

Guía de la

Ley de Salud y Seguridad Ocupacional para Explotaciones Agropecuarias

3Esta guía y las leyes y reglamentaciones relevantes referentes a la salud y seguridad ocupacional en explotaciones agropecuarias también pueden consultarse en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).
(ontario.ca/labour).

Se puede solicitar una copia impresa de esta publicación:

En línea en [Publicaciones de Servicios Ontario \(ServiceOntario Publications\)](#).

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 978-1-4606-7006-4 (Print) Rev. 2015

ISBN 978-1-4606-7007-1 (PDF)

©Queen's Printer for Ontario, 2015

Índice

Acerca de esta guía	1
Introducción.....	3
Sistema de responsabilidad interna.....	3
Funciones y responsabilidades	4
Los tres derechos de los trabajadores.....	5
Acerca de la Ley	7
Parte I: Cobertura.....	7
Establecimientos agropecuarios cubiertos y no cubiertos por la Ley	7
Parte II: Administración	10
Representante de salud y seguridad	10
Comités conjuntos de salud y seguridad	12
Miembro certificado	15
Deber de cooperar del empleador	18
Parte II.I: Consejo de Prevención, funcionario principal de prevención y entidades designadas	20
Parte III: Deberes de los empleadores y otras personas.....	21
Deberes de los empleadores	21
Deberes de los supervisores	23
Deberes de los propietarios.....	24
Deberes de los proveedores.....	25
Deberes de los trabajadores.....	25
Parte III.0.I: Violencia y acoso en el lugar de trabajo	26
Deberes del empleador	26
Lo que deben saber los trabajadores	28
Parte III.I: Códigos de prácticas	30
Parte IV: Sustancias tóxicas.....	30
Deberes de los empleadores respecto de sustancias tóxicas en los establecimientos agropecuarios	30
Parte V: Derecho a negarse a trabajar o interrumpir el trabajo cuando se pone en peligro la salud y la seguridad.....	32
Negativa de un trabajador a hacer un trabajo inseguro.....	32
El derecho a interrumpir el trabajo.....	33
Parte VI: Prohibición de represalias del empleador	36
El proceso de represalia	36

Parte VII: Notificaciones	38
Parte VIII: Aplicación de la ley.....	40
Facultades de un inspector.....	40
Inspecciones del lugar de trabajo	41
Proceso de inspección y frecuencia	42
Participación en la inspección	42
Se espera que todos cooperen en el lugar de trabajo	43
Órdenes de un inspector	43
Órdenes de interrupción del trabajo.....	43
Notificación del empleador sobre el cumplimiento de una orden.....	44
Exhibición de las órdenes e informes en el lugar de trabajo.....	44
Apelaciones ante la Junta de Relaciones Laborales de Ontario (<i>Ontario Labour Relations Board</i> u OLRB)	45
Parte IX: Delitos y sanciones	46
Parte X: Reglamentaciones.....	47
Reglamentaciones que aplican a las explotaciones agropecuarias.....	47
Reglamentación sobre otras actividades determinadas en una granja.....	48
Apéndice A: Extractos de las reglamentaciones bajo la OHSA que se aplican a los establecimientos agropecuarios	50
Reglamentación de Ontario 414/05, Explotaciones agropecuarias, (<i>Ontario Regulation 414/05, Farming Operations</i>) (OHSA)	50
Reglamentaciones Revisadas de Ontario de 1990, Reglamentación 834, Lesión grave - definición (R.R.O. 1990, Regulation 834, Critical injury – Defined) (OHSA).....	51
Reglamentación 297/13 de Ontario, capacitación en sensibilización sobre salud y seguridad ocupacional (Ontario Regulation 297/13, Occupational Health and Safety Awareness and Training (OHSA).	52
Reglamentación de Ontario 381/15, Ruido (<i>Ontario Regulation 381/15, Noise</i>) (OHSA)	57
Apéndice B: Cómo preparar una política de salud y seguridad ocupacional.....	59
Política de salud y seguridad	59
Apéndice C: Notificación de lesión grave o muerte	61
Notificación de un incidente o enfermedad ocupacional.....	61
Apéndice D: Contactos y recursos para establecimientos agropecuarios.....	62
Ministerio de Trabajo	62
Guías de referencia sobre salud y seguridad ocupacional del MOL.....	62
Ministerio de Agricultura, Alimentos y Asuntos Rurales de Ontario (OMAFRA)	63
Ministerio de Transporte de Ontario (Ontario Ministry of Transportation o MTO)	64
Otros socios y organizaciones	64

Acerca de esta guía

Esta guía ha sido elaborada con el fin de asistir a las partes involucradas en explotaciones agropecuarias a comprender sus derechos y deberes conforme la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (*Occupational Health and Safety Act* - OHSa o "la Ley") y sus reglamentaciones. Explica qué necesitan saber sobre la OHSa los trabajadores, proveedores, supervisores, empleadores y otras partes involucradas en una explotación agropecuaria.

El Ministerio de Trabajo emite guías para asistir en la aplicación y comprensión de la Ley. Este documento no pretende reemplazar la OSHA ni sus reglamentaciones. Quienes usen esta guía siempre deberán remitirse a la versión oficial de la legislación. A fin de facilitar la referencia, se han incluido dentro del texto de esta publicación los números de los artículos relevantes de la OHSa y las reglamentaciones aplicables se encuentran en el Anexo A.

El artículo 1 de la Ley define los términos utilizados en la legislación ¹ y en las reglamentaciones ². Cuando en esta guía aparecen por primera vez términos importantes de la legislación se remite a ellos dentro del texto o en un pie de página. Para ver una lista de referencia de los términos más comúnmente utilizados en la Ley, consulte la Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo (MOL) en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

Esta guía no constituye un asesoramiento legal. Si necesita asistencia para interpretar la legislación y su aplicación potencial en circunstancias específicas, comuníquese con su asesor legal o remítase a la OHSa en el [sitio web de las leyes electrónicas \(e-law\) del gobierno de Ontario](#).

Mientras que esta guía también estará a disposición de los inspectores del Ministerio de Trabajo, ellos aplicarán la OHSa y sus reglamentaciones y exigirán su cumplimiento sobre la base de los hechos que puedan encontrar en el lugar de trabajo. Este documento no afectará su discreción de exigir el cumplimiento de la legislación en ningún modo.

¹ La legislación/las leyes son normas de conducta vinculantes y aplicables que la sociedad crea a través del poder legislativo, la jurisprudencia de los tribunales y los usos y costumbres. El término "legislación" comprende tanto las leyes sancionadas por el poder legislativo como las reglamentaciones emitidas por una persona u órgano con facultades para hacerlo conforme una ley.

² Un "reglamentación" es una ley emitidas por una persona u órgano con facultades para ello conforme una ley. En términos generales, esta facultad es otorgada al vicegobernador de Ontario (*Lieutenant Governor in Council*), pero a veces la facultad recae en un ministro del gobierno u otra persona u órgano. Las reglamentaciones son consideradas "legislación delegada" porque la facultad para elaborarlas es delegada por la Asamblea Legislativa. El objetivo de una reglamentación es ofrecer detalles para que la política establecida por la ley tenga efecto.

Para mayor información sobre la OHSА y sus reglamentaciones, remítase al [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

Asimismo sugerimos consultar el sitio web de la asociación de salud y seguridad correspondiente, es decir [Servicios de Prevención y Seguridad en el Trabajo \(Workplace Safety and Prevention Services o WSPS\)](#) www.wspс.ca/home.aspx o el enlace de la explotación agropecuaria específica en [farmsafety](#).

Introducción

Todos compartimos el objetivo de hacer que las explotaciones agropecuarias de Ontario sean seguras y saludables. La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional³ establece el marco legal para alcanzar este objetivo.

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de Ontario se aplica con algunas limitaciones y condiciones a las explotaciones agropecuarias⁴.

Todas las partes involucradas en un establecimiento agropecuario deben comprender sus derechos y deberes conforme la Ley y las reglamentaciones aplicables.

Sistema de responsabilidad interna

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 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 (SRI).

El sistema de responsabilidad interna 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 en un establecimiento agropecuario con cualquier peligro relacionado con el trabajo que realizan.

³ La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional se modifica ocasionalmente. Se puede obtener una versión actualizada en el [sitio de leyes electrónicas \(e-law\) del gobierno de Ontario](#)

⁴ La Regulación de Ontario 414/05 - Explotaciones Agropecuarias (*Ontario Regulation 414/05 - Farming Operations*), en su artículo 1, establece que la OHSa se aplica a establecimientos agropecuarios sujeto a ciertas limitaciones y condiciones (vigente a partir del 30 de junio de 2006).

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.

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 la efectividad del 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.

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.

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.

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 las Asociaciones de Salud y Seguridad (HSA). 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.

Los tres derechos de los trabajadores

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OHSÁ o "la Ley") otorga al trabajador tres derechos importantes.

1. El derecho a saber

Los trabajadores tienen derecho a conocer todo riesgo potencial al que puedan estar expuestos. Esto significa que tienen el derecho a estar informados y recibir instrucción sobre cómo proteger la salud y la seguridad al trabajar en un establecimiento agropecuario. Entre los riesgos clave asociados con las actividades agropecuarias, podemos mencionar: maquinarias y equipos como tractores y cintas sinfín; trabajar con animales grandes o cerca de ellos; trabajar con electricidad; y estar expuesto a sustancias peligrosas como pesticidas.

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.

2. 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 directamente en asuntos sobre la salud y la seguridad en el trabajo o siendo representantes de salud y seguridad o miembros del comité conjunto de salud y seguridad.

3. 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 su salud y seguridad están en peligro a causa de un equipo agropecuario que deben usar; las condiciones físicas del lugar de trabajo, como trabajar en un espacio reducido; o violencia en el trabajo.

El artículo 43 de la Ley (parte V de esta guía) 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"⁵ 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 (parte V de la guía) especifican estas circunstancias y cómo se puede ejercer el derecho a interrumpir el trabajo.

⁵ Solo los miembros "certificados" tienen derecho a interrumpir el trabajo. Los miembros certificados son representantes del comité conjunto de salud y seguridad con capacitación especial. Ver la parte II de esta guía para más información sobre este tipo de miembros.

Acerca de la Ley

La Ley 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.

Parte I: Cobertura

La parte 1 de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional estipula cómo se aplica a los lugares de trabajo de Ontario.

Establecimientos agropecuarios cubiertos y no cubiertos por la Ley

La OHSA se aplica a explotaciones agropecuarias, pero con ciertas limitaciones y condiciones [Reglamentación de Ontario 414/05, Explotaciones agropecuarias, artículo 1 (*Ontario Regulation 414/05, Farming Operations*, s.1)].

En términos generales, la Ley y sus reglamentaciones se aplican a establecimientos agropecuarios con trabajadores remunerados. Por ejemplo, si en una granja hay un trabajador que recibe un salario, incluso si es por un corto plazo, el empleador y toda otra parte involucrada con el lugar de trabajo (p. ej. supervisores, proveedores y trabajadores) deben cumplir con todos los requisitos correspondientes que establece la Ley y sus reglamentaciones.

Esto incluye trabajadores que son residentes de Ontario/Canadá y trabajadores empleados en Ontario a través de uno de los Programas de Trabajadores Extranjeros Temporarios (*Temporary Foreign Worker Programs* o TFWP) del gobierno federal, como el Programa de Trabajadores Agropecuarios Estacionales (*Seasonal Agricultural Workers Program* o SAWP).

La OHSA no se aplica a establecimientos agropecuarios operados por un trabajador autónomo sin trabajadores remunerados.

Por ejemplo, la OHSA no se aplica a un matrimonio que maneja una granja, si el esposo y la esposa son considerados trabajadores autónomos a los fines de la Ley. Asimismo, si sus hijos trabajan allí, pero no reciben una remuneración por ello, la

OHSA no será de aplicación al establecimiento. En este caso el MOL no considerará a los hijos del granjero como "trabajadores" de la granja (a los fines de la Ley) porque no están recibiendo un salario.

Importante: La OHSA define como trabajador a una persona que realiza un trabajo o presta servicios a cambio de una retribución monetaria, pero no incluye a un recluso en una institución correccional o establecimiento similar que participa de un programa de rehabilitación o proyecto laboral en dicha institución. La Ley también define como trabajador a alumnos que hacen prácticas no rentadas, y otros estudiantes y practicantes que participan de un programa de experiencia laboral en Ontario⁶. El término incluye específicamente a las siguientes personas:

- alumnos de escuela secundaria que participan en un programa de experiencia laboral avalado por la junta escolar a cargo de la escuela en la que están inscritos;
- otros estudiantes no remunerados que participan en un programa avalado por una institución de educación postsecundaria;
- personas que reciben capacitación, pero que bajo la Ley de Normas Laborales de 2000 (*Employment Standards Act, 2000* o ESA) no son empleados dado que se cumplieron ciertas condiciones.

Reglamentaciones aplicables

Las siguientes cuatro (4) reglamentaciones de la OHSA son de aplicación⁷ a las explotaciones agropecuarias regidas por la Ley:

- Reglamentación de Ontario 414/05 – Explotaciones agropecuarias (*Ontario Regulation 414/05 – Farming Operations*), en virtud de la cual la OHSA se aplica bajo determinadas condiciones y limitaciones;
- Reglamentación 834 de las Reglamentaciones Revisadas de Ontario, Lesión crítica - definición (*Regulation 834 of the Revised Regulations of Ontario, Critical Injury – Defined*);
- Reglamentación 297/13 de Ontario, Capacitación en sensibilización sobre salud y seguridad ocupacional (*Ontario Regulation 297/13, Occupational Health and Safety Awareness Training*);
- (a partir del 1 de julio de 2016) Reglamentación de Ontario 381/15, Ruido (*Ontario Regulation 381/15, Noise*)

⁶ Esta definición ampliada de trabajador entró en vigencia el 20 de noviembre de 2014 cuando el Proyecto de Ley 18 obtuvo la aprobación real.

⁷ De acuerdo con la Reglamentación 414/05, Explotaciones Agropecuarias (*O. Reg. 414/05, Farming Operations*), artículo 4.

Existen otras reglamentaciones de la OSHA que podrían aplicarse a ciertos tipos de trabajo en una explotación agropecuaria, como las reglamentaciones referentes a obras de construcción y establecimientos industriales.

Para obtener más información sobre la aplicación potencial de otras reglamentaciones de la OSHA a ciertos tipos de actividades que podrían tener lugar en un establecimiento agropecuario, remitirse a la parte X de esta guía.

Visite el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#) para obtener más información de salud y seguridad ocupacional específica para establecimientos agropecuarios, como peligros, guías, alertas y videos (p. ej. viveros e inspecciones y bioseguridad).

Parte II: Administración

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

El representante de salud y seguridad (HSR) o el comité conjunto de salud y seguridad (JHSC), cuando corresponda, cumplen un rol muy importante a la hora de velar por la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Los requisitos para los JHSC y los miembros de comité certificados de explotaciones agropecuarias son diferentes a los de otros lugares de trabajo.

No todas las granjas deben contar con un representante de salud y seguridad (HSR), un comité conjunto de salud y seguridad (JHSC) o miembros certificados. El tipo de explotación agropecuaria y la cantidad de trabajadores empleados en forma regular determinan si es necesario contar con un HSR, un JHSC o miembros certificados. En términos generales se considera que un trabajador está "empleado en forma regular" si el puesto tendrá (o se prevé que tendrá) una duración de más de tres meses.

Representante de salud y seguridad

En la mayoría de los lugares de trabajo, entre ellos las pequeñas explotaciones agropecuarias, se requiere que haya un trabajador que se desempeñe como representante de salud y seguridad (HSR).

Establecimientos agropecuarios que deben contar con un representante de salud y seguridad

Debe haber un representante de salud y seguridad en los siguientes lugares de trabajo:

- establecimientos con 6-19 trabajadores empleados en forma regular, independientemente del tipo de explotación agropecuaria;
- establecimientos con 20 o más trabajadores empleados de forma regular y que no están obligados a contar con un comité conjunto de salud y seguridad (p. ej. explotaciones agropecuarias *que no* desarrollan tareas relacionadas con el cultivo de hongos, el cultivo en invernadero, la cría de ganado porcino, la cría de ganado vacuno, la cría de aves de corral y la cría de ganado lechero [artículo 3 de la Reglamentación 414/05 de Ontario (O. Reg. 414/05)]).

El representante de salud y seguridad debe ser elegido por los trabajadores que no ocupan funciones gerenciales [inciso 8(5) de la Ley].

Cabe tener en cuenta que si un establecimiento agropecuario emplea a cinco o menos trabajadores remunerados, no es necesario que cuente con un representante de salud y seguridad (salvo que el ministerio se lo exija), *pero de todas maneras la Ley y sus reglamentaciones sí le son de aplicación.*

Las funciones y facultades del representante de salud y seguridad (HSR)

Un representante de salud y seguridad tiene las siguientes facultades:

1. Identificar peligros en el lugar de trabajo

El HSR tiene la facultad de identificar los riesgos presentes en un establecimiento agropecuario, como maquinarias, sustancias, procesos de producción, condiciones de trabajo, procedimientos o cualquier otra cosa que pudiera poner en peligro la salud y seguridad de los trabajadores, como así también la facultad de realizar recomendaciones o informar sobre sus hallazgos al empleador y a los trabajadores [inciso 8(10) de la Ley].

En general se ejerce esta facultad haciendo inspecciones en el lugar de trabajo. Salvo que por orden de un inspector se deba actuar de otra manera, la Ley le exige al representante de salud y seguridad que realice las inspecciones al menos una vez al mes.

En algunos casos, puede no resultar práctico realizar inspecciones mensuales. 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 representante de salud y seguridad debe establecer un cronograma de inspecciones para garantizar que al menos parte del lugar de trabajo sea inspeccionada cada mes y que todo el lugar sea inspeccionado al menos una vez al año [incisos 8(7), (8) de la Ley].

2. Obtener información del empleador

El representante de salud y seguridad tiene la facultad de obtener información del empleador, por ejemplo 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 (p. ej. pruebas de espacio reducido en silos o áreas de almacenamiento de abono).

3. Ser consultado sobre pruebas en el lugar de trabajo y estar presente cuando se realizan

Si el empleador contempla realizar pruebas específicas en el lugar de trabajo en materia de salud y seguridad ocupacional (p. ej. presencia de gases en el silo), 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 [cláusula 8(11)(b) de la Ley].

4. Hacer recomendaciones al empleador

El representante de salud y seguridad 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, puede recomendar que se entregue a los trabajadores en áreas ruidosas un nuevo tipo de protección para los oídos, que se implementen programas de capacitación sobre seguridad o que se realicen pruebas especiales del ambiente laboral [cláusulas 9(18)(b) y (c) de la Ley].

5. Investigar lesiones graves o muertes

El representante de salud y seguridad tiene la facultad de inspeccionar la escena donde un trabajador falleció o se lesionó gravemente en el trabajo. El HSR debe informar sus hallazgos al director del Ministerio de Trabajo.

Presencia en investigaciones sobre negativas a trabajar

Un representante de salud y seguridad también tiene derecho a estar presente en la investigación encarada por el empleador o un supervisor cuando se produjo una negativa a trabajar y a ser consultado por un inspector durante su investigación de tales negativas [inciso 43(7) de la Ley].

Comités conjuntos de salud y seguridad

Un comité conjunto de salud y seguridad (JHSC) es un comité del lugar de trabajo formado por representantes de los trabajadores y del empleador.

Establecimientos agropecuarios que deben contar con un JHSC

Un establecimiento agropecuario debe tener un JHSC [inciso 9(2) de la Ley] si:

- tiene 20 o más trabajadores que están regularmente empleados [inciso 3(1) de la Reglamentación 414/05 de Ontario, Explotaciones agropecuarias (Ontario Regulation 414/05, Farming Operations)];
- si los 20 o más trabajadores tienen funciones que incluyen tareas relacionadas con una o más de las siguientes seis (6) explotaciones agropecuarias específicas: cultivo de hongos, cultivo en invernadero, cría de ganado porcino, cría de ganado vacuno, cría de aves de corral y cría de ganado lechero [artículo 3(2) de la Reglamentación 414/05 de Ontario, Explotaciones agropecuarias (Ontario Regulation 414/05, Farming Operations)].

JHSC y explotaciones agropecuarias mixtas

A los fines de esta guía, una explotación agropecuaria mixta es una en la que parte de las actividades incluyen uno o más de los siguientes seis tipos específicos de actividad agropecuaria (es decir, cultivo de hongos, cultivo en invernadero, cría de ganado porcino, cría de ganado vacuno, cría de aves de corral y cría de ganado lechero) y la otra parte comprende *otro* tipo de actividad agropecuaria *no especificado*.

A los fines de determinar si es necesario que una explotación agropecuaria mixta necesita un JHSC, no se cuentan los trabajadores que no realizan tareas relacionadas con los seis tipos específicos de actividades agropecuarias.

Sin embargo, a la hora de determinar si debe haber un JHSC se debe tener en cuenta a un trabajador que realiza tareas relacionadas con tales actividades específicas (cultivo de hongos, cultivo en invernadero, cría de ganado porcino, cría de ganado vacuno, cría de aves de corral y cría de ganado lechero) incluso si la mayor parte del tiempo realiza otro tipo de tareas agropecuarias.

Establecimiento de un JHSC en un establecimiento agropecuario

El empleador es el responsable de constituir un JHSC en un establecimiento agropecuario. Es decir que este debe asegurarse de que se establezca y mantenga un comité en el lugar de trabajo.

Tamaño, membresía y selección de miembros del comité

La cantidad mínima de miembros del JHSC depende de la cantidad de trabajadores.

Un JHSC debe tener al menos:

- dos miembros [inciso 9(6)(a) de la Ley] si el establecimiento agropecuario tiene menos de 50 trabajadores (es decir de 20 a 49) que trabajan de forma regular allí⁸, o
- cuatro miembros [cláusula 9(6)(b) de la Ley] si 50 o más trabajadores están empleados de manera regular en el establecimiento agropecuario.

Al menos la mitad de los miembros del JHSC deben ser trabajadores que no realizan tareas gerenciales y que son elegidos por los trabajadores que representarán [incisos 9(7) y (8) de la Ley].

El empleador elige los miembros restantes entre los empleados que cumplen funciones gerenciales [inciso 9(9) de la Ley]. Se recomienda que el empleador elija los miembros teniendo en cuenta el conocimiento que estos tienen sobre las operaciones y los procesos y procedimientos de salud y seguridad del lugar de trabajo.

Siempre que sea posible, los miembros del comité deben representar las cuestiones de salud y seguridad de todo el lugar de trabajo. Por ejemplo, si el establecimiento cuenta con un invernadero y un establo, ambas áreas deberían estar representadas en el comité.

Los miembros que ya no están empleados en el lugar de trabajo no pueden continuar desempeñando funciones en el comité [inciso 9(10) de la Ley].

Funcionamiento del comité

Entre otras cosas, el JHSC debe:

- reunirse en el lugar de trabajo al menos una vez cada tres meses [inciso 9(33) de la Ley]⁹,
- estar presidido por dos miembros, uno elegido por los representantes de los empleados y el otro por los representantes del empleador [inciso 9(11) de la Ley], y
- llevar actas de las reuniones las cuales deben ser puestas a disposición de los inspectores del Ministerio de Trabajo en caso de ser solicitadas [inciso 9(22) de la Ley].

Remuneración

En términos generales los miembros tienen derecho a una hora de preparación remunerada antes de cada reunión. Asimismo, el tiempo dedicado a las reuniones y

⁸ En términos generales se considera que un trabajador está "empleado en forma regular" si el puesto tendrá (o se prevé que tendrá) una duración de más de tres meses.

⁹ El ministro está facultado a ordenarle a un JHSC que celebre una reunión.

a desarrollar algunas otras tareas del comité también es remunerado. La remuneración se basa en la tarifa regular de su salario o, de ser aplicable, la tarifa con bonificación [incisos 9(34) y (35) de la Ley]. El comité puede decidir que necesita más tiempo de preparación remunerado.

Las funciones y facultades principales del JHSC

Todos los miembros del JHSC tienen las mismas facultades que el representante de salud y seguridad y algunos de ellos tienen otras facultades especiales, cuyos elementos clave se describen a continuación.

En términos generales, el JHSC tiene la facultad de:

- identificar los peligros del lugar de trabajo;
- obtener información del empleador;
- ser consultado sobre pruebas en el lugar de trabajo y estar presente cuando se realizan;
- hacer recomendaciones al empleador;
- investigar lesiones graves o muertes.

Presencia en investigaciones sobre negativas a trabajar

Un miembro del JHSC que representa a los trabajadores también tiene derecho a estar presente en la investigación encarada por el empleador o un supervisor cuando se produjo una negativa a trabajar [inciso 43(4) de la Ley] y a ser consultado por un inspector durante su investigación de tales negativas [inciso 43(7) de la Ley].

Para obtener más información, ver 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.

Miembro certificado

Un miembro "certificado" de un JHSC 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 OHSA¹⁰. El miembro certificado juega un rol importante en el comité y en el lugar de trabajo y tiene facultades específicas conforme a la OHSA.

La mayoría de los JHSC deben estar compuestos por un mínimo de dos miembros certificados, uno que represente a los trabajadores y otro a la gerencia [inciso 9(12) de la Ley]

¹⁰ Los miembros de un JHSC que están certificados por la WSIB en virtud de la Ley de Seguros y Seguridad en el Trabajo (WSIA) también son reconocidos como certificados bajo la OHSA.

Establecimientos agropecuarios que deben contar con un miembro certificado

Cuando un establecimiento agropecuario debe contar con un JHSC (es decir, un establecimiento con 20 o más trabajadores con tareas relacionadas con el cultivo de hongos, el cultivo en invernadero, cría de ganado porcino, cría de ganado vacuno, cría de aves de corral y cría de ganado lechero), la exigencia de contar con miembros certificados [inciso 9 (12) de la Ley] solo se aplica si se emplean en forma regular a **50 o más trabajadores** [inciso 9(13)].

Decisión de quién será certificado

Los trabajadores que seleccionaron a los miembros del comité conjunto de salud y seguridad también deciden cuál o cuáles serán certificados [inciso 9(14) de la Ley].

Si más de un miembro del comité conjunto de salud y seguridad que representa a los trabajadores está certificado, los trabajadores deberán designar a uno o más para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones del o de los miembros certificados [inciso 9(15) de la Ley].

Asimismo, si más de un miembro del comité conjunto de salud y seguridad que representa al empleador está certificado, el empleador deberá designar a uno o más para ejercer los derechos y cumplir las obligaciones del o de los miembros certificados [inciso 9(16) de la Ley].

Derechos y deberes de los miembros certificados

Los miembros certificados de un JHSC tienen derechos y deberes especiales en el lugar de trabajo ya que han recibido una capacitación especial respecto de salud y seguridad ocupacional.

Siempre que sea posible, el miembro certificado que representa a los trabajadores:

- será designado para realizar inspecciones mensuales en el lugar de trabajo [inciso 9(24) de la Ley], y
- estará presente (de ser posible) en la reasignación de un trabajador ante la negativa a trabajar [inciso 43(11)(12) de la Ley].

Asimismo, un miembro certificado podrá:

- investigar toda denuncia [inciso 48(1) de la Ley] sobre la existencia de circunstancias peligrosas,
- y, en ciertas circunstancias, ordenar al empleador que interrumpa el trabajo cuando existen condiciones peligrosas.

En la mayoría de los casos, se requiere que dos miembros certificados, uno que represente al empleador y otro a los trabajadores, para ordenar al empleador a interrumpir un trabajo peligroso.

Para obtener más información sobre el derecho a interrumpir el trabajo, remitirse a la parte V de esta guía o a la sección “Derecho a interrumpir el trabajo” de la publicación del MOL, “Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional” en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

Explotaciones agropecuarias mixtas

A los fines de esta guía, una explotación agropecuaria mixta es una en la que parte de las actividades incluyen uno o más de los siguientes seis tipos específicos de actividad agropecuaria (es decir, el cultivo de hongos, el cultivo en invernadero, la cría de ganado porcino, la cría de ganado vacuno, la cría de aves de corral, la cría de ganado lechero) y la otra parte comprende otro tipo de actividad agropecuaria no especificado.

Los establecimientos agropecuarios mixtos que emplean de forma regular:

- de 6 a 19 trabajadores deben tener un representante de salud y seguridad;
- 20 o más trabajadores, en los que solo 19 o menos de ellos realizan tareas relacionadas con una o más de las seis actividades agropecuarias específicas deben tener un representante de salud y seguridad;
- de 20 a 49 empleados, de los cuales al menos 20 realizan tareas relacionadas con una o más de las seis actividades agropecuarias específicas, deben tener un JHSC.

Si un establecimiento agropecuario mixto debe contar con un JHSC y emplea en forma regular a 50 o más trabajadores, el comité debe estar compuesto por un mínimo de cuatro (4) miembros, dos (2) de los cuales deben estar certificados.

Resumen

- Todas las explotaciones agropecuarias que emplean en forma regular de seis a diecinueve (6-19) trabajadores deben tener un representante de salud y seguridad.
- Los establecimientos con **20 o más trabajadores** empleados de manera regular, pero que no están obligados a tener un JHSC, deben contar con un representante de salud y seguridad.
- Solo los establecimientos que emplean regularmente a **20 o más trabajadores** que desarrollan tareas relacionadas con el cultivo de hongos, el cultivo en invernadero, la cría de ganado porcino, la cría de ganado vacuno, la cría de aves de corral y la cría de ganado lechero deben tener un JHSC.
- Si una explotación agropecuaria está obligada a tener un JHSC y emplea de forma regular a **50 o más trabajadores** el JHSC deberá estar compuesto por al menos cuatro (4) miembros, de los cuales dos (2) deben estar certificados, uno que represente a los trabajadores y el otro al empleador.

La tabla 1 que sigue incluye ejemplos para ayudar a explicar los requisitos aplicables a los establecimientos agropecuarios en cuanto a la obligación de contar con un representante de salud y seguridad o un comité conjunto de salud y seguridad.

Tabla 1 Ejemplos de los requisitos para contar con un representante de salud y seguridad, un JHSC y un JHSC con miembros certificados

Tipo de explotación agropecuaria	Cantidad de trabajadores regularmente empleados	Requisito
Aves de corral	12	Representante de salud y seguridad
Hongos	25	JHSC sin miembros certificados
Huerta	50	Representante de salud y seguridad
Invernadero	100	JHSC con al menos 4 miembros, 2 de los cuales deben estar certificados

Deber de cooperar del empleador

El empleador tiene el deber de cooperar y ayudar al representante de salud y seguridad y al comité conjunto de salud y seguridad a desarrollar sus funciones [cláusula 25(2)(e) de la Ley]. En particular, el empleador debe:

- ofrecer toda información que el comité o el representante de salud y seguridad tenga la facultad de obtener de él;
- responder a las recomendaciones del comité o representante por escrito dentro de 21 días (civiles) [incisos 8(12) y 9(20) de la Ley];
- entregar al comité o al representante de salud y seguridad copias de todas las órdenes escritas y los informes emitidos por un inspector del Ministerio de Trabajo [inciso 57(10) de la Ley];
- notificar al representante o al comité de salud y seguridad de toda muerte y lesión grave ocurrida en el trabajo [inciso 51(1) de la Ley], ciertas lesiones que no son graves [inciso 52(1)] y ciertas enfermedades ocupacionales [inciso 52(2) de la Ley].

Asimismo, el empleador debe:

- publicar los nombres y lugar de trabajo de los miembros del comité donde sea fácilmente visible por los trabajadores [inciso 9(32) de la Ley] e
- informar al representante o al comité de salud y seguridad los resultados de cualquier evaluación de riesgos de violencia en el trabajo [artículo 32.0.3 de la Ley] y proporcionar los resultados de cualquier informe sobre salud y seguridad ocupacional que tenga en su poder [cláusula 25(2)(l) de la Ley].

Cuando el informe esté por escrito, el empleador debe proporcionar al representante o al comité de salud y seguridad las partes que estén relacionadas con la salud y seguridad ocupacional.

Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo (Workplace Safety and Insurance Board)

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, el JHSC o el representante de salud y seguridad, la Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo (*Workplace Safety and Insurance Board* o WSIB) debe ofrecer al empleador y al solicitante un resumen anual de la información sobre el empleador [inciso 12(1) de la Ley].

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

Para obtener información más detallada sobre los representantes de salud y seguridad, los comités de salud y seguridad y los miembros certificados ver la Guía para los comités conjuntos de salud y seguridad y los representantes de salud y seguridad en el lugar de trabajo, disponible en el [sitio del Ministerio de Trabajo](#).

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, que es el órgano asesor, y las facultades del funcionario principal de prevención (CPO).

El rol del funcionario principal de prevención incluye lo siguiente:

- desarrollar una estrategia de salud y seguridad ocupacional provincial;
- preparar un informe anual sobre salud y seguridad ocupacional.

La parte II.I también establece el proceso 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).

Servicios de Prevención y Seguridad en el Trabajo (WSPS) es la HSA que ofrece apoyo y servicios (p. ej. capacitación) a las explotaciones agropecuarias. Se puede obtener mayor información en el sitio web de [Servicios de Prevención y Seguridad en el Trabajo \(WSPS\)](#).

Para más información sobre el Consejo de Prevención y las funciones del CPO, remitirse a la Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

Parte III: Deberes de los empleadores y otras personas

La parte III de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional impone deberes a los empleadores, supervisores, propietarios, proveedores, licenciarios, constructores, funcionarios de una sociedad y trabajadores, entre otros.

Este capítulo se centra en los deberes de empleadores, supervisores, propietarios, trabajadores y proveedores de una granja. Asimismo, en el caso de una obra de construcción en un establecimiento agropecuario, los deberes del constructor estarán regidos por la Ley y los requisitos de la Reglamentación de Ontario 213/91 (obras de construcción) (*O. Reg. 213/91 (Construction Projects)*) correspondientes. La parte X de esta guía incluye mayor información sobre los constructores y sus deberes.

La Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional del Ministerio de Trabajo, disponible en el [sitio web del ministerio](http://www.ontario.ca/labour) (www.ontario.ca/labour) ofrece mayor información sobre los deberes generales de otras partes en el lugar de trabajo (p. ej. ingenieros).

Deberes de los empleadores

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

- Tomar toda medida de precaución razonable en las circunstancias para proteger a un trabajador (p. ej. proteger a un trabajador contra lesiones o enfermedades ocupacionales) [inciso 25(2)(h) de la Ley].
- Instruir, informar y supervisar a los trabajadores para proteger su salud y seguridad [inciso 25(2)(a) de la Ley].
- Asegurarse de que todos los equipos, materiales y dispositivos de protección proporcionados a los trabajadores estén en buenas condiciones [inciso 25(1)(b) de la Ley].
- Informar a un trabajador o a una persona con autoridad sobre el trabajador sobre cualquier peligro en el trabajo [inciso 25(2)(d) de la Ley]
- Capacitar a los trabajadores para manejar, almacenar, usar, desechar y transportar equipos, sustancias, herramientas, materiales, etc. de manera segura [inciso 25(2)(d) de la Ley].

- Asegurarse de que toda persona designada como supervisor sea competente [inciso 25(2)(c) de la Ley]¹¹
- La OHSa define como "persona competente" 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.
- Ayudar a los comités conjuntos de salud y seguridad y a los representantes de salud y seguridad a llevar a cabo sus funciones [inciso 25(2)(e) de la Ley].
- 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 aplicables y prácticas de ingeniería fiables [inciso 25(1)(e) de la Ley].
- Asistir en una emergencia médica ofreciendo toda la información fundamental (p. ej. incluso información comercial confidencial) a un médico calificado a los fines de realizar un diagnóstico o prescribir un tratamiento [inciso 25(2)(b) de la Ley].
- Exhibir en el lugar de trabajo una copia de la Ley, además de todo material explicativo elaborado por el Ministerio de Trabajo que describa los derechos, las responsabilidades y los deberes de los trabajadores¹². Este material debe estar en inglés y en el idioma que hable la mayoría en el lugar de trabajo [inciso 25(2)(i) de la Ley].
- En los lugares de trabajo en los que más de cinco trabajadores están regularmente empleados¹³, 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) de la Ley].
- Exhibir una copia de la política de salud y seguridad ocupacional en un lugar donde los trabajadores puedan verla [cláusula 25 (2)(k) de la Ley].
- Proporcionar al representante de salud y seguridad o al comité conjunto de salud y seguridad los resultados de cualquier informe sobre salud y seguridad ocupacional que tenga en su poder [cláusula 25(2)(l) de la Ley].

¹¹ Un empleador puede designarse a sí mismo como supervisor si cumple con los tres requisitos que se enumeran en la definición de "personal competente".

¹² "Aquí comienza la prevención" es un afiche que debe ser exhibido en todos los lugares de trabajo donde se aplica la Ley, incluyendo explotaciones agropecuarias. Se puede obtener una copia del afiche en www.ontario.ca/learntoworksafe.

¹³ El apéndice B de esta guía orienta sobre cómo preparar una política escrita de salud y seguridad ocupacional.

- Informar a los trabajadores sobre los resultados de tal informe (una copia por escrito si fuera solicitado)¹⁴ [cláusula 25(2)(m) de la Ley].
- No emplear a personas cuya edad es inferior a la edad prescrita ni permitir que personas debajo de esa edad prescrita estén en o cerca del lugar de trabajo [incisos 25(2)(f) y (g) de la Ley].

Un empleador tiene deberes adicionales en virtud de la Ley relacionados con los siguientes asuntos:

- violencia y acoso en el lugar de trabajo (ver la parte III.0.I de esta guía);
- sustancias tóxicas en el lugar de trabajo (ver la parte IV de esta guía);
- ciertas lesiones, enfermedades o muertes en el lugar de trabajo que deben ser notificadas a determinadas personas (ver la parte VII de esta guía).

Resumen de requisitos de exhibición de información

Conforme la Ley, los empleadores deben exhibir en lugares visibles del lugar de trabajo lo siguiente:

- una copia de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional
- el afiche "Aquí comienza la prevención" del Ministerio de Trabajo
- el nombre de los miembros del comité conjunto de salud y seguridad y el lugar donde trabajan
- una copia de cualquier informe del WSIB recibido por el empleador
- una copia de cualquier orden o informe emitido por un inspector del MOL emitido con motivo de una inspección
- copias de la notificación de cumplimiento y de la orden original una vez que dicha notificación fue presentada al MOL
- una copia de las políticas contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo

Deberes de los supervisores

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

¹⁴ 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 [inciso 25(2)(1)] al JHSC.

autoridad sobre un trabajador" cumple con la definición de supervisor bajo la OHSa y asume las responsabilidades legales de ese puesto.

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)].

Tal como se indica en la lista de deberes generales del empleador, la OHSa exige que los empleadores designen a una persona competente como supervisor [cláusula 25(2)(c)].

Deberes de los propietarios

La OHSa define como propietario a una persona, inquilino, arrendatario, fiduciario, síndico, acreedor hipotecario en posesión u ocupador 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.

Bajo la OHSa, 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)].

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 y que (en circunstancias específicas) sean mantenidos en buenas condiciones [cláusula 31(1)].

Deberes de los trabajadores

Los trabajadores juegan un papel fundamental en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo y son parte del sistema de responsabilidad interna. 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)];
- informar al empleador o al supervisor cualquier peligro o contravención a la Ley o las reglamentaciones [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)];
- no usar u operar equipos o trabajar de una manera que ponga en peligro a cualquier trabajador [cláusula 28(2)(b)];
- evitar 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 evitar correr carreras con vehículos agropecuarios o competir para ver quién puede levantar el canasto más pesado con productos de granja.

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.

Trabajador como supervisor

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 OHSÁ y asume las responsabilidades legales de ese puesto. Para más información, ver la sección anterior Deberes de los supervisores.

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

La parte III.0.I de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OHSA) hace referencia a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esta parte de la guía indica los deberes de las partes del lugar de trabajo respecto a la violencia y el acoso. Los deberes no difieren entre una explotación agropecuaria y otro tipo de lugar de trabajo.

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 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.

Acoso en el lugar de trabajo significa "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". Acoso en el trabajo puede incluir hostigamiento, bromas o insinuaciones que intimidan u ofenden, mostrar o hacer circular imágenes o materiales ofensivos o llamadas telefónicas intimidatorias u ofensivas.

El acoso también puede estar contemplado por el Código de Derechos Humanos (*Human Rights Code*) de Ontario.

Violencia en el trabajo significa el ejercicio de la fuerza física, o su intento, por parte de una persona contra un trabajador, en un lugar de trabajo, que provoca o podría provocar lesiones físicas al trabajador. También significa un comentario o comportamiento que el trabajador pudiera interpretar razonablemente como una amenaza de ejercer fuerza física contra él, en un lugar de trabajo, que le podría provocar lesiones físicas.

El Código Penal de Canadá (*Criminal Code*) aborda problemas relacionados con actos de violencia, amenazas y comportamientos como el acecho. **En estos casos, se debe acudir a la policía.**

Deberes del empleador

Evaluación de los riesgos en el lugar de trabajo

Los empleadores deben:

- evaluar proactivamente 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;
- informar al representante de salud y seguridad o al JHSC, en su caso, o a los trabajadores, los resultados de la evaluación y proporcionar una copia por escrito, si existiera;
- implementar medidas y procedimientos para controlar estos riesgos en el programa contra violencia en el trabajo.

Política y programa

Todos los empleadores sujetos a la OHSA deben:

- preparar las políticas respecto de violencia y acoso en el lugar de trabajo¹⁵;
- revisarlas al menos una vez al año [inciso 32.0.1(1)];
- establecer y mantener programas para implementar las políticas;
- informar y capacitar a los trabajadores sobre los contenidos de estas políticas y programas.

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 solicitar asistencia inmediata cuando surge o existen probabilidades de que surja la violencia en el lugar de trabajo;
- saber cómo informar sobre incidentes de violencia en el lugar de trabajo al empleador o supervisor;

Los programas contra la violencia en el lugar de trabajo también deben establecer cómo el empleador investigará y manejará los incidentes o las denuncias [inciso 32.0.6(2) de la Ley].

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;
- establecer cómo el empleador investigará y manejará los incidentes o las denuncias [inciso 32.0.6(2) de la Ley].

¹⁵ En un lugar de trabajo donde hay seis (6) o más trabajadores empleados de manera regular, las políticas deben estar por escrito y estar exhibidas en un lugar donde los trabajadores puedan verlas fácilmente [incisos 32.0.1(2) y (3)]

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.

Comunicación sobre una persona con antecedentes de comportamiento violento

Cuando se prevé que un trabajador deberá tratar en el trabajo con una persona con antecedentes de comportamiento violento, se le deberá informar la existencia de riesgo en particular si conlleva exponerlo a sufrir lesiones físicas. Se puede dar a conocer información personal, pero solo lo que sea razonablemente necesario para proteger al trabajador de sufrir lesiones físicas.

El Ministerio de Trabajo

Los inspectores de salud y seguridad del MOL pueden controlar que los empleadores, supervisores y trabajadores cumplan con los requisitos de la ley contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Pueden llevar a cabo este tipo de control como parte de la inspección general de un lugar de trabajo o al investigar una denuncia o un incidente específico. Por ejemplo, el ministerio puede visitar el lugar de trabajo para evaluar si el empleador cuenta con programas y políticas contra la violencia y el acoso.

El ministerio recomienda intentar resolver internamente las denuncias de esta naturaleza.

Lo que deben saber los trabajadores

Para tanto la violencia como el acoso en el lugar de trabajo, los trabajadores deben saber:

- cómo denunciar incidentes al empleador o al supervisor;
- cómo el empleador investigará y manejará los incidentes o las denuncias.

Solo en el caso de violencia en el lugar de trabajo, los trabajadores también deben:

- saber cómo solicitar asistencia inmediata;
- conocer, comprender y poder implementar las medidas y los procedimientos que se aplican para protegerlos contra la violencia en el lugar de trabajo.

Como se explicó en la parte V de esta guía, cuando un trabajador considera que está corriendo peligro por violencia en el lugar de trabajo puede negarse a trabajar.

Si un empleador no cumple con los requisitos respecto de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo que establece la OHSA, los trabajadores deben llamar sin cargo al Centro de atención sobre salud y seguridad del Ministerio de Trabajo (*Ministry of Labour Health and Safety Contact Centre*) al 1-877-202-0008 para presentar una denuncia. Quienes deseen mantener el anonimato podrán hacerlo.

Para obtener más información sobre este tema, consulte la guía del Ministerio de Trabajo *Violencia y acoso en el lugar de trabajo: comprender la ley (Workplace Violence and Harassment: Understanding the Law)* disponible en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

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.

Para mayor información sobre los códigos de prácticas remítase a la Ley o a la *Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional* del Ministerio de Trabajo disponible en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](http://ontario.ca/labour) (ontario.ca/labour).

Parte IV: Sustancias tóxicas

Una sustancia tóxica es 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 Ley que tratan las sustancias tóxicas (p. ej. la parte IV) tienen como propósito asegurar que:

- la exposición de un trabajador a sustancias tóxicas esté controlada;
- las sustancias tóxicas en el lugar de trabajo estén claramente identificadas;
- los trabajadores reciban suficiente información sobre ellas para poder manipularlas con seguridad.

La parte IV de la Ley propone diferentes formas para controlar la exposición de un trabajador a las sustancias peligrosas, entre ellas, reglamentaciones y órdenes.

Deberes de los empleadores respecto de sustancias tóxicas en los establecimientos agropecuarios

Un empleador en un establecimiento agropecuario tiene la obligación general bajo la OHSa de tomar toda precaución razonable para proteger a los trabajadores de la granja.

Asimismo, el empleador tiene una obligación general bajo la Ley de ofrecer información, capacitación y supervisión a los trabajadores para proteger su salud y seguridad.

Estas obligaciones y deberes generales pueden comprender circunstancias en las que estén presentes y deban usarse sustancias tóxicas como pesticidas, herbicidas o combustibles.

Las siguientes reglamentaciones emitidas bajo la Ley con el propósito de controlar la exposición de los trabajadores a sustancias tóxicas no tienen aplicación a las explotaciones agropecuarias¹⁶.

1. Reglamentación de Ontario 490/09, sustancias designadas (*O. Reg. 490/09, designated substances*)
2. Reglamentación 833, límites de exposición ocupacional (*Regulation 833, occupational exposure limits*)
3. Reglamentación 860, reglamentación sobre el Sistema de información sobre materiales peligrosos en el trabajo (*Regulation 860, the Workplace Hazardous Materials Information System regulation*)

Para mayor información sobre la parte IV, sustancias tóxicas, remítase a la Ley o a la *Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional* del Ministerio de Trabajo disponible en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

¹⁶ Sin embargo, pueden aplicarse a otros empleadores (p.ej. un contratista) que realiza trabajos en una granja.

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

En términos generales, conforme a la OHSa, 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 [cláusula 43(3)(a)];
- el estado físico del lugar de trabajo o de la estación de trabajo posiblemente lo ponga en peligro [cláusula 43(3)(b)];
- es posible que se encuentre en peligro por violencia en el lugar de trabajo¹⁷ [cláusula 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)].

Negativa de un trabajador a hacer un trabajo inseguro

La Ley expone un procedimiento que debe seguirse ante la negativa a trabajar.

La negativa a trabajar comienza cuando el trabajador notifica inmediatamente al supervisor que se niega a trabajar y por qué. Luego de la notificación, el supervisor/empleador realiza una investigación en presencia del trabajador y un representante del trabajador (es decir, el HSR o un miembro del JHSC que representa a los trabajadores, en su caso, u otro trabajador que con motivo de sus conocimientos, experiencia y capacitación es seleccionado por los trabajadores para representarlos) con la intención de resolver la negativa de trabajar.

En este momento de la negativa a trabajar, el ministerio considera que el trabajador está en el trabajo y tiene derecho a ser remunerado con 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)].

1. ¹⁷ El derecho a negarse a trabajar bajo la OHSa no se aplica respecto del acoso en el lugar de trabajo.

Si el trabajador continúa negándose a trabajar, sobre la base de fundamentos razonables, se notificará a un inspector del MOL.

Durante la negativa a trabajar, el trabajador en cuestión deberá permanecer en un lugar seguro, razonablemente cerca de su estación de trabajo y disponible para colaborar con la investigación. El empleador le puede asignar otro trabajo alternativo razonable o darle otra indicación.

El inspector del MOL debe decidir si las circunstancias que motivaron la negativa pueden poner en riesgo al trabajador (o a cualquier otra persona) e informar su decisión por escrito al empleador, empleado y al representante del trabajador.

Dependiendo de la decisión del inspector, el trabajador que se niega a trabajar deberá volver a trabajar o el empleador deberá subsanar el peligro.

Otros trabajadores

El empleador o supervisor puede solicitarle a otro trabajador que haga el trabajo sujeto a una negativa, pero este debe ser informado de que otro trabajador se negó a hacer el trabajo y por qué.

Esto debe hacerse en presencia de un representante de salud y seguridad o un representante de los trabajadores elegidos por su conocimiento, experiencia y capacitación [inciso 43(11) y (12) de la Ley] o un miembro de comité que representa a los trabajadores y, si fuera posible, que esté certificado. El segundo trabajador tiene el mismo derecho que el primero a negarse a trabajar.

Disciplinar a los trabajadores

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 OHSА o ha solicitado su aplicación [inciso 50(1) de la Ley].

La parte VI de esta guía proporciona más información sobre represalias.

Para mayor información sobre el proceso de la negativa a trabajar, incluyendo un diagrama de flujo que describe las dos etapas, remitirse a la parte V de la *Guía de la Ley de Salud y Seguridad* del Ministerio de Trabajo disponible en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](http://ontario.ca/labour) (ontario.ca/labour).

El derecho a interrumpir el trabajo

La Ley de Salud y Salud Ocupacional permite a los miembros certificados del JHSC interrumpir el trabajo en "circunstancias peligrosas".

Circunstancias peligrosas

El trabajo se puede interrumpir únicamente en "circunstancias peligrosas" [inciso 44(1) y artículo 45 de la Ley] lo que significa que se dan *todas* las condiciones enumeradas a continuación:

1. se está violando la Ley o sus reglamentaciones;
2. la contravención implica un peligro o riesgo para el trabajador;
3. la demora en controlar el peligro o el riesgo puede poner seriamente en peligro al trabajador.

En la mayoría de los casos, les corresponde a los miembros certificados del comité conjunto de salud y seguridad que representan tanto a los trabajadores como a los directivos indicar al empleador que interrumpa un trabajo peligroso (lo que se conoce como interrupción conjunta). En algunos casos especiales, un único miembro certificado puede ejercer este derecho.

Derecho conjunto a interrumpir el trabajo

Si un miembro certificado de un comité conjunto de salud y seguridad que representa a los trabajadores o al empleador [inciso 45(1)] 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.

Si las circunstancias peligrosas subsisten

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)].

Para más información sobre cómo actuar ante la subsistencia de circunstancias peligrosas, remítase a la parte V de la *Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional* del Ministerio de Trabajo en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

Interrupción unilateral del trabajo

La Ley establece que se puede 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 si un miembro certificado 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 [inciso 46(1)].

Para más información sobre el procedimiento para ejercer el derecho unilateral de interrupción del trabajo, remítase a la parte V de la *Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional* del Ministerio de Trabajo en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

Ejercicio responsable del derecho de interrumpir un trabajo

Cuando un empleador o trabajador 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 (dentro de los 30 días del evento en cuestión) ante la Junta de Relaciones Laborales de Ontario (*Ontario Labour Relations Board* o OLRB).

Para más información sobre el ejercicio responsable del derecho de interrumpir el trabajo, remítase a la parte V de la *Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional* del Ministerio de Trabajo en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

Parte VI: Prohibición de represalias del empleador

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

Una represalia es cualquier tipo de penalidad.

Bajo el artículo 50 de la OHSa, 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 (*Ontario Labour Relations Board*); ante el Tribunal de Derechos Humanos de Ontario (*Human Rights Tribunal of Ontario*) u otra organización similar; en un arbitraje de reclamos; en una investigación de un médico forense.

El proceso de represalia

La Ley establece que un trabajador que considera que el empleador lo ha castigado tiene derecho a presentar una denuncia (en forma gratuita) ante la OLRB. Asimismo, en determinadas circunstancias, un inspector puede derivar el caso a la OLRB con el consentimiento del trabajador. La Ley estipula lo que la OLRB puede hacer para investigar la denuncia de represalia presentada por un trabajador.

Si se presenta una alegación de represalia ante la OLRB, le corresponde al empleador refutarla.

El MOL también investigará los problemas de salud y seguridad relacionados con una denuncia de represalia.

Para mayor información sobre la función de la [Junta de Relaciones Laborales de Ontario \(Ontario Labour Relations Board](#) u OLRB) y sobre cómo obtener asistencia gratuita de la Oficina de Asesoramiento al Trabajador (Office of the Worker Advisor), la Oficina de Asesoramiento al Empleador ([Office of the Employer Advisor](#)), la Asociación de Abogados de Ontario (Law Society of Upper Canada) y otros organismos, consulte la hoja informativa del Ministerio de Trabajo sobre represalias en el trabajo que se encuentra en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

Parte VII: Notificaciones

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional exige a los empleadores que notifiquen a ciertas personas cuando se producen determinadas lesiones, enfermedades o muertes.

1. En caso de lesión grave o muerte

Si una persona se lesiona gravemente o muere por cualquier causa¹⁸ en un establecimiento agropecuario, el empleador debe **notificar de inmediato**¹⁹ :

- a un inspector del Ministerio de Trabajo,
- y al comité conjunto de salud y seguridad o al representante de salud y seguridad (en su caso).

Esta notificación debe hacerse de manera directa, por ejemplo por teléfono. Dentro de las 48 horas, el empleador también debe notificar por escrito al director del Ministerio de Trabajo, informándole las circunstancias de lo ocurrido [inciso 51(1)].

El Apéndice C incluye una lista de la información que el MOL recomienda incluir una notificación escrita sobre una lesión grave o muerte y una notificación sobre una enfermedad ocupacional.

La información de contacto del Ministerio de Trabajo se encuentra en el Apéndice D.

Una "**lesión grave**" es una lesión de naturaleza seria tal como se la define en la Reglamentación de Ontario 834 (*O. Regulation 834*). El Apéndice A de esta guía incluye una definición de lesión crítica y el Apéndice D contiene la información de contacto del Ministerio de Trabajo.

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 el incidente sin el permiso de un inspector.

¹⁸ El deber del empleador de notificar al Ministerio de Trabajo cuando una persona se lesiona gravemente o muere en el lugar de trabajo incluye las situaciones en las que la causa es violencia en el lugar de trabajo.

¹⁹ Si se produce una emergencia en el lugar de trabajo, llamar de inmediato al 911.

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)].

2. En caso de una lesión que no configura una lesión grave

Si se produce un accidente, explosión, incendio o incidente de violencia y un trabajador queda impedido de trabajar o necesita atención médica (pero nadie muere o se lesiona gravemente), el empleador debe notificar por escrito al comité conjunto de salud y seguridad o al representante de salud y seguridad (en su caso) dentro de los cuatro días del incidente. Asimismo, si así lo exige un inspector, esta notificación escrita también debe ser entregada a un director del Ministerio de Trabajo [inciso 52(1)].

3. En caso de enfermedad ocupacional

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, *dentro de los cuatro días*, el empleador deberá notificar:

- a un director del Ministerio de Trabajo,
- y al comité conjunto de salud y seguridad o al representante de salud y seguridad (en su caso).

La notificación debe hacerse por escrito.

Este deber de notificar también se aplica respecto de antiguos trabajadores [inciso 52(3)].

Se entiende por "enfermedad ocupacional":

- una afección que resulta de la exposición en el lugar de trabajo a un agente físico, químico o biológico en la medida que los mecanismos fisiológicos normales se ven afectados y la salud del trabajador se ve perjudicada
- una enfermedad ocupacional por la cual un trabajador tiene derecho a beneficios bajo la Ley de Seguros y Seguridad en el Trabajo de 1997 (*Workplace Safety and Insurance Act, 1997*).

El Apéndice C incluye una lista de la información que el MOL recomienda incluir en una notificación escrita sobre una lesión grave o muerte y una notificación de incidente o enfermedad ocupacional.

Parte VIII: Aplicación de la ley

El ministerio puede ejercer sus facultades de aplicación de la ley conforme procesos administrativos o regulatorios cuando las partes del lugar de trabajo no cumplen de manera voluntaria la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional y sus reglamentaciones.

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 Ley de Delitos Provinciales (*Provincial Offences Act* o POA).

Facultades de un inspector

Los inspectores del MOL tienen la facultad general de:

- inspeccionar los lugares de trabajo regulados en la provincia;
- emitir órdenes administrativas o requerimientos cuando hay una contravención a la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional o sus reglamentaciones;
- investigar 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.

Además de las facultades generales anteriores, el inspector tiene facultades adicionales, incluyendo la autoridad de:

- ingresar a cualquier parte de un establecimiento agropecuario que no sea una residencia sin una orden judicial o notificación [cláusula 54(1)(a)];

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

- 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)]. 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, solicite a un ingeniero profesional que pruebe equipos o maquinarias y que verifique que no existe 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)].

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.

Al llegar a un establecimiento agropecuario, el inspector de salud y seguridad del MOL se presentará y explicará el motivo de su visita y solicitará protocolos específicos de la granja.

Los inspectores harán todo lo posible para adaptarse a los horarios de la granja (p. ej. horarios de ordeño, cosecha) y podrán convenir anticipadamente las visitas cuando sea adecuado.

Los inspectores reciben capacitación sobre bioseguridad a fin de evitar la contaminación cruzada biológica entre diferentes establecimientos agropecuarios.

Proceso de inspección y frecuencia

La inspección incluye una revisión exhaustiva de las condiciones físicas del lugar de trabajo por parte del inspector, quien generalmente está acompañado por el empleador y los representantes de salud y seguridad o los miembros del comité conjunto de salud y seguridad que representan tanto a los trabajadores como al empleador.

El tipo de lugar de trabajo, su tamaño, su historial en materia de salud y seguridad y denuncias específicas sobre el establecimiento son factores que determinan cuándo y con qué frecuencia se puede realizar una inspección.

Cuando un inspector visita un establecimiento agropecuario por una denuncia, la identidad del trabajador (u otra persona) que presentó la denuncia será mantenida en forma confidencial. Asimismo, en términos generales, toda información suministrada a un inspector bajo la Ley es confidencial, salvo a los fines de la Ley y las reglamentaciones o según lo exija la ley.

Durante las inspecciones, los inspectores pueden indicar a las partes del lugar de trabajo que se contacten con los Servicios de Prevención y Seguridad en el Trabajo (*Workplace Safety and Prevention Services* o WSPS).

Participación en la inspección

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 en el establecimiento agropecuario. 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 los trabajadores [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 durante la inspección del establecimiento agropecuario [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 agropecuaria 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 hacer efectiva 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 este cumpla con la ley dentro de un plazo determinado (p. ej. orden con límite de tiempo), o
- si el peligro es inminente, para que cumpla de inmediato (p. ej. una orden inmediata),
- para que interrumpa el trabajo (una orden de interrupción del 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 (p.ej. una máquina sin protecciones de seguridad o una salida de incendio bloqueada) 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)].

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 solo 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 a la Ley o una reglamentación, el empleador debe enviar una notificación de cumplimiento escrita y firmada al ministerio dentro de los tres días de considerar cumplida la orden [inciso 59(1)].

La notificación 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 [cláusula 59(2)(a)] o deberá presentar una declaración adjuntada a la notificación indicando que el miembro o representante se ha negado a firmar la declaración [cláusula 59(2)(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.

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 (en general lo hará el empleador) en un lugar visible para los trabajadores. 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. También se deberá entregar una copia al comité conjunto de salud y seguridad o al representante de salud y seguridad [inciso 57(10)].

El empleador también debe exhibir copias de la notificación de cumplimiento y de la orden original en un lugar visible para los trabajadores durante 14 días a partir de la fecha de presentación de la notificación al ministerio [inciso 59(3)].

El inspector debe asegurarse de que se entregue una copia de la orden a la persona que presentó la denuncia en caso de que la solicite.

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

Apelaciones ante la Junta de Relaciones Laborales de Ontario (*Ontario Labour Relations Board* u OLRB)

Un empleador, propietario o trabajador que ha sido damnificado por una orden de un inspector puede apelar ante la 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, esa decisión también puede ser apelada [inciso 61(5)].

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

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.

Parte IX: Delitos y sanciones

El ministerio puede iniciar acciones legales contra cualquier persona regulada (incluyendo, empleadores, supervisores y trabajadores) por violar la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional 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 sobre resultados condenatorios y estadísticas bajo la OHSa.

Parte X: Reglamentaciones

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional otorga al vicegobernador de Ontario (*Lieutenant Governor in Council*) facultades amplias para dictar reglamentaciones bajo la Ley.

No todas las reglamentaciones bajo la OHSa aplican a las explotaciones agropecuarias.

Reglamentaciones que aplican a las explotaciones agropecuarias

Tal como se indicó en la parte I de esta guía (Administración), la Reglamentación de Ontario 414/05, Explotaciones agropecuarias, (*O. Reg. 414/05, Farming Operations*), en su artículo 4 establece que las tres reglamentaciones bajo la OHSa que se indican a continuación aplican a los establecimientos agropecuarios:

1. Reglamentación 834 de las Reglamentaciones Revisadas de Ontario de 1990 (Lesión grave - Definición) (*Regulation 834 of the Revised Regulations of Ontario, 1990 (Critical Injury — Defined)*) dictada bajo la Ley.
2. Reglamentación de Ontario 297/13 (Capacitación en sensibilización sobre la salud y seguridad ocupacional) (*Ontario Regulation 297/13 (Occupational Health and Safety Awareness and Training)*) dictada bajo la Ley.

Esta reglamentación estipula la obligatoriedad de la capacitación en los lugares de trabajo sujetos a la OHSa y también incluye disposiciones actuales que anteriormente estaban incluidas en la Reglamentación de Ontario 780/94 (Programas de capacitación) (*O. Reg. 780/94 (Training Programs)*), que fue revocada.

Para ayudar a los empleadores en una explotación agropecuaria a cumplir con estos requisitos, el [sitio web del Ministerio de Trabajo](http://www.ontario.ca/learntoworksafe) ([ontario.ca/learntoworksafe](http://www.ontario.ca/learntoworksafe)) ofrece recursos de capacitación en concientización para trabajadores y supervisores y otros materiales sobre la Reglamentación de Ontario 297/13 (*O. Reg. 297/13*).

3. (a partir del 1 de julio de 2016) Reglamentación de Ontario 381/15, Ruido (*Ontario Regulation 381/15, Noise*) dictada bajo la Ley.

www.ontario.ca/laws

Consulte el Apéndice A para ver cada una de estas reglamentaciones.

Reglamentación sobre otras actividades determinadas en una granja

Es *posible* que haya otras reglamentaciones bajo la Ley que se aplican a trabajos no agropecuarios que se realizan en una granja, por ejemplo cuando se está realizando una obra de construcción o se desarrolla una actividad de comercio de venta al público. La medida en que el trabajo no agropecuario forma parte integral y funcional de las actividades normales de la granja es una consideración importante a la hora de determinar si las reglamentaciones pueden o no aplicarse al establecimiento.

Los propietarios o empleadores de una granja se deben asesorar legalmente o remitirse a la Ley, las reglamentaciones adecuadas y la guía general de la OHSa para determinar si deben aplicar requisitos regulatorios adicionales.

1. Obras de construcción (Reglamentación de Ontario 213/91)

La Reglamentación de Ontario 213/91, Obras de construcción, (*Ontario Regulation 213/91, Construction Projects*), puede aplicarse a una obra (según se define este término en la OHSa) en el establecimiento agropecuario, como la construcción de un granero o de un sistema de drenaje con zanjas)

Si la Reglamentación de Ontario 213/91 (*Ontario Regulation 213/91*) podría aplicarse a obras de construcción en una granja debe analizarse en cada caso en particular.

En el caso de una obra de construcción en una granja, el "constructor" debe cumplir con ciertos deberes, algunos de los cuales se describen a continuación.

La OHSa define como constructor a una persona que acepta un proyecto de construcción para un propietario e incluye también 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.

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 213/91 puede consultarse en el [sitio de leyes electrónicas \(e-law\) del gobierno de Ontario](http://ontario.ca/laws/statute/90o01) (ontario.ca/laws/statute/90o01).

Para mayor información, remítase a la publicación *Guía del constructor: salud y seguridad (Constructor Guideline: Health and Safety)*, disponible en el [en el sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

2. Establecimientos industriales (Reglamentación 851)

La Reglamentación de Ontario 851, Establecimientos industriales, (*Ontario Regulation 851, Industrial Establishments*) puede ser de aplicación según la naturaleza y la estructura de la actividad en el establecimiento agropecuario.

Si esta reglamentación es de aplicación o no a una actividad específica en una explotación agropecuaria debe evaluarse en cada caso en particular.

Por ejemplo:

- Los invernaderos que cultivan almácigos solo para la industria forestal para proyectos de reforestación son considerados establecimientos industriales a los que se podrían aplicar la Reglamentación de Ontario 851 (*O. Reg. 851*).
- Una planta de procesamiento que recibe materia prima/productos básicos de otro establecimiento agropecuario para procesarlos mediante lavado, empaquetado y venta al mercado podría ser considerada un establecimiento industrial para el cual se aplica la Reglamentación de Ontario 851 (*O. Reg. 851*).
- Un establecimiento de venta al público o de procesamiento que puede incluir o no bienes básicos que se producen en la misma granja o en otra granja podría ser considerado un establecimiento industrial al que se aplica la Reglamentación de Ontario 851 (*O. Reg. 851*).

La reglamentación puede accederse en el [sitio web de leyes electrónicas \(e-law\) del gobierno de Ontario](http://ontario.ca/laws/statute/90o01). (ontario.ca/laws/statute/90o01).

Apéndice A: Extractos de las reglamentaciones bajo la OHSa que se aplican a los establecimientos agropecuarios

Para acceder a las copias oficiales de las leyes y reglamentaciones de Ontario visite el [sitio web de leyes electrónicas \(e-law\) del gobierno de Ontario](#).

Reglamentación de Ontario 414/05, Explotaciones agropecuarias, (*Ontario Regulation 414/05, Farming Operations*) (OHSa)

Aplicación de la Ley a los establecimientos agropecuarios

1. Sujeto a las limitaciones y condiciones establecidas en esta reglamentación, la Ley se aplica a los establecimientos agropecuarios. Reglamentación de Ontario 414/05 (*O. Reg. 414/05*), artículo 1.

Excepción

2. No obstante el artículo 1, la Ley no se aplica a una explotación agropecuaria operada por un trabajador autónomo sin empleados. Reglamentación de Ontario 414/05 (*O. Reg. 414/05*), artículo 2.

Limitaciones, comités conjuntos de salud y seguridad

3. (1) No obstante el artículo 1, el inciso 9 (2) de la Ley se aplica solo a los establecimientos agropecuarios donde 20 o más trabajadores están empleados regularmente y desarrollan tareas relacionadas con una o más de las actividades especificadas en el inciso (2).

(2) Las siguientes son las actividades a las que hace referencia el inciso (1):

1. cultivo de hongos
2. cultivo en invernadero
3. cría de ganado lechero
4. cría de ganado porcino
5. cría de ganado vacuno
6. cría de aves de corral. Reglamentación de Ontario 414/05 (*O. Reg. 414/05*), artículo 3 (2).

(3) No obstante el artículo 1, cuando se exige que haya un comité conjunto de salud y seguridad en un establecimiento agropecuario, el requisito de contar con miembros certificados estipulado en el inciso 9 (12) de la Ley se aplica a una explotación agropecuaria solo si 50 o más trabajadores están empleados regularmente allí. Reglamentación de Ontario 414/05 (O. Reg. 414/05), artículo 3 (3).

Aplicación de determinadas reglamentaciones

4. (1) A pesar del artículo 1 y sujeto al inciso (2), las reglamentaciones emitidas bajo la Ley no se aplican a los establecimientos agropecuarios.

(2) Las reglamentaciones que siguen se aplican a las explotaciones agropecuarias.

1. Reglamentación 834 de las Reglamentaciones Revisadas de Ontario de 1990 (Lesión grave - Definición) (*Regulation 834 of the Revised Regulations of Ontario, 1990 (Critical Injury — Defined)*) dictada bajo la Ley.
2. Reglamentación de Ontario 297/13 (Concientización y Capacitación sobre la Salud y Seguridad Ocupacional) (*Ontario Regulation 297/13 (Occupational Health and Safety Awareness and Training)*) dictada bajo la Ley.
3. [a partir del 1 de julio de 2016] Reglamentación de Ontario 381/15, (Ruido) (*Ontario Regulation 381/15 (Noise)*) dictada bajo la Ley.

Reglamentaciones Revisadas de Ontario de 1990, Reglamentación 834, Lesión grave - definición (R.R.O. 1990, Regulation 834, Critical injury – Defined) (OHSA)

1. A los fines de esta Ley y las reglamentaciones, "lesionado gravemente" significa una lesión seria que
 - (a) pone en riesgo la vida
 - (b) produce inconsciencia
 - (c) resulta en una pérdida importante de sangre
 - (d) incluye la fractura de una pierna o brazo, pero no de un dedo
 - (e) involucra la amputación de una pierna, brazo, mano o pié, pero no de un dedo

- (f) consiste en quemaduras de una parte importante del cuerpo
- (g) causa la pérdida de vista en un ojo

Reglamentación 297/13 de Ontario, capacitación en sensibilización sobre salud y seguridad ocupacional (Ontario Regulation 297/13, Occupational Health and Safety Awareness and Training (OHSA)).

Capacitación básica en sensibilización sobre salud y seguridad - trabajadores

1. (1) Un empleador asegurará que sus empleados completen un programa de capacitación básica en sensibilización sobre salud y seguridad ocupacional que cumple con los requisitos establecidos en el inciso (3) tan pronto como sea posible, Reglamentación de Ontario 297/13 (*O. Reg. 297/13*), artículo 1 (1).
- (2) El inciso (1) no se aplica si
 - (a) el trabajador completó anteriormente un programa de capacitación básica en sensibilización sobre salud y seguridad ocupacional y entregó al empleador una constancia de ello
 - (b) el empleador verifica que la capacitación anterior cumple con los requisitos establecidos en el inciso (3)
- (3) Un programa de capacitación básica en sensibilización sobre salud y seguridad ocupacional para trabajadores debe incluir lo siguiente:
 1. Los derechos y deberes de los trabajadores bajo la Ley.
 2. Los deberes de los empleadores y supervisores bajo la Ley.
 3. Las funciones de los representantes de salud y seguridad y los comités conjuntos de salud y seguridad conforme la Ley.
 4. Las funciones del ministerio, la Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo y las entidades designadas bajo el artículo 22.5 de la Ley respecto de la salud y la seguridad ocupacional.
 5. Peligros comunes en el lugar de trabajo.
 6. Los requisitos establecidos en la Reglamentación 860 (Sistema de información sobre materiales peligrosos en el trabajo (WHMIS) (*Regulation 860 (Workplace Hazardous Materials Information System)*) respecto de la información y las instrucciones sobre productos controlados.
 7. Enfermedades ocupacionales, incluyendo latencia.

Capacitación básica en sensibilización sobre salud y seguridad - supervisores

2. (1) Un empleador asegurará que los supervisores completen el programa de capacitación básica en sensibilización sobre salud y seguridad ocupacional que cumpla con los requisitos establecidos en el inciso (3) dentro de la semana de comenzar a desarrollar la función.
 - (2) El inciso (1) no se aplica si
 - (a) el supervisor completó anteriormente el programa de capacitación básica en sensibilización sobre salud y seguridad ocupacional y entrega al empleador una constancia de ello
 - (b) el empleador verifica que la capacitación anterior cumple con los requisitos establecidos en el inciso (3)
 - (3) Un programa de capacitación básica en sensibilización sobre salud y seguridad ocupacional para supervisores debe incluir lo siguiente:
 1. Los derechos y deberes de los trabajadores bajo la Ley.
 2. Los deberes de los empleadores y supervisores bajo la Ley.
 3. Las funciones de los representantes de salud y seguridad y los comités conjuntos de salud y seguridad conforme la Ley.
 4. Las funciones del ministerio, la Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo y las entidades designadas bajo el artículo 22.5 de la Ley respecto de la salud y la seguridad ocupacional.
 5. Cómo reconocer, evaluar y controlar los peligros en el lugar de trabajo y evaluar los controles.
 6. Fuentes de información sobre salud y seguridad ocupacional.

Exenciones

3. (1) Los requisitos establecidos en el artículo 1 no se aplican a un empleador respecto de un supervisor si
 - (a) antes de que esta reglamentación entrara en vigor, el supervisor estaba trabajando como supervisor para el empleador,
 - (b) y el empleador verifica que, antes de que esta reglamentación entrara en vigor, el supervisor completó un programa básico de sensibilización en salud y seguridad ocupacional que cumple con los requisitos establecidos en el inciso 2(3).

(2) Los requisitos establecidos en el artículo 1 no se aplican a un empleador respecto de un trabajador o supervisor si

(a) otro empleador estaba exento respecto del trabajador o supervisor bajo el inciso (1)

(b) y el trabajador o supervisor entrega al empleador un comprobante de exención.

Registro de capacitación

4. (1) Un empleador mantendrá un registro de la capacitación básica en sensibilización en salud y seguridad exigida en las secciones 1 y 2 realizada por los trabajadores y supervisores que trabajan para él.

(2) Un empleador mantendrá un registro de los trabajadores y supervisores que trabajan para el empleador respecto de los cuales el empleador está exento bajo el artículo 3.

(3) Si un trabajador o supervisor completa un programa de capacitación bajo el inciso 1 (1) o 2 (1), el empleador presentará al trabajador o supervisor y a solicitud de estos un comprobante escrito de haber completado la capacitación.

(4) Si un empleador está exento respecto de un supervisor bajo el inciso 3 (1), el empleador le entregará al supervisor y a su solicitud un comprobante escrito de la exención.

(5) Si, dentro de los seis meses de que un trabajador o supervisor dejó de prestar servicios al empleador, el trabajador o supervisor solicita uno de los comprobantes escritos que se indican en los incisos (3) o (4), el empleador le entregará al trabajador o supervisor dicho comprobante escrito.

Capacitación para obtener una certificación

5. (1) Un empleador implementará los programas de capacitación necesarios para permitir a un miembro del comité que se certifique y los programas deberán ser seleccionados de acuerdo con la capacitación y demás requisitos establecidos por el funcionario principal de prevención bajo el artículo 7.6 de la Ley.

(2) Para mayor precisión, en el inciso (1), "implementar" incluye pagar la capacitación.

Capacitación para el trabajo en altura — Obras de construcción

Aplicación

6. Los requisitos del artículo 7 se aplican a un empleador respecto de los trabajadores que conforme la Reglamentación 213/91 de Ontario, Obras de construcción) (*Ontario Regulation 213/91, Construction Projects*) deben utilizar cualquiera de los métodos de protección contra caídas que se indican a continuación:
 1. Sistema de limitación de desplazamiento
 2. Sistema de limitación de caída
 3. Sistema de detención de caída
 4. Red de seguridad
 5. Un cinturón de trabajo
 6. Un cinturón de seguridad bajo la Reglamentación de Ontario 253/14, art. 1

Capacitación para trabajar en altura

7. (1) Un empleador deberá asegurar lo siguiente respecto de un trabajador que puede usar un método de protección contra caídas indicado en el artículo 6.
 1. El trabajador ha completado exitosamente un programa de capacitación de trabajo en altura que cumple con los requisitos establecidos en el inciso (2).
 2. El período de validez de la capacitación no venció. Reglamentación de Ontario, 253/14, art. 1.
- (2) Los siguientes requisitos se aplican a un programa de capacitación sobre trabajo en altura:
 1. Debe ser aprobado por el funcionario principal de prevención (Chief Prevention Officer) bajo el inciso 7.1 (2) de la ley en el sentido de que cumple con la norma sobre el programa de capacitación de trabajo en altura aplicable en el momento de la capacitación.
 2. Debe ser impartida por un proveedor de capacitación aprobado por el funcionario principal de prevención bajo el inciso 7.2 (2) de la ley en el sentido de que cumple con la norma sobre el proveedor del programa de capacitación de trabajo en altura aplicable en el momento de la capacitación. Reglamentación de Ontario 253/14, art. 1

Capacitación - período de validez

8. La capacitación sobre el trabajo en altura que se exige bajo el artículo 7 es válida durante tres años a partir de la fecha en que se completó con éxito el programa de capacitación. Reglamentación de Ontario 253/14.

Requisitos de capacitación bajo la Reglamentación de Ontario 213/91

9. Los requisitos del inciso 26.2 (1) de la Reglamentación de Ontario 213/91 (Obras de construcción) se aplican junto con los requisitos del artículo 7 sobre capacitación en trabajo en altura. Reglamentación de Ontario 253/14, art. 1.

Registro de capacitación

- 10.(1) Un empleador deberá mantener un registro de la capacitación sobre trabajo en altura requerida bajo el artículo 7. Reglamentación de Ontario 253/14, art. 1.

(2) El registro de capacitación deberá incluir la siguiente información:

1. El nombre del trabajador.
2. El nombre del proveedor de capacitación aprobado.
3. La fecha en la que la capacitación aprobada se completó con éxito.
4. El nombre del programa de capacitación aprobado que se completó con éxito. Reglamentación de Ontario 253/14, art. 1.

(3) La copia de la constancia de que el trabajador completó con éxito la capacitación, emitida por el funcionario principal de prevención, es un registro de capacitación a los fines del inciso (1). *Reglamentación de Ontario 253/14, art. 1*

(4) El empleador pondrá a disposición de un inspector los registros de capacitación si así se lo solicitara. Reglamentación de Ontario 253/14, art. 1.

Transición

11. Si, antes del día en que la Reglamentación de Ontario 253/14 entra en vigencia, un trabajador completó una capacitación que cumple con los requisitos del artículo 26.2 de la Reglamentación de Ontario 213/91 (Obras de construcción), los requisitos para la capacitación sobre trabajo en alturas del artículo 7 no será de aplicación respecto del trabajador hasta pasados dos años de la fecha de la Reglamentación de Ontario 253/14.

Reglamentación de Ontario 381/15, Ruido (*Ontario Regulation 381/15, Noise*) (OHSA)

Nota: Esta reglamentación entra en vigencia el 1 de julio de 2016.

Deber de proteger a los trabajadores

1. (1) Todos los empleadores tomarán las medidas que sean razonablemente necesarias según las circunstancias para proteger a los trabajadores contra la exposición a niveles de sonido peligrosos.

(2) Las medidas de protección incluirán la entrega y el uso de controles de ingeniería, prácticas laborales y, sujeto al inciso (5), dispositivos de protección auditiva.

(3) Toda medición de niveles de sonido en el trabajo realizada para determinar qué medidas de protección son adecuadas será realizada sin considerar el uso de dispositivos de protección auditiva.

(4) Sin limitar la generalidad de los incisos (1) y (2), todo empleador se asegurará de que ningún trabajador esté expuesto a un nivel de sonido mayor que un nivel de exposición de sonido equivalente a 85 dBA, Lex,8.

(5) Salvo en las circunstancias indicadas en el inciso (6), el empleador protegerá a los trabajadores contra la exposición a un nivel de sonido mayor que el límite descrito en el inciso (4) sin exigirles el uso de dispositivos de protección auditiva.

(6) Los trabajadores usarán dispositivos de protección auditiva adecuados para las circunstancias a fin de protegerlos de la exposición a un nivel de sonido mayor que el límite descrito en el inciso (4) si los controles de ingeniería son exigidos por los incisos (1) y (2) y si

(a) no existen o no pueden obtenerse;

(b) no es razonable o práctico adoptarlos, instalarlos o proporcionarlos debido a la duración o frecuencia de las exposiciones o por la naturaleza del proceso, operación o trabajo;

(c) no son efectivos debido a una falla temporaria de los controles; o

(d) no son efectivos para prevenir, controlar o limitar la exposición debido a una emergencia.

(7) Cuando sea posible, un cartel de advertencia claramente visible será colocado en cada zona cercana a un lugar en el trabajo donde el nivel de sonido, medido como se describe en el inciso (3), supera regularmente 85 dBA.

Capacitación e instrucción

2. Un empleador que proporciona a un trabajador un dispositivo de protección auditiva también le ofrecerá la capacitación e instrucción adecuadas respecto de cómo usarlo y cuidarlo, incluyendo sus limitaciones, regulación adecuada, inspección y mantenimiento y, si fuera aplicable, su limpieza y desinfección.

Dispositivos de protección auditiva

3. (1) Un dispositivo de protección auditiva será seleccionado teniendo en cuenta
 - (a) los niveles a los que un trabajador está expuesto;
 - (b) la atenuación proporcionada por el dispositivo; y
 - (c) la información del fabricante sobre el uso y las limitaciones del dispositivo.
- (2) Un dispositivo de protección auditiva será utilizado y mantenido de acuerdo con las instrucciones del fabricante.

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

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 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.

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 objetivo 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, director, 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 redundante 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

Apéndice C: Notificación de lesión grave o muerte

La notificación escrita por parte del empleador sobre una lesión grave o muerte debe incluir la siguiente información:

- el nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador
- el tipo de establecimiento agropecuario
- el nombre, la dirección y el número de teléfono de la persona que se murió o que se lesionó gravemente
- la hora y lugar en que la muerte o lesión tuvo lugar
- una descripción de lo ocurrido y la lesión física
- una descripción de la maquinaria o equipo involucrado, en su caso
- nombres, direcciones y números de teléfono de todos los testigos
- nombre, dirección y número de teléfono del médico, en su caso, que asistió a la persona en cuestión
- los pasos que se tomaron para evitar que vuelva a suceder un hecho como el notificado

Notificación de un incidente o enfermedad ocupacional

La notificación escrita por parte del empleador de un accidente, explosión o incendio que incapacita a un trabajador o que hace que necesite atención médica, pero que no configura una lesión grave o una muerte, o una notificación de una enfermedad ocupacional, debe incluir la siguiente información:

- el nombre, la dirección y el número de teléfono del empleador
- el tipo de establecimiento agropecuario
- el nombre, la dirección y el número de teléfono de la persona que se murió o que se lesionó gravemente
- la hora y lugar en que el incidente tuvo lugar
- una descripción de lo ocurrido y de la lesión física o enfermedad
- una descripción de la maquinaria o equipo involucrado, en su caso
- nombres, direcciones y números de teléfono de todos los testigos
- nombre, dirección y número de teléfono del médico, en su caso, que asistió a la persona en cuestión
- los pasos que se tomaron para evitar que vuelva a suceder un hecho como el notificado

Apéndice D: Contactos y recursos para establecimientos agropecuarios

Ministerio de Trabajo

Para emergencias en el lugar del trabajo, primero llame al 911.

Para denunciar lesiones graves, muertes, negativas a trabajar, reclamos de salud y seguridad o supuestas prácticas laborales inseguras: Llame al número gratuito del Centro de atención sobre salud y seguridad del Ministerio de Trabajo (*Ministry of Labour Health and Safety Contact Centre*) en cualquier momento al: **1-877-202-0008**.

Importante: 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.

Para más información visite el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#) y su página referente a las explotaciones agropecuarias.

Guías de referencia sobre salud y seguridad ocupacional del MOL

Todas estas guías están disponibles en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#) (ontario.ca/labour).

Guía sobre la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional

Guía para los comités conjuntos de salud y seguridad ocupacional y los representantes de salud y seguridad

Guía sobre la violencia y acoso en el lugar de trabajo: comprender la ley

Guías de salud y seguridad ocupacional en establecimientos agropecuarios en Ontario (peligros)

Los lineamientos indicados a continuación son preparados en forma conjunta por los representantes de la comunidad agropecuaria, la Asociación de Seguridad Agropecuaria (Farm Safety Association), el Ministerio de Agricultura, Alimentos y Asuntos Rurales (Ministry of Agriculture, Food and Rural Affairs u OMAFRA) y el Ministerio de Trabajo.

1. Tractores y equipos agrarios autopropulsados
2. Equipos agrarios
3. Manejo de animales grandes
4. Equipos de protección personal
5. Caídas, resbalones y traspies

6. Procedimientos de clausura
7. Ambientes peligrosos y espacios reducidos
8. Enfermedades ocupacionales

Alertas al MOL

1. Peligros atmosféricos asociados con estructuras limitadas de oxígeno (silos) en granjas
2. Cintas sin fin en granjas
3. Uso de bloques con hormigón para almacenar material
4. Cintas sin fin de barrido en silo de granjas
5. Máquinas cosechadoras de uvas en granjas
6. Partidoras de madera
7. Cinco (5) pasos para prevenir lesiones en operaciones de cosecha mecánica de papas y otras operaciones agropecuarias (fuente: [Servicios de Prevención y Seguridad en el Trabajo \(WSPS\)](#))

Videos del MOL

- Bioseguridad en operaciones agropecuarias
- Seguridad de trabajadores en invernaderos

Estas guías, alertas y videos están disponibles en el [sitio web del Ministerio de Trabajo](#).

Ministerio de Agricultura, Alimentos y Asuntos Rurales de Ontario (OMAFRA)

OMAFRA

Para más información, visite la [página de contacto del OMAFRA](#), llame sin cargo al 1-877-424-1300 o visite su [sitio web](#).

Guías de referencia del OMAFRA sobre salud y seguridad ocupacional

Los dueños o supervisores de establecimientos agropecuarios también deben revisar la [Ley de Implementos Agrarios de 1990 \(Farm Implements Act, 1990\)](#), que exige que los fabricantes y distribuidores cumplan con las normas de seguridad para estructuras de protección en tractores y protectores, barandas y calcomanías de seguridad y manuales de uso en máquinas agropecuarias de venta en Ontario.

Si bien esta Ley no establece exigencias para establecimientos agropecuarios, los dueños de establecimientos agropecuarios pueden remitirse a ella para comprender mejor los requisitos de seguridad de las maquinarias agropecuarias.

Ministerio de Transporte de Ontario (Ontario Ministry of Transportation o MTO)

MTO

Para obtener información, contactarse con la Oficina de Aplicación del MTO (MTO Field Enforcement Office) más cercana a su establecimiento o visite el <http://www.mto.gov.on.ca/english/>.

Guías de referencia del MTO sobre salud y seguridad ocupacional

La [Guía para granjas - Equipos agrícolas en la carretera \(Farm Guide - Farm Equipment on the Highway\)](#) ofrece información general y aclaraciones sobre las leyes que se aplican a los equipos agropecuarios y disposiciones específicas de aplicación a camiones agropecuarios.

Por ejemplo, conforme al artículo 84 (1) de la Ley de Tránsito en Carreteras (Highway Traffic Act o HTA): *"Ninguna persona podrá conducir, operar o permitir que se conduzca u opere en una carretera un vehículo, tranvía o vehículos en combinación que creen una condición peligrosa o insegura para las personas"*.

Otros socios y organizaciones

Servicios de Prevención y Seguridad en el Trabajo (*Workplace Safety & Prevention Services* o WSPS)

WSPS es uno de los cuatro socios de salud y seguridad de Ontario.

Se puede obtener mayor información en el sitio web de [Servicios de Prevención y Seguridad en el Trabajo \(WSPS\)](#).

Federación de Agricultura de Ontario (Ontario Federation of Agriculture)

La Federación de Agricultura de Ontario (Ontario Federation of Agriculture u OFA) es la organización voluntaria de granjas más grande de Canadá que representa más de 37.000 familias granjeras en Ontario.

Para mayor información visite el [sitio web de la OFA](#), llame a su número gratuito 1 (800) 668-3276 o al número local de la OFA: (519) 821-8883.

Comité Coordinador de Asuntos Laborales (Labour Issues Coordinating Committee)

El Comité Coordinador de Asuntos Laborales (Labor Issues Coordinating Committee o LICC) es una coalición de más de 30 organizaciones agropecuarias que representa los intereses sobre recursos humanos y asuntos laborales de los empleadores agropecuarios de Ontario. El LICC recibe el apoyo financiero de sus miembros.