



GUÍA PRÁCTICA

«SI, PERO...» QUIERE DECIR NO.

Si duda de la seguridad de un lugar de trabajo,
de un entorno laboral o de una tarea,
tiene derecho a decir no.

REALIZADO
POR EL SERVICIO
DE SALUD Y
SEGURIDAD EN
EL TRABAJO



FTO



«La reproducción de cualquier pasaje de esta guía práctica, ya sea en forma electrónica, mecánica, y sobre todo en formato fotocopia, es permitida y recomendada, a condición de que se mencione la fuente.»

La FTQ agradece todos los autores y autoras originales de los distintos sindicatos afiliados que contribuyeron a la realización de esta guía desde su creación.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565 boulevard Crémazie East, Suite 12100,
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléfon: 514 383-8000/Fax : 514 383-8004
Correo electrónico: ftq@ftq.qc.ca
Página web: ftq.qc.ca



Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)
ISBN 978-2-89639-439-5 (2.º edición, 2023)
ISBN 2-89480-026-6 (1.º edición, 2005)

Documento impreso en el Servicio de impresión de la FTQ



**« Si duda de la
seguridad de un
lugar de trabajo,
de un entorno
laboral o de una
tarea, usted
tiene derecho
a decir no. »**

Retrospectiva histórica

El avance hacia condiciones humanas en el medio laboral fue el resultado de actos valerosos de hombres y mujeres que se negaron a realizar tareas que ponían a riesgo su salud y su seguridad. ¿Por qué fueron actos de valentía? Porque por su insubordinación, estos trabajadores y trabajadoras se arriesgaban a medidas severas disciplinarias, incluso el despido.

Estos actos de «insubordinación» por parte de trabajadores y trabajadoras que simplemente deseaban proteger su seguridad y salud se han convertido en un deber con la adopción en 1979, de la Ley de seguridad y salud en el trabajo y la creación de la Comisión de Seguridad y salud en el Trabajo (CSST).¹

Un paso atrás para la parte patronal, un avance para los trabajadores y trabajadoras.

Frente a la solidaridad que acompañó paros laborales espontáneos o la aplicación de un convenio colectivo que ya reconocía el derecho de negativa de las personas asalariadas, algunos empleadores dieron marcha atrás: la suspensión o el despido ya no era una opción. Se aplicaron por lo tanto medidas correctivas que se reivindicaban desde hace tiempo.

Sin embargo, el equilibrio de poder y las cláusulas de rechazo de los convenios colectivos no estaban al alcance de todos y todas. Además de conseguir el reconocimiento del derecho de negativa al trabajo inseguro, había que lograr que la gran reforma de la ley de 1979 obligara al empleador, con la participación del sindicato, a llevar a cabo una verdadera prevención, es decir, **eliminar el peligro en su origen**.

Éste sigue siendo un reto fundamental.

¹ Desde el 1o de enero 2016, la Comisión de normas, equidad, seguridad y salud del trabajo (CNESST) reúne todos los servicios relacionados con las normas laborales, la equidad salarial y la seguridad y salud en el trabajo en Quebec.

A fines del siglo 19, las condiciones laborales en Quebec eran lamentables. Los salarios eran tan bajos, que hombres, mujeres e inclusive niños debían trabajar de 12 a 15 horas diarias para lograr llegar a fin de mes. Si por desgracia el cansancio, la enfermedad o un accidente les impedía ir a trabajar, no recibían ningún salario o eran directamente despedidos.

La lucha por la prevención

Cuando las circunstancias lo exigen, debería ser posible evitar el peligro. Pero si no es posible hacerlo por riesgo de represalias, los empleadores no nos tomarán en serio. No se puede tener una cosa sin la otra.

Del mismo modo, nuestro derecho a la prevención en los lugares de trabajo no estará plenamente protegido mientras la legislación no amplíe el reconocimiento del derecho individual al ejercicio colectivo del derecho de negativa a través del sindicato.

El gobierno no accedió a esta reivindicación permanente de la Federación de Trabajadores y Trabajadoras de Quebec FTQ ni en 1979, ni tampoco en 2020 durante la reforma del régimen de seguridad y salud laborales. No obstante, la gravedad de ciertos riesgos bien podría dar lugar a acciones colectivas como las que ocurrieron en el pasado.

La lucha por la prevención está lejos de haber terminado.



Índice

RETROSPECTIVA HISTÓRICA	4
ÍNDICE	6
RESUMEN DE LA GUÍA	8
TOME EL CONTROL DE SUS DERECHOS	9
1/ LAS CONDICIONES PREVISTAS PARA EJERCER EL DERECHO DE NEGATIVA	10
1.1. ¿Quién puede ejercer el derecho de negativa?	10
1.2. ¿Qué razones se pueden invocar para negarse a realizar un trabajo?	10
2/ ¿CÓMO SE DETERMINA SI EL PELIGRO ES REAL?	11
2.1. La persona inspectora	11
2.2. Excepciones al derecho de negativa	13
3/ ¿CÓMO EJERCER EL DERECHO DE NEGATIVA?	15
4/ LA INVESTIGACIÓN PREVIA	23
4.1. Riesgos de accidentes de trabajo	25
4.2. Riesgos de enfermedades profesionales	28
5/ INVESTIGACIÓN EN CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LA NEGATIVA A TRABAJAR	30
6/ LA JUSTIFICACIÓN DEL RECHAZO ANTE EL EMPLEADOR Y LA CNESST	31
6.1. El encuentro con el empleador	31
6.2. El encuentro con la persona inspectora	32
6.3. La revisión ante la CNESST	33



7/ LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS	34
7.1. La impugnación de una medida disciplinaria	34
7.2. ¿En qué consiste una medida disciplinaria?	34
7.3. La impugnación ante la CNESST	35
7.4. La impugnación ante un arbitraje de recursos de quejas	36
7.5. ¿Cuál de los dos recursos elegir?	36
8/ OTROS FACTORES QUE NO DEBEN OLVIDARSE	37
8.1. La evaluación de la conformidad	37
8.2. La ley es sólo lo mínimo	38
CONCLUSIÓN	39



Resumen de la guía

« Si pero ... »

No es un «sí» franco y espontáneo, sino más bien un «sí» vacilante. De duda. Refleja un cierto temor. Es un «sí» de una trabajadora que se siente inquieta ante un peligro potencial. No desea decir «sí», ¿pero puede decir «no»?

Puede que...sí.

Esta guía le ayudará a determinar si puede negarse a ejecutar una tarea que le parece peligrosa, tras responder a las siguientes preguntas:

- ¿**Qué razones** justifican recurrir al derecho de negativa?
- ¿**Qué directrices deben guiar** a las personas facultadas para decidir si su negativa es bien fundada?
- ¿**Qué procedimiento debe seguir** para asegurarse que respeta las distintas etapas de la ley?
- ¿**Cómo elaborar un buen expediente** para preparar adecuadamente el ejercicio de su derecho de negativa?
- ¿**Qué investigación debe realizarse** al ejercer su derecho de negativa?
- ¿**Qué enfoque debería ser considerado** tras la aplicación del derecho de negativa, cuando se le convoque para discutir su situación con su empleador o incluso, tal vez, con personas representantes de la Comisión de normas, equidad, seguridad y salud laborales (CNEST)?
- ¿**Cómo reaccionar** ante las represalias tomadas por su empleador contra aquellas personas que ejercen su derecho de negativa?
- ¿**Qué otros aspectos de la cuestión** deberían ser considerados?

Tome el control de sus derechos

Su seguridad y salud le pertenecen. Nadie tiene derecho de amenazarlas. Sin embargo, cada día en fábricas, minas, oficinas, obras de construcción y otros lugares de trabajo, la integridad física y psicológica de trabajadoras y trabajadores como usted se ven amenazadas.

Esta guía le ayudará a tomar las riendas de su salud y su seguridad.

Los empleadores están demasiado enfocados en sus ganancias y presupuestos como para preocuparse por los accidentes laborales y el constante deterioro de nuestra salud debido a un entorno insalubre. Es nuestra la responsabilidad de defender nuestro bienestar físico y psicológico en el lugar de trabajo.

La Ley de Seguridad y salud en el Trabajo (***Loi sur la santé et la sécurité du travail -LSST***) nos ha proporcionado una herramienta eficaz para ayudarnos a evitar situaciones de riesgo, al tiempo que mejora las cosas para el futuro.

Uno de sus elementos claves es el derecho de negativa al trabajo inseguro, previsto en los artículos 12 a 31 de la ley.

Hasta la fecha, los trabajadores y las trabajadoras sólo han hecho uso moderado del derecho de negativa, con un nivel de éxito alentador.

Esta guía explica los mecanismos del derecho de negativa previstos en la ley para hacerla más accesible como herramienta de prevención.

1/ Las condiciones previstas para ejercer el derecho de negativa

🔪 «Un trabajador o una trabajadora tiene derecho a negarse a realizar un trabajo si tiene motivos razonables para creer que efectuar esa tarea puede exponerlo o exponerla a un peligro para su salud, su seguridad o su integridad física o psíquica o puede tener como efecto exponer a otra persona a un riesgo similar.» (Artículo 12)

1.1/ ¿Quién puede ejercer el derecho de negativa?

¿Te dice tu instinto: «¡Cuidado! ¡Peligro!»?

Cualquier persona que, en el transcurso de su trabajo perciba un peligro para sí misma o para otra persona. No el sindicato actuando en representación de sus miembros.

Cabe señalar que varios trabajadores y trabajadoras pueden ejercer simultáneamente su derecho de negativa, pero deben basarse en la existencia de un peligro, y deben avisar individualmente a su superior inmediato.

Dos ejemplos:

Rechazo individual: Al constatar que la máquina que maneja está defectuosa, el trabajador deja de utilizarla.

Rechazo de un grupo: cinco trabajadoras se quejan de un calor excesivo en su departamento y dejan de trabajar, cada una informa a su superior inmediato de su negativa.

En otras palabras, nadie puede tomar la decisión de negarse a hacer un trabajo por cuenta ajena.

1.2/ ¿Qué razones se pueden invocar para negarse a realizar un trabajo?

Si tienes «**motivos razonables de creer que existe un peligro**», es mejor decir «no» que «sí, pero...».

Debe actuar en función de su **percepción** de la situación. Basta con ser **de buena fe** y que su sospecha sea **razonable**. Pero ¡Ojo! «**Razonable**» no significa que las verificaciones posteriores deban concluir que efectivamente existía un peligro.

Además, de amenazar a la persona concernida, el peligro puede afectar a otra persona: un o una colega de trabajo, un usuario o usuaria, un cliente e ¡inclusive el «patrón»!

Ejemplo:

un trabajador es asignado para reemplazar temporalmente a un colega ausente en una máquina para la que no tiene ninguna capacitación previa. En su caso, será peligroso operar esa máquina, mientras que para otra persona que haya sido capacitada adecuadamente, el trabajo se podría realizar evitando los riesgos.

¿Qué motivos razonables pueden provocar un rechazo de trabajar?

Los motivos dependen de la perspectiva de la persona concernida, que puede basarse en:

- factores materiales: piezas de equipo defectuosas, ruido excesivo, etc.;
- factores anteriores: accidente sufrido por la persona misma, accidentes de otras personas asalariadas;
- factores inmediatos: quemaduras a los ojos, mareos, transpiración anormal, etc.

Los motivos también pueden estar relacionados con la situación particular del trabajador o la trabajadora.

2/ ¿Cómo se determina si el peligro es real?

Cuando el trabajador o la trabajadora ejerce su derecho de negativa, otras personas deben determinar si un peligro existe realmente.

- **el sindicato**, a través de la persona delegada de seguridad y salud;
- **el empleador**.

En la práctica, muchos casos se resuelven a este nivel porque el empleador accede inmediatamente a nuestras reivindicaciones.

2.1/ La persona inspectora

¿Es justificado su temor? La persona inspectora lo evaluará, pero ante la duda, más vale ser prudente.

Puede suceder que el caso sea confiado a la persona inspectora de la CNESST, la cual debe tomar una decisión de acuerdo con el artículo 19.

En su análisis pueden darse dos tipos de situación:

1. **«La existencia posible de un peligro que justifique que el trabajador se niegue a realizar un trabajo.» (Artículo 19)**



FTO

Debe en ese caso determinar si existe un peligro real y objetivo, sin emitir juicios sobre los motivos personales del trabajador o la trabajadora. Su decisión se basará únicamente en la naturaleza del peligro en cuestión. Una serie de factores debe ser considerada por la persona inspectora, entre ellos, los siguientes:

- el riesgo de accidentes (frecuencia y probabilidad);
- la posible gravedad de un accidente;
- el mantenimiento preventivo del equipo;
- las infracciones de los reglamentos;
- los distintos tipos de agentes agresores (gases, productos químicos, ruido, calor, frío, etc.) y los contaminantes.

Esta lista no es exhaustiva ya que la naturaleza de un peligro difiere de un lugar de trabajo a otro.

Otros puntos:

- No es necesario que el peligro sea inminente. Si se puede demostrar que la exposición a determinados elementos (rayos X, gas, ruido) daña la salud de la persona asalariada durante un periodo más o menos largo, la persona inspectora puede deducir que existe un peligro.
- La persona inspectora no debe tomar en cuenta los riesgos de daños materiales u otros argumentos económicos invocados por el empleador.
- La situación peligrosa no debe necesariamente ser causada o controlable por el empleador.

Ejemplo:

una conductora de autobús escolar puede negarse a sacar su vehículo del garaje si las rutas se convierten en un peligro producto de una tempestad, incluso a sabiendas de que el empleador no tiene el control de la limpieza de la nieve ni de las condiciones climáticas.

2. **«Si [...] el rechazo de trabajar se basa en razones aceptables en el caso particular del trabajador o de la trabajadora, pero no justifica que otro trabajador se niegue a realizar ese mismo trabajo. (Artículo 19)**




En tal caso, resulta obvio que debe tenerse en cuenta no sólo el peligro, sino también la situación particular del trabajador o de la trabajadora que ejerce su derecho a negativa. Los criterios determinantes pueden ser:

- la falta de experiencia o de formación para realizar la tarea asignada;
- el riesgo de que se agudice un problema de salud ya existente;
- los accidentes anteriores de la persona asalariada que limiten su capacidad para realizar la tarea asignada;
- cualquier otro motivo personal, como el vértigo en altura, o la claustrofobia en un espacio pequeño.


2.2/ Excepciones al derecho de negativa

2.2.1 Peligro inmediato para otra persona.

-  «(...) si la negativa de realizar una tarea pone en peligro inmediato la vida, salud, seguridad o integridad física o psíquica de otra persona (...).» (Artículo 13)

Los casos considerados como tal son muy raros e implican un peligro inmediato y no sólo una amenaza indirecta o remota. Por ejemplo, pueden ser situaciones en las cuales un bombero o bombera tenga que enfrentarse a las llamas para rescatar a las víctimas.

Además, la obligación de realizar este tipo de trabajo está contemplada en el artículo 2 de la **Carta de derechos y libertades de las personas**:

-  «**Cualquier ser humano cuya vida esté en peligro tiene derecho a la ayuda. Se debe socorrer a toda persona cuya vida esté en peligro, ya sea personalmente u obteniendo auxilio, prestando la asistencia física requerida o inmediata, a menos que exista un riesgo para sí mismo o para terceros o por cualquier otro motivo razonable.**

Sin embargo, es importante entender que ni siquiera los bomberos están obligados a actuar en todas las circunstancias. Por ejemplo, si su máscara de oxígeno está defectuosa, la persona puede ejercer su derecho de negativa. En este caso, no será su negativa que pondrá en peligro la vida de las víctimas sino más bien el fuego que las amenaza.

2.2.2 2.2.2 Condiciones normales de trabajo

«(...) o si las condiciones en que se realiza el trabajo son normales para el tipo de trabajo que efectúa» (Artículo 13)

Se refiere a la forma de realizar el trabajo o del método de trabajo y no del trabajo en sí.

Ejemplo:

El trabajo de un minero o de una minera en sí mismo implica riesgos para la seguridad de las personas que ejercen este oficio. Sin embargo, éstas tienen derecho a condiciones normales para efectuar sus trabajos, como tener cascos de seguridad, iluminación suficiente, ventilación, etc. Al respecto, el artículo 13 estipula que el rechazo de trabajar no estaría justificado si se cumplen todas estas condiciones. Teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo, es el conjunto de las condiciones que lo hacen lo más seguro posible.



FTO

Algunas consideraciones importantes:

- «Normal» no es sinónimo de «habitual, que siempre ha existido sin que nadie se oponga». Las condiciones peligrosas sufridas durante años no son de facto aceptables para el futuro.
- No hay que confundir lo «normal» con las normas establecidas por las leyes y reglamentos.
- El cumplimiento de estas disposiciones puede indicar que la situación es aceptable. Sin embargo, a pesar de esto, es importante no olvidar que las leyes y reglamentos rigen situaciones particulares y no toman en cuenta la interacción entre dos o tres elementos distintos.
- Las normas relativas al calor, la ventilación y el ruido pueden cumplirse si se consideran de forma aislada. Sin embargo, estos tres factores combinados pueden llegar a crear condiciones difíciles para un trabajador o una trabajadora en un lugar determinado.

Por «normal» debe entenderse como las normas de seguridad y salud en el trabajo en relación con el objetivo de la LSST que favorece la eliminación del peligro en la fuente. Estas condiciones normales deben entonces integrar un método de trabajo que permita eliminar los riesgos de accidentes o de heridas.

Prueba sobre las condiciones normales

Para que la persona inspectora pueda establecer si las condiciones son normales para el tipo de trabajo que el trabajador o la trabajadora realiza en virtud del artículo 13 de la ley, esa persona debe obtener una respuesta positiva (sí) a cada una de las siguientes preguntas:


- 1) ¿Se realiza el trabajo según las normas reglamentarias o no reglamentarias, tales como las técnicas reconocidas de seguridad y salud laborales y las reglas del arte?
- 2) ¿Se trata de una tarea habitual de la persona, para la cual ha recibido la formación, información y preparación apropiadas? ¿El empleador asegura una supervisión adecuada?
- 3) ¿Es el peligro inherente a la tarea en el sentido que no puede eliminarse en su origen?

Si obtiene un «No» a una sola de estas preguntas, las condiciones no deben considerarse normales para ese tipo de trabajo.


3/ ¿Cómo ejercer el derecho de negativa?

Para facilitarse la vida, hágalo correctamente.


Al igual que en el procedimiento de reclamos y de arbitraje, debe asegurarse que «las etapas» sean bien respetadas. El procedimiento se inicia con una decisión tomada por el trabajador o la trabajadora.

-  **«Un trabajador o una trabajadora tiene derecho de rechazar una tarea si tiene motivos razonables para creer que la ejecución de esa tarea le expone a un peligro para su salud, su seguridad o su integridad física o psíquica o puede tener como efecto exponer a otra persona a un riesgo similar.» (Artículo 12)**


La persona debe entonces avisar a su superior inmediato que se niega a trabajar porque considera que la situación es peligrosa:

-  **«Cuando un trabajador o una trabajadora se niega a ejecutar un trabajo, debe avisar inmediatamente a su superior inmediato, al empleador o a la persona representante de éste; si ninguna de estas personas está presente en el lugar de trabajo, la trabajadora o el trabajador debe utilizar medios razonables para que alguna de ellas sea notificada sin demora.» (Artículo 15)**

Además, la persona debe permanecer disponible en el lugar de trabajo:

-  **«El empleador puede exigir que el trabajador o la trabajadora que ejerció su derecho de negativa permanezca disponible en el lugar de trabajo y puede asignarle temporalmente otras tareas que sea razonablemente capaz de realizar. (Artículo 25)**

Una vez avisado el superior inmediato, es importante asegurarse de que éste convoque a la persona delegada de seguridad y salud o, en su defecto, a alguien designado por el sindicato:

-  **«Una vez avisado, el superior inmediato o, en ausencia de éste, el empleador o su representante, convoca a la persona delegada de prevención para proceder al examen de la situación y de las correcciones que se propone implementar.**

Si no hubiese una persona delegada de prevención o si ésta no estuviese disponible, ésta es sustituida por una persona representante de la asociación acreditada de la que sea miembro el trabajador o la trabajadora, si la hubiese y estuviese disponible, o, en su defecto, por otro trabajador designado por quién ejerció su derecho de negativa.» (Artículo 16)





Mientras se espera que sea tomada una decisión ejecutiva (decisión de la persona inspectora, artículo 20), el empleador no puede asignar a otro trabajador o trabajadora para que realice el trabajo: *«Hasta que se dicte una resolución ejecutiva que ordene al trabajador o trabajadora reincorporarse al trabajo, el empleador no puede, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 17 y en el párrafo segundo del artículo 19, hacer que el trabajo sea realizado por otro trabajador o trabajadora o por una persona que trabaje generalmente fuera del establecimiento, y se considerará que el trabajador que ejerce su derecho de negativa está trabajando cuando ejerce este derecho.» (Artículo 14)*

Las **únicas** excepciones a este principio se encuentran en **los artículos 17 y 26** de la ley.

El caso del artículo 17:

No se puede efectuar un remplazo sin acuerdo previo entre la persona delegada de seguridad y salud laborales u otra persona designada por el sindicato y el empleador. Este acuerdo debe estipular que no existe peligro o que el rechazo de trabajar se basa en motivos aceptables en el caso particular de la trabajadora o del trabajador implicado.

Un ejemplo de un peligro de ese tipo sería el caso de una persona asalariada que sufre de vértigo se niegue a subir en una escala de tijera para realizar un trabajo. En todos los casos, se debe convocar a la persona delegada de seguridad y salud para proceder a una evaluación de la situación.

El caso del artículo 26:

Es necesario que:

- el ejercicio del derecho de negativa provoque que al menos otros dos trabajadores o trabajadoras no puedan realizar su trabajo. (Por ejemplo, una persona asalariada en una cadena de montaje se niega a realizar su trabajo con lo que se paraliza la línea, y, por ende, el trabajo de dos trabajadores o trabajadoras que no ejercieron su derecho de negativa.);

Y

- la persona inspectora no se presenta en el lugar de trabajo en las seis horas posteriores al momento en que se solicitó su intervención.



En ambos casos, el empleador no puede reemplazar a un trabajador o trabajadora que haya ejercido su derecho de negativa salvo si:

- se trata de una situación prevista en los artículos 17 o 26;
- si se le explica a la persona reemplazante el hecho de que se ejerció el derecho a la negativa y los motivos de esta;

Y

- tras recibir dicha información, la trabajadora o el trabajador acepta libremente efectuar el trabajo.

La intervención de la persona inspectora es necesaria cuando el empleador, la persona delegada de seguridad y salud (o una persona designada por el sindicato) y la trabajadora o trabajador implicado no encuentran una solución de manera conjunta. El artículo 18 permite a estas personas o al empleador solicitar la intervención de una persona inspectora de la CNESST:

 *«tras examinar la situación, la intervención de la persona inspectora puede ser solicitada por:*

- 1) el trabajador que persiste en negarse a realizar el trabajo;**
- 2) la persona delegada de prevención o la persona que lo reemplaza, cuando ésta considere que la ejecución del trabajo expone al trabajador a la trabajadora a riesgos para su salud, seguridad o para su integridad física o psíquica; o**
- 3) el empleador o su representante, considera que la ejecución del trabajo no expone al trabajador o a la trabajadora a riesgos para su salud, seguridad o su integridad física o psíquica, o no tiene el efecto de exponer a otra persona a riesgos similares o si las correcciones realizadas han eliminado el peligro.»**

La función de la persona inspectora es determinar si el peligro justifica la negativa de trabajar (artículo 19). Su decisión se aplica hasta que revise el caso.



La persona inspectora determinará lo antes posible si existe o no un peligro que justifique la negativa del trabajador a realizar su trabajo. Puede ordenarle al trabajador o a la trabajadora que se reincorpore al trabajo. Puede también prescribir medidas provisionales y exigir que se realicen las correcciones necesarias en los plazos que ella determine.


Si la persona inspectora considera que la negativa de trabajar se basa en razones aceptables en el caso específico de la persona trabajadora, pero que no justifican que otro trabajador o trabajadora se niegue a ejecutar el trabajo, el empleador puede, no obstante lo dispuesto en el artículo 14, asignar a otro trabajador para que realice el trabajo. Éste podrá aceptar la tarea tras ser informado del hecho que se ejerció el derecho a la negativa y de los motivos correspondientes.


La decisión de la persona inspectora debe ser justificada y confirmada por escrito. Ésta es transmitida por un medio apropiado que permita a la persona inspectora obtener una prueba de que fue entregada al trabajador o a la trabajadora, a la persona delegada de prevención o a la persona que le haya sustituido y al empleador o a su representante. (Artículo 19)




«La decisión de la persona inspectora puede ser objeto de un recurso de revisión e impugnación ante el Tribunal administrativo del trabajo, de conformidad con los artículos 191.1 a 193. La decisión de la persona inspectora surtirá efecto inmediatamente, a pesar de la interposición de un recurso de revisión.» (Artículo 20)


Disposición con efecto inmediato


 «Una orden o decisión de una persona inspectora es efectiva inmediatamente, aunque haya un recurso de revisión.» (Artículo 191)

 «Toda persona que se considere perjudicada por una orden o decisión de la persona inspectora puede, en un plazo de 10 días a partir de la notificación de la orden o decisión, solicitar una revisión por parte de la Comisión, de conformidad con los artículos 358.1 a 358.5 de la Ley sobre los Accidentes de Trabajo y las Enfermedades Profesionales (Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles).» (Artículo 191.1)

 «Cuando la revisión se refiere al cierre, total o parcial de un lugar de trabajo o al ejercicio del derecho de negativa, la Comisión debe proceder con carácter de urgencia.» (Artículo 191.2)

Decisión con efecto inmediato

 «Una decisión dictada por la Comisión a raíz de una solicitud presentada en virtud del artículo 191.1 entra en vigencia inmediatamente, a pesar de la impugnación ante el Tribunal administrativo del trabajo.» (Artículo 192)

 «Toda persona que se considere perjudicada por una decisión dictada por la Comisión a raíz de una solicitud presentada de conformidad con el artículo 191.1 puede, en un plazo de 10 días a partir de la notificación, impugnarla ante el Tribunal administrativo del trabajo. El recurso previsto en el presente artículo es oído y resuelto con carácter de urgencia.» (Artículo 193)

**«SI, PERO...»
QUIERE DECIR NO.**

Si duda de la seguridad de un lugar de trabajo,
de un entorno laboral o de una tarea,
tiene derecho a decir no.

Procedimientos a seguir

Avisar a su superior inmediato. (LST, art. 13)

El superior inmediato, coponca inmediatamente a la persona delegada de prevención o, en su defecto, a una persona designada por quien ejerce su derecho de negativa, para examinar la situación. (LST, art. 16)

Hasta que se dicte una decisión, el empleador no puede hacer que otra persona realice el trabajo. Se considera que usted está trabajando, sin ningún período de salario. (LST, art. 14)

Si no hay acuerdo entre la persona delegada de prevención y el representante de la parte patronal, o si usted mantiene su derecho a negarse, la intervención de una persona inspectora puede ser requerida por la persona trabajadora, la persona delegada de prevención o por la parte patronal. (LST, art. 18)

La persona inspectora determina lo antes posible si existe, o no un peligro que justifique su negativa. (LST, art. 19)

Si la persona responsable de las inspecciones considera que sus motivos son justificados y ordena al empleador corregir la situación, éste puede exigir que usted se mantenga disponible en el lugar de trabajo y pueda aceptar temporalmente otras tareas que usted sea razonablemente capaz de realizar. (LST, art. 23)

La decisión de la persona responsable de las inspecciones se hace efectiva inmediatamente. También puede adoptar al empleador o tomar medidas preventivas y exigir que se efectúen las correcciones necesarias en los plazos que determina. (LST, art. 19 y 20)

Solicitud de revisión

Si no obtiene satisfacción con la decisión de la persona inspectora, puede solicitar una revisión a la Comisión de normas, igualdad, salud y seguridad laborales (CNESST) en un plazo de diez días a partir de la notificación. (LST, art. 19.1)

Si no se interpone un recurso de revisión en estos plazos, la decisión de la persona inspectora es definitiva.

Ninguna sanción

El empleador no puede despedir, suspender, traholar o adoptar medidas disciplinarias o represalias ni imponer ninguna otra sanción a una persona trabajadora por haber ejercido su derecho de negativa. (LST, art. 20)

Para conocer sus derechos, comuníquese con:

- Su persona delegada de salud y seguridad
- Su sindicato

REPRESENTANTE PATRONAL
PERSONA DELEGADA DE PREVENCIÓN
PERSONA TRABAJADORA
PERSONA INSPECTORA
FTQ

La FTQ publicó un afiche que sirve de herramienta para facilitar un mejor conocimiento del derecho de negativa. Está siempre disponible e ilustra las etapas del ejercicio del derecho de negativa. El texto siguiente reproduce con mayores detalles el texto del afiche.

Usted tiene el derecho de negarse a realizar un trabajo peligroso

Si considera que este trabajo representa un peligro para su salud, su seguridad o la de otra persona... (Artículo 12)

Procedimiento

- 1) Avise a su superior inmediato. (Artículo 15)
- 2) Este último convoca inmediatamente a la persona delegada de prevención o, en su defecto, a una persona designada por quien ejerce su derecho de negativa, para examinar la situación. (Artículo 16)
- 3) Hasta que se dicte una decisión de efecto inmediato, el empleador no puede hacer que otra persona realice el trabajo. Se considera que usted está trabajando. (Artículo 14)

La persona inspectora de la CNESST

- 4) Si no hay acuerdo entre la persona delegada de prevención y el representante de la parte patronal, o si usted decide mantener su derecho a negarse, la intervención de una persona inspectora puede ser requerida por (1) la persona trabajadora, (2) la persona delegada de prevención o (3) por el empleador. (Artículo 18)
- 5) La persona inspectora determina lo antes posible si existe o no un peligro que justifique su negativa. (Artículo 19)

Decisión de la persona inspectora

Si la persona inspectora considera que usted tiene razón, y ordena al empleador que corrija la situación, éste puede exigir que usted se mantenga disponible en el lugar de trabajo y puede asignarle provisoriamente, sin pérdida de salario, otra tarea que usted esté en condiciones de realizar. (Artículo 25)

○

Si la persona inspectora considera que no existe peligro que justifique su derecho de negativa, puede ordenarle que se reincorpore al trabajo y puede igualmente ordenar que se hagan correcciones. (Artículo 19)

Disposición con efecto inmediato

Una orden o una decisión de una persona inspectora tiene efecto inmediatamente, aún en caso de que exista una solicitud de revisión. (Artículo 20)

Solicitud de revisión

Si está disconforme con la decisión de la persona inspectora, puede solicitar una revisión a la CNESST dentro de los 10 días siguientes a la notificación. (Artículo 191.1)

Si no se interpone un recurso de revisión en estos plazos, la decisión de la persona inspectora es definitiva.

Cuando la revisión se refiera al cierre, total o parcial de un lugar de trabajo o del ejercicio del derecho de negativa, la CNESST debe proceder con urgente. (Artículo 191.2)

Decisión con efecto inmediato

Una decisión dictada por la CNESST tras una solicitud de revisión es inmediatamente efectiva, incluso en caso de impugnación ante el TAT. (Artículo 192)

Impugnación ante el TAT

Una persona que cree que ha sido perjudicada por una decisión dictada por la CNESST a raíz de una solicitud de revisión, puede impugnarla ante el Tribunal administrativo del trabajo (TAT) dentro de los 10 días siguientes a la notificación. (Artículo 193)

Sin sanciones

El empleador no puede imponer al trabajador o a la trabajadora una dada de baja, un despido, una suspensión, una remoción o una medida discriminatoria o disciplinaria sólo por haber ejercido su derecho de negativa. (Artículo 30)

La mejor forma de analizar la situación es analizarla en función del procedimiento previsto en el convenio colectivo.



«SI, PERO...» QUIERE DECIR NO.

Derecho de negativa	Procedimiento habitual de reclamo
1. El trabajador o la trabajadora decide que hay motivos para negarse a realizar un trabajo.	1. El trabajador o la trabajadora considera que, según lo establecido en el convenio colectivo, sus derechos están siendo vulnerados.
2. Él o ella avisa a su superior inmediato que está ejerciendo su derecho de negativa.	2. Él o ella se va a su sindicato y solicita que se presente un reclamo.
3. El superior inmediato convoca a la persona delegada de seguridad y salud o a alguien designado por el sindicato para tratar el asunto.	3. El sindicato organiza un encuentro con el superior inmediato para tratar el asunto.
4. Si no se logra un acuerdo, el caso es confiado a la persona inspectora para que examine la situación.	4. Si no hay acuerdo, el reclamo es presentado y depositado en las manos de la dirección del personal.
5. Si la decisión de la persona inspectora no es satisfactoria, se acude a la CNESST.	5. Si la respuesta del empleador no se considera satisfactoria, el reclamo es confiado a un tribunal de arbitraje.
6. Si la decisión de la CNESST no resulta satisfactoria, se acude al Tribunal administrativo del trabajo.	

Existen por cierto, diferencias entre los dos procedimientos.

Las etapas 4, 5 y 6 del ejercicio del derecho de negativa se realizan en presencia de personas externas responsables de dictar una decisión ejecutable. En cuanto al procedimiento de reclamos, estas mismas etapas son internas y requieren un acuerdo entre las dos partes.

Sin embargo, hay también similitudes, y, como veremos en el próximo capítulo, esto se hace aún más evidente durante la preparación de la investigación.

4/ La investigación previa

Permítale a su sindicato que le ayude.

Las razones que pueden llevar a un trabajador o a una trabajadora a ejercer su derecho de negativa varían enormemente, pero hay una constante: en caso de negativa, el sindicato siempre tendrá que argumentar para defender la legitimidad de la negativa ante el empleador y a menudo, ante las personas representantes de la CNESST.

Es además corriente que una persona asalariada contacte a la persona delegada sindical para informarse sobre sus derechos, antes de actuar en función del artículo 12.

En ese sentido, es necesario contar con una buena **preparación** para poder aconsejar a los miembros para poder discutir sobre sus casos con el empleador o la CNESST.

Estemos siempre preparados.

Si bien acontecimientos imprevistos y espontáneos pueden dar lugar al ejercicio del derecho de negativa, a menudo se actúa porque factores **conocidos de antemano** así lo exigen.

Es por ello importante analizar bien todos estos factores, para poder presentarlos en el momento oportuno. No debe olvidarse que el encuentro entre el empleador y la persona delegada de seguridad y salud, según el Artículo 16, debe realizarse inmediatamente después de la negativa de trabajar. En ese momento no hay tiempo para investigar la situación anterior.

¿Por dónde empezar?

Es una obligación de los miembros de los distintos departamentos ayudar a a preparar un caso para defender adecuadamente nuestros derechos. La estructura organizativa completa del sindicato, desde los delegados y delegadas hasta la asamblea general, debe movilizarse para actuar.



El sentido de la investigación previa

Es la LSST (Ley sobre la Salud y la Seguridad del Trabajo) la que permite el ejercicio del derecho de negativa y esta misma ley nos indica la perspectiva con la que se deben organizar nuestros expedientes. En primer lugar, está el artículo 2:



«Esta ley tiene por objetivo eliminar en la fuente misma los riesgos para la salud, la seguridad y la integridad física o psíquica de los trabajadores y las trabajadoras.»

Establece los mecanismos de participación de los trabajadores y trabajadoras y de sus asociaciones, así como de sus empleadores y de sus asociaciones respectivas para la consecución de este objetivo.» (Artículo 2)

Por lo tanto, se debe tener en cuenta cualquier situación o factor que puedan demostrar que nuestro lugar de trabajo presenta peligros para nuestra salud, seguridad o integridad física. El derecho de negativa debe ser considerado como uno de los «mecanismos [...] para lograr este objetivo.»

Además, el artículo 9 establece un derecho fundamental:



«El trabajador o la trabajadora tiene derecho a condiciones laborales que respeten su salud, seguridad e integridad física o psíquica.» (Artículo 9)

Ese derecho se ve fortalecido por el artículo 46 de la **Carta de derechos y libertades de la persona**:



«Toda persona trabajadora tiene derecho, de conformidad con la ley, a condiciones laborales justas y razonables, respetuosas de su salud, seguridad e integridad física.» (Artículo 46)

Destacamos también los artículos 10 (derecho a la formación) y 51 (obligaciones del empleador).

Por último, es importante tener siempre en cuenta que la seguridad y salud en el trabajo incluyen dos componentes:

- 1) la eliminación de los accidentes de trabajo;
- 2) la supresión total de las enfermedades profesionales.

Indicadores que nos ayudan a detectar un peligro

¿Es usted la primera persona en señalar el peligro?

4.1/ Riesgos de accidentes de trabajo

a) Los accidentes anteriores en el departamento

Cabe señalar, entre otras cosas:

- la frecuencia;
- la gravedad y la naturaleza;
- la causa probable;
- la identificación de las víctimas, del equipo;
- los cambios realizados desde el accidente; etc.

b) Los accidentes anteriores que implican una tercera persona

El artículo 12 permite dejar de trabajar si se teme infringir daño a otra persona, lo que incluye por supuesto a nuestros compañeros y compañeras de trabajo, pero también al público en general. Por lo tanto, se debe tomar nota si clientes o personas usuarias han sufrido accidentes en el pasado, y examinar los mismos factores que se consideran en casos de accidentes de una persona asalariada.

c) La capacitación y la información

El artículo 10 establece una obligación que debe ser respetada por el empleador:



«De conformidad con la presente Ley y los reglamentos, el trabajador o la trabajadora tiene derecho a:

- 1. servicios de capacitación, de información y asesoramiento en seguridad y salud laborales, en particular en relación con su trabajo y su entorno laboral; y a recibir la capacitación, la preparación y la supervisión adecuadas;**
- 2. recibir servicios de salud preventivos y curativos en función de los riesgos a los que pueda exponerse y a recibir su salario cuando se someta a exámenes médicos en horas de trabajo, como exigido en el marco de la aplicación de la presente ley y de los reglamentos.»**

Por ende, se deduce que cabe preguntarse:

- si hemos sido capacitados, informados y asesorados, en materia de seguridad y salud relacionadas con nuestro trabajo y entorno laboral;
- si recibimos una supervisión adecuada por un personal de dirección competente.



FTO

d) El mantenimiento de equipos

Es necesario tomar en cuenta:

- si los equipos están en buen estado;
- la frecuencia de las verificaciones;
- la frecuencia de las reparaciones;
- la ruptura parcial y total;
- la existencia o no de guardias de seguridad;
- la edad de los equipos.

e) Cumplimiento de reglamentos y procedimientos.

Existen varios reglamentos que someten al empleador a normas mínimas de seguridad y salud. Además de las normas que pueden ser específicas de su propio medio laboral (por ejemplo, las normas de radiación para el personal hospitalario), existen reglamentos que conciernen a varios de nosotros.

Entre ellos se encuentra el **Reglamento sobre seguridad y salud laborales**. Los principales temas sobre los que se establecen normas en este reglamento son los siguientes:

- calidad del aire;
- ventilación
- calefacción;
- restricciones térmicas;
- iluminación;
- ruido;
- normas sanitarias;
- disposiciones varias;
- estado de la cuestión;
- medidas de evacuación y protección contra incendios;
- precauciones contra los peligros de las maquinarias;
- herramientas manuales y herramientas portátiles a motor;
- manutención y transporte de material;
- trabajos de mantenimiento, reparación y trabajos peligrosos;
- control de las sustancias peligrosas y radiaciones;
- transporte de los trabajadores y trabajadoras.

f) Código de seguridad para los trabajos de construcción

Este reglamento, que se aplica principalmente al sector de la construcción, también permite a los trabajadores y trabajadoras de otros sectores, como el municipal o el hidroeléctrico, que encuentren normas que se aplican a su trabajo.

Por ejemplo:

- el transporte de los trabajadores y trabajadoras;
- escaleras y escaleras de tijeras;
- andamiajes;
- excavaciones y zanjas;
- mantenimientos y almacenamiento de materiales;
- trabajo cerca de una línea eléctrica;
- utilización de pistolas selladoras;
- trabajos en calles, carreteras o autopistas.

Debe preguntarse:

- si dispone de copias de los reglamentos pertinentes;
- si se cumplen estos reglamentos;
- la gravedad y frecuencia con que se violan los reglamentos

g) ¿Son seguros los procedimientos y métodos de trabajo?

Es necesario analizar:

- la organización del trabajo;
- la manutención de objetos pesados;
- la cadencia de trabajo;
- los movimientos;
- el espacio para trabajar;
- los tiempos de descanso.

h) Los pasos anteriores: ¿Hemos discutido el problema entre nosotros?

¿Las situaciones deficientes han sido denunciadas mediante quejas escritas presentadas al empleador? ¿Qué medidas fueron tomadas?
¿Han sido mencionadas en las actas de reunión del comité de seguridad y salud?



i) El equipo de protección individual

Si bien el objetivo es la eliminación del peligro en la fuente, sabemos que existe un equipo de protección personal, como protectores auditivos, cascos, cinturones y anteojos de seguridad. Hay entonces que preguntarse:

- si la necesidad de un equipo no podría ser eliminada con la supresión del peligro en su origen;
- si los protectores funcionan normalmente;
- si son reemplazados cuando están desgastados;
- si se cumplen las normas y reglamentos pertinentes;
- si son eficaces.

4.2/ Riesgos de enfermedades profesionales

Nos referimos aquí al ruido, al polvo, a la mala organización del trabajo, a puestos de trabajo no ergonómicos, a productos químicos, etc. que socavan nuestra salud física y mental año tras año. Sin necesariamente provocar accidentes, son frecuentemente la causa de nacimientos de niños deficientes, de cánceres industriales, de problemas de sordera y otras patologías similares.

Hay ciertos síntomas que nos permiten incluso determinar si estas situaciones pueden manifestarse después de varios años de exposición.

¿Cuáles son los síntomas?

a) Son síntomas identificados por las mismas trabajadoras y trabajadores, que incluyen:

- dolores de cabeza frecuentes;
- dolores de estómago;
- resfriados frecuentes;
- dolores de espalda;
- enfermedades del sistema nervioso;
- depresiones;
- sordera;
- fatiga ocular;
- estrés;
- etc.

¿Hay trabajadores y trabajadoras de un mismo departamento que presentan las mismas molestias?

b) Factores del entorno de trabajo propiamente dicho

¿Cómo está organizado nuestro entorno de trabajo?

- el edificio;
- el espacio reservado a cada persona;
- la iluminación;
- el calor;
- la ventilación;
- el ruido;
- etc.

¿Qué materiales peligrosos y contaminantes se utilizan?

- las componentes de esos productos;
- las irradiaciones;
- las radiaciones;
- los olores;
- las vibraciones.



5/ Investigación en contexto de aplicación de la negativa a trabajar

¡Anote todo lo que le parezca relevante!

Acabamos de mencionar la importancia de una investigación previa para ayudar a nuestros miembros a decidir si tiene lugar ejercer su derecho de negativa, para proporcionarle pruebas al empleador y para demostrar la legitimidad del rechazo ante la CNESST.

Cabe señalar que, en el momento mismo del rechazo, es importante anotar de todas las informaciones relevantes. Se trata en realidad de señalar los mismos hechos mencionados durante la investigación previa, pero en relación con la situación inmediata:

- accidentes anteriores;
- falta de capacitación o de supervisión;
- productos peligrosos;
- mantención deficiente de los equipos;
- incumplimiento de los reglamentos y normas;
- riesgo de enfermedades industriales;
- etc.

Herramientas para una buena investigación


La eficacia de nuestra investigación es determinante para demostrar la solidez de nuestra evidencia. Para hacerlo correctamente, es necesario:

- anotar todos los detalles relacionados con la negativa;
- anotar los nombres de las personas implicadas y de los testigos;
- cuando sea apropiado, tomar fotografías de las instalaciones.
- Las fotos tomadas con un teléfono celular son especialmente útiles ya que pueden ser fácilmente mostradas a la persona inspectora. Además, eso permite evitar «pequeños» cambios realizados por el empleador antes de la llegada de la persona inspectora; y
- si se trata por ejemplo de un caso de exposición al calor o al frío, es útil anotar la temperatura controlada con un termómetro y registrar los resultados, apoyados con su firma. Esto evita que la llegada tardía de la persona inspectora constituya un problema, si la temperatura ya ha vuelto a la normal.

6/ La justificación del rechazo ante el empleador y la CNESST

Es el momento para explicar las razones de su negativa a trabajar.

6.1/ El encuentro con el empleador

 «Tan pronto como es notificado, el superior inmediato o, en su defecto, el empleador o su representante, convoca a la persona delegada de prevención para proceder al examen de la situación y a las correcciones que pretende implementar. Si no hay persona delegada de prevención o si no está disponible, se sustituye por una persona representante de la asociación acreditada a la que pertenece el trabajador o la trabajadora, si la hay y si está disponible, o, en su defecto, por otro trabajador designado por la persona que se niega a realizar un trabajo.» (Artículo 16)

El derecho de negativa es efectivamente un derecho individual que se ejerce luego de una decisión personal de una o varias personas trabajadoras. Sin embargo, una vez que el proceso es iniciado, el sindicato retoma su lugar habitual de defensor de los intereses de sus miembros.

En primer lugar, se organiza un encuentro entre la persona delegada de seguridad y salud (o alguien designado por el sindicato) y el empleador. Se debe hacer todos los esfuerzos posibles para resolver el litigio en esta etapa, porque es el único paso del procedimiento en la cual nuestro consentimiento es necesario. Con el expediente de la investigación previa en mano, la persona delegada de seguridad y salud (o alguien designado por el sindicato) comienza el análisis de los hechos inmediatos relacionados con la negativa de trabajar. Mientras tanto, se considera que la persona sigue trabajando, según el artículo 96.



Debe además:

- asegurarse de que la persona asalariada haya notificado claramente a su superior inmediato que ejerció su derecho de negativa (artículo 15);
- asegurarse de que el trabajador o la trabajadora se mantenga disponible en el lugar de trabajo (artículo 25).
- Debe justificar el caso de negativa teniendo en cuenta:
- el objetivo de la ley (la eliminación del peligro en la fuente) (artículo 2);
- los motivos del trabajador o de la trabajadora;
- las causas reales del peligro;
- los factores anteriores identificados en la investigación previa.

Si se llega a un acuerdo con el empleador que sea conveniente para la trabajadora o el trabajador afectado, es prudente confirmarlo por escrito.

Si no hay acuerdo, se debe entonces convocar a la persona inspectora (artículo 18). El servicio de inspección de la CNESST está disponible 24 horas diarias. El número general es 1-844 838-0808, opción 1. Normalmente, hay un inspector de turno para responder a los casos urgentes.

6.2/ El encuentro con la persona inspectora

A su llegada al lugar de trabajo, esta persona debe avisarnos de su presencia. Es una etapa importante del procedimiento. No olvide que esto determina:

- si el trabajador o la trabajadora debe volver a realizar el trabajo considerado peligroso (artículo 20);
- las correcciones que deben aportarse para eliminar la situación peligrosa (artículo 182);
- si el peligro existe o no (artículo 19).

La persona inspectora tiene amplias competencias, tales como:

- el derecho de suspender todas las tareas o de cerrar un lugar de trabajo si lo considera peligroso (artículo 186);
- el derecho de convocar a testigos e interrogarlos (artículo 160);
- el derecho de visitar el lugar, de tomar fotos y de requerir todo tipo de documentos relevantes (artículo 179 y 180).

Puede además recurrir a los numerosos expertos técnicos de la CNESST o de otros organismos, para ayudarla. Es importante asegurarse que la persona inspectora utilice plenamente sus poderes. Sin embargo, la persona inspectora no conoce:

- el registro previo que ayuda a determinar si existe un peligro. Se trata de elementos que se encuentran en el expediente creado durante la investigación previa;
- si la persona inspectora llega varias horas después de los hechos, puede que la situación haya cambiado. Por eso es importante una buena investigación (ver capítulo 5);
- el estado de salud de la persona asalariada afectada.

Por lo tanto, somos nosotros los que debemos ser los ojos y oídos de la persona inspectora para asegurarnos de que su decisión sea tomada con pleno conocimiento de causa. No hay que fiarse en su buena voluntad. Aunque sea de buena fe, ¡su eficacia puede depender de nuestra vigilancia!

Una vez dictada su decisión por escrito justificada (artículo 19), es posible que una de las partes solicite una revisión ante la CNESST.

6.3/ La revisión ante la CNESST

Para este trámite, se deben presentar pruebas con documentos de respaldo. Se trata de un encuentro de revisión administrativa y no de una audiencia.

La carga de la prueba recae en la persona que llevó el caso para su revisión. Para hacerlo correctamente, es necesario:

- utilizar al máximo las pruebas que surjan de la investigación previa y de nuestra investigación;
- tratar de que el encuentro se lleve a cabo en el lugar de trabajo concernido o cerca de él, para permitir visitarlo;
- utilizar todos los recursos disponibles en nuestro sindicato para ese efecto.



7/ Las medidas disciplinarias

¿Está usted expuesto a medidas disciplinarias?

En principio, la trabajadora o el trabajador que ejerce su derecho de negativa no debería sufrir medidas disciplinarias. La única excepción sería si una persona ejerce su derecho de negativa de manera abusiva.



«El empleador no puede despedir, suspender o transferir a un trabajador, o tomar medidas discriminatorias o de represalia en su contra ni imponerle ninguna sanción por ejercer el derecho establecido en el artículo 12.

Sin embargo, si el derecho fue ejercido de manera abusiva, el empleador puede despedir, suspender o transferir a un trabajador o a una trabajadora o imponerle otra sanción, dentro de los 10 días posteriores a la decisión final.» (Artículo 30)

Nota: el artículo 31 protege de la misma manera a la persona delegada de seguridad y salud.

El empleador **debe actuar** en los 10 días siguientes a la decisión final (de la persona inspectora, de la revisión administrativa o del Tribunal administrativo del trabajo, según el caso).

7.1/ La impugnación de una medida disciplinaria

Existen dos recursos posibles: impugnar una medida mediante una queja presentada ante el Tribunal o presentar una queja de conformidad con el convenio colectivo.

7.2/ ¿En qué consiste una medida disciplinaria?

Una medida disciplinaria puede ser una dada de baja, un despido, una suspensión, una remoción, una medida disciplinaria o cualquier otra medida que tenga como objetivo sancionar a una persona que ha ejercido su derecho de negativa.

La ley protege a los trabajadores y a las trabajadoras contra toda medida discriminatoria o disciplinaria relacionada con el ejercicio del derecho de negativa o con una función ejercida conforme a la ley (ver el artículo 227).

El único requisito en este caso, es que la persona asalariada haya ejercido real y efectivamente su derecho de negativa conforme a la ley.

7.3/ La impugnación ante la CNESST

El trabajador o la trabajadora debe presentar una queja por escrito a la CNESST en un plazo de 30 días de la medida disciplinaria.

a) El procedimiento probatorio

Las pruebas que presenta el sindicato se limitan a demostrar que la trabajadora o el trabajador ha ejercido un derecho legal.

Existe una presunción legal a favor del trabajador o de la trabajadora que considera que el empleador le ha impuesto una sanción por haber ejercido su derecho de negativa. Esa presunción puede ser rechazada si el empleador presenta una prueba que demuestre que la sanción fue dictada para otra causa, justa y adecuada. Esta causa debe ser seria y real y no un mero pretexto.

¿Cómo puede el empleador demostrar que la trabajadora o el trabajador abusó de su derecho? Deberá demostrar, por ejemplo, que la persona:

- no actuó de buena fe; o
- no tenía motivos razonables para actuar; o
- no se mantuvo en el lugar de trabajo, disponible para ser afectada a otro puesto; o
- nunca avisó al empleador que ejercía su derecho de negativa.

Si el empleador logra refutar la presunción, es todavía posible dejar sin efecto la sanción en cuestión, pero la carga de la prueba recaerá entonces en la persona que ejerció el derecho de negativa.

b) Los poderes del Tribunal

El juez administrativo puede mantener una medida o cancelarla y ordenar al empleador que reincorpore a la persona asalariada. No puede cambiar la decisión por otra sanción que estima oportuna.

Si se establece la presunción, podrá ordenar la reincorporación de la persona al trabajo, mientras se espera la decisión final.



7.4/ La impugnación ante un árbitro de recursos de queja

Los plazos que se deben respetar son los establecidos en el convenio colectivo para el proceso de quejas y arbitraje.

La presentación de la prueba ante el árbitro

A menos que el convenio colectivo prevea un procedimiento más adecuado, la presentación de la prueba ante un árbitro es más difícil de realizar según la jurisprudencia mayoritaria.

Debe demostrarse que :

- 1) el trabajador o la trabajadora consideraba honestamente que su salud o su seguridad estaban en peligro;
- 2) el trabajador o la trabajadora notificó a su superior que ejercía una negativa de trabajar y los motivos de la misma;
- 3) Había razones objetivas para actuar;
- 4) el peligro era suficientemente grave como para justificar su acción.

Por otro lado, el árbitro tiene facultades más amplias que un juez administrativo ya que puede modificar la decisión del empleador si las circunstancias lo ameritan.

7.5/ ¿Cuál de los dos recursos elegir?

Si es claro y obvio que el trabajador o la trabajadora ha ejercido su derecho de negativa de conformidad con la ley, es preferible actuar ante la CNESST debido a la presunción y posibilidad de ser reincorporado al trabajo antes que se emita una decisión final.

No obstante, en caso de dudas respecto al derecho del trabajador o de la trabajadora de negativa de trabajar o a su obligación de notificar al empleador o de mantenerse en el lugar de trabajo, sería más conveniente recurrir al procedimiento de quejas, porque el árbitro puede atenuar la medida disciplinaria.

Hay que elegir una opción antes de iniciar uno u otro de los procedimientos porque la combinación de los dos procedimientos está prohibida y conduce a su nulidad.

8/ Otros factores que no deben olvidarse

8.1/ La evaluación de la conformidad

Puede haber situaciones en las que por la razón que sea, no sea apropiado impugnar el trabajo peligroso través del derecho a negarse a realizar un trabajo. Es el caso, por ejemplo, de una persona que no quiere actuar directamente, a pesar de los consejos del sindicato. En este caso existe una solución alternativa: la evaluación de la conformidad por parte de la CNESST. Para que se lleve a cabo una evaluación de este tipo, basta con recurrir a la persona inspectora (el sindicato puede hacerlo directamente) que tendrá entonces las mismas facultades que en el caso de una negativa.

Sin embargo, este enfoque no es tan eficaz como el ejercicio del derecho de negativa porque:

- mientras se espera la decisión de la persona inspectora, el trabajador o la trabajadora debe permanecer en su puesto y exponerse a riesgos para su salud o seguridad;
- el impacto no es el mismo ante el empleador;
- la persona inspectora a menudo evitará de intervenir en la queja, dejando a la persona que la depositó, sin respuesta sobre ésta;
- la llegada de la persona inspectora al lugar de trabajo puede ser menos rápida que en el caso de una negativa de trabajar.



8.2/ La ley es sólo lo mínimo



«La presente Ley es de orden público y una disposición de una convención o de un decreto que la deroga, es nula de pleno derecho.

Sin embargo, una convención o decreto puede prever disposiciones que sean más ventajosas para la salud, la seguridad o la integridad física y psíquica del trabajador o de la trabajadora o para una persona o asociación acreditada que desempeñe funciones en virtud de la presente ley.» (Artículo 4)



«Nada de lo dispuesto en esta Ley o en los reglamentos se interpretará en el sentido de menoscabar los derechos del trabajador o de la trabajadora o de una asociación acreditada de conformidad con una convención, un decreto, una ley, un reglamento, de un dictamen de un consejo o de una ordenanza.» (Artículo 5)

Es además posible negociar más a fondo ciertas cláusulas de la convención colectiva. Por ejemplo:

- prever el derecho del sindicato de detener por iniciativa propia un trabajo peligroso (derecho colectivo de negarse);
- prever la eliminación de toda posibilidad de medidas disciplinarias no obstante lo establecido en los artículos 30 y 31 de la ley;
- prever que el trabajador o la trabajadora no pueda ser reasignado a otra tarea salvo si está relacionada con su función habitual, y que no dé lugar a una dada de baja provisional;
- prever que un árbitro de recursos de queja pueda seguir el mismo procedimiento probatorio que un juez administrativo conservando al mismo tiempo sus facultades para mitigar las medidas disciplinarias.

Conclusión

Puedes querer mucho tu trabajo, pero no hasta el punto de morir por él

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo permite que los trabajadores puedan negarse a realizar un trabajo que pone en peligro su salud, su seguridad o su integridad física o psicológica.

Es esencial que los sindicatos den a conocer este derecho fundamental, que expliquen a los trabajadores y trabajadoras cómo puede aplicarse y qué protección les brinda cuando lo ejercen. Sólo ellos pueden aplicarlo.

Esta guía puede ser una herramienta práctica de información, que permite a los sindicatos de Quebec y de otros lugares cumplir con su función de comunicar a sus miembros sus derechos en materia de seguridad y salud en el trabajo.





REALIZADO
POR EL SERVICIO
DE SALUD Y
SEGURIDAD EN
EL TRABAJO



FTQ