

Guía para

Los comités conjuntos de salud y seguridad y los representantes de salud y seguridad en el trabajo

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

Para solicitar una copia impresa de esta publicación comunicarse:
En línea a [Publicaciones de Servicios Ontario \(ServiceOntario Publications\)](http://www.serviceontario.ca/publications)
(www.serviceontario.ca/publications)

Por teléfono al Centro de atención de Servicios Ontario (*ServiceOntario Contact Centre*) de lunes a viernes de 8:30 a. m. a 5:00 p. m.

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

ISBN 978-1-4606-5805-5 (PDF)

Rev. 03/15

©Queen's Printer for Ontario, 2015

Also available in English.
Aussi disponible en français.

Índice

Índice	3
Prólogo	4
Introducción	5
Comités conjuntos de salud y seguridad	6
Sobre los JHSC.....	6
Miembros	10
Reuniones	13
Funciones y responsabilidades	15
Responsabilidades del empleador	17
Procedimientos generales.....	18
Representantes de salud y seguridad	22
Sobre los representantes de salud y seguridad	22
Funciones y responsabilidades	23
Procedimientos generales.....	23
Comités conjuntos de salud y seguridad de múltiples lugares de trabajo	27
Sobre los MJHSC.....	27
Funciones de los JHSC de múltiples lugares de trabajo	30
Sobre las funciones de los MJHSC.....	30
Apéndice A: Plantilla de ejemplo de orden del día de reunión de comité conjunto de salud y seguridad	31
Comité conjunto de salud y seguridad de [nombre] ORDEN DEL DÍA	31
Apéndice B: Plantilla de ejemplo de acta de reunión de comité conjunto de salud y seguridad	32
Comité conjunto de salud y seguridad de [nombre] ACTA.....	32
Apéndice C: Términos de referencia	34
Apéndice D: Ministerio de Trabajo – Contactos y recursos sobre salud y seguridad ocupacional	36
Salud y seguridad ocupacional	36
Recursos de salud y seguridad	37

Prólogo

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

Cabe tener presente que en esta guía el término "empleador" incluye generalmente el término "constructor". En algunos casos, se ha omitido "constructor" a fin de facilitar la lectura.

Introducción

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

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional establece el marco legal y proporciona las herramientas para alcanzar este objetivo. Fija los derechos y obligaciones de todas las partes en el lugar de trabajo. Establece los procedimientos para manejar los peligros en el trabajo y determina cómo hacer cumplir la ley en los casos en que su cumplimiento no se alcanzó de manera voluntaria.

Los cambios introducidos a la Ley en 1990 y en años subsiguientes continuaron con la evolución de la legislación en materia de salud y seguridad ocupacional de Ontario desde que se sancionó la Ley en 1979. Estos cambios refuerzan el sistema de responsabilidad interna (SRI) y las estructuras del lugar de trabajo, en particular los comités conjuntos de salud y seguridad que han demostrado ser efectivos a la hora de establecer un SRI y una cultura de salud y seguridad sólidos en el trabajo.

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

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

Vale la pena trabajar por ello.

Comités conjuntos de salud y seguridad

Sobre los JHSC

¿Qué es un comité conjunto de salud y seguridad?

Un comité conjunto de salud y seguridad (JHSC por su sigla en inglés) está formado por representantes de los trabajadores y del empleador. Juntos, deben comprometerse mutuamente a mejorar las condiciones de salud y seguridad del lugar de trabajo. Los comités identifican problemas potenciales de salud y seguridad y los presentan al empleador. Además deben estar al tanto de las medidas que el empleador tome en el trabajo en materia de salud y seguridad. Asimismo, un miembro del comité que representa a los trabajadores debe inspeccionar el lugar de trabajo al menos una vez al mes.

¿Cuál es la función del comité conjunto de salud y seguridad?

El comité es un órgano asesor que ayuda a estimular o crear conciencia sobre problemas de salud y seguridad en el trabajo, reconoce e identifica los riesgos y elabora recomendaciones para que el empleador se ocupe de tales riesgos. Para alcanzar este objetivo, el comité se reúne regularmente, inspecciona el lugar de trabajo con asiduidad y presenta recomendaciones por escrito al empleador para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores.

¿Por qué los comités conjuntos de salud y seguridad son importantes?

Los comités de salud y seguridad ayudan a proporcionar una mayor protección contra lesiones, enfermedades y muertes ocupacionales. En estos comités participan representantes de los trabajadores y empleadores. Esta participación cooperativa asegura que se haga todo lo posible para identificar y eliminar o mitigar los peligros de salud y seguridad en el trabajo.

Los comités son un elemento fundamental de un sistema de responsabilidad interna que funciona bien.

¿Cuáles son los lugares de trabajo que deben tener comités conjuntos de salud y seguridad?

Cantidad de trabajadores	Requisito legal
1 a 5	No es obligatorio tener un JHSC o un representante de salud y seguridad salvo que así lo exija una reglamentación sobre sustancias específicas.

Cantidad de trabajadores	Requisito legal
6 a 19	El lugar de trabajo debe contar con un representante de salud y seguridad elegido por los trabajadores. Si el lugar de trabajo está regido por una reglamentación sobre sustancias específicas, deberá contar con un JHSC.
20 a 49	Se debe contar con un JHSC. El comité deberá tener al menos dos (2) miembros.
Más de 50	Se debe contar con un JHSC. El comité deberá tener al menos cuatro (4) miembros.

Entre los lugares de trabajo que requieren comités se incluyen los siguientes:

- cualquier lugar de trabajo con un mínimo de 20 trabajadores empleados en forma regular [cláusula 9(2)(a)]. En el caso de trabajadores que dan servicios bajo un programa de participación comunitaria (trabajo a cambio de asistencia social o *workfare*) conforme a la Ley de Trabajo y Asistencia Social de 1997 (*Ontario Works Act*, 1997), ellos no son tenidos en cuenta para determinar si hay 20 o más trabajadores empleados en forma regular.
- obras de construcción con un mínimo de 20 trabajadores empleados en forma regular y que se prevea que su duración será de un mínimo de tres meses [cláusulas 9(2)(a) y 9(1)(a)]
- cualquier lugar de trabajo (distinto de las obras de construcción antes especificadas) en donde se aplique una reglamentación sobre sustancias específicas, a pesar de que haya menos de 20 trabajadores empleados regularmente [cláusula 9(2)(c)]
- cualquier lugar de trabajo respecto del cual un director ha dictado una resolución conforme al artículo 33 de la Ley, incluso si hay menos de 20 trabajadores empleados en forma regular [cláusula 9(2)(b)]
- un lugar de trabajo o proyecto de construcción respecto del cual el ministro de Trabajo ha ordenado al empleador o constructor establecer un comité [inciso 9(3)]
- explotaciones agrícolas en las que un mínimo de 20 trabajadores están empleados en forma regular y desarrollan tareas relacionadas con la producción de hongos, plantación en invernadero, cría de ganado porcino o vacuno o de aves de corral. Para mayor información consultar la [Guía para representantes de salud y seguridad y comités conjuntos de salud y seguridad en explotaciones agrícolas \(A Guide for Health and Safety Representatives and Joint Health and Safety Committees on Farming Operations\)](#) del Ministerio de Trabajo.
(www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/farming/jhsc/).

El ministro de Trabajo también puede permitir que se establezca un único comité para más de un lugar de trabajo [incisos 9(3.1) y 9(5)]. Estos comités se los conoce generalmente como "comités de múltiples lugares de trabajo". Para obtener más información sobre los comités de múltiples lugares de trabajo, consultar la sección en esta guía "Comités conjuntos de salud y seguridad de múltiples lugares de trabajo" o comunicarse con la oficina del Ministerio de Trabajo más cercana a su domicilio.

¿Cuántos miembros debe tener un comité conjunto de salud y seguridad?

En los lugares de trabajo con menos de 50 trabajadores empleados en forma regular, la Ley exige que el comité cuente con un mínimo de dos (2) miembros [cláusula 9(6)(a)]. En el caso de que 50 o más trabajadores estén empleados de forma regular, el comité deberá tener al menos cuatro (4) miembros o cualquier otra cantidad según lo especificado en la reglamentación [cláusula 9(6)(b)]. Al menos la mitad de los miembros deben ser trabajadores empleados en el lugar de trabajo que no ejercen una función gerencial [inciso 9(7)]. El empleador o constructor debe seleccionar a los miembros restantes de entre los empleados que ejercen funciones gerenciales [inciso 9(9)].

El ministerio recomienda que los comités conjuntos de salud y seguridad sean representativos de todo el lugar de trabajo. Por ejemplo, si un lugar de trabajo tiene una planta, una oficina, un laboratorio y un depósito, el comité debería incluir representantes de cada una de estas áreas.

¿Qué sucede con lugares de trabajo con menos de 20 trabajadores?

Salvo que estén sujetos a una reglamentación sobre sustancias específicas o a una resolución de un director o del ministro, los trabajos con menos de 20 empleados regulares no necesitan contar con un comité conjunto de salud y seguridad.

En los lugares de trabajo donde el número de empleados supera regularmente la cantidad de cinco, pero en los que no es necesario contar con un JHSC (por ejemplo, porque hay menos de 20 trabajadores) los trabajadores deben elegir, de entre ellos mismos, a una persona que sea representante de salud y seguridad [inciso 8(1)].

Salvo que estén sujetos a una reglamentación sobre sustancias específicas o a una resolución de un director o del ministro, los trabajos con cinco o menos empleados regulares no necesitan contar con un comité o un representante de salud y seguridad.

¿Qué es un comité de gremios? ¿Cuándo corresponde contar con uno de ellos?

Cuando se requiere tener un comité de salud y seguridad en una obra de construcción (excepto las que se prevé que tardarán menos de tres meses o en las que menos de 50 trabajadores están empleados regularmente), el comité debe establecer un comité de gremios [inciso 10(1)].

Los miembros del comité de gremios deben representar a los trabajadores empleados en cada uno de los gremios del proyecto [inciso 10(2)]. Estos miembros deben ser elegidos por los trabajadores empleados en los gremios que representan o, si un sindicato representa a los trabajadores, por el sindicato [inciso 10(3)].

La principal responsabilidad del comité es informar al comité conjunto de salud y seguridad toda inquietud que pudieran tener los trabajadores correspondientes a los gremios en cuestión [inciso 10(4)].

¿Cuándo es obligatorio contar con un comité conjunto de salud y seguridad en una explotación agrícola?

Se debe constituir un comité conjunto de salud y seguridad en una explotación agrícola cuando hay 20 o más trabajadores empleados en forma regular y desarrollan tareas relacionadas con una o más de las siguientes actividades:

- cultivo de hongos
- plantación en invernadero
- industria láctea
- ganadería porcina
- ganadería vacuna
- cría de aves de corral

[El inciso 9(2) de la Ley y los incisos 3(1) y 3(2) de la Reglamentación sobre Explotaciones Agrícolas (Farming Operations Regulation), Reglamentación de Ontario 414/05.]

Para mayor información consultar la [Guía para representantes de salud y seguridad y comités conjuntos de salud y seguridad en explotaciones agrícolas](#) del Ministerio de Trabajo.

(www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/farming/jhsc/).

¿A quién se considera "empleado en forma regular" a los fines de determinar si es obligatorio tener un comité conjunto de salud y seguridad en el trabajo?

Si bien esta es una cuestión que se decide según los hechos y puede depender de un lugar a otro, en términos generales el ministerio 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.

En algunos casos es posible que haya una gran rotación de personal en un puesto en particular y que cada persona lo ocupe por menos de tres meses. Si el tiempo para ocupar el puesto supera los tres meses, el ministerio recomienda que se lo incluya a la hora de contar los trabajadores "empleados en forma regular" al determinar si es necesario tener un representante de salud y seguridad o un comité conjunto de salud y seguridad, incluso si ninguno de los trabajadores ha ocupado el puesto por más de tres meses.

Miembros

¿Cómo se eligen los miembros del comité?

Al menos la mitad de los miembros del comité deben ser trabajadores (específicamente trabajadores que no cumplen funciones gerenciales) en el lugar de trabajo y son elegidos por los mismos trabajadores. En un lugar de trabajo sindicalizado, los miembros que representan a los trabajadores deben ser elegidos por el sindicato o sindicatos [incisos 9(7) y 9(8)].

El empleador o constructor elige los miembros restantes entre los empleados que cumplen funciones gerenciales [inciso 9(9)]. 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.

¿Los nombres de los miembros del JHSC deben estar publicados en un lugar visible en el trabajo?

El empleador o constructor debe publicar en un lugar visible los nombres y el área donde trabajan los miembros del comité [inciso 9(32)].

¿Los miembros del comité necesitan capacitación especial o una certificación?

Salvo que en una reglamentación se estipule lo contrario, la Ley exige que al menos dos miembros del comité (uno que represente a los trabajadores y otro a la plana gerencial) deben estar certificados. Hasta el 1 de abril de 2012 la Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo (*Workplace Safety and Insurance Board*) estaba autorizada a certificar a los miembros de los comités conforme a la Ley de Seguros y Seguridad en el Trabajo de 1997 (*Workplace Safety and Insurance Act*, 1997 o WSIA). A partir del 1 de abril de 2012, el funcionario principal de prevención (*Chief Prevention Officer*) del Ministerio de Trabajo es quien certifica a los miembros conforme la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (OHSA) [cláusula 7.6(1)(b)]. Toda persona que recibió su certificación en virtud de la

WSIA antes del 1 de abril de 2012 es considerada certificada en virtud de la OHSA.

Para obtener la certificación, se deben completar las partes 1 y 2 de un programa de capacitación obligatorio: Certificación básica y formación sobre peligros específicos a los lugares de trabajo

La parte 1 - Certificación básica - proporciona el conocimiento general sobre salud y seguridad aplicable a todos los lugares de trabajo. La formación es impartida por las asociaciones de salud y seguridad.

La parte 2 - Formación específica a los lugares de trabajo - se centra en los peligros significativos en el lugar de trabajo. Cubre cómo evaluarlos y las formas de controlarlos o eliminarlos. También se puede acceder a esta formación a través de las asociaciones de salud y seguridad.

Para obtener más información sobre la [capacitación para certificación](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/topics/certification.php) visitar el sitio web del ministerio (www.labour.gov.on.ca/english/hs/topics/certification.php).

La exigencia de contar con miembros certificados no se aplica a los lugares de trabajo con menos de 20 trabajadores empleados de forma regular o en obras de construcción que regularmente emplean menos de 50 trabajadores [artículo 4 de la Reglamentación de Ontario 385/96] o a las obras que se prevé que durarán menos de tres meses, ver inciso 9(13).

Los miembros certificados cumplen un rol fundamental en el comité de salud y seguridad. Las asociaciones de salud y seguridad ofrecen capacitación especializada en salud y seguridad para los demás miembros de los comités. Si bien es factible que sea beneficioso que todos los miembros del comité reciban formación sobre salud y seguridad, la OHSA no lo exige.

¿Puede haber más de dos miembros certificados?

Sí. La Ley especifica un número mínimo de miembros que deben estar certificados. Sin embargo, el empleador puede tener más de dos miembros certificados.

Si hay más de un miembro certificado que representa a los trabajadores, estos (o el sindicato, en su caso) deben designar a uno o más miembros certificados que serán los únicos facultados a ejercer los derechos y deberán desempeñar las funciones de un miembro certificado que representa a los trabajadores [inciso 9(15)].

Si hay más de un miembro certificado que representa al empleador, estos deben designar a uno o más miembros certificados que serán los únicos facultados a ejercer los derechos y deberán desempeñar las funciones de un miembro certificado que representa a al empleador [inciso 9(16)].

¿Qué sucede si un miembro certificado renuncia o no puede cumplir sus funciones en el comité?

La OHSA no contempla específicamente el tema de miembros certificados ausentes. Conforme al artículo 9(17) de la OHSA si un miembro certificado renuncia o no puede actuar, el empleador deberá dentro de un plazo razonable, tomar todas las medidas necesarias para asegurarse de cumplir con el requisito de que haya al menos un miembro certificado que represente al empleador o constructor y al menos un miembro certificado que represente a los trabajadores [inciso 9(12)].

¿Cuánto dura el mandato de un miembro del comité?

La Ley no especifica ningún requisito respecto del plazo de mandato de los miembros del comité. El Ministerio de Trabajo recomienda que el plazo sea de al menos un año. Cuando hay más de un miembro que representa a los trabajadores y más de un miembro que representa al empleador, los plazos deberían ser alternados para permitir que haya continuidad. Las vacantes deben cubrirse lo antes posible.

¿Los miembros del comité reciben una remuneración?

Se considera que un miembro del comité está trabajando cuando realiza actividades referentes a su función y debe ser remunerado según la tarifa regular o, si fuera aplicable (es decir, cuando para cumplir sus deberes debe trabajar fuera del horario usual de trabajo), una tarifa con bonificación [inciso 9(35)].

Las actividades por las cuales un miembro de un comité debe recibir un pago son:

- realizar inspecciones en el lugar de trabajo [incisos 9(26) y (27)]
- investigar incidentes cuando un trabajador muere o se lesiona gravemente en el lugar de trabajo [la Ley exige que un miembro del comité sea designado para desempeñar este papel, ver inciso 9(31)]
- prepararse y asistir a reuniones del comité [cláusulas 9(34)(a) y (b)]
- recibir capacitación como miembro certificado del comité, salvo en circunstancias específicas [inciso 9(36)].

¿Los miembros del comité tienen derecho a recibir una remuneración por el tiempo dedicado a prepararse para su función?

Tal como se indicó anteriormente, cada miembro debe recibir una remuneración por una hora de preparación antes de cada reunión de comité. Si se torna evidente que una hora no es suficiente, el comité puede decidir que se requieren

más horas pagas de tiempo de preparación y que el empleador debe remunerar a los miembros en consonancia [cláusula 9(34)(a)].

¿Los miembros del comité tienen derecho a ser remunerados cuando asisten a un curso de formación para obtener su certificación?

Se considera que un miembro que asiste a un programa de capacitación para reunir los requisitos para ser miembro certificado está trabajando. Por ende, el empleador debe remunerar a estos miembros a la tarifa regular o, si fuera aplicable, a la tarifa bonificada (salvo que la Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo les pague para obtener su certificación) [incisos 9(36) y 9(37)].

Reuniones

¿Con qué frecuencia se debe reunir el comité conjunto de salud y seguridad?

Los miembros del comité deben reunirse en el lugar de trabajo al menos una vez cada tres meses [inciso 9(33)]. Es posible que reuniones más frecuentes sean beneficiosas en sectores donde el trabajo conlleva la utilización de sustancias o procedimientos peligrosos.

¿Quién preside las reuniones?

Los comités deben tener dos copresidentes. Uno de ellos es elegido por los miembros que representan a los trabajadores y el otro por los miembros que ocupan puestos gerenciales [inciso 9(11)]. Se recomienda que los presidentes del comité presidan alternadamente cada reunión.

¿Cómo se prepara el orden del día para una reunión?

Los órdenes del día para las reuniones deben ser preparados por los copresidentes y se deben distribuir una semana antes de la reunión. Los órdenes del día son importantes para el éxito de la reunión. Estos aseguran que:

1. Los miembros conocen la fecha, la hora y el lugar de la reunión.
2. Cada asunto que el comité considere será atendido.
3. La discusión se mantendrá focalizada en los asuntos planteados.
4. Los asuntos pospuestos o pendientes pasarán a la próxima reunión.
5. Los miembros tendrán la oportunidad de estudiar los asuntos antes de la reunión.

Los miembros que deseen que ciertos asuntos sean incluidos en el orden del día deben solicitarlo a los copresidentes.

La comunicación efectiva y la cooperación (p. ej., resolución de problemas de manera cooperativa) son factores fundamentales para el buen funcionamiento

de un JHSC. Se alienta a los miembros a compartir sus conocimientos y experiencia para resolver los problemas de salud y seguridad en el trabajo. El apéndice A incluye una plantilla de orden del día para una reunión.

¿Cómo se informa a los miembros del comité sobre próximas reuniones?

Al final de cada reunión de comité se debería dejar preestablecida la fecha para la reunión próxima. Esta fecha debe anotarse en el acta de la reunión. Se debe distribuir entre los miembros una copia del acta algunos días después de la reunión. Las fechas de las reuniones futuras también deberían anotarse en la parte superior de cada orden del día.

¿Se necesita contar con un quórum para celebrar una reunión?

La Ley no especifica ningún requisito relacionado con el quórum para las reuniones de los comités. El comité puede determinar sus propias reglas en cuanto a quórum en tanto sean congruentes con los requisitos legales (p. ej. que estén presentes los miembros que representan tanto a los trabajadores como al empleador). Idealmente, ambos presidentes deberían estar presentes en todas las reuniones.

¿Se debe redactar un acta de la reunión? ¿Qué debería incluir?

Se debe redactar un acta para cada reunión y ponerla a disposición de un inspector del Ministerio de Trabajo para su revisión [inciso 9(22)]. Las actas deben incluir detalles de todos los asuntos discutidos, como así también una descripción de los temas planteados, toda medida recomendada por los miembros del comité y la respuesta del empleador a las recomendaciones. Las actas deben identificar a los miembros por cargo y no por nombre. Los nombres de los miembros deberían usarse solamente para fines de determinar la asistencia.

Las actas deben estar firmadas por los copresidentes y ser publicadas en un lugar visible en el trabajo dentro de la semana posterior a la reunión. El apéndice B incluye una plantilla de acta de una reunión.

¿El comité debe cumplir con otros procedimientos?

El comité puede elaborar sus propias reglas y procedimientos en tanto sean congruentes con las exigencias establecidas por ley. El apéndice C incluye una plantilla de los términos de referencia de un comité.

Funciones y responsabilidades

¿Cuáles son las funciones principales del comité?

El comité tiene varias facultades, entre ellas, las siguientes:

- identificar los peligros actuales y potenciales en el lugar de trabajo
- obtener información por parte del empleador sobre la salud y seguridad en el trabajo
- inspeccionar el lugar de trabajo en forma regular
- ser consultado sobre las pruebas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo y asignar un miembro que represente a los trabajadores para que esté presente al comienzo de tales pruebas.
- recomendar mejoras en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Para cumplir sus funciones el comité debe celebrar reuniones al menos una vez cada tres meses [inciso 9(33)]. Es posible que sea necesario reunirse más a menudo si hay asuntos específicos de salud y seguridad que deban tratarse o si el trabajo involucra sustancias o procedimientos peligrosos.

Los comités conjuntos de salud y seguridad pueden considerar elaborar términos de referencia como guía para la consecución de sus objetivos. El apéndice C incluye una muestra de términos de referencia.

¿Qué otras funciones tiene un comité?

En términos generales todos los miembros de un comité deben estar disponibles para recibir recomendaciones, quejas e inquietudes de los trabajadores, discutir temas y recomendar soluciones y ofrecer su opinión sobre programas actuales o propuestos sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo. Algunas reglamentaciones bajo la Ley establecen funciones adicionales para un comité, como exigir que un empleado consulte al comité conjunto de salud y seguridad o al representante de salud y seguridad en circunstancias específicas. Un ejemplo es la Reglamentación de Establecimientos Residenciales y de Atención Médica (*Health Care and Residential Facilities Regulation*), Reglamentación de Ontario 67/93, que exige que el empleador consulte al comité o al representante de salud y seguridad durante el desarrollo de las políticas y programas de salud y seguridad, incluyendo programas de capacitación (ver artículos 8 y 9 de la reglamentación).

Conforme a la Reglamentación de Ontario 490/09 (Sustancias específicas - [*Designated Substances*]), los empleadores deben consultar a los comités al evaluar posibles exposiciones de los trabajadores a sustancias específicas en el lugar de trabajo, y los comités tienen derecho a hacer recomendaciones respecto de tales evaluaciones.

Otras funciones clave son la investigación cuando un trabajador muere o se lesiona gravemente 9(31) y estar presente en las investigaciones luego de que un trabajador se niega a trabajar – ver 43(4)(a) y (7).

¿Quién realiza las inspecciones en el lugar de trabajo?

Los miembros del comité que representan a los empleados deben elegir a uno de entre ellos para inspeccionar el lugar de trabajo [inciso 9(23)]. La Ley exige que el miembro seleccionado en lo posible esté certificado [inciso 9(24)]. Cuando en virtud de una orden del Ministerio de Trabajo se ha establecido un comité de múltiples lugares de trabajo, conforme con el inciso 9(3.1), los miembros del comité podrán designar a un trabajador que no forme parte de él para realizar las inspecciones. Si existen situaciones que pueden generar un peligro o riesgo para los trabajadores, deben ser informadas al comité [inciso 9(30)].

¿Con qué frecuencia se deben realizar las inspecciones en el lugar de trabajo?

Las inspecciones del lugar de trabajo realizadas por un trabajador miembro del comité conjunto de salud y seguridad ayudan a identificar peligros y por lo tanto previenen o mitigan lesiones en el trabajo. El lugar de trabajo debe ser inspeccionado al menos una vez al mes, a no ser que un inspector del Ministerio de Trabajo o una reglamentación bajo la OHSa [inciso 9(26)] ordenen un cronograma de inspecciones diferente. Cuando no resulta práctico realizar una inspección por mes (p. ej. cuando el lugar de trabajo es demasiado grande o cuando se cierran partes en forma estacional), el miembro designado para dicha tarea deberá inspeccionar al menos una vez al año todo el lugar de trabajo y asegurarse de que al menos parte es inspeccionada una vez al menos [inciso 9(27)] de acuerdo con un cronograma establecido por el comité [inciso 9(28)].

¿Qué sucede después de que se informa al comité la existencia de una fuente de peligro o riesgo?

Si el trabajador que realizó una inspección del lugar de trabajo informa la existencia de una fuente de peligro al comité, el comité o sus miembros deben considerar la información dentro de un plazo razonable. Luego, el comité suele hacer recomendaciones escritas dirigidas al empleador o constructor para que trate el o los peligros identificados. La Ley establece que el empleador debe dar una respuesta escrita dentro de los 21 días a cualquier **recomendación escrita** del comité. Si el empleador está de acuerdo con las recomendaciones, la respuesta debe incluir un cronograma para su implementación. Si el empleador no está de acuerdo con la recomendación, la respuesta debe explicar las razones del desacuerdo [incisos 9(20) y 9(21)].

Si bien la OHSa no establece que el comité debe trabajar en forma consensuada, es altamente recomendable que lo haga. Sin embargo, se

presentarán situaciones en las que no se llegue a un consenso. Si el comité no pudo consensuar las recomendaciones a presentar al empleador después de intentar llegar a un consenso de buena fe, cualquiera de los copresidentes puede hacer una recomendación escrita al constructor o empleador [inciso 9 (19.1)].

¿Los miembros certificados tienen responsabilidades adicionales?

Dado que los miembros certificados reciben capacitación especial sobre salud y seguridad en el trabajo, la Ley les otorga facultades adicionales. Por ejemplo, los representantes certificados que representan a los trabajadores y al empleador, en determinadas circunstancias, pueden ordenar colectivamente al empleador o constructor que detenga un trabajo que es peligroso para un trabajador [inciso 45(4)].

Responsabilidades del empleador

¿Cuáles son las responsabilidades del empleador respecto de los comités conjuntos de salud y seguridad?

Los empleadores tienen obligaciones respecto de los comités conjuntos de salud y seguridad. Ejemplos de tales obligaciones son las siguientes:

- disponer que se establezca y mantenga un JHSC en el lugar de trabajo cuando así es exigido por ley [inciso 9(4)]
- seleccionar los miembros del comité que ejercen funciones gerenciales para representarlo en el comité [inciso 9(9)]
- ayudar y cooperar con los miembros del comité para que cumplan sus funciones [cláusula 25(2)(e)]
- proporcionar al comité información referente a los peligros en el lugar de trabajo y cualquier práctica laboral y normas en industrias similares [cláusula 9(18)(d)]
- suministrar al comité una copia de todos los pedidos o informes que le fueron enviados por un inspector del Ministerio de Trabajo [inciso 57(10)] informando al comité cualquier incidente que conlleve una lesión, muerte o enfermedad ocupacional [artículos 51 y 52]. Ver la sección VII de la [Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional \(Guide to the Occupational Health and Safety Act\)](#) (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/ohsa/).
- consultar al JHSC o al representante de salud y seguridad sobre el desarrollo de programas y políticas de salud y seguridad (incluyendo los programas de capacitación), cuando así sea exigido, y
- ofrecer a un miembro del comité que represente a los trabajadores la oportunidad de acompañar a un inspector del Ministerio de Trabajo en la inspección física del lugar de trabajo [inciso 54(3)].

Es un delito que una persona, incluyendo un empleador, impida o interfiera a sabiendas con el comité conjunto de salud y seguridad o uno de sus miembros en ejercicio de sus funciones bajo la Ley, o que les otorgue a sabiendas información falsa. Consultar también en esta guía la sección "Comités conjuntos de salud y seguridad de múltiples lugares de trabajo".

¿El empleador debe seguir las recomendaciones del comité?

Un empleador que recibe recomendaciones escritas del comité debe responder por escrito dentro de los 21 días civiles [inciso 9(20)]. Si acepta las recomendaciones, deberá presentar al comité un cronograma de medidas. Si el empleador decide no seguir ninguna o algunas de las recomendaciones del comité, deberá presentar las razones por escrito [inciso 9(21)].

Procedimientos generales

Un trabajador debe informar cualquier peligro o contravención a la Ley al empleador o al supervisor [cláusulas 28(1)(c) y 28(1)(d)]. Como mejor práctica también es recomendable advertir al JHSC que el asunto fue presentado al empleador. Si el asunto no se resuelve a satisfacción del trabajador, este debería informar formalmente al comité. El comité tiene la facultad de hacer recomendaciones al empleador respecto de un peligro identificado.

¿Qué sucede si el comité no puede llegar a un consenso respecto de una recomendación?

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

En estos casos, las recomendaciones escritas pueden incluir lo siguiente:

1. Un resumen de la posición de los miembros del comité que apoyaron las recomendaciones.
2. Un resumen de la posición de los miembros del comité que no apoyaron las recomendaciones.
3. Información sobre cómo el comité intentó llegar a un consenso.

¿Qué debería hacer el comité en el caso de que alguien se niegue a trabajar?

Un miembro del comité, que represente a los trabajadores, debe estar presente durante la investigación del empleador o supervisor de una negativa a trabajar [inciso 43(4)]. En general estas investigaciones están a cargo del supervisor.

Si el asunto no se resuelve tras la investigación del empleador bajo el inciso 43(4), el empleador, un trabajador u otra persona en representación del

empleador o trabajador debe notificar a un inspector del Ministerio de Trabajo [inciso 43(6)]. El inspector deberá investigar la negativa a trabajar consultando a personas específicas, incluyendo un miembro del comité cuando corresponda [inciso 43(7)]

Ver la sección V de la [Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/ohsa/) (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/ohsa/).

¿Qué debe hacer el comité si un empleado se lesiona gravemente o muere?

Los miembros del comité, que representan a los trabajadores, deben designar a uno o más de sus miembros para investigar incidentes en los que un trabajador muere o se lesiona gravemente [inciso 9(31)].

El o los miembros designados tienen derecho a inspeccionar el lugar donde se produjo el incidente como así también la máquina, el dispositivo o el objeto relacionado, pero no pueden afectar la escena mientras que la investigación del Ministerio de Trabajo esté pendiente.

Finalizada la investigación, todos los hallazgos deben ser informados al comité y a un director [inciso 9(31)]. Cuando sea adecuado, el comité puede hacer recomendaciones específicas al empleador respecto del peligro que derivó en la lesión o muerte.

Importante: A los fines de la Ley una persona está "gravemente lesionada" cuando tiene una lesión seria que pone en riesgo su vida, produce inconsciencia, resulta en una pérdida importante de sangre, incluye la fractura de una pierna o brazo pero no un dedo, involucra la amputación de una pierna, brazo, mano o pie pero no un dedo, consiste en quemaduras de una parte importante del cuerpo o causa la pérdida de vista en un ojo (Reglamentación 834).

¿Qué tipo de información puede esperar obtener el comité conjunto de salud y seguridad?

El JHSC tiene varias facultades relacionadas con recoger información relacionada con la salud y la seguridad. Por ejemplo: el JHSC tiene la facultad de obtener del empleador información acerca de pruebas en materia de salud y seguridad y cualquier peligro actual o potencial en el lugar de trabajo [cláusula 9(18)(e)]. El empleador debe compartir cualquier conocimiento sobre prácticas de salud y seguridad, pruebas y normas aplicables en el sector [cláusula 9(18)(d)]. El empleador está obligado a proporcionar al comité informes de salud y seguridad conforme la cláusula 25(2)(l).

Cuando una persona muere o se lesiona gravemente con motivo de una causa en el lugar de trabajo el empleador debe notificar de inmediato al ministerio y al JHSC [artículo 51].

El empleador debe notificar al JHSC toda lesión con tiempo perdido a causa de un accidente, explosión, incendio o incidente de violencia en el lugar de trabajo y debe denunciar cualquier enfermedad ocupacional de la que esté al tanto [artículo 52].

Es posible que el empleador también deba proporcionar otra información específica al JHSC cuando así lo exijan las normativas. Por lo tanto, tal como se indicó anteriormente, es importante que el empleador y el JHSC estén familiarizados con las reglamentaciones que se aplican al lugar de trabajo.

La Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo, a solicitud del comité conjunto de salud y seguridad, debe enviar un resumen anual de datos relacionados con el número de muertes, casos de días de trabajo perdidos, días de trabajo perdidos, casos no fatales que requirieron atención médica (pero que no resultaron en días perdidos) e incidencia de lesiones ocupacionales [artículo 12].

¿Qué asistencia puede esperar recibir el comité conjunto de salud y seguridad del empleador ?

La Ley establece que el empleador tiene una obligación general de ayudar y cooperar para que el comité conjunto de salud y seguridad cumpla sus funciones [cláusula 25(2)(e)].

Entre las responsabilidades más específicas del empleador con respecto al comité conjunto de salud y seguridad se pueden mencionar las siguientes:

- a solicitud del comité conjunto de salud y seguridad, ofrecer información respecto de la identificación de peligros existentes o potenciales que involucren materiales, procesos o equipos [párrafo 9(18)(d)(i)]
- a solicitud proporcionar al comité información sobre su experiencia y prácticas y normas laborales en materia de salud y seguridad en industrias similares u otras industrias de las que el constructor o empleador esté al tanto [párrafo 9(18)(d)(ii)]
- ofrecer al comité conjunto de salud y seguridad una copia de todas las órdenes o informes que le haya enviado un inspector del Ministerio de Trabajo [inciso 57(10)(a)]
- ofrecer a un miembro del comité que represente a los trabajadores la oportunidad de acompañar a un inspector del Ministerio de Trabajo en la inspección física del lugar de trabajo [inciso 54(3)].
- proporcionar al comité la información y la asistencia necesarias para inspeccionar el lugar de trabajo [inciso 9(29)]

- informar al comité los resultados de la evaluación o reevaluación de los riesgos de violencia en el trabajo y proporcionarle una copia de la evaluación si estuviera por escrito [inciso 32.0.3 (3)(a)]
- proporcionar toda otra información específica en los casos que así se exija.

Es un delito que una persona impida o interfiera a sabiendas con un miembro del comité conjunto de salud y seguridad que está ejerciendo sus facultades o realizando sus funciones bajo la Ley, o que le otorgue a sabiendas información falsa.

Representantes de salud y seguridad

Sobre los representantes de salud y seguridad

¿Qué es un representante de salud y seguridad?

En los lugares de trabajo, incluyendo las obras de construcción, en los que la cantidad de trabajadores regularmente supera cinco y en los que no se exige que haya un comité conjunto de salud y seguridad, los empleadores o constructores deben procurar que los trabajadores elijan un representante de salud y seguridad (H&S Rep) [inciso 8(1)]. Tal como los miembros del comité conjunto de salud y seguridad, el representante debe estar comprometido con mejorar las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

El representante de salud y seguridad es seleccionado por los trabajadores que no ejercen funciones gerenciales o por el sindicato si el lugar de trabajo está sindicalizado [inciso 8(5)]. Actualmente, la Ley no exige que el representante tenga una formación específica. Sin embargo, se han introducido modificaciones a la OHSa referentes a los requisitos de formación para los representantes de salud y seguridad, pero todavía no entraron en vigencia. Cuando estas modificaciones entren en vigencia, será necesario, salvo indicación en contrario, que el empleador o constructor se asegure de que el representante reciba la formación que le permita ejercer eficazmente sus facultades y cumplir sus funciones [inciso 8(5.1)].

¿Cuándo es obligatorio contar con un representante de salud y seguridad en una explotación agrícola?

Es obligatorio que haya un representante de salud y seguridad en todas las explotaciones agrícolas en las que la cantidad de trabajadores regularmente supera los cinco y en las que no se exige un comité de salud y seguridad. Para mayor información consultar la [Guía para la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional para explotaciones agrícolas](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/farming/ohsa/) (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/farming/ohsa/).

¿El representante de salud y seguridad tiene derecho a ser remunerado por su dedicación a esta función?

Un representante de salud y seguridad tiene derecho a tomarse tiempo de su trabajo según sea necesario para cumplir sus funciones y realizar inspecciones mensuales del lugar de trabajo e inspeccionar el lugar cuando una persona muere o se lesiona gravemente en el trabajo.

El representante debe ser remunerado según la tarifa regular o, si fuera aplicable, una tarifa con bonificación cuando deba ausentarse del trabajo para cumplir sus funciones bajo la Ley [inciso 8(15)].

Funciones y responsabilidades

¿El representante de salud y seguridad tiene responsabilidades diferentes que un miembro del comité conjunto de salud y seguridad?

En términos generales, un representante de salud y seguridad tiene las mismas responsabilidades y facultades que un miembro de un comité conjunto de salud y seguridad. Estas incluyen:

- identificar los peligros actuales y potenciales en el lugar de trabajo [inciso 8(10)]
- inspeccionar el lugar de trabajo al menos una vez al mes [inciso 8(6)] o, si ello no fuera práctico, al menos una vez al año y parte del lugar de trabajo al menos una vez al mes [inciso 8(7)] de acuerdo con un cronograma convenido entre el representante y el empleador (o constructor) [inciso 8(8)]
- ser consultado o estar presente al comienzo de las pruebas relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo [inciso 8(11)]
- hacer recomendaciones al empleador [inciso 8(10)] sobre la salud y seguridad en el trabajo, y
- participar en la primera y segunda etapa de una investigación de negativas a trabajar [incisos 43(4) y (7)] e inspeccionar los lugares de trabajo cuando se produjeron lesiones graves o muertes [inciso 8(14)].

Procedimientos generales

Un trabajador debe informar cualquier peligro o contravención a la Ley al empleador o al supervisor [cláusulas 28(1)(c) y 28(1)(d)]. Como mejor práctica también es recomendable advertir al representante de salud y seguridad que el asunto fue presentado al empleador. Si el asunto no se resuelve a satisfacción del trabajador, este puede elegir informarle al representante de salud y seguridad sobre el peligro o la contravención identificados.

¿Qué debería hacer el representante de salud y seguridad en el caso de que alguien se niegue a trabajar?

Un representante de salud y seguridad debe estar presente durante la investigación del **empleador o supervisor** de una negativa a trabajar [inciso 43(4)]. En general estas investigaciones están a cargo del supervisor.

Si la cuestión no se resuelve, el empleador, el trabajador o el representante de uno de ellos deberá notificar a un inspector del ministerio [inciso 43(6)]. El representante de salud y seguridad debe ser consultado por el inspector que realiza la investigación [inciso 43(7)].

El inspector deberá investigar la negativa a trabajar consultando a personas específicas, incluyendo el representante de salud y seguridad cuando corresponda [inciso 43(7)]

Ver la sección V de la [Guía de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional \(Guide to the Occupational Health and Safety Act\)](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/ohsa/) (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/ohsa/).

¿Qué debe hacer el representante de salud y seguridad en el caso de una lesión grave o muerte?

El representante de salud y seguridad tiene la facultad de inspeccionar el lugar donde se produjo el incidente como así también la máquina, dispositivo u objeto relacionado y deberá informar sus hallazgos por escrito al Ministerio de Trabajo [inciso 8(14)].

Cuando sea adecuado, el representante de salud y seguridad puede hacer recomendaciones específicas al empleador respecto del peligro que derivó en la lesión o muerte [inciso 8(10)].

Importante: A los fines de la Ley una persona está "gravemente lesionada" cuando tiene una lesión seria que pone en riesgo su vida, produce inconsciencia, resulta en una pérdida importante de sangre, incluye la fractura de una pierna o brazo pero no un dedo, involucra la amputación de una pierna, brazo, mano o pie pero no un dedo, consiste en quemaduras de una parte importante del cuerpo o causa la pérdida de vista en un ojo (Reglamentación 834).

¿Qué tipo de información puede esperar obtener el representante de salud y seguridad?

El representante de salud y seguridad tiene varias facultades relacionadas con recoger información relacionada con la salud y la seguridad. Por ejemplo: el representante de salud y seguridad tiene la facultad de obtener del empleador información acerca de pruebas en materia de salud y seguridad y cualquier peligro actual o potencial en el lugar de trabajo [cláusula 8(11)]. El empleador debe compartir cualquier conocimiento sobre prácticas de salud y seguridad, pruebas y normas en la industria [cláusulas 8(11)(a),(b), and (c)]. El empleador está obligado a proporcionar al comité informes de salud y seguridad conforme la cláusula 25(2)(l).

Cuando una persona muere o se lesiona gravemente con motivo de una causa en el lugar de trabajo el empleador debe notificar de inmediato al ministerio y al representante de salud y seguridad [artículo 51].

El empleador debe notificar al representante de salud y seguridad toda lesión con tiempo perdido a causa de un accidente, explosión, incendio o incidente de

violencia en el lugar de trabajo y debe denunciar cualquier enfermedad ocupacional de la que esté al tanto [artículo 52].

Es posible que el empleador también deba proporcionar otra información específica al representante de salud y seguridad cuando así se lo exija la normativa. Por lo tanto, tal como se indicó anteriormente, es importante que el empleador y el representante de salud y seguridad estén familiarizados con las reglamentaciones que se aplican a lugar de trabajo.

La Junta de Seguros y Seguridad en el Trabajo, a solicitud del representante de salud y seguridad, debe enviar un resumen anual de datos relacionados con el número de muertes, casos de días de trabajo perdidos, días de trabajo perdidos, casos no fatales que requirieron atención médica (pero que no resultaron en días perdidos) e incidencia de lesiones ocupacionales [artículo 12].

¿Qué asistencia puede esperar recibir el representante de salud y seguridad del empleador?

La Ley establece una obligación general del empleador para ayudar y cooperar para que el representante de salud y seguridad cumpla sus funciones [cláusula 25(2)(e)].

Entre las responsabilidades más específicas del empleador con respecto al representante de salud y seguridad se pueden mencionar las siguientes:

- a solicitud del representante de salud y seguridad, ofrecer información respecto de la identificación de peligros existentes o potenciales que involucren materiales, procesos o equipos [párrafo 8(11)(c)(i)]
- ofrecer al representante de salud y seguridad una copia de todas las órdenes o informes que le haya enviado un inspector del Ministerio de Trabajo [inciso 57(10)]
- ofrecer al representante de salud y seguridad la oportunidad de acompañar a un inspector del Ministerio de Trabajo en la inspección física del lugar de trabajo [inciso 54(3)].
- proporcionar al representante de salud y seguridad la información y la asistencia necesarias para inspeccionar el lugar de trabajo [inciso 8(9)]
- proporcionar información al representante de salud y seguridad según lo exija la reglamentación aplicable sobre sustancias específicas
- informar al representante de salud y seguridad los resultados de la evaluación o reevaluación de los riesgos de violencia en el trabajo y proporcionarle una copia de la evaluación si estuviera por escrito [inciso 32.0.3(3)(a)]
- proporcionar toda otra información específica en los casos que así se exija.

Es un delito que una persona impida o interfiera a sabiendas con un representante de salud y seguridad que está ejerciendo sus facultades o cumpliendo sus funciones bajo la Ley, o que le otorgue a sabiendas información falsa.

Comités conjuntos de salud y seguridad de múltiples lugares de trabajo

Sobre los MJHSC

¿Qué es un comité conjunto de salud y seguridad de múltiples lugares de trabajo?

Un comité conjunto de salud y seguridad de múltiples lugares de trabajo (MJHSC) es un único comité conjunto de salud y seguridad establecido y mantenido para más de un lugar de trabajo, cuando cada uno de esos lugares normalmente requeriría su propio comité. En términos generales, esta alternativa debe ser aprobada por el ministro (o su delegado) conforme al inciso 9(3.1) de la OHSA. La facultad del ministro para permitir que se establezca un comité conjunto de salud y seguridad de múltiples lugares de trabajo actualmente está delegada en los directores regionales del ministerio. Al aprobar un JHSC de múltiples lugares de trabajo, el ministro (o el director regional) puede especificar la composición, las prácticas y los procedimientos de tal JHSC, lo que puede ser diferente de los requisitos habituales de la OHSA.

Ejemplos

- Una gran municipalidad establece un JHSC de múltiples lugares de trabajo que representa lugares de trabajo separados correspondientes a un departamento en particular (p. ej. el JHSC de múltiples lugares de trabajo que cubre los parques y las instalaciones de recreación).
- Un JHSC de múltiples lugares de trabajo para trabajadores que pertenecen al mismo sindicato y que trabajan en diferentes escuelas para el mismo empleador (p. ej. empleados no docentes sindicalizados en escuelas dentro de la misma junta escolar). Los JHSC de múltiples lugares de trabajo en el sector de la educación para docentes pueden tener características particulares. Ver el anexo B de [Guía para los comités conjuntos de salud y seguridad en múltiples lugares de trabajo \(Multi-workplace Joint Health and Safety Committee Guidance\)](#) para mayor información (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/jhsc_multiwork/).

¿Cuántos miembros debe tener un JHSC de múltiples lugares de trabajo?

Conforme al inciso 9(6) de la OHSA un JHSC de múltiples lugares de trabajo debe tener como mínimo dos miembros si el lugar de trabajo tiene menos de 50 trabajadores y un mínimo de cuatro miembros si tiene 50 o más trabajadores. Al menos la mitad de los miembros deben ser trabajadores empleados en el lugar de trabajo que no ejercen una función gerencial.

En la práctica, la mayoría de las órdenes ministeriales dictadas en virtud del inciso 9(3.1) exigen que el comité tenga un número mínimo de miembros que representen a los trabajadores y al empleador para garantizar que el comité ejerza sus facultades y funciones efectivamente.

¿Cuántos miembros certificados debe tener un JHSC de múltiples lugares de trabajo?

Conforme al inciso 9(12) de la OHSa un empleador/constructor debe tener un JHSC con un mínimo de dos miembros certificados, uno que represente al empleador/constructor y otro que represente a los trabajadores.

Al ejercer su discreción para determinar la composición de un JHSC de múltiples lugares de trabajo, el ministro (o director regional) puede decidir que es necesario que haya más de dos miembros certificados para asegurar que ejerzan efectivamente sus facultades y funciones en el comité.

Se tendrá en cuenta el tamaño y la ubicación de los lugares de trabajo donde el comité ejerce sus funciones. En la práctica, la mayoría de las órdenes ministeriales emitidas conforme al inciso 9(3.1) exigen que más que el número mínimo de miembros certificados en un JHSC de múltiples lugares de trabajo.

¿Qué es un "trabajador designado" a los fines de un JHSC de múltiples lugares de trabajo?

En una orden emitida conforme al inciso 9(3.1) de la OHSa, el ministro (o director regional) puede especificar que los miembros de un JHSC de múltiples lugares de trabajo que representan a los trabajadores designen a un trabajador que no es miembro del comité, en cualquiera de los lugares de trabajo de injerencia del comité, para que:

- inspeccione las condiciones físicas del lugar de trabajo (inciso 9(23)), y
- participe en la investigación de una negativa a trabajar ejerciendo los derechos y responsabilidades que un miembro del comité normalmente ejercería bajo la cláusula 43(4)(a), y los incisos (7), (11) y (12).

Los miembros que representan a los trabajadores en un JHSC de múltiples lugares de trabajo no renuncian o pierden sus facultades para cumplir esas funciones en caso de designar a un trabajador bajo el inciso 9(3.2).

Un trabajador no se convierte en miembro del MJHSC por ser designado. Sin embargo, debe cumplir con el artículo 9 de la OHSa como si fuera un miembro del comité y ciertos derechos de los miembros también se aplican al "trabajador designado".

¿Qué capacitación debe ofrecer el empleador a un trabajador designado bajo la cláusula 9(3.2)(a) de la OHS?

Si una orden emitida conforme al inciso 9(3.1) establece que el JHSC de múltiples lugares de trabajo puede designar un trabajador, también puede especificar que el empleador proporcione formación al trabajador para que pueda cumplir las funciones delegadas por los miembros del comité que representan a los trabajadores, estando dichas funciones limitadas a realizar inspecciones en el lugar de trabajo y ejercer los derechos y responsabilidades de los miembros respecto de negativas a trabajar.

Funciones de los JHSC de múltiples lugares de trabajo

Sobre las funciones de los MJHSC

¿En qué se diferencian las responsabilidades y funciones de los miembros de un JHSC de múltiples lugares de trabajo con los de los miembros de un JHSC regular?

Las responsabilidades y funciones establecidas en la OHSa se aplican de la misma manera a los miembros de los JHSC de múltiples lugares de trabajo, teniendo en cuenta que toda referencia a "lugar de trabajo" se refiere a cada uno de los lugares de trabajo individuales cubiertos por un acuerdo de JHSC de múltiples lugares de trabajo.

¿Qué es "lugar de trabajo" respecto de la frecuencia de inspecciones del JHSC de múltiples lugares de trabajo?

Cada lugar de trabajo cubierto por un JHSC de múltiples lugares de trabajo es considerado "el lugar de trabajo" a los fines de la frecuencia de inspecciones. La existencia de un JHSC de múltiples lugares de trabajo no convierte a los múltiples lugares de trabajo en un único lugar de trabajo. La frecuencia de la inspección está regida por los incisos 9(26) y 9(27) de la OHSa que exigen que el lugar de trabajo sea inspeccionado al menos una vez al mes y, si eso no fuera práctico, el lugar de trabajo íntegro debe ser inspeccionado una vez al año y al menos parte de él una vez al mes.

¿El JHSC de múltiples lugares de trabajo puede usar video conferencia u otra tecnología para cumplir sus funciones?

Las video conferencias pueden ser una forma efectiva para los miembros de un JHSC de múltiples lugares de trabajo para comunicarse con miembros que se encuentran en otros lugares de trabajo y para disminuir los costos de viaje. Puede ser una opción razonable para celebrar reuniones de comité regulares. Las partes del lugar de trabajo deberán demostrar que el uso de video conferencia u otra tecnología cumple con los requisitos establecidos en los términos de referencia.

Para obtener más información sobre los comités conjuntos de salud y seguridad de múltiples lugares de trabajo consultar la [Guía para los comités conjuntos de salud y seguridad en múltiples lugares de trabajo](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/jhsc_multiwork/) (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/jhsc_multiwork/).

Apéndice A: Plantilla de ejemplo de orden del día de reunión de comité conjunto de salud y seguridad

Comité conjunto de salud y seguridad de [nombre] ORDEN DEL DÍA

Fecha:

Hora:

Lugar:

- 1. Revisión del orden del día y del acta de la reunión anterior**
- 2. Asuntos anteriores**
 - a. Asuntos sobre los cuales había que tomar medidas según el acta anterior
 - b. Aprobaciones/respuestas de la gerencia
- 3. Resumen de incidentes**
- 4. Informes mensuales de los miembros que representan a los trabajadores**
 - a. Inspecciones
 - b. Auditorías
- 5. Actualizaciones de políticas o programas**
 - a. Revisión o actualización de políticas
 - b. Nuevos programas de salud y seguridad (p.ej. incorporaciones al Manual de gestión de riesgos, nuevas evaluaciones de sustancias específicas o programas de control)
- 6. Nuevos asuntos**
 - a. Nuevos asuntos a discutir
 - b. Visitas del Ministerio de Trabajo (en su caso)
 - c. Políticas o programas
- 7. Revisiones anuales**
 - a. Términos de referencia (fecha)
 - b. Resumen de estadísticas (fecha)
 - c. Capacitación (fecha)
 - d. Membresía del comité (fecha)
 - e. Sustancias específicas (fecha)
- 8. Otros asuntos**

Contactos:

Copresidente representante de los trabajadores:

Copresidente representante de la gerencia:

Acta preparada por:

Apéndice B: Plantilla de ejemplo de acta de reunión de comité conjunto de salud y seguridad

Comité conjunto de salud y seguridad de [nombre]

ACTA

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

Nombre	Presente	Ausente	Categoría de miembro*	Miembro certificado (Sí/No)	Trabajo, ubicación (departamento, edificio, sala)

(*) T – Trabajador/No gerencial (si sindicalizado, indicar nombre del sindicato),
G – Gerencia

INVITADOS:

Nombre	Cargo	Departamento/Gremio

ACTA DE REUNIÓN ANTERIOR:

(indicación de que se leyó el acta de la reunión anterior y que se ratificó, y de que se incorporaron correcciones, si correspondiera)

ASUNTOS QUE SURGEN DEL ACTA:

Asunto nro.	Debate (título, descripción, medidas adoptadas, recomendaciones)	Medidas a adoptar a más tardar el
1		
2		
3		
4		

NUEVOS ASUNTOS:

Asunto nro.	Debate (título, descripción, medidas adoptadas, recomendaciones)	Medidas a adoptar a más tardar el
1		
2		
3		
4		

OTROS ASUNTOS:

--

PRÓXIMA REUNIÓN:

Fecha: _____

Hora: _____

Lugar: _____

FIRMAS:

[Copresidente representante de los trabajadores]
 [Copresidente representante de la gerencia]

CC: Gerente de línea/supervisor responsable
 Jefes de departamento
 Sindicato(s)
 Carteleros de seguridad

Apéndice C: Términos de referencia

La siguiente información comprende sugerencias de cuestiones que podrían incluirse en los términos de referencia del comité conjunto de salud y seguridad.

La Ley no establece procedimientos detallados sobre cómo debe operar un comité conjunto de salud y seguridad (JHSC), pero sí indica los requisitos clave que se deben cumplir. Aparte de los requisitos estipulados en la Ley, el comité tiene libertad para determinar sus propios procedimientos. Puede resultar útil que el comité cree términos de referencia y procedimientos escritos aunque no está obligado a hacerlo por ley.

Los términos de referencia describen el propósito y la estructura de un comité. Establecen una hoja de ruta, marcando un camino claro para los miembros al indicar qué se debe hacer (requisitos legales), quién debe hacerlo y cuándo. Los términos de referencia mantienen a un comité encaminado, clarifican los procedimientos de una reunión y ayudan a los nuevos miembros a integrarse a la forma en que funciona el comité. Los términos de referencia deberían revisarse al menos una vez al año.

Cuestiones a considerar:

- a. estructura adecuada del comité, teniendo en cuenta los requisitos legales
- b. un procedimiento para que los copresidentes coordinen las operaciones y las acciones del comité
- c. un método para la selección de suplentes y un protocolo para que asistan a las reuniones del comité
- d. un cronograma de reuniones indicando la frecuencia y el lugar de celebración
- e. un procedimiento para la asistencia de asesores a las reuniones del comité
- f. determinación del número de miembros certificados (si fueran más de la cantidad mínima) y un método para su selección
- g. un cronograma de inspecciones del lugar de trabajo y las normas para realizarlas, incluyendo un proceso mediante el cual los miembros que representan a los trabajadores designen entre ellos a un miembro para encargarse de tales inspecciones
- h. un proceso para elaborar y transmitir recomendaciones por escrito a raíz de las inspecciones a los copresidentes, al comité y al empleador
- i. un método y un sistema para preparar estadísticas e información de accidentes y otros datos sobre salud y seguridad
- j. un procedimiento para investigaciones de accidentes, incluyendo tipos y gravedad de accidentes a investigar (más allá de los requisitos legales), incluyendo un método para designar un miembro que represente a los trabajadores para encargarse de las investigaciones

- k. un método y un sistema para informar una investigación de accidente al comité
- l. un procedimiento para seleccionar los miembros que representan a los trabajadores o trabajadores designados para acompañar a los inspectores del Ministerio de Trabajo durante una inspección física de los lugares de trabajo o cualquier parte de estos
- m. un procedimiento para la selección de un miembro que represente a los trabajadores o trabajadores designados a los fines de las disposiciones legales para investigar una negativa a trabajar
- n. un procedimiento para seleccionar un miembro que represente a los trabajadores para asistir al inicio de pruebas del lugar de trabajo
- o. las disposiciones respecto de las actas de reuniones, incluyendo el requisito de identificar temas a discutir y establecer recomendaciones, la responsabilidad de levantar, revisar, distribuir y editar actas, y la elaboración de órdenes del día y notificaciones de reuniones
- p. determinación de un quórum para celebrar reuniones
- q. un método o sistema para lograr un consenso en las reuniones
- r. un procedimiento para resolver conflictos
- s. un procedimiento para abordar situaciones en las que los copresidentes no están de acuerdo sobre una recomendación
- t. un procedimiento para derivar asuntos al comité
- u. el derecho de los miembros de recibir un pago cuando asisten a las reuniones o cuando cumplen funciones y responsabilidades bajo la Ley o las reglamentaciones
- v. una revisión regular de las responsabilidades del comité y sus miembros incluyendo confidencialidad y efectividad
- w. otros asuntos sobre salud y seguridad que los miembros del comité u otras partes del lugar de trabajo consideren adecuados o necesarios

Consultar la [Guía para los comités conjuntos de salud y seguridad en múltiples lugares de trabajo](http://www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/jhsc_multiwork/) para ver los términos de referencia sugeridos para ese tipo de comité (www.labour.gov.on.ca/english/hs/pubs/jhsc_multiwork/).

Apéndice D: Ministerio de Trabajo – Contactos y recursos sobre salud y seguridad ocupacional

Salud y seguridad ocupacional

- Si se produce una emergencia en el lugar de trabajo, llamar de inmediato al 911.
- Para denunciar lesiones graves, muertes, negativas a trabajar, reclamos de salud y seguridad o supuestas prácticas laborales inseguras:
 - Comunicarse sin cargo y en cualquier momento con el Centro de atención sobre salud y seguridad (*Health & Safety Contact Centre*) del Ministerio de Trabajo llamando al 1-877-202-0008.
- Las consultas generales sobre salud y seguridad en el trabajo se responden de lunes a viernes entre las 8:30 a. m. y las 5:00 p. m.

Región Central – Oeste y Este

La Región Central Oeste incluye los siguientes condados: York, Peel, Dufferin y Simcoe

La Región Central Este incluye Toronto y Durham.

Región Occidental

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

Región Norte

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

Región Oriental

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

Recursos de salud y seguridad

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

www.healthandsafetyontario.ca

[Asociación de Salud y Seguridad en Infraestructura \(Infrastructure Health and Safety Association\)](#)

www.ihsa.ca

[Asociación de Salud y Seguridad en Servicios Públicos \(Public Services Health and Safety Association\)](#)

www.pshsa.ca

[Servicios de Prevención y Seguridad en el Trabajo \(Workplace Safety and Prevention Services\)](#)

www.wsps.ca

[Seguridad en el Trabajo Norte \(Workplace Safety North\)](#)

www.workplacesafetynorth.ca

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

www.whsc.on.ca

[Consultorios Médicos de Salud Ocupacional para Trabajadores de Ontario \(Occupational Health Clinics for Ontario Workers\)](#)

www.ohcow.on.ca

Importante:

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

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

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