un empleador tiene el deber general de cooperar con el representante de salud y seguridad y ayudarlo a cumplir con sus funciones [cláusula 25(2)(e)]. En particular, el empleador debe:

- ofrecer toda información que el representante de salud y seguridad tenga la facultad de obtener de él;
- responder las recomendaciones del representante de salud y seguridad por escrito, según se describe anteriormente [(inciso 8(12))];
- entregar al representante de salud y seguridad copias de todas las órdenes escritas y los informes emitidos por el inspector del Ministro de Trabajo (inciso 57(10));
- informar cualquier muerte, lesión y enfermedad al representante de salud y seguridad [inciso 52(1)].

Además de los deberes antes consignados, el empleador debe notificar al representante sobre muertes y lesiones, accidentes, explosiones, incendios o violencia que causa lesiones, enfermedades ocupacionales y accidentes en una obra de construcción o mina (ver parte VII – Notificaciones).

El empleador también debe informar al representante de salud y seguridad los resultados de cualquier evaluación de riesgos de violencia en el trabajo [artículo 32.0.3] y proporcionar los resultados de cualquier informe sobre salud y seguridad ocupacional que tenga en su poder [cláusula 25(2)(l)]. Cuando el informe esté por escrito, el empleador debe proporcionar al representante las partes que estén relacionadas con la salud y seguridad ocupacional.

Parte II.I: Consejo de Prevención, funcionario principal de prevención y entidades designadas

La parte II.I de la Ley establece el mandato de prevención del ministro, la estructura y las facultades del Consejo de Prevención, las facultades y los deberes del funcionario principal de prevención (CPO) y los procesos para que una entidad sea designada. En el sistema de salud y seguridad ocupacional, estas entidades designadas en general se las conoce como asociaciones de salud y seguridad (HSA).

Cabe mencionar que la OHSA no "establece" estas entidades. Son establecidas y constituidas fuera del ámbito de la legislación, pero son designadas a través de un proceso que está indicado en la OHSA y que está sujeto a las normas y otros requerimientos de la Ley.

El Consejo de Prevención está compuesto por una cantidad equivalente de representantes de los empleadores y de las organizaciones laborales. Asimismo, los representantes de los trabajadores no sindicalizados, la Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo y personas con competencia en salud y seguridad deben estar representados, pero en conjunto no pueden constituir más de un tercio del total de los miembros. El Consejo de Prevención es un organismo consultor que asesora al ministro y al CPO en temas específicos.

El rol del CPO incluye lo siguiente:

- (a) desarrollar una estrategia de salud y seguridad ocupacional provincial;
- (b) preparar un informe anual sobre salud y seguridad ocupacional;
- (c) ejercer cualquier facultad o deber que el ministro le delegue bajo la OHSA;
- (d) asesorar al ministro sobre la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;
- (e) asesorar al ministro sobre cualquier cambio propuesto a la financiación y prestación de servicios para la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales;
- (f) asesorar al ministro sobre el establecimiento de normas para las entidades designadas bajo el artículo 22.5 de la OHSA;
- (g) ejercer las facultades y cumplir con los deberes respecto de capacitación conforme a los artículos 7.1 a 7.5 de la OHSA;

- (h) establecer los requisitos de certificación en función de la OHSA y certificar a individuos bajo el artículo 7.6 de la OHSA que cumplen con tales requisitos;
- (i) ejercer las facultades y cumplir con los deberes conforme al artículo 22.7 de la OHSA;
- (j) ejercer las demás facultades y cumplir con los demás deberes que le correspondan al funcionario principal de prevención bajo la OHSA [inciso 22.3 (1)].

Parte III: Deberes de los empleadores y otras personas

La OHSA impone deberes a los empleadores, constructores, supervisores, propietarios, proveedores, licenciarios, funcionarios de una sociedad y trabajadores, entre otros. La parte III de la Ley establece los deberes generales de estas partes involucradas con el lugar de trabajo.

Deberes generales de los empleadores

Un empleador de Ontario, sujeto a la OHSA, tiene varias obligaciones legales, entre ellas, las que se enumeran a continuación.

- Instruir, informar y supervisar a los trabajadores para proteger su salud y seguridad [cláusula 25(2)(a)].
- Asistir en una emergencia médica ofreciendo información (información comercial confidencial inclusive) a un médico calificado y a otras personas especificadas por la normativa a los fines de realizar un diagnóstico o prescribir un tratamiento [cláusula 25(2)(b)].
- Designar personas competentes como supervisores [cláusula 25(2)(c)]. "Persona competente" es un término definido en la Ley y significa una persona que debe:
 - estar calificada, a través de conocimientos, capacitación y experiencia, para organizar el trabajo y su ejecución;
 - estar familiarizada con la Ley y sus reglamentaciones que se aplican a las tareas realizadas en el lugar de trabajo;
 - conocer todo peligro real o potencial a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

Un empleador puede designarse a sí mismo como supervisor si cumple con los tres requisitos anteriores [inciso 25(3)].

- Informar a un trabajador o a una persona con autoridad sobre el trabajador sobre cualquier peligro en el trabajo y capacitarlo para manejar, almacenar, usar, desechar y transportar equipos, sustancias, herramientas, materiales, etc. [cláusula 25(2)(d)].
- Ayudar a los comités conjuntos de salud y seguridad y a los representantes de salud y seguridad a llevar a cabo sus funciones [cláusula 25(2)(e)].

- No emplear a personas cuya edad es inferior a la edad prescrita para el lugar de trabajo del empleador ni permitir que personas debajo de esa edad prescrita estén en o cerca del lugar de trabajo [cláusulas 25(2)(f) y (g)].
- Tomar toda medida de precaución razonable en las circunstancias para proteger a un trabajador [cláusula 25(2)(h)].
- Exhibir en el lugar de trabajo una copia de la OHSA, además de todo material explicativo elaborado por el Ministerio de Trabajo que describa los derechos, las responsabilidades y los deberes de los trabajadores. Este material debe estar en inglés y en el idioma que hable la mayoría en el lugar de trabajo [cláusula 25(2)(i)].
- En los lugares de trabajo en los que **más de cinco trabajadores** están regularmente empleados, elaborar una política escrita sobre salud y seguridad ocupacional, revisarla al menos una vez al año, y establecer y mantener un programa para implementarla [cláusula 25(2)(j)]. En el apéndice A de esta guía se dan los lineamientos a seguir con respecto a esta obligación.
- Exhibir una copia de la política de salud y seguridad ocupacional en un lugar donde los trabajadores puedan verla [cláusula 25 (2)(k)].
- Proporcionar al comité conjunto de salud y seguridad o al representante de salud y seguridad los resultados de cualquier informe sobre salud y seguridad ocupacional que tenga en su poder. Si el informe está por escrito, el empleador debe también ofrecer una copia de las partes del informe que se refieran a la salud y seguridad ocupacional [cláusula 25(2)(l)].
- Informar a los trabajadores de los resultados de tal informe. Si el informe está por escrito, el empleador deberá, a solicitud, poner copias a disposición de los trabajadores de las partes que se refieran a la salud y seguridad ocupacional [cláusula 25(2)(m)].
- Asegurarse de que cada parte de la estructura física del lugar de trabajo cumpla con los requisitos de carga establecidos en las disposiciones aplicables del Código de Construcción, cualesquiera normas prescritas y prácticas de ingeniería de sonido [cláusula 25(1)(e)].
- Preparar las políticas respecto de violencia y acoso en el lugar de trabajo y revisarlas al menos una vez al año [inciso 32.0.1(1)].
- Independientemente de cuántos trabajadores emplea, desarrollar programas para apoyar las políticas sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo e incluir medidas y procedimientos para denunciar incidentes de

acoso y violencia en el trabajo, y establecer cómo el empleador investigará y manejará los incidentes y las denuncias.

Importante: la versión de la [OHSA](#) en el [el sitio web de leyes electrónicas \(e-Laws\)](#) (www.ontario.ca/laws) es una versión oficial de la Ley conforme la Ley Legislativa de 2006 (*Legislation Act, 2006*).

Deberes prescritos de los empleadores

Algunos deberes de los empleadores hacen referencia a requisitos prescritos. Por ejemplo, la cláusula 25(1)(c) de la OHSA exige que los empleadores tomen las medidas y establezcan los procedimientos que están prescritos para el lugar de trabajo. "Prescrito" significa especificado en una reglamentación. Cuando una reglamentación especifica medidas y procedimientos para un tipo específico de lugar de trabajo (p. ej. un establecimiento industrial), el empleador debe implementar tales medidas y procedimientos.

Se puede consultar una [lista completa de las reglamentaciones de la OHSA](#) en el sitio web del Ministerio de Trabajo (www.labour.gov.on.ca/english/hs/laws/regulations.php).

Deberes de los empleadores respecto de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo

Los empleadores tienen deberes específicos respecto de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Remitirse a la parte III.0.1 de esta guía para obtener más información.

Deberes de los empleadores respecto de sustancias tóxicas

En los lugares de trabajo donde hay sustancias tóxicas o peligrosas, el empleador tiene muchos deberes específicos, que se describen en detalle en la parte IV - Sustancias tóxicas.

Deberes de los supervisores

La Ley establece deberes específicos para los supervisores del lugar de trabajo. Un supervisor debe:

- asegurarse de que los trabajadores trabajen de acuerdo con la Ley y las reglamentaciones [cláusula 27(1)(a)];
- asegurarse de que el trabajador use todo equipo, dispositivo de protección o indumentaria requerido por el empleador [cláusula 27(1)(b)];
- informarles a los trabajadores cualquier peligro real o potencial a la salud o la seguridad del cual el supervisor esté al tanto [cláusula 27(2)(a)];

- si estuviera prescrito, ofrecer a los trabajadores instrucciones escritas sobre las medidas y los procedimientos que deben implementarse para que estén protegidos [cláusula 27(2)(b)];
- tomar toda medida de precaución razonable en las circunstancias para proteger a los trabajadores [cláusula 27(2)(c)].

¿Quién es un supervisor?

Un supervisor es una persona designada por el empleador y que está a cargo de un lugar de trabajo o tiene autoridad sobre un trabajador [inciso 1 (1)].

A menudo se solicita a los trabajadores que actúen como supervisores cuando quien cumple esa función está ausente, particularmente aquellos identificados como encargado o responsable. Independientemente del término utilizado, es sumamente importante comprender que si un trabajador o encargado es dejado "a cargo de un lugar de trabajo o tiene autoridad sobre un trabajador" dicha persona cumple con la definición de supervisor bajo la OHSa y asume las responsabilidades legales de ese puesto.

¿Quién es una persona competente?

La OHSa define como persona competente a alguien que está calificado por sus conocimientos, capacitación y experiencia para organizar el trabajo y su ejecución, que está familiarizado con esta Ley y las reglamentaciones que se aplican al trabajo, y que está al tanto de cualquier peligro potencial o real a la salud o seguridad en el lugar de trabajo.

La OSHA exige que los empleadores designen a una persona competente como supervisor [cláusula 25(2)(c)].

Deberes de los constructores

¿Quién es un constructor?

La OHSa define como constructor a una persona que acepta un proyecto de construcción para un propietario e incluye a un propietario que se hace cargo de todo o parte de un proyecto él mismo o a través de más de un empleador. En general, el constructor es la persona que tiene el control general sobre una obra.

Ver también la publicación: [Guía del constructor: salud y seguridad \(Constructor Guideline: Health and Safety\)](#)

(www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/constructor/) que también está disponible en el sitio del MOL.

Conforme a la Ley, los deberes del constructor incluyen los siguientes:

- asegurarse de que se cumplan las medidas y los procedimientos establecidos en la Ley [cláusula 23(1)(a)];
- asegurarse de que todos los empleadores y trabajadores en la obra cumplan con la Ley y sus reglamentaciones [cláusula 23(1)(b)];
- asegurarse de que la salud y seguridad de los trabajadores en la obra esté protegida [cláusula 23(1)(c)].

Cuando sea requerido por las reglamentaciones, el constructor debe notificar por escrito a un director del Ministerio de Trabajo la información prescrita antes de que se comiencen los trabajos en la obra [inciso 23(2)]. La Reglamentación para Obras de Construcción (Reglamentación de Ontario 213/91) (*Regulation for Construction Projects (O. Reg. 213/91)*) elaborada bajo la Ley establece para qué obras se debe enviar una notificación y cuáles deben ser sus contenidos.

Deberes de los propietarios

¿Quién es un propietario?

La OHSa define como propietario a una persona, inquilino, arrendatario, fiduciario, síndico, acreedor hipotecario en posesión u ocupación de tierras o establecimientos. También incluye cualquier persona que actúa como agente del propietario. Cabe mencionar que el término "propietario" se aplica a otros individuos además de la persona que es el titular legal del establecimiento o el terreno que se utiliza como lugar de trabajo.

Un propietario puede también ser empleador bajo la Ley.

Un propietario de un lugar de trabajo que no es una obra de construcción (ejemplos: fábrica, depósito, concesionario de automóviles, oficina) también tiene deberes bajo la OHSa. Por ejemplo, un propietario debe asegurarse de que:

- el establecimiento esté y se mantenga en las condiciones prescritas [cláusulas 29(1)(a)(i) y (ii)];
- el lugar de trabajo cumple con las reglamentaciones [cláusula 29(1)(a)(iii)];
- ningún lugar de trabajo sea construido, desarrollado, reconstruido, reformado o agregado salvo en cumplimiento con la Ley y las reglamentaciones [cláusulas 29(1)(a)(iv)];
- cuando así esté prescrito, se entreguen a un director del Ministerio de Trabajo los planos o especificaciones del lugar de trabajo [cláusula 29(1)(b)].

Cuando así sea prescrito, un propietario o empleador debe presentar ante el Ministerio de Trabajo, antes de que se realice cualquier trabajo, los planos completos (es decir, planos, dibujos de distribución, especificaciones y cualquier modificación a estos) para la construcción de un lugar de trabajo o para cualquier reforma que se le haga [cláusula 29(3)(a)]. Esta información será revisada por un ingeniero del ministerio para determinar el cumplimiento de la OHSA y sus reglamentaciones, quien también podrá solicitar información adicional sobre los planos del empleador o el propietario [inciso 29(4)].

Si una reglamentación exige que se presenten planos al ministerio para que sean revisados por un ingeniero, se deberá mantener una copia en el lugar de trabajo y se la deberá presentar al inspector del ministerio para su inspección y revisión si este la solicita [cláusula 29(3)(b)].

Otros requisitos se aplican a los propietarios de minas. Por ejemplo, el propietario de una mina debe actualizar los planos cada seis meses e incluir los datos determinados por el artículo 22 de la Reglamentación de Minas y Establecimientos Mineros 854 (*Mines and Mining Plants Regulation 854*) [inciso 29(2)].

Deberes de los propietarios y constructores respecto de sustancias específicas en obras de construcción

Son varios los deberes respecto de sustancias específicas que tienen todos los propietarios de obras de construcción y constructores.

Antes de comenzar un proyecto, el propietario determinará si existen sustancias específicas en el sitio y preparará una lista.

En el caso de que la obra se adjudique por licitación, la persona que presente la oferta (p. ej. el propietario, constructor) incluirá una lista de sustancias específicas en la oferta.

Antes de que un propietario pueda suscribir un contrato vinculante con un constructor para trabajar en una obra donde hayan sustancias específicas, el propietario deberá asegurarse de que el constructor tenga una copia de la lista de sustancias específicas [inciso 30(3)]. A su vez, el constructor deberá asegurarse de que todo posible contratista o subcontratista cuente con una copia de la lista antes de suscribir un contrato vinculante para el trabajo en la obra [inciso 30(4)].

Un propietario que no cumple con estos deberes es responsable frente al constructor y cada contratista y subcontratista que sufre cualquier pérdida o daños como resultado de la presencia de sustancias específicas que no estaban en la lista y que el propietario debería haber razonablemente conocido. El

constructor, que no cumple con los deberes anteriores, es también responsable por pérdida o daños sufridos por un contratista o contratista general [inciso 30(5)].

Deberes de los proveedores

Cada persona que provee equipos al lugar de trabajo de cualquier tipo bajo la modalidad de alquiler, arrendamiento o similar debe asegurarse de que cumplan con la Ley y las reglamentaciones, que estén en buen estado y (en circunstancias específicas) sean mantenidos en buenas condiciones [inciso 31(1)].

Deberes de los licenciarios

Un área licenciada es un terreno en el que el licenciario está autorizado a cosechar o usar recursos forestales [inciso 24(2)]. Un licenciario debe asegurarse de que en el área licenciada:

- se cumplan las medidas y los procedimientos especificados en la Ley y sus reglamentaciones;
- cada empleador que tala para el licenciario cumpla con la Ley y sus reglamentaciones;
- la salud y seguridad de los trabajadores contratados por tales empleadores estén protegidos [inciso 24(1)].

Deberes de los funcionarios y directores corporativos

Todo funcionario y director de una sociedad debe tomar todas las medidas razonables para asegurarse de que la sociedad cumpla con la Ley y sus reglamentaciones como así también las órdenes y los requerimientos de los inspectores del Ministerio de Trabajo, sus directores y el ministro [artículo 32].

Contravenciones de arquitectos e ingenieros

Los arquitectos e ingenieros violan la Ley si asesoran o dan una certificación en virtud de la Ley de manera negligente o incompetente y, como resultado, un trabajador se encuentra en peligro [inciso 31(2)].

Deberes de los trabajadores

Los trabajadores juegan un papel fundamental en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Tienen varias obligaciones bajo la Ley, entre ellas las que se enumeran a continuación.

- Trabajar de acuerdo con la Ley y las reglamentaciones [cláusula 28(1)(a)].
- Utilizar los equipos, los dispositivos de protección o la indumentaria que exige el empleador [cláusula 28(1)(b)].
- Informar al empleador o al supervisor si falta un equipo o dispositivo de protección o si está defectuoso y que pudiera poner en peligro al trabajador o a otro trabajador [cláusula 28(1)(c)].
- Denunciar cualquier peligro o contravención a la Ley o las reglamentaciones al empleador o al supervisor [cláusula 28(1)(d)].
- No retirar un dispositivo de protección o causar que no sea efectivo cuando aquel dispositivo es requerido por el empleador o las reglamentaciones, salvo en las circunstancias especificadas a continuación [cláusula 28(2)(a)]. La única circunstancia en la que un trabajador puede retirar un dispositivo de protección es cuando se proporciona un dispositivo de protección temporario en su lugar. Una vez que ya no es necesario retirar el dispositivo de protección requerido o de hacer que no sea efectivo, se lo deberá instalar nuevamente.
- No usar u operar equipos o trabajar de una manera que ponga en peligro a cualquier trabajador [cláusula 28(2)(b)].
- No participar en burlas, contiendas, proezas de fuerza, corridas innecesarias u otro tipo de comportamientos groseros o escandalosos [cláusula 28(2)(c)]. Ejemplos de conductas ilegales son correr carreras con carretillas en un depósito o ver quién puede levantar la mayor cantidad de cajas.

Parte III.0.I: Violencia y acoso en el lugar de trabajo

Esta sección describe las disposiciones de la Ley respecto de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. En la publicación del Ministerio de Trabajo [Violencia y acoso en el lugar de trabajo: comprender la ley](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/wpvh/index.php), (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/wpvh/index.php) proporciona mayor información y está disponible en Publicaciones de Servicios Ontario y en el sitio del ministerio.

La Ley establece los deberes de las partes del lugar de trabajo respecto a la violencia y el acoso. La violencia o el acoso en el lugar de trabajo pueden tener su origen en cualquiera con quien el trabajador entre en contacto en el trabajo, como un cliente, un estudiante, un paciente, un compañero de trabajo, un empleador o un supervisor. O bien, la persona puede ser alguien que no está vinculada formalmente con el lugar de trabajo, como un desconocido o una pareja de hecho/íntima, que provoca la violencia o el acoso en el lugar de trabajo.

Pueden ocurrir comportamientos inapropiados continuos en el lugar de trabajo. Estos pueden variar desde comentarios ofensivos hasta violencia.

Es importante que los empleadores reconozcan estos comportamientos indeseados y hagan algo al respecto con prontitud, ya que podrían generar violencia en el lugar de trabajo. El Código Penal de Canadá (*Criminal Code*) aborda problemas relacionados con actos de violencia, amenazas y comportamientos como el acoso. En estos casos, se debe acudir a la policía. El acoso también puede ser una problemática contemplada en el Código de Derechos Humanos (*Human Rights Code*) de Ontario.

Los siguientes son los requisitos clave de la Ley respecto de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Acoso en el lugar de trabajo

La Ley define como acoso en el lugar de trabajo "a incurrir en una serie de comentarios o comportamientos vejatorios contra un trabajador en el lugar de trabajo, sabiendo o debiendo saber razonablemente que dichos comportamientos son desagradables". Generalmente, los comentarios o comportamientos ocurren más de una vez. Pueden ocurrir durante un período de

tiempo relativamente corto (por ejemplo, en el transcurso de un día) o durante un período de tiempo prolongado (semanas, meses o años).

El acoso en el lugar de trabajo puede incluir palabras o acciones no deseadas que se entienden o deberían entenderse como ofensivas, incómodas, humillantes o degradantes para un trabajador o grupo de trabajadores. También puede incluir comportamientos que intimidan, aíslan o incluso discriminan al/a los individuo(s) afectado(s).

A menudo, el acoso en el lugar de trabajo incluye palabras o acciones repetidas, o un patrón de comportamientos no deseados, contra un trabajador o grupo de trabajadores en el lugar de trabajo.

Esta definición de acoso en el lugar de trabajo es lo suficientemente amplia e incluye el acoso prohibido por el [Código de Derechos Humanos](#) de Ontario, así como lo que con frecuencia se denomina “acoso psicológico” o “acoso personal” (www.ontario.ca/laws/statute/90h19).

El Código de Derechos Humanos de Ontario está administrado por la [Comisión para los Derechos Humanos de Ontario \(Ontario Human Rights Commission\)](#) (www.ohrc.on.ca).

Violencia en el lugar de trabajo

La OHSa define como violencia en el lugar de trabajo al ejercicio de la fuerza física por parte de una persona contra un trabajador, en un lugar de trabajo, que provoca o podría provocar lesiones físicas al trabajador, o un comentario o comportamiento que el trabajador pudiera interpretar razonablemente como una amenaza para ejercer fuerza física contra él, en un lugar de trabajo, que le podría provocar lesiones físicas. Esta definición de violencia en el lugar de trabajo es lo suficientemente amplia e incluye actos que, conforme al Código Penal de Canadá, podrían constituir delitos.

Políticas

Todos los empleadores que están sujetos a la OHSa deben preparar políticas respecto de violencia y acoso en el lugar de trabajo y revisarlas al menos una vez al año [inciso 32.0.1(1)]

En un lugar de trabajo donde hay seis o más trabajadores empleados de manera regular, las políticas deben estar por escrito y estar exhibidas en un lugar donde los trabajadores puedan verlas [incisos 32.0.1(2) y (3)]

Programas

Los empleadores deben establecer programas para implementar las políticas [inciso 32.02(1)]. Un **programa contra la violencia en el lugar de trabajo** debe incluir lo siguiente:

- medidas y procedimientos para controlar los riesgos identificados en una evaluación de riesgos
- medidas y procedimientos para que los trabajadores denuncien incidentes de violencia en el lugar de trabajo
- medidas y procedimientos para solicitar asistencia inmediata
- cómo el empleador investigará los incidentes o las denuncias y cómo hará algo al respecto

Un **programa contra el acoso en el lugar de trabajo** debe incluir medidas y procedimientos para que los trabajadores denuncien incidentes de acoso en el lugar de trabajo y establecer cómo el empleador investigará los incidentes o las denuncias y cómo hará algo al respecto [inciso 32.0.6(2)].

Deberes específicos respecto de informar e instruir sobre la violencia en el lugar de trabajo

Según la OHSA, un empleador debe brindarles a los trabajadores información e instrucción adecuadas en cuanto al contenido de la política y el programa contra la violencia en el lugar de trabajo [inciso 32.0.5(2)].

Todos los trabajadores deben conocer la política y el programa del empleador contra la violencia en el lugar de trabajo. Los trabajadores deben:

- saber cómo solicitar asistencia inmediata
- saber cómo informar sobre incidentes de violencia en el lugar de trabajo al empleador o supervisor
- conocer la forma en la que el empleador investigará los incidentes, las amenazas o las denuncias y hará algo al respecto
- conocer, comprender y poder implementar las medidas y los procedimientos que se aplican para protegerlos contra la violencia en el lugar de trabajo
- poder implementar otros procedimientos que forman parte del programa.

Es posible que los supervisores necesiten más información o instrucción, en especial si realizarán un seguimiento de los incidentes o las denuncias recibidas en materia de violencia en el lugar de trabajo.

Evaluación de los riesgos de violencia en el lugar de trabajo

El empleador debe hacer lo siguiente:

- evaluar el riesgo de violencia en el lugar de trabajo que puede surgir como consecuencia de la naturaleza del lugar de trabajo, el tipo de trabajo o las condiciones de trabajo [inciso 32.0.3(1)]
- considerar las circunstancias del lugar de trabajo y las circunstancias comunes a lugares de trabajo similares, además de otros elementos establecidos en la reglamentación [inciso 32.0.3(2)]
- desarrollar medidas y procedimientos para controlar los riesgos identificados que podrían exponer a un trabajador a sufrir lesiones físicas. Estas medidas y estos procedimientos deben formar parte del programa contra la violencia en el lugar de trabajo [cláusula 32.0.2(2)(a)].

El empleador debe comunicar los resultados de la evaluación al comité conjunto de salud y seguridad o al representante de salud y seguridad. Si la evaluación se realiza por escrito, el empleador debe proporcionar una copia al comité o al representante [cláusula 32.0.3(3)(a)].

Si no existe un comité o un representante, el empleador debe comunicar los resultados de la evaluación a los trabajadores. Si la evaluación se realiza por escrito, el empleador debe proporcionar copias a los trabajadores a pedido o informar a los trabajadores cómo obtener las copias [cláusula 32.0.3(3)(b)].

Los empleadores deben repetir la evaluación las veces que consideren necesario para garantizar que la política contra la violencia en el lugar de trabajo y el programa relacionado continúen protegiendo a los trabajadores de la violencia en el lugar de trabajo [inciso 32.0.3(4)], y deben comunicar los resultados de la nueva evaluación al comité conjunto de salud y seguridad, al representante de salud y seguridad o a los trabajadores [inciso 32.0.3(5)].

La evaluación de los riesgos de violencia en el lugar de trabajo debe ser específica para el lugar de trabajo.

La Ley no les exige a los empleadores evaluar proactivamente los riesgos de violencia entre trabajadores individuales. Resultaría difícil para el empleador predecir cuándo puede surgir la violencia entre trabajadores individuales.

Sin embargo, una revisión de los incidentes o las amenazas de violencia de todas las fuentes puede indicar el origen de la violencia en el lugar de trabajo y las probabilidades de que haya violencia entre trabajadores en un lugar de trabajo en particular.

Violencia doméstica

Los empleadores deben tomar toda medida razonable dentro de las circunstancias para proteger a un trabajador cuando se esté al tanto, o cuando se debiera estar al tanto, de que en el lugar de trabajo podría haber violencia doméstica, y de que un trabajador podría sufrir lesiones físicas [artículo 32.0.4].

Algunos indicadores de violencia doméstica pueden presentarse en el lugar de trabajo como preocupaciones por parte del trabajador afectado u otros trabajadores, llamadas amenazantes o visitas no deseadas en el lugar de trabajo.

Las medidas y los procedimientos incluidos en el programa contra la violencia en el lugar de trabajo pueden ayudar a proteger a los trabajadores de la violencia doméstica en el ámbito laboral. Por ejemplo, las medidas para solicitar asistencia inmediata o para informar sobre incidentes de violencia pueden contribuir a proteger a los trabajadores de la violencia doméstica en el ámbito laboral.

A los trabajadores se les debe informar que tienen la posibilidad de compartir sus inquietudes con su empleador, en caso de que les preocupe que la violencia doméstica pueda ingresar al lugar de trabajo.

Los empleadores deben estar preparados para investigar y enfrentar estas inquietudes caso por caso. Además de evaluar las circunstancias específicas de un trabajador, los empleadores deben determinar cómo se podrían utilizar las medidas y los procedimientos incluidos en el programa existente contra la violencia en el lugar de trabajo para respaldar la implementación de precauciones razonables para el trabajador.

Deberes generales y aplicación a la violencia en el lugar de trabajo

Los deberes generales bajo la OHSa para los empleadores [artículo 25], supervisores [artículo 27] y trabajadores [artículo 28] también son de aplicación a la violencia en el lugar de trabajo [artículo 32.0.5]. Por ejemplo, los trabajadores deberán informar al empleador o supervisor todo peligro real o potencial en el lugar de trabajo respecto de la violencia.

Otras obligaciones de información e instrucción relacionadas

Según la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional, el empleador tiene la obligación general de proporcionar información, instrucción y supervisión para proteger al trabajador [cláusula 25(2)(a)].

El supervisor tiene la obligación de informar a los trabajadores sobre cualquier peligro real o potencial de salud y seguridad ocupacional que advierte [cláusula 27(2)(a)].

A fin de proteger a los trabajadores, el empleador debe adaptar el tipo y la cantidad de información e instrucción al trabajo específico y a los riesgos asociados con la violencia en el lugar de trabajo.

Es posible que los trabajadores que realizan trabajos con un mayor riesgo de violencia requieran instrucción intensiva o más frecuente, o bien capacitación especializada.

El empleador debe identificar qué tipo de información, instrucción o capacitación se requiere al contratar a un trabajador. La instrucción debe proporcionarse considerando los riesgos asociados con cada trabajo en particular y las medidas y los procedimientos que se aplican.

De manera similar, el empleador debe identificar qué tipo de información, instrucción o capacitación se requiere cuando un trabajador cambia de trabajo.

La violencia en el lugar de trabajo se puede abordar junto con otros temas de salud y seguridad ocupacional, como el acoso en el lugar de trabajo, o bien se puede abordar en forma separada. Los empleadores también deben identificar con qué frecuencia deben repetir la instrucción o la capacitación.

Este tema se analiza con mayor detalle en la guía del Ministerio de Trabajo:

[Violencia y acoso en el lugar de trabajo: comprender la ley](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/wpvh/index.php)

(www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/wpvh/index.php).

Negativa a trabajar relacionada con la violencia en el trabajo

Un trabajador tiene el derecho a negarse a trabajar si existen razones para considerar que puede existir violencia en el lugar de trabajo que ponga en peligro su persona o la de otro trabajador. Se puede encontrar más información sobre el proceso de negativa a trabajar en la parte V de esta guía – Derecho a negarse a trabajar o interrumpir el trabajo cuando se pone en peligro la salud o la seguridad.

Parte III.I: Códigos de prácticas

El ministro de Trabajo puede aprobar un código de prácticas en forma total o parcial como una forma de cumplir con los requisitos legales impuestos por la Ley o una reglamentación bajo la Ley y un código tal puede, parcial o totalmente, estar sujeto a los términos y condiciones establecidos en la aprobación. La aprobación de un código de prácticas o su anulación se publican en el Boletín de Ontario (*Ontario Gazette*).

La aprobación de un código de prácticas significa que el ministerio considera que cumplir el código implica cumplir el requisito legal correspondiente.

Esto no quiere decir que el incumplimiento de un código aprobado será considerado una violación al requisito legal.

Parte IV: Sustancias tóxicas

En esta sección el término "sustancia tóxica" será utilizada para referirse a un agente biológico, químico o físico (o una combinación de estos) cuya presencia o uso en el lugar de trabajo podría poner en riesgo la salud o la seguridad de un trabajador.

Las partes de la OHSa que tratan las sustancias tóxicas tienen un doble propósito: Uno es asegurar que la exposición de un trabajador a sustancias tóxicas esté controlada. El otro es asegurar que las sustancias tóxicas en el lugar de trabajo estén claramente identificadas y que los trabajadores reciban suficiente información sobre ellas para poder manipularlas con seguridad.

Asimismo, la Ley establece que el público en general debe poder tener acceso a la información sobre las sustancias tóxicas utilizadas por empleadores regulados.

La siguiente sección también describe requisitos regulatorios adicionales sobre sustancias tóxicas.

Control de sustancias tóxicas

La exposición de los trabajadores a sustancias tóxicas se puede controlar bajo la Ley de diferentes maneras.

Reglamentaciones sobre sustancias específicas

La Ley faculta al vicegobernador de Ontario (*Lieutenant Governor in Council* o LGIC) a prescribir una sustancia tóxica como "sustancia específica" y a prohibir, regular, restringir, limitar o controlar su uso, manipulación y remoción en lugares de trabajo específicos.

La especificación se reserva a las sustancias que se sabe que son particularmente peligrosas para la salud y seguridad de los trabajadores.

Se han prescrito once sustancias como sustancias específicas en una reglamentación bajo la Ley, [Sustancias Específicas - Reglamentación de Ontario 490/09 \(Designated Substances - O. Reg. 490/09\)](#)

(www.ontario.ca/laws/regulation/090490), entre ellas el amianto, plomo, mercurio y arsénico. La reglamentación prescribe la cantidad máxima de sustancias específicas a la que los trabajadores pueden estar expuestos en un período dado y las formas de controlar y evaluar las sustancias en el lugar de trabajo. También hay una reglamentación específica referente al amianto en las obras de

construcción, edificios y trabajos de mantenimiento – [Reglamentación de Ontario 278/05 - Sustancia Especifica - Amianto en Obras de Construcción, Edificios y Trabajos de Mantenimiento \(O. Reg. 278/05 - Designated Substance - Asbestos on Construction Projects and in Buildings and Repair Operations\)](#) (www.ontario.ca/laws/regulation/050278) – como así también una [Guía a la Reglamentación \(Guide to the Regulation\)](#) (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/asbestos/).

Reglamentación sobre el control de la exposición a agentes biológicos o químicos

La Ley faculta al LGIC a reglamentar las condiciones atmosféricas en las que un trabajador puede estar expuesto en el lugar de trabajo. La Reglamentación 833, Control de la Exposición a Agentes Biológicos o Químicos (*Control of Exposure to Biological or Chemical Agents, Regulation 833*) establece los límites de exposición ocupacional (OEL por su sigla en inglés) para aproximadamente 725 agentes químicos y biológicos.

Orden bajo el artículo 33

Cuando el director considera que una sustancia tóxica puede poner en peligro la salud y seguridad de un trabajador, el artículo 33 de la Ley permite a un director del Ministerio de Trabajo emitir una orden a un empleador que prohíba o restrinja la presencia, uso o uso previsto de una sustancia tóxica en el lugar de trabajo o que especifique que su uso/uso previsto está sujeto a condiciones específicas (p. ej. condiciones respecto del control administrativo, prácticas laborales, controles de ingeniería y plazos de cumplimiento [inciso 33(1)]. Las órdenes bajo el artículo 33 no son de aplicación a las sustancias específicas [inciso 33(11)].

Por ejemplo, el director puede ordenar que una sustancia tóxica solo puede ser utilizada si los trabajadores expuestos a ella usan equipos de protección específicos o si están expuestos solo durante un período de tiempo determinado.

¿Qué sucede cuando se emite una orden bajo el artículo 33?

El empleador debe cumplir con la orden inmediatamente, salvo que haya notificado por escrito su intención de apelar la orden ante el ministro dentro de los 14 días de la emisión de la notificación por parte del director. El empleador también debe entregar una copia de la orden al comité conjunto de salud y seguridad o al representante de salud y seguridad y al sindicato (si correspondiera).

El empleador debe colocar una copia de la orden en un lugar que sea visible para la mayoría de los trabajadores que puedan verse afectados por el uso, la presencia o el uso previsto de la sustancia tóxica [inciso 33(3)].

¿El empleador puede apelar una orden bajo el artículo 33?

Sí. Dentro de los 14 días de su emisión, puede presentar una apelación por escrito ante el ministro de Trabajo. Un trabajador o sindicato también puede apelar la orden del director [inciso 33(4)].

El ministro puede designar a una persona para decidir la apelación [inciso 33(5)], quien tiene la facultad de suspender la aplicación de la orden hasta que se resuelva la apelación [inciso 33(9)]. También puede confirmar o rescindir la orden del director o emitir una nueva orden. Su decisión es definitiva, es decir que no puede ser apelada [inciso 33(7)].

La Ley especifica los factores relevantes a ser considerados por el director al formular una orden y por el ministro o la persona que este designe al resolver la apelación [inciso 33(8)].

El derecho a estar informado sobre los materiales peligrosos

La Ley otorga a los trabajadores el derecho a estar informados sobre los materiales peligrosos en el lugar de trabajo. Este derecho siempre ha sido parte de la Ley, pero se expandió significativamente en 1988 cuando se reformó la Ley como parte de la implementación en todo Canadá del Sistema de Información de Materiales Peligrosos en el Trabajo (*Workplace Hazardous Materials Information System* (WHMIS)).

Se define como materiales peligrosos a los agentes químicos o biológicos nombrados o descritos en las reglamentaciones sobre materiales peligrosos. La Reglamentación 860, Sistema de Información sobre Materiales Peligrosos en el Trabajo (WHMIS), establece requisitos detallados sobre materiales peligrosos. Más información sobre los requisitos del WHMIS bajo la Ley y las reglamentaciones aparece en otra guía del Ministerio de Trabajo, [Sistema de información sobre materiales peligrosos en el trabajo \(WHMIS\): una guía a la legislación \(Workplace Hazardous Materials Information System \(WHMIS\): A Guide to the Legislation](#), disponible en [Publicaciones de Servicios Ontario \(ServiceOntario Publications\)](#) (www.publications.serviceontario.ca/) y en el sitio web del Ministerio de Trabajo (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/whmis/).

Importante: Canadá tiene previsto implementar un nuevo sistema internacional para clasificar y etiquetar químicos llamado "sistema globalmente armonizado" (SGA). Una vez implementado, afectará las MSDS actuales y los requisitos de

etiquetado bajo el WHMIS. El SGA sería implementado dentro del contexto de la legislación del WHMIS en Canadá.

Responsabilidades del empleador respecto de los materiales peligrosos

Un empleador tiene varias obligaciones respecto de los materiales peligrosos, incluyendo el deber de:

- identificar materiales peligrosos de la manera prescrita
- obtener o preparar (según esté prescrito) hojas de datos de seguridad de los materiales (MSDS)
- proporcionar información e instrucción y capacitación prescritas a los trabajadores que estén expuestos o puedan estar expuestos a materiales peligrosos y asegurarse de que participen en dicha capacitación.

Asimismo, los trabajadores deben asegurarse de que los materiales peligrosos no sean manipulados, utilizados o almacenados en un lugar de trabajo salvo que se cumplan los requisitos prescritos referentes a la identificación, las MSDS y la capacitación.

Cuando un empleador no puede obtener una etiqueta o una MSDS después de haber hecho esfuerzos razonables en ese sentido, deberá notificar a un director.

Identificación de materiales peligrosos

El empleador debe asegurarse de que todos los materiales peligrosos en el lugar de trabajo estén identificados de la manera prescrita y obtener o preparar, según lo establecido por las normas, una hoja de datos de seguridad de los materiales vigente para todos los materiales peligrosos presentes en el trabajo [cláusula 37(1)(a)].

El empleador garantizará que la MSDS esté en inglés y en cualquier otro idioma prescrito [cláusula 37(1)(c)].

En la mayoría de los casos, se deberá colocar una etiqueta detallada en el envase de un material peligroso. Sin embargo, en algunos casos se permite un medio menos formal de identificación. La [Reglamentación de WHMIS - Reglamentación 860 \(WHMIS Regulation - Regulation 860\)](#) establece cómo y cuándo los materiales peligrosos deben estar identificados (www.ontario.ca/laws/regulation/900860).

El empleador debe notificar al Ministerio de Trabajo por escrito si, después de hacer diligencias razonables, no puede obtener etiquetas u hojas de datos de seguridad de los materiales adecuadas [inciso 37(4)].

En un lugar de trabajo, nadie puede retirar o pintarralear la identificación de un material peligroso o una hoja de datos [inciso 37(2)].

Un empleador debe asegurarse de que no se use, manipule o almacene un material peligroso en el lugar de trabajo a no ser que todos los requisitos prescritos respecto de su identificación, MSDS e instrucción y capacitación para el trabajador hayan sido cumplimentados [inciso 37(3)].

Proporcionar hojas de datos de seguridad de los materiales (MSDS)

El empleador tiene el deber de obtener o preparar MSDS vigentes para los materiales peligrosos en el trabajo [cláusula 37(1)(b)]. Las MSDS vencen a los tres años de la fecha de publicación [inciso 37(5)].

El contenido de las MSDS está establecido en las reglamentaciones. La Reglamentación del WHMIS prescribe el contenido de las MSDS de los "productos controlados". La reglamentación designa a todos los "productos controlados" como materiales peligrosos. Por lo tanto, esta sección de la guía hará referencia a productos controlados y materiales peligrosos como si fueran equivalentes.

Un empleador que obtiene materiales peligrosos de un proveedor debe obtener una MSDS vigente para el material [inciso 17(1) de la Reglamentación del WHMIS].

El empleador puede guardar el material peligroso obtenido de un proveedor sin una etiqueta, MSDS o programa de capacitación para los empleados mientras que procura activamente obtener la etiqueta y la MSDS [inciso 5(1) de la Reglamentación del WHMIS]. El empleador también puede almacenar material peligroso producido por él mismo sin una etiqueta o MSDS o sin implementar un programa de educación para los trabajadores en tanto el empleador está procurando activamente obtener la información para producir la etiqueta y la MSDS.

El empleador debe preparar hojas de datos de seguridad de los materiales para los materiales peligrosos que se producen en el lugar de trabajo, y que no son adquiridos de un proveedor [inciso 18(1) de la Reglamentación del WHMIS]. El empleador debe divulgar la misma información en la hoja de datos de seguridad de los materiales que el proveedor está obligado a divulgar en su hoja de datos de seguridad de los materiales [inciso 18(3) de la Reglamentación del WHMIS].

A solicitud de las partes indicadas a continuación, el empleador debe informar la fuente de cualquier dato toxicológico utilizado para preparar la MSDS. Las partes que pueden solicitar al empleador que proporcione la fuente de datos toxicológicos incluyen inspectores, trabajadores, miembros del comité conjunto

de salud y seguridad, representantes de salud y seguridad o representantes de los trabajadores [artículo 25 de la Reglamentación del WHMIS]. El empleador puede retener la fuente de los datos toxicológicos si la información es información comercial confidencial (p. ej. información exclusiva o secreto comercial válido).

El empleador debe actualizar la MSDS del lugar de trabajo cada tres años, salvo que disponga de información sobre un riesgo nuevo, en cuyo caso la hoja de datos de seguridad de los materiales deberá actualizarse dentro de los 90 días de que se tomó conocimiento de la nueva información [inciso 18(4) de la Reglamentación del WHMIS].

El empleador no está obligado a preparar una MSDS para el lugar de trabajo para emisiones fugitivas (p. ej. gases o vapores de equipos presurizados que pueden resultar en pérdidas y otras fugas de gas irregulares o imprevistas, la mayoría de actividades industriales) o para un material peligroso que existe solo como intermediario, y está sujeto a reacción adicional dentro de un proceso o en un recipiente para reactivos [inciso 1(2) de la Reglamentación del WHMIS].

El empleador debe poner copias de las MSDS a disposición de los trabajadores, del comité conjunto de salud y seguridad o del representante de salud y seguridad, si hubiera, del funcionario médico de salud si fueran solicitadas o estuvieran prescritas, del departamento de bomberos local si fueran solicitadas o estuvieran prescritas, y de un director del Ministerio de Trabajo si fueran solicitadas o estuvieran prescritas [inciso 38(1) de la Ley]. La distribución general de las hojas de seguridad de los materiales se discute más adelante en este capítulo, en la sección "Acceso público a las hojas de datos de seguridad de los materiales".

El empleador está autorizado a poner a disposición hojas de datos de los materiales a los trabajadores mediante una computadora, si el empleador

1. toma todas las medidas razonables para mantener la computadora en buenas condiciones
2. proporciona una copia en papel de la MSDS si esta fuera solicitada por un trabajador
3. ofrece capacitación sobre cómo acceder a hojas de datos almacenadas en la computadora a todos los trabajadores que trabajan con productos controlados o cerca de ellos y a miembros del comité conjunto de salud y seguridad o a un representante de salud y seguridad [inciso 38 (5) de la Ley].

Capacitación de los trabajadores

El empleador tiene un deber específico de ofrecer información prescrita y capacitación a los trabajadores que están expuestos o es factible que estén expuestos a materiales peligrosos en el trabajo [inciso 42(1) de la Ley]. Los empleadores también deben asegurarse de que los trabajadores participen de la instrucción/capacitación prescrita. Este es un agregado al deber general del empleador de ofrecer información, instrucción y supervisión a los trabajadores para proteger su salud y seguridad.

Además, el empleador está obligado a consultar al comité conjunto de salud y seguridad, si hubiera uno, o a un representante de salud y seguridad, sobre el contenido y la implementación de la instrucción y capacitación [inciso 42(2) de la Ley].

El empleador debe informar al trabajador que trabaja cerca de un material peligroso provisto por un proveedor sobre toda la información proporcionada por éste y toda otra información adicional sobre peligros de la que esté al tanto o de la que debería estar al tanto respecto de almacenamiento, uso y manipulación del material. En general, esto significa la información en las etiquetas y las hojas de datos de seguridad de los materiales, pero también puede incluir otra información como cartas del proveedor en respuesta a consultas del empleador.

Si el producto controlado es producido en el lugar de trabajo, el empleador debe informar a los trabajadores sobre toda la información de riesgos de la que el empleador esté al tanto, o debería estar al tanto, respecto de su almacenamiento, uso y manipulación [inciso 6(2) de la Reglamentación del WHMIS].

La información de la que el empleador debería estar al tanto incluye:

- las publicaciones e información computarizada disponible en el Centro Canadiense de Salud y Seguridad Ocupacional (*Canadian Centre for Occupational Health and Safety*)
- publicaciones disponibles de asociaciones industriales o comerciales de las que el empleador sea miembro y de organizaciones laborales que representen a los trabajadores en el lugar de trabajo
- publicaciones del Ministerio de Trabajo de Ontario.

El programa de educación de los trabajadores debe cubrir las siguientes seis áreas [inciso 7(1) de la Reglamentación del WHMIS]:

1. etiquetas - la información requerida, el propósito de la información y la relevancia de la información

2. modos de identificación cuando se utilizan en el lugar de trabajo en lugar de etiquetas
3. MSDS - la información requerida, el propósito de la información y la relevancia de la información
4. procedimientos para el uso, almacenamiento, manipulación y eliminación seguros de un producto controlado, incluyendo un producto controlado en un sistema de tuberías o en un recipiente
5. procedimientos a seguir cuando hay emisiones fugitivas
6. procedimientos a seguir en caso de una emergencia que involucre un producto controlado

El empleador debe asegurarse de que el programa de educación de los trabajadores esté desarrollado e implementado para el lugar de trabajo del empleador y esté relacionado con cualquier otro programa de capacitación, instrucción y prevención en el lugar de trabajo.

Un empleador se asegurará, en la medida que sea factible, de que el programa de instrucción para trabajadores exigido por el inciso (1) resulte en que los trabajadores puedan usar la información para proteger su salud y seguridad.

Para obtener más información sobre la educación de los trabajadores respecto del WHMIS, remitirse a [Guía de la WHMIS](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/whmis/) (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/whmis/).

Nuevos agentes químicos y biológicos

La Ley establece que salvo a los fines de la investigación y desarrollo, ningún agente biológico o químico será fabricado, distribuido o provisto para uso comercial o industrial en un lugar de trabajo, a no ser que:

- se presente a un director del Ministerio de Trabajo una notificación de intención de fabricar, distribuir o proveer tal agente
- la notificación incluya los ingredientes del nuevo agente con sus nombres comunes o genéricos y su composición y propiedades [inciso 34 (1)]

Evaluación de materiales peligrosos

La OHSa exige que, en determinadas circunstancias, un empleador evalúe todos los agentes químicos y biológicos en el lugar de trabajo para ser utilizados allí a fin de determinar si son peligrosos. Esta evaluación debe estar por escrito y debe ser puesta a disposición en el lugar de trabajo para permitir que los trabajadores la examinen y debe ser entregada al representante de salud y

seguridad, al comité conjunto de salud y seguridad o al trabajador seleccionado por los trabajadores para que los represente (según corresponda).

Acceso público a las hojas de datos de seguridad de los materiales (MSDS)

La OHSA establece que se deben distribuir las MSDS fuera del lugar de trabajo. Específicamente, a solicitud o cuando sea prescrito, el empleador debe proporcionar MSDS a las siguientes personas o entidades:

- al funcionario médico de salud
- al departamento de bomberos local
- al Ministerio de Trabajo

El público tiene acceso a las MSDS a través del funcionario médico de salud. Cualquier miembro del público tiene derecho a recurrir a su funcionario médico de salud local y solicitarle una copia de las MSDS para un lugar de trabajo dentro del área que corresponde a la unidad de salud pública. Si el funcionario médico de salud no cuenta con las MSDS pertinentes, deberá obtenerlas del empleador [incisos 38(2) y (3)].

El funcionario médico de salud tiene prohibido divulgar el nombre de una persona que solicita ver una MSDS [inciso 38(4)].

Información comercial confidencial

La Ley protege cierto tipo de información comercial confidencial según lo establecido en las reglamentaciones [inciso 40]. El empleador puede presentar un reclamo ante la Comisión de Revisión de Información de Materiales Peligrosos (*Hazardous Materials Information Review Commission*) para que lo eximan de divulgar información que normalmente debería aparecer en una etiqueta o MSDS o el nombre de un estudio toxicológico que fue utilizado para preparar una MSDS sobre la base de que es información comercial confidencial.

La Comisión de Revisión de Información de Materiales Peligrosos es un organismo del gobierno federal. Para obtener más información sobre este tema, remitirse a [Sistema de información sobre materiales peligrosos en el trabajo \(WHMIS\): una guía a la legislación \(Workplace Hazardous Materials Information System \(WHMIS\): A Guide to the Legislation\)](#) del Ministerio de Trabajo, disponible en [Publicaciones de Servicio Ontario \(ServiceOntario Publications\)](#) (www.publications.serviceontario.ca) o en el sitio web del Ministerio de Trabajo (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/whmis/).

Información detallada sobre la [Ley de Revisión de Información de Materiales Peligrosos \(Hazardous Materials Information Review Act\)](http://lois-laws.justice.gc.ca/eng/acts/H-2.7/) (<http://lois-laws.justice.gc.ca/eng/acts/H-2.7/>) también está disponible en:

The Hazardous Materials Information Review Commission
427 Laurier Avenue West, 7th Floor
Ottawa, Ontario K1A 1M3
Teléfono: (613) 993-4331
Fax: (613) 993-4686
[Sitio web: www.hmirc-ccmd.gc.ca](http://www.hmirc-ccmd.gc.ca)

Agentes físicos peligrosos

La definición legal de materiales peligrosos no incluye los agentes físicos. Los agentes físicos incluyen ruido, calor, frío, vibración y radiación. En circunstancias específicas, en las que no existe un requisito específico sobre el uso de agentes físicos potencialmente peligrosos en el lugar de trabajo, su uso puede ser regulado por los empleadores para que se tomen todas las precauciones razonables para proteger a los trabajadores.

Parte V: Derecho a negarse a trabajar o interrumpir el trabajo cuando se pone en peligro la salud y la seguridad

El derecho a negarse a trabajar

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional otorga a los trabajadores el derecho a negarse a trabajar cuando considera que el trabajo es inseguro para su persona o la de otro trabajador. Un trabajador que considera que está en peligro por violencia en el lugar de trabajo también puede negarse a trabajar.

La Ley expone un procedimiento específico que debe seguirse ante la negativa a trabajar. Es importante que los trabajadores, empleadores, supervisores, miembros de una JHSC y representantes de salud y seguridad comprendan el procedimiento de una negativa a trabajar legítima.

¿Todos los trabajadores tienen derecho a negarse a hacer un trabajo inseguro?

El derecho a negarse a hacer un trabajo inseguro comprende a todos los trabajadores salvo trabajadores específicos en circunstancias determinadas. Para más información, remitirse a los incisos 43(1) y (2) de la Ley.

En circunstancias específicas, el derecho a negarse a hacer un trabajo inseguro está limitado a:

- oficiales de policía
- bomberos
- trabajadores empleados en instituciones correccionales o establecimientos similares
- los trabajadores de la salud y las personas empleadas en lugares como hospitales, residencias geriátricas, sanatorios, centros de salud mental o de rehabilitación, residencias para personas con problemas de comportamiento o emocionales o con una discapacidad física, mental o de desarrollo, servicios de ambulancia, clínicas de primeros auxilios, laboratorios clínicos o en un servicio de lavandería, de comida, de energía o técnico utilizado por una de las instituciones antes mencionadas [inciso 43(2)].

¿Cuándo puede un trabajador negarse a trabajar?

Un trabajador puede negarse a trabajar si tiene razones para creer que:

- una máquina, equipo o herramienta que el trabajador está usando o que le dijeron que usara posiblemente lo ponga en peligro o ponga en peligro a otro trabajador [inciso 43(3)(a)]
- el estado físico del lugar de trabajo o de la estación de trabajo posiblemente lo ponga en peligro [inciso 43(3)(b)]
- es posible que se encuentre en peligro por violencia en el lugar de trabajo [inciso 43(3)(b.1)]
- una máquina, equipo o herramienta que el trabajador está usando o la condición física del lugar de trabajo viola la Ley o las reglamentaciones y es posible que el trabajador u otro trabajador estén en peligro [inciso 43(3)(c)].

¿Qué sucede cuando un trabajador se niega a hacer un trabajo inseguro?

El trabajador debe informar inmediatamente al supervisor o empleador que se niega a hacer el trabajo y explicar las circunstancias de la negativa [inciso 43(4)].

El supervisor o el empleador deben investigar la situación de inmediato y en presencia del trabajador y una de las personas indicadas a continuación.

- Un miembro del comité conjunto de salud y seguridad que representa a los trabajadores, si hubiera. De ser posible, este debería ser un miembro certificado.
- Un representante de salud y seguridad en los lugares de trabajo donde no hay un comité conjunto de salud y seguridad.
- Otro trabajador que, debido a su conocimiento, experiencia y capacitación, ha sido elegido por los trabajadores (o el sindicato) para representarlos.

El trabajador que se niega a trabajar debe permanecer en un lugar seguro lo más cerca que sea razonable y estar a disposición del empleador o supervisor a los fines de la investigación, hasta que esta haya finalizado [inciso 43(5)]. Si bien no está indicado en la Ley, este momento es conocido informalmente como la "primera etapa" de una negativa de trabajo. Si la situación se resuelve en esta etapa, el trabajador retomará el trabajo.

¿Qué sucede si el trabajador que se niega a trabajar no está satisfecho con el resultado de la primera etapa de la investigación?

El trabajador puede continuar negándose a trabajar si tiene razones razonables para considerar que subsisten las circunstancias que causaron que inicialmente

se negara a trabajar [inciso 43(6)]. Este es el comienzo de la "segunda etapa" de la negativa a trabajar.

¿Qué sucede si un trabajador continúa negándose a trabajar?

Si un trabajador continúa negándose a trabajar después de completar la investigación, aquél, el empleador o un representante del trabajador o empleador deberá notificar a un inspector del Ministerio de Trabajo. El inspector visitará el lugar de trabajo para investigar la negativa, consultando al trabajador y al empleador (o a un representante del empleador). Si hay un miembro del comité conjunto de salud y seguridad, un representante de salud y seguridad o un trabajador seleccionado por el sindicato o, en su defecto, por los trabajadores para que represente al trabajador en cuestión, también será consultado por el inspector como parte de su investigación [inciso 43(7)].

Mientras la investigación del inspector está en curso, el trabajador debe permanecer en un lugar seguro lo más cerca que sea razonable a su estación de trabajo y estar disponible para el inspector a los fines de la investigación, salvo que el empleador le asigne un trabajo alternativo razonable para el horario de trabajo habitual o le dé otras indicaciones cuando no exista un trabajo alternativo razonable [incisos 43(10) y (10.1)].

El inspector debe decidir si es factible que las circunstancias que llevaron al trabajador a negarse a trabajar lo ponen en peligro (o ponen en peligro a otra persona). La decisión del inspector debe ser informada por escrito al trabajador, al empleador y al representante del trabajador, si hubiera uno. Si el inspector considera que no es probable que las circunstancias en cuestión pongan en peligro a alguien, el trabajador que se negó a trabajar deberá retomar el trabajo. Si, por el contrario, el inspector considera que las circunstancias en cuestión probablemente pondrán en peligro al trabajador o a otra persona, en general el inspector ordenará al empleador que subsane el peligro.

¿Se puede solicitar a otro trabajador que haga el trabajo sujeto a una negativa?

Sí. Mientras la investigación del inspector está en curso y su decisión sobre la negativa está pendiente, el empleador o supervisor puede solicitar a otro trabajador que haga el trabajo sujeto a una negativa. El segundo trabajador debe ser informado de que otro trabajador se negó a hacer el trabajo y por qué. Esto debe hacerse en presencia de un miembro del comité que representa a los trabajadores o un representante de salud y seguridad o un representante del trabajador elegido por su conocimiento, experiencia y capacitación [inciso 43(11) y (12)].

El segundo trabajador tiene el mismo derecho que el primero a negarse a trabajar.

¿Mientras se niega a trabajar el trabajador recibe su remuneración?

El ministerio considera que el trabajador está en el trabajo durante la primera etapa de una negativa a trabajar y tiene derecho a recibir su remuneración a la tarifa correspondiente.

Una persona que actúa como representante de los trabajadores durante una negativa a trabajar recibe su remuneración a la tarifa normal o a una tarifa especial, según corresponda [inciso 43(13)].

¿El empleador puede aplicar medidas disciplinarias contra el trabajador que se niega a trabajar?

No. El empleador tiene expresamente prohibido penalizar, despedir, disciplinar, suspender o amenazar con tomar alguna de estas medidas cuando un trabajador ha seguido las disposiciones de la OHSÁ o ha solicitado su aplicación [inciso 50(1)]. Para más información, consulte la parte VI de esta guía - Prohibición de represalias del empleador.

Proceso típico de una negativa a trabajar

Procedimiento de negativa a trabajar

Primera etapa

El trabajador considera que el trabajo es inseguro.



El trabajador informa su negativa a trabajar al supervisor o empleador.
El trabajador también puede informar al representante de seguridad de los
trabajadores o al representante de la gerencia
Permanece en un lugar seguro.



El empleador o supervisor investiga en presencia del trabajador y el
representante de seguridad de los trabajadores.



El problema se resuelve.
El trabajador retoma el trabajo.



El problema no se resuelve.
[Se pasa a la segunda etapa.]

Segunda etapa

Con motivos razonables para considerar que el trabajo sigue siendo inseguro, el
trabajador continúa negándose a trabajar y permanece en un lugar seguro.
El trabajador, el empleador o un representante del trabajador o empleador llama
al MOL.



El inspector del MOL investiga en compañía del trabajador, el representante de
seguridad y el supervisor o el representante de la plana directiva.*



El inspector informa por escrito su decisión al trabajador, al representante de la
gerencia/supervisor y al representante de seguridad de los trabajadores.



Se hacen cambios si ello fuese requerido u ordenado.
El trabajador retoma el trabajo.

* Mientras la investigación del MOL está pendiente:

Se puede ofrecer otra tarea al trabajador que se niega a trabajar si ello no genera un conflicto con un convenio colectivo.

El trabajo sujeto a la negativa puede ser ofrecido a otro trabajador, pero la gerencia le deberá informar que un primer trabajador se negó a hacerlo. Esto debe hacerse en presencia de: un miembro del comité conjunto de salud y seguridad que representa a los trabajadores, un representante de salud y seguridad, un trabajador elegido, por sus conocimientos, experiencia y capacitación, por el sindicato que representa al trabajador o, si no hay sindicato, por los trabajadores para que los represente.

El derecho a interrumpir el trabajo

La Ley de Salud y Salud Ocupacional permite a personas específicas interrumpir el trabajo en "circunstancias peligrosas".

En la mayoría de los casos, le corresponde a los miembros certificados del comité conjunto de salud y seguridad que representan tanto a los trabajadores como a los directivos a indicar a un empleador que interrumpa un trabajo peligroso (interrupción conjunta). Uno de ellos debe ser un miembro certificado que represente a los trabajadores; el otro, un miembro certificado que represente al empleador. En algunos casos especiales, un único miembro certificado puede ejercer este derecho. Este capítulo explica cómo y cuándo se puede interrumpir un trabajo.

Circunstancias peligrosas

El trabajo se puede interrumpir únicamente en "circunstancias peligrosas" [inciso 44(1)].

Esto significa una situación en la que se dan *todas* las condiciones indicadas a continuación:

- se está violando la Ley o sus reglamentaciones
- la *contravención* implica un peligro o riesgo para el trabajador
- la demora en controlar el peligro o el riesgo puede poner seriamente en peligro al trabajador

Limitaciones al derecho de interrumpir el trabajo

El derecho a interrumpir el trabajo en circunstancias peligrosas no se aplica a lugares de trabajo en los que la policía o los bomberos están empleados o a las instituciones correccionales [inciso 44(2)(a)], o a los lugares de trabajo en los que tipos específicos de trabajadores están empleados, y en los que la interrupción del trabajo pondría directamente en peligro la vida, salud o seguridad de cualquier otra persona [inciso 44(2)(b)].

Derecho conjunto a interrumpir el trabajo

Si un miembro certificado de un comité conjunto de salud y seguridad tiene alguna razón para considerar que existen "circunstancias peligrosas", podrá solicitar a un supervisor que investigue la cuestión. El supervisor debe hacerlo con prontitud y en presencia del miembro certificado que presentó la solicitud. Este miembro certificado puede ser el que representa a los trabajadores o al empleador [inciso 45(1)].

¿Qué sucede si el miembro certificado tiene razones para considerar que las circunstancias peligrosas continúan existiendo?

Si el miembro certificado considera que continúan existiendo circunstancias peligrosas una vez concluida la investigación por parte del supervisor y tomadas las medidas correctivas, podrá solicitar a otro miembro certificado (que represente a la otra parte del lugar de trabajo) que investigue la cuestión [inciso 45(2)]. El segundo miembro certificado deberá investigar prontamente y en presencia del primer miembro certificado [inciso 45(3)].

El segundo miembro certificado debe representar a la otra parte del lugar de trabajo. Por ejemplo, si el primer miembro certificado representa a los trabajadores, el segundo debe representar al empleador.

En instancias prescritas en las normas, un miembro certificado que representa al constructor o al empleador, pero que no está disponible en el lugar de trabajo, puede designar a otra persona para que actúe en su nombre en una interrupción de trabajo bajo el artículo 45 [inciso 45(9)].

¿Qué sucede si ambos miembros certificados están de acuerdo con que existen circunstancias peligrosas?

Los miembros certificados pueden indicar al empleador que interrumpa el trabajo o que deje de utilizar una parte del lugar de trabajo o un equipo, maquinaria, herramientas, etc. [inciso 45(4)].

El empleador debe cumplir con esta indicación de inmediato y asegurarse de que el cumplimiento se logre de una manera que no ponga en peligro a nadie [inciso 45(5)].

Después de tomar los pasos que correspondan para corregir las circunstancias peligrosas, el empleador podrá solicitar la cancelación de la indicación de interrupción de trabajo a los miembros certificados del comité conjunto de salud y seguridad que la emitieron o al inspector del Ministerio de Trabajo [inciso 45(7)]. Solo los miembros certificados que emitieron la indicación o un inspector del Ministerio de Trabajo pueden cancelarla [inciso 45(8)].

¿Qué sucede si los miembros certificados no llegan a un acuerdo sobre la existencia de circunstancias peligrosas?

Si los miembros certificados no están de acuerdo, cualquiera de ellos puede solicitar al inspector del ministerio que realice una investigación. La Ley exige que el inspector investigue y presente por escrito su decisión a ambos miembros certificados [inciso 45(6)].

Interrupción unilateral del trabajo

Solicitud ante la OLRB

Si un miembro certificado en el lugar de trabajo o un inspector del Ministerio de Trabajo tiene razones para considerar que el procedimiento para la interrupción conjunta del trabajo no será suficiente para proteger a los trabajadores de un riesgo grave a la salud o seguridad, podrá solicitar a la Junta de Relaciones Laborales de Ontario (*Ontario Labour Relations Board* o OLRB) que emita una declaración o recomendación específica contra el empleador [inciso 46(1)], según se describe en más detalle a continuación.

Función de la OLRB

En este tipo de solicitud, la OLRB, siguiendo los criterios prescritos en las normas, debe determinar si el empleador ha incumplido su deber de proteger la salud y seguridad de los trabajadores. Los criterios que debe seguir la OLRB están prescritos en [Criterios que debe seguir la Junta y otros temas que debe considerar bajo el inciso 46 \(6\) de la Ley \(Criteria To Be Used And Other Matters To Be Considered By the Board Under Subsection 46 \(6\) of Act\)](#) (www.ontario.ca/laws/regulation/950243), Reglamentación de Ontario 243/95 (O. Reg. 243/95) [inciso 46(6)].

Si la OLRB considera que el procedimiento para la interrupción conjunta del trabajo no es suficiente para proteger a los trabajadores, puede tomar una de las siguientes medidas o ambas:

- declarar que el empleador está sujeto al procedimiento de interrupción unilateral de trabajo peligroso (explicado más adelante) por un período específico [cláusula 46(5)(a)];
- recomendar al ministro que se asigne un inspector por un período específico para supervisar las prácticas de salud y seguridad del empleador, pudiendo ser asignado a tiempo parcial o total por un período de tiempo específico [cláusula 46(5)(b)].

La decisión de la OLRB respecto de una solicitud es definitiva [inciso 46(7)].

Procedimiento para el derecho unilateral de interrupción de trabajo peligroso

Este procedimiento se aplica a un constructor o empleador contra quien la OLRB ha emitido una declaración bajo el artículo 46 de la Ley. También se aplica a un empleador que ha informado por escrito al comité conjunto de salud y seguridad que adopta voluntariamente el siguiente procedimiento [inciso 47(1)].

Si un miembro certificado considera que existe una circunstancia peligrosa, puede indicar al empleador que interrumpa el trabajo o que deje de utilizar una parte del lugar de trabajo o un equipo, maquinaria, herramientas, etc. [inciso 47(2)].

El empleador debe cumplir de inmediato y lograr ese cumplimiento de una manera que no ponga en peligro a ninguno [inciso 47(3)].

Después de interrumpir el trabajo, el constructor o empleador debe investigar con prontitud en presencia del miembro certificado [inciso 47(4)].

Después de tomar las medidas para corregir las circunstancias peligrosas, el empleador puede solicitar al miembro certificado o a un inspector que cancele la indicación [inciso 47(6)]. Esta puede ser cancelada por el miembro certificado que la emitió o un inspector [inciso 47(7)].

Un miembro certificado que recibe una denuncia de la existencia de circunstancias peligrosas tiene derecho a investigar la denuncia y recibir una remuneración por el tiempo dedicado a ejercer sus facultades y deberes durante la interrupción del trabajo.

Ejercicio responsable del derecho de interrumpir un trabajo

Cuando un constructor, empleador, trabajador en el lugar de trabajo o representante de un sindicato tiene motivos razonables para considerar que el miembro certificado ejerció de manera imprudente o de mala fe, o *no ejerció* las facultades bajo el artículo 45 o el artículo 47 para interrumpir el trabajo en circunstancias peligrosas, podrá presentar una denuncia ante la OLRB. Esa denuncia deberá ser presentada dentro de los 30 días del evento en cuestión. El ministro puede ser parte de estos procedimientos ante la OLRB.

La Junta debe tomar una decisión respecto de la denuncia y emitir la orden que considere conveniente (que puede incluir la anulación de la certificación de un miembro certificado).

La decisión de la OLRB es definitiva.

Parte VI: Prohibición de represalias del empleador

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional prohíbe a los empleadores a penalizar a los trabajadores como represalia por obedecer la ley o ejercer sus derechos.

Bajo el [artículo 50 de la OHSA](http://www.ontario.ca/laws/statute/90o01#BK83) (www.ontario.ca/laws/statute/90o01#BK83), un **empleador** no puede

- despedir (o amenazar con despedir) a un trabajador
- disciplinar o suspender a un trabajador (o amenazar con hacerlo)
- imponer (o amenazar con imponer) una penalidad contra un trabajador
- intimidar o coaccionar a un trabajador

porque el **trabajador** ha

- seguido la OHSA y sus reglamentaciones
- ejercido sus derechos bajo la OHSA, incluyendo el derecho de negarse a hacer un trabajo inseguro
- pedido al empleador que cumpla con la OHSA y las reglamentaciones

Un **trabajador** tampoco puede ser penalizado por

- proporcionar información a un inspector del Ministerio de Trabajo
- seguir una orden de un inspector del Ministerio de Trabajo
- testificar en una audiencia sobre la aplicación de la OHSA
 - en un tribunal de justicia
 - ante la Junta de Relaciones Laborales de Ontario
 - ante el Tribunal de Derechos Humanos de Ontario (*Human Rights Tribunal of Ontario*) u otra organización similar
 - en una investigación de un médico forense
 - en un arbitraje de reclamos
 - otras audiencias determinadas

Trabajadores

Un trabajador que considera que el empleador lo ha castigado puede presentar una denuncia ante la [Junta de Relaciones Laborales de Ontario](http://www.olrb.gov.on.ca) (OLRB) (www.olrb.gov.on.ca). Un trabajador sindicalizado puede elegir solicitar al

sindicato que presente un reclamo bajo el convenio colectivo o que le ayude a presentar una denuncia directamente en su nombre ante la OLRB.

Alternativamente, un trabajador que alega haber sido despedido como represalia en relación con la OHSa puede dar su consentimiento para que un inspector del Ministerio de Trabajo derive la alegación de represalia a la OLRB, si

- la alegación no ha sido dirimida por arbitraje
- y el trabajador no ha presentado una denuncia ante la OLRB.

El inspector también puede ofrecer copias del caso que se derivó al empleador, sindicato (si hubiera) y otras organizaciones afectadas por la represalia alegada. Sin embargo, el Ministerio de Trabajo no puede actuar como representante del trabajador.

El Ministerio de Trabajo también investigará los problemas de salud y seguridad relacionados con una denuncia de represalia o su derivación.

La OLRB puede estudiar la denuncia de un trabajador o el caso derivado por el Ministerio de Trabajo e intentar mediar para alcanzar un acuerdo entre las partes del lugar de trabajo. Si no se puede llegar a un acuerdo, la OLRB puede celebrar una consulta o una audiencia. La OLRB también puede emitir órdenes para:

- retirar o cambiar una penalidad que el empleador haya impuesto
- volver a nombrar o contratar al trabajador
- indemnizar al trabajador por las pérdidas relacionadas

La OLRB proporcionará [formularios](#) para presentar denuncias de represalias (www.olrb.gov.on.ca/english/FormsCasetype.htm#ohsa).

La [Oficina de Asesoramiento al Trabajador \(Office of the Worker Adviser - OWA\)](#) (www.owa.gov.on.ca/) o la [Clínica Legal de Salud y Seguridad de Toronto \(Toronto Workers' Health & Legal Clinic\)](#) (www.workers-safety.ca) pueden ofrecer a los trabajadores asesoramiento gratuito sobre presentación de denuncias y representación en mediaciones y audiencias ante la OLRB.

Empleadores

Si se presenta una alegación de represalia ante la OLRB, le corresponde al empleador refutarla. La [Oficina de Asesoramiento al Empleador \(Office of the Worker Adviser\)](#) (www.employeradviser.ca) puede ofrecer asistencia gratuita y representación en mediaciones y audiencias ante la OLRB a empleadores con menos de 50 empleados. Asimismo, los empleadores se pueden contactar con la [Asociación de Abogados de Ontario \(Law Society of Upper Canada\)](#)

(www.lsuc.on.ca), que los contactará con un abogado que puede ofrecerles una consulta inicial gratuita.

Para obtener más información sobre los recursos relacionados con represalias, consultar el apéndice C.

Parte VII: Notificaciones

Notificaciones requeridas de los empleadores

Notificaciones de lesiones/enfermedades

Cuando alguien se enferma o lesiona en un lugar de trabajo, el empleador tiene los siguientes deberes de notificación:

- Si una persona, ya sea un trabajador u otra persona, se lesionó gravemente o murió en el lugar de trabajo, el empleador y el constructor, en su caso, debe notificar de inmediato a un inspector del Ministerio de Trabajo, al comité conjunto de salud y seguridad (o al representante de salud y seguridad) y al sindicato, en su caso. Esta notificación debe ser telefónica o mediante otro método directo. Dentro de las 48 horas, el empleador también debe enviar un informe escrito sobre las circunstancias del hecho a un director del ministerio. El informe debe incluir toda información prescrita por las normas [inciso 51(1)]. Consulte la reglamentación del sector correspondiente para determinar qué información debe incluirse.
- Si se produce un accidente, explosión, incendio o incidente de violencia en el lugar de trabajo y un trabajador queda impedido de trabajar o necesita atención médica, pero nadie muere o se lesiona gravemente, el empleador debe notificar al comité conjunto de salud y seguridad (o al representante de salud y seguridad) y al sindicato, en su caso, dentro de los cuatro días del incidente. Esta notificación debe hacerse por escrito y debe incluir toda información prescrita [inciso 52(1)]. Asimismo, si así lo exige el inspector, esta notificación también debe ser entregada a un director del Ministerio de Trabajo.
- Si se informa a un empleador que un trabajador tiene una enfermedad ocupacional o que se presentó un reclamo por enfermedad ocupacional ante la Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo, el empleador deberá notificar a un director del Ministerio de Trabajo, al comité conjunto de salud y seguridad ocupacional (o al representante de salud y seguridad) y al sindicato, si hubiera, dentro de los cuatro días. Esta notificación debe hacerse por escrito y debe incluir toda información prescrita [inciso 52(2)]. El deber de notificar se aplica no solo a los empleados actuales del empleador sino también a trabajadores anteriores [inciso 52(3)].

- Cuando se producen incidentes específicos y prescritos por las normas, el constructor de una obra o el propietario de una mina deben presentar una notificación escrita del hecho, incluyendo la información prescrita, a un director del Ministerio de Trabajo, al comité conjunto de salud y seguridad (o al representante de salud y seguridad) y al sindicato, en su caso, dentro de los dos días y deberá incluir toda información prescrita [inciso 53]. Un accidente o evento inesperado en esta situación puede ser, por ejemplo, una explosión que ocurrió, pero en la que nadie se lesionó.
- Los trabajadores autónomos deben notificar por escrito a un director del Ministerio de Trabajo en caso de sufrir una lesión o enfermedad ocupacional.

Notificaciones de obra

Cuando sea requerido por las normas, es posible que un constructor deba notificar por escrito a un director del Ministerio de Trabajo la información prescrita antes de que se comiencen los trabajos de la obra [inciso 23(2)].

Parte VIII: Aplicación de la ley

Cuando las partes del lugar de trabajo no cumplen voluntariamente la Ley y las reglamentaciones, el ministerio puede ejercer sus facultades administrativas o regulatorias de aplicación de la ley. La aplicación puede incluir emitir órdenes administrativas o requerimientos contra una parte del trabajo en incumplimiento y, cuando sea adecuado, puede resultar en una acción legal bajo la Ley Provincial de Delitos (*Provincial Offences Act* o POA).

Los inspectores de salud y seguridad ocupacional del Ministerio de Trabajo en general son designados como funcionarios sobre delitos provinciales (*Provincial Offences Officers*) bajo la POA. Sus facultades incluyen las siguientes:

- inspecciones proactivas y reactivas en lugares de trabajo provincialmente regulados
- emisión de órdenes administrativas o requerimientos cuando hay una contravención a la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional o sus reglamentaciones
- investigación de lesiones graves, muertes, denegaciones a trabajar y denuncias en materia de salud y seguridad
- iniciar acciones legales en virtud de la POA respecto de delitos bajo la OHSa y sus reglamentaciones.

Se pueden iniciar acciones legales cuando el inspector crea que hay motivos razonables y probables para considerar que una parte del lugar de trabajo ha cometido un delito. Esto significa que las acciones legales pueden ser iniciadas contra cualquier parte del lugar de trabajo que comete un delito.

Inspecciones del lugar de trabajo

Los inspectores de salud y seguridad del Ministerio de Trabajo realizan inspecciones del lugar de trabajo para garantizar que se cumple la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional y sus reglamentaciones y que el sistema de responsabilidad interna funciona. Durante las inspecciones, los inspectores pueden proporcionar a las partes del lugar de trabajo asistencia sobre cumplimiento, como ser derivarlos a la asociación de salud y seguridad correspondiente para obtener información sobre áreas específicas de salud y seguridad ocupacional.

¿Con qué frecuencia se realizan las inspecciones?

Depende de diferentes factores, como ser el tipo de lugar de trabajo, su tamaño y los antecedentes de salud y seguridad. Las inspecciones también pueden tener lugar como respuesta a una denuncia específica. En el caso de una denuncia, el ministerio no divulga la información sobre la identidad del denunciante.

La inspección incluye un examen exhaustivo de las condiciones físicas del lugar de trabajo por parte del inspector, quien generalmente está acompañado del empleador y el representante de salud y seguridad o miembros del comité conjunto de salud y seguridad.

¿Cuáles son algunas de las facultades de un inspector?

El inspector tiene varias facultades, entre ellas, la autoridad para:

- ingresar a un lugar de trabajo sin orden judicial o notificación [cláusula 54(1)(a)]
- interrogar a cualquier persona, en forma privada o en presencia de otro, que pueda estar relacionada con una inspección, examen o prueba [cláusula 54(1)(h)]
- manipular, usar o probar cualquier equipo, maquinaria, material o agente en el lugar de trabajo y llevarse muestras [cláusulas 54(1)(b) y (e)]
- mirar documentos o registros y sacarlos del lugar de trabajo para hacer copias [cláusulas 54(1)(c) y (d)] y en este caso el inspector debe entregar un recibo por los documentos retirados y devolverlos rápidamente tras haber hecho las copias.
- tomar fotografías [cláusula 54(1)(g)]
- solicitar que una parte de un lugar de trabajo o su totalidad permanezca inactiva y tranquila por un período razonable para realizar un examen, inspección o prueba [cláusula 54(1)(i)]
- solicitar que un equipo, maquinaria o proceso sea operado o puesto en funcionamiento o que se implemente un sistema o procedimiento que pueda ser relevante para un examen, investigación o prueba [cláusula 54(1)(j)]
- mirar y copiar cualquier material de un programa de capacitación para los trabajadores [cláusula 54(1)(p)] o poder asistir a los programas de capacitación

- indicar a un miembro del comité conjunto de salud y seguridad que represente a los trabajadores o a un representante de salud y seguridad que inspeccione el lugar de trabajo a intervalos específicos [inciso 55]
- requerir al empleador que, a su propio costo, un experto pruebe equipos, maquinarias, materiales, agentes, etc. y que este presente un informe al respecto [cláusula 54(1)(f)]
- requerir al empleador que, a su propio costo, haga que un ingeniero profesional pruebe equipos o maquinarias y que verifique que no exista la posibilidad de poner en peligro a un trabajador [cláusula 54(1)(k)] y que detenga su uso mientras está pendiente la prueba [cláusula 54(1)(l)]
- requerir a un propietario, constructor o empleador que proporcione, a su propio costo, un informe de un ingeniero profesional tras evaluar la solidez estructural de un lugar de trabajo [cláusula 54(1)(m)].

Es importante tener presente que un inspector solamente puede ingresar a la residencia o parte de ella que se utiliza como lugar de trabajo con el consentimiento del ocupante o si tiene una orden judicial emitida bajo la OHSA o la POA.

¿Quién puede acompañar al inspector?

Además de las personas seleccionadas por el empleador, este tiene el deber de darle la oportunidad a un representante de los trabajadores a que acompañe al inspector durante una inspección. Esta persona puede ser un miembro del comité conjunto de salud y seguridad que representa a los trabajadores, un representante de salud y seguridad u otro trabajador con conocimientos y experiencia relevantes (elegido por el sindicato, en su caso) [inciso 54(3)]. Se considera que este trabajador está en el trabajo durante la inspección y debe ser remunerado a la tasa aplicable.

En caso de que no haya un representante de los trabajadores, el inspector durante su inspección deberá procurar hablar con un número razonable de trabajadores sobre sus preocupaciones de salud y seguridad [inciso 54(4)].

El inspector también puede estar acompañado por una persona con conocimiento profesional, experto o especial. Por ejemplo, un inspector puede traer un ingeniero al lugar de trabajo para probar una maquinaria a fin de evaluarla en función de la seguridad del operario [cláusula 54(1)(g)].

Se espera que todos cooperen en el lugar de trabajo

La Ley prohíbe que se obstruya, dificulte, moleste o interfiera con un inspector, o intente hacerlo, mientras este ejerce sus facultades o cumple con sus deberes

bajo la Ley [inciso 62(1)]. Asimismo, la Ley exige que todos asistan al inspector a ejercer sus facultades y cumplir sus deberes y a aplicar una orden de registro.

Interferir de cualquier forma con el trabajo de un inspector constituye un delito. Esto incluye dar información falsa, no proporcionar la información requerida o interferir con el monitoreo de equipos en el lugar de trabajo.

Órdenes de un inspector

El inspector emitirá órdenes por escrito al empleador para que cumpla con la Ley dentro de un plazo determinado o, si el peligro es inminente, para que cumpla de inmediato o interrumpa el trabajo. La orden de un inspector puede exigir que el empleador presente un plan al ministerio, especificando cuándo y cómo cumplirá con la orden. También puede hacer observaciones escritas para que se mejoren las prácticas de salud y seguridad.

Órdenes de interrupción del trabajo

Cuando se emitió una orden para corregir una contravención a la Ley o las reglamentaciones, y la contravención en cuestión es peligrosa para la salud o la seguridad de un trabajador, el inspector también podrá ordenar que:

- un lugar, equipo, maquinaria, material, proceso, etc. no sea utilizado hasta que la orden se haya cumplido [cláusula 57(6)(a)]
- se interrumpa el trabajo [cláusula 57(6)(b)] hasta que la orden de interrupción del trabajo sea cancelada o retirada por el inspector
- se retiren los trabajadores del lugar de trabajo y se prevenga el acceso a él hasta que se haya eliminado el peligro [cláusula 57(6)(c)]. No se puede requerir o permitir a un trabajador que ingrese a un lugar de trabajo salvo para eliminar un peligro, y en ese caso solo si el trabajador está protegido contra él [artículo 58]
- no se use un material peligroso [inciso 57(8)].

Cuando el inspector ha interrumpido el trabajo, el empleador puede retomar el trabajo o el uso del equipo, la maquinaria, etc. antes de otra inspección bajo las siguientes dos condiciones:

- el empleador ha notificado a un inspector que ha cumplido con la orden
- y un miembro del comité conjunto de salud y seguridad que representa a los trabajadores o a un representante de salud y seguridad informa a un inspector que en su opinión la orden ha sido cumplida [inciso 57(7)].

Notificación del empleador sobre el cumplimiento de una orden

Si un inspector emitió una orden a un empleador para que subsane una contravención de la Ley o una reglamentación, el empleador debe enviar una notificación al ministerio dentro de los tres días de cuando el empleador considera haber cumplido con la orden [inciso 59(1)].

Esta notificación debe estar firmada por el empleador. También debe estar acompañada por una declaración firmada por un miembro del comité conjunto de salud y seguridad que representa a los trabajadores o un representante de salud y seguridad, indicando que está de acuerdo o en desacuerdo con la notificación de cumplimiento del empleador o una declaración indicando que el miembro o representante se ha negado a firmar la declaración [cláusulas 59(2)(a) y (b)].

El miembro del comité conjunto de salud y seguridad o el representante puede negarse a firmar tal declaración. Una razón podría ser que el miembro o representante puede sentir que no está en condiciones de evaluar adecuadamente el cumplimiento de la orden por parte del empleador. En ese caso, el empleador debe presentar, junto con la notificación de cumplimiento, una declaración de que el miembro o representante se negó a firmar la declaración sobre su acuerdo o desacuerdo [cláusula 59(2)(b)].

El empleador debe exhibir copias de la notificación de cumplimiento y de la orden original en un lugar visible para los trabajadores. La notificación debe ser exhibida durante 14 días tras su presentación al ministerio [inciso 59(3)]

La notificación del empleador sobre el cumplimiento presentada al Ministerio de Trabajo no significa que se ha concretado el cumplimiento. El cumplimiento de una orden puede ser determinado únicamente por un inspector del ministerio [inciso 59(4)].

Exhibición de las órdenes e informes en el lugar de trabajo

Cuando un inspector emite una orden o un informe de inspección, se deberá exhibir una copia de la orden o del informe en el lugar de trabajo visible para los trabajadores. También se deberá entregar una copia al comité conjunto de salud y seguridad o al representante de salud y seguridad [inciso 57(10)].

Cuando la orden deriva de una denuncia de contravención y quien la presentó solicita una copia, el inspector deberá asegurarse de que dicha copia sea entregada a la persona en cuestión.

¿Se puede apelar una orden de un inspector?

Sí. Cualquier empleador, constructor, licenciataria, propietario, trabajador o sindicato afectado por una orden de un inspector puede apelarla ante la Junta de

Relaciones Laborales de Ontario (OLRB) dentro de los 30 días de su emisión [inciso 61(1)]. El apelante también puede solicitar a la OLRB que suspenda la orden hasta que se decida la apelación. Si un inspector decide no emitir una orden, la decisión también puede ser apelada [inciso 61(5)].

La OLRB evaluará el caso y tomará una decisión sobre la apelación lo más pronto posible bajo las circunstancias.

Al tomar una decisión, la OLRB tiene todas las facultades de un inspector y puede mantener la orden, rescindirla o emitir una nueva orden. La decisión de la OLRB es definitiva.

Escena de una lesión grave o fatal

Si una persona se lesiona gravemente o muere en el lugar de trabajo, nadie puede alterar la escena donde se produjo la lesión sin el permiso de un inspector.

Esto no es de aplicación si resulta necesario afectar la escena para:

- salvar una vida o aliviar el sufrimiento humano;
- mantener un servicio público esencial o un sistema de transporte público;
- prevenir el daño innecesario de un equipo o de otro bien [inciso 51(2)].

Parte IX: Delitos y sanciones

El ministerio puede iniciar acciones legales contra cualquier persona regulada (incluyendo, empleadores, supervisores y trabajadores) por una contravención de la Ley o las reglamentaciones o por no cumplir con una orden de un inspector, un director o el ministro [inciso 66(1)]. Estas acciones legales son llevadas adelante por fiscales o agentes del Departamento del Procurador General (*Ministry of the Attorney General*) en nombre del Ministerio de Trabajo.

En caso de una sentencia condenatoria, el tribunal puede imponer una multa o prisión al acusado. La multa máxima por cargo para un individuo es de \$25.000 o prisión por hasta 12 meses.

La multa máxima, que se puede imponer a una sociedad encontrada culpable de un delito, es de \$500.000 por cargo [incisos 66(1) y (2)].

En el sitio web del Ministerio de Trabajo se pueden consultar algunos [boletines judiciales](http://www.labour.gov.on.ca/english/news/courtbulletins.php) (www.labour.gov.on.ca/english/news/courtbulletins.php) sobre resultados condenatorios bajo la OHSA.

En el sitio del ministerio también se pueden consultar [estadísticas sobre la ejecución de la Ley](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/enforcement/) (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/enforcement/).

Parte X: Reglamentaciones

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional otorga al vicegobernador de Ontario facultades amplias para dictar reglamentaciones bajo la Ley. Las reglamentaciones se relacionan con una gama de temas incluyendo, por ejemplo, requisitos específicos para tipos particulares de lugares de trabajo (establecimientos industriales, obras de construcción, minas y establecimientos de atención médica, establecimientos agrícolas), sustancias específicas y materiales peligrosos en el lugar de trabajo.

Para determinar qué requisitos regulatorios se aplican a usted y a su lugar de trabajo, se recomienda consultar [el sitio web de leyes electrónicas](http://www.ontario.ca/laws) (www.ontario.ca/laws).

Apéndice A: Cómo preparar una política de salud y seguridad ocupacional

Una declaración de políticas del empleador constituye una forma efectiva de comunicar el compromiso de la organización con la salud y seguridad del trabajador. Las actitudes de la dirección superior, las relaciones entre empleadores y trabajadores, los intereses de la comunidad y la tecnología se combinan para jugar parte en determinar cómo la salud y la seguridad son percibidas y abordadas en el lugar de trabajo.

Los lugares de trabajo con antecedentes excepcionales de salud y seguridad han establecido una línea clara de responsabilidades para corregir los problemas en materia de salud y seguridad. Esta acción mejora las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

Bajo la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional, un empleador debe preparar y revisar al menos una vez al año una política escrita de salud y seguridad ocupacional y debe desarrollar y mantener un programa para implementarla [cláusula 25(2)(j)].

Una declaración de políticas clara y concisa debe reflejar el compromiso del empleador, su apoyo y actitud respecto del programa de salud y seguridad para proteger a los trabajadores. Esta declaración debe ser firmada por el empleador y el nivel más alto de la plana directiva en el lugar de trabajo, indicando el compromiso del empleador y la dirección superior.

A continuación se incluye un ejemplo de política de salud y seguridad:

Política de salud y seguridad

El empleador y la dirección superior de _____ están profundamente interesados en la salud y seguridad de sus trabajadores. La protección de los trabajadores contra lesiones o enfermedades ocupacionales es un objetivo principal y continuo. _____ tomará toda medida posible para ofrecer un ambiente de trabajo seguro y saludable. Todos los empleadores, supervisores y trabajadores deben estar dedicados al objeto continuo de reducir el riesgo de lesiones.

_____, como empleador, es el responsable en última instancia de la salud y seguridad de los trabajadores. Como presidente (o propietario/operador, funcionario ejecutivo principal, etc.) de _____, me comprometo personalmente a cumplir mis deberes bajo la Ley y tomar toda precaución razonable para proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo.

Los supervisores serán responsables por la salud y seguridad de los trabajadores bajo su supervisión. Los supervisores están sujetos a diferentes deberes en el lugar de trabajo, incluyendo el deber de garantizar que la maquinaria y los equipos sean seguros y que los trabajadores trabajen en cumplimiento con las prácticas y los procedimientos de trabajo seguro establecidos.

Todo trabajador debe proteger su propia salud y seguridad trabajando en cumplimiento con la ley y las prácticas y procedimientos de trabajo seguro establecidos por el empleador. Los trabajadores recibirán información, capacitación y supervisión competente respecto de sus tareas laborales específicas para proteger su salud y seguridad.

Tener en cuenta la salud y seguridad en todas las actividades redunda en beneficio de todas las partes. El compromiso con la salud y la seguridad debe formar parte integral de esta organización, desde el presidente hasta los trabajadores.

Firma: _____

Presidente

Importante: Todos los lugares de trabajo cubiertos por la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional deben contar con una política de violencia y acoso en el lugar de trabajo. La publicación del Ministerio de Trabajo [Violencia y acoso en el lugar de trabajo: comprender la ley](#), disponible en [Publicaciones de Servicios Ontario \(ServiceOntario Publications\)](#) (www.publications.serviceontario.ca/)

y en el sitio web del Ministerio de Trabajo (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/wpvh/), incluye ejemplos de políticas.

Además de preparar una política de salud y seguridad como la incluida en lo presente, el empleador también debe contar con un programa para implementar la política. Este programa variará, dependiendo de los peligros encontrados en cada lugar de trabajo en particular. Los elementos del programa pueden incluir todos o algunos de los siguientes:

1. Capacitación de los trabajadores (p. ej. nuevos trabajadores, WHMIS, nuevos procedimientos laborales)
2. Inspecciones en el lugar de trabajo y análisis de peligros
3. Análisis de accidentes y enfermedades que se presentan en el lugar de trabajo
4. Un presupuesto de salud y seguridad
5. Un medio formal de comunicación para abordar con prontitud las preocupaciones de los trabajadores
6. Procedimiento para el ingreso a espacios reducidos
7. Procedimiento para el cierre del establecimiento
8. Protección de maquinarias
9. Prácticas y procedimientos de manipulación de materiales
10. Mantenimiento y reparaciones
11. Orden y limpieza
12. Equipos de protección
13. Procedimientos de emergencia
14. Procedimientos de rescate y de primeros auxilios
15. Seguridad eléctrica
16. Prevención de incendios
17. Controles de ingeniería (p. ej. ventilación)

Esta no es una lista exhaustiva de los elementos del programa.

Apéndice B: Información de contacto y recursos del Ministerio de Trabajo

Salud y seguridad ocupacional

Si se produce una emergencia en el lugar de trabajo, llamar de inmediato al 911.

Para denunciar lesiones graves, muertes, negativas a trabajar, reclamos de salud y seguridad o supuestas prácticas laborales inseguras:

- Comunicarse sin cargo y en cualquier momento con el Centro de atención sobre salud y seguridad (*Health & Safety Contact Centre*) del Ministerio de Trabajo llamando al 1-877-202-0008.

Las consultas generales sobre salud y seguridad en el trabajo se responden de lunes a viernes entre las 8:30 a. m. y las 5:00 p. m.

[Salud y Seguridad Ontario \(Health & Safety Ontario\)](http://www.healthandsafetyontario.ca)

www.healthandsafetyontario.ca

[Asociación de Salud y Seguridad en Infraestructura \(Infrastructure Health & Safety Association\)](http://www.ihsa.ca)

www.ihsa.ca

[Asociación de Salud y Seguridad en Servicios Públicos \(Public Service Health & Safety Association\)](http://www.pshsa.ca)

www.pshsa.ca

[Servicios de Prevención y Seguridad en el Trabajo \(Workplace Safety & Prevention Services\)](http://www.wsps.ca)

www.wsps.ca

[Seguridad en el Trabajo Norte \(Workplace Safety North\)](http://www.workplacesafetynorth.ca)

www.workplacesafetynorth.ca

[Centro de Salud y Seguridad para Trabajadores \(Workers Health & Safety Centre\)](http://www.whsc.on.ca)

www.whsc.on.ca

[Consultorios Médicos de Salud Ocupacional para Trabajadores de Ontario \(Occupational Health Clinics for Ontario Workers\)](http://www.ohcow.on.ca)

www.ohcow.on.ca

Recursos de salud y seguridad

Región Central – Oeste y Este

La Región Central Oeste incluye York, Peel, Dufferin y Simcoe.

La Región Central Este incluye Toronto y Durham.

Región Occidental

La Región Occidental incluye los siguientes condados: Brant, Bruce, Elgin, Essex, Grey, Haldimand-Norfolk, Halton, Hamilton-Wentworth, Huron, Kent, Lambton, Middlesex, Niagara, Oxford, Perth, Waterloo y Wellington

Región Norte

La Región Norte incluye los siguientes condados: Algoma, Cochrane, Kenora, Manitoulin, Nipissing, Parry Sound, Rainy River, Sudbury, Thunder Bay y Timiskaming

Región Oriental

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

Importante: Todas las consultas sobre las normas laborales (p. ej., cantidad de horas de trabajo, horas extra, días feriados, vacaciones, licencias, despido, etc.) deben hacerse llamando al:

- Centro de información sobre las normas laborales
- Área del Gran Toronto: 416-326-7160
- Resto de Canadá: 1-800-531-5551
- Línea para hipoacúsicos (TTY): 1-866-567-8893

Para más información de contacto, o si no está seguro de qué región le corresponde, consulte la lista de [oficinas regionales](#) (bajo “Contact Us”) en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#) (Ontario.ca/labour).

Apéndice C: Recursos sobre represalias

Información adicional

Ministerio de Trabajo de Ontario

El Ministerio de Trabajo de Ontario establece, comunica y aplica normas laborales relacionadas con la salud y seguridad ocupacional, derechos y responsabilidades laborales y relaciones laborales. Cuando los trabajadores alegan que su empleador los ha penalizado por ejercer sus derechos y responsabilidades bajo la OHSA, los inspectores

- investigan sus preocupaciones en materia de salud y seguridad ocupacional
- y, si corresponde, actúan para abordar las preocupaciones de salud y seguridad.

Si un trabajador ha sido despedido, los inspectores pueden, con el consentimiento del trabajador, remitir la descripción de la represalia alegada por el trabajador a la Junta de Relaciones Laborales de Ontario (OLRB) y proporcionar copias de dicha derivación de caso al empleador, al sindicato (en su caso) y a cualquier otra organización afectada por la represalia alegada.

Centro de atención sobre salud y seguridad (*Health & Safety Contact Centre*)
1-877-202-0008 (línea gratuita)

Sitio web: [Ontario.ca/employmentstandards](https://www.ontario.ca/employmentstandards)

Junta de Relaciones Laborales de Ontario

La Junta de Relaciones Laborales de Ontario es un tribunal cuasi-judicial independiente que media y decide asuntos en materia de trabajo y relaciones laborales bajo las normas de la provincia de Ontario. Los trabajadores que consideran que su empleador los ha penalizado porque ejercieron sus derechos y responsabilidades bajo la OHSA pueden presentar una denuncia ante la OLRB. Este es un procedimiento gratuito. Los sindicatos pueden presentar una queja en nombre de sus miembros bajo un convenio colectivo o ayudar a los trabajadores miembro a hacer su denuncia directamente ante la OLRB.

(416) 326-7500 o 1-877-339-3335 (línea gratuita)

Sitio web: www.olrb.gov.on.ca

Trabajadores

Oficina de Asesoramiento al Trabajador

La Oficina de Asesoramiento al Trabajador (OWA) es una agencia independiente del Ministerio de Trabajo de Ontario. La OWA ofrece asesoramiento y asistencia gratuitos a los trabajadores no sindicalizados que han experimentado una represalia bajo la OHSA. El personal de OWA puede presentar solicitudes ante la Junta de Relaciones Laborales de Ontario y ofrecer representación a los trabajadores en mediaciones y audiencias.

416-212-5335 o 1-855-659-7744 (línea gratuita)

Sitio web: www.owa.gov.on.ca

Clínica Legal de Salud y Seguridad de Toronto

La clínica ofrece información, asesoramiento y representación jurídicos sin cargo a trabajadores de bajos recursos con problemas de salud y seguridad en el trabajo, incluyendo aquellos que han sido penalizados por expresar preocupaciones sobre salud y seguridad.

416-971-8832

Sitio web: www.workers-safety.ca

Empleadores

Oficina de Asesoramiento al Empleador

La Oficina de Asesoramiento al Empleador (OEA) es una agencia independiente del Ministerio de Trabajo de Ontario. La OEA ofrece capacitación, asesoramiento y representación sin cargo a empleadores con menos de 50 empleados para responder a alegaciones de represalias presentadas ante la OLRB.

(416) 327-0020 o 1-800-387-0774 (línea sin cargo)

Sitio web: www.employeradviser.ca

Asociación de Abogados de Ontario

La Asociación de Abogados de Ontario ofrece diferentes servicios para obtener asistencia legal profesional. Esta asociación puede derivar a quienes la llamen a un abogado dispuesto a ofrecerles una consulta inicial gratuita.

416-947-3330 o 1-800-668-7380 (línea gratuita)

Sitio web: www.owa.gov.on.ca