

Violencia y acoso en el lugar de trabajo

Información sobre salud y seguridad en el trabajo (SST) para empleadores, supervisores y trabajadores

Esta publicación explica los requisitos legales de salud y seguridad en el lugar de trabajo de Alberta relacionados con la violencia y el acoso en el trabajo.

INFORMACIÓN CLAVE

- La violencia y el acoso constituyen peligros en el lugar de trabajo.
- Los empleadores deben elaborar un plan de prevención de la violencia y el acoso.
- Los empleadores y los supervisores deben garantizar que los trabajadores no sean objeto de violencia o acoso en el lugar de trabajo ni participen en dichas conductas.
- Los trabajadores no deben incurrir en conductas de violencia o acoso ni participar en ellas.

La violencia y el acoso pueden presentarse en cualquier lugar de trabajo y abarcar conductas que van desde comentarios irrespetuosos hasta agresiones físicas. La intervención temprana es fundamental para evitar que los comportamientos de intimidación y acoso escalen hacia actos de violencia física. La legislación de salud y seguridad ocupacional de Alberta establece requisitos destinados a prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Violencia en el lugar de trabajo

Definición de violencia en el lugar de trabajo

La violencia en el lugar de trabajo está definida en la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (Occupational Health and Safety Act, Ley SST).

Por “violencia”, ya sea en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo, se entiende cualquier amenaza, intento o acto cometido por una persona que cause o pueda causar lesiones o daños físicos o psicológicos, e incluye la violencia doméstica o sexual.

Ley SST, sección 1(rr)

La violencia es un peligro en el lugar de trabajo que puede exponer a los trabajadores a daños físicos o psicológicos. Debe abordarse durante una [evaluación de peligros](#).

Ejemplos de violencia en el lugar de trabajo

- Agresión o ataque físico (por ejemplo, golpear, empujar o patear a un trabajador; arrojarle un objeto; o patear el objeto sobre el que se encuentra, como una escalera).
- Conducta amenazante (por ejemplo, agitar el puño frente a un trabajador; blandir un arma en el trabajo; intentar golpear a un trabajador; intentar atropellarlo con un vehículo o equipo, como un montacargas; destruir bienes; o arrojar objetos).
- Amenazas verbales o escritas (por ejemplo, amenazar verbalmente con agredir a un trabajador; dejar notas intimidatorias; o enviar correos electrónicos amenazantes en los que se exprese la intención de causar daño).
- Violencia doméstica.
- Violencia sexual.

Violencia doméstica

Cuando el empleador tenga conocimiento de que un trabajador está o puede estar expuesto a violencia doméstica en el lugar de trabajo, deberá adoptar precauciones razonables para proteger al trabajador y a cualquier otra persona que pueda verse afectada.

Código SST, parte 27, sección 390.3

La violencia doméstica es un patrón de conductas mediante el cual una persona procura ejercer poder y control sobre otra con quien mantiene o ha mantenido una relación personal, incluidas las relaciones de pareja, el matrimonio, las uniones de hecho entre adultos interdependientes, la custodia y los vínculos por consanguinidad o adopción.

Las conductas pueden abarcar desde comportamientos sutiles e intimidatorios hasta actos violentos que provoquen lesiones físicas o la muerte. La violencia doméstica puede incluir, entre otras, violencia física, abuso sexual, control financiero, intimidación emocional o psicológica, abuso verbal, acecho o el uso de dispositivos electrónicos para acosar o ejercer control.

La violencia doméstica constituye un peligro en el lugar de trabajo — y no en un asunto estrictamente personal — cuando ocurre en el lugar de trabajo o se extiende a este. Puede poner en riesgo al trabajador afectado y representar una amenaza para otros trabajadores.

Consulte [Violencia doméstica en el lugar de trabajo](#) para obtener más información.

Violencia sexual

La violencia sexual, como peligro laboral, incluye cualquier acto sexual o intento de obtener un acto sexual, independientemente de la relación entre la persona involucrada y la víctima, cuando ocurra en el lugar de trabajo o en actividades relacionadas con el trabajo.

Acoso laboral

Definición de acoso laboral

La definición de acoso en la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST) incluye una amplia variedad de conductas de acoso que pueden involucrar o afectar a los trabajadores.

Por “acoso” se entiende cualquier incidente único o incidentes repetidos de conductas, comentarios, actos de intimidación o acciones objetables o no deseadas por parte de una persona, que esta sabe — o razonablemente debería saber — que causarán ofensa o humillación a un trabajador, o que afecten negativamente la salud y la seguridad del trabajador, e incluye:

(i) Conductas, comentarios, actos de intimidación o acciones basadas en la raza, creencias religiosas, color, discapacidad física, discapacidad mental, edad, ascendencia, lugar de origen, estado civil, fuente de ingresos, situación familiar, género, identidad de género, expresión de género u orientación sexual; y

(ii) Solicitudes o insinuaciones de carácter sexual;

pero excluye cualquier conducta razonable de un empleador o supervisor en el ejercicio de la gestión del personal o del lugar de trabajo

Ley SST, sección 1(n)

El acoso laboral consiste en conductas, comentarios, actos de intimidación o acciones objetables o no deseadas por parte de una persona, que esta sabe — o razonablemente debería saber — que causan daño. Se trata de un problema grave que genera un entorno de trabajo insalubre y puede ocasionar daño psicológico a los trabajadores.

El acoso es un peligro en el lugar de trabajo. Debe abordarse durante una [evaluación de peligros](#).

Ejemplos de acoso en el lugar de trabajo

- Conductas, comentarios, gestos o contactos no deseados que causen ofensa o humillación (por ejemplo, insultos, llamadas telefónicas de acoso o difusión de rumores).
- Asignación deliberada de un género incorrecto (por ejemplo, referirse a una persona utilizando términos o

pronombres que no coinciden con la identidad de género de la persona).

- Intimidación física o psicológica que genere temor o desconfianza, o que ridiculice o menosprecie a una persona (por ejemplo, agitar el puño o gritar).
- Exclusión o aislamiento de personas.
- Conductas intimidatorias (por ejemplo, invadir el espacio personal, realizar gestos o comentarios inapropiados).
- Ciberacoso (por ejemplo, publicar o enviar mensajes ofensivos o intimidatorios a través de redes sociales o correo electrónico).
- Preparar deliberadamente a una persona para el fracaso (por ejemplo, imponer exigencias excesivas, fijar plazos imposibles, interferir con su trabajo).
- Retener información de forma intencional o proporcionar información incorrecta.
- Retirar tareas o responsabilidades sin justificación.
- Exhibir o difundir imágenes o materiales ofensivos, en formato impreso o electrónico.

¿Qué NO constituye acoso laboral?

No se considera acoso cuando un empleador o supervisor adopta medidas razonables en el ejercicio de la gestión y dirección del personal.

Las medidas razonables propias de las funciones de un gerente o supervisor incluyen la modificación de asignaciones de trabajo; la planificación, evaluación y valoración del desempeño laboral; la inspección de los lugares de trabajo; la implementación de medidas de salud y seguridad; y la adopción de acciones disciplinarias, como el despido, la suspensión, la degradación o la amonestación, cuando exista causa justificada. Cuando estas medidas se aplican de manera razonable y equitativa, no constituyen acoso laboral.

Las diferencias de opinión o los desacuerdos menores entre compañeros de trabajo tampoco se consideran acoso laboral. No obstante, estas situaciones pueden convertirse en acoso si no se adoptan medidas para resolver el conflicto. De igual manera, condiciones laborales difíciles, como limitaciones en la práctica profesional, cambios organizacionales o restricciones financieras, no constituyen acoso.

El estrés relacionado con el trabajo, por sí solo, no constituye acoso. Sin embargo, la acumulación de

factores de estrés derivados de conductas de acoso, como las descritas anteriormente, puede dar lugar a una situación de acoso.

Obligaciones de las partes en el lugar de trabajo

Las expectativas sociales en materia de salud y seguridad en el trabajo han evolucionado con el tiempo. Aspectos como la salud psicológica — en particular, la prevención del acoso y la intimidación en el trabajo — están incorporados en la legislación de salud y seguridad en el trabajo.

En el marco de las funciones de las personas en el lugar de trabajo, la Ley de SST y el Código de SST establecen deberes específicos que empleadores, supervisores y trabajadores deben cumplir para prevenir y abordar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

La Ley SST establece lo siguiente:

- Los empleadores deben, en la medida de lo razonablemente practicable, garantizar que ninguno de sus trabajadores sea objeto de violencia o acoso, ni participe en tales conductas en el lugar de trabajo.
- Los supervisores deben, en la medida de lo razonablemente practicable, garantizar que ninguno de los trabajadores bajo su supervisión sea objeto de violencia o acoso, ni participe en tales conductas en el lugar de trabajo.
- Los trabajadores deben abstenerse de incurrir en conductas de violencia o acoso.

Evaluación de peligros

La evaluación y el control de peligros constituyen un enfoque sistemático para prevenir enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo.

Los empleadores deben identificar las situaciones que puedan exponer a los trabajadores a peligros de violencia o acoso en el lugar de trabajo. Al reconocer estos peligros reales o potenciales, deberán adoptar medidas para eliminarlos o controlarlos, a fin de prevenir daños a los trabajadores.

Consulte [Evaluación y control de peligros: un manual para empleadores y trabajadores de Alberta](#) para obtener más información.

Plan de prevención de la violencia y el acoso

Los empleadores deben elaborar e implementar un plan de prevención de la violencia y el acoso.

El plan deberá constar por escrito y estar fácilmente disponible para los trabajadores en el lugar de trabajo, así como para el comité o representante de salud y seguridad, cuando corresponda. Se aceptan formatos tanto impresos como digitales.

Qué debe incluir el plan

El artículo 390(1) del Código SST establece los requisitos mínimos de un plan de prevención de la violencia y el acoso. Estos incluyen:

- Medidas para eliminar los peligros de violencia y acoso o, cuando ello no sea razonablemente practicable, para controlarlos.
- Procedimientos para informar a los trabajadores sobre la naturaleza y el alcance de los peligros de violencia y acoso, incluidas las amenazas específicas o generales.
- Procedimientos para la notificación de situaciones de violencia o acoso.
- Procedimientos para la investigación de quejas e incidentes relacionados con la violencia o el acoso.
- Disposiciones para proteger la confidencialidad de las partes en el lugar de trabajo involucradas en una queja o incidente, salvo cuando la divulgación sea requerida por la ley o necesaria para:
 - investigar la queja o el incidente;
 - adoptar medidas correctivas;
 - informar a las partes involucradas sobre los resultados de la investigación o las medidas correctivas; o
 - informar a los trabajadores sobre una amenaza específica o general de violencia o de posible violencia.
- Cuando corresponda, requisitos adicionales aplicables a estaciones de servicio y tiendas de conveniencia.
 - Consulte la [sección Estaciones de servicio y tiendas de conveniencia](#) para obtener más información sobre estos requisitos.

Revisión del plan

Los empleadores deben revisar su plan de prevención de la violencia y el acoso cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Un incidente de violencia o acoso indique la necesidad de una revisión.
- Se produzcan cambios en el trabajo o en el lugar de trabajo que puedan afectar el potencial de violencia o acoso.
- El comité o representante de salud y seguridad solicite una revisión.
- No se haya realizado una revisión en un período de tres años.

Tras efectuar una revisión obligatoria, los empleadores deberán revisar el plan de prevención del acoso y la violencia, según sea necesario .

Participación de los trabajadores

Al elaborar, implementar o revisar un plan de prevención de violencia y acoso, los empleadores deberán consultar con:

- El comité de salud y seguridad, cuando exista.
- El representante de salud y seguridad, cuando exista.
- Los trabajadores afectados, en la medida de lo razonablemente practicable, cuando no exista comité ni representante de salud y seguridad.

Capacitación de los trabajadores

Es fundamental que los trabajadores sepan cómo actuar y qué medidas existen en relación con la prevención de la violencia y el acoso en el lugar de trabajo.

Los empleadores deben garantizar que los trabajadores reciban capacitación en materia de prevención de la violencia y el acoso. Esta capacitación deberá incluir:

- Cómo reconocer la violencia y el acoso.
- El plan de prevención de violencia y acoso del empleador, así como sus modificaciones.
- Las respuestas adecuadas, incluida la forma de obtener ayuda.
- Los procedimientos para la notificación, investigación y documentación de quejas e incidentes relacionados con la violencia y el acoso.

Incidentes

La sección 391.1 del Código SST establece que las secciones 33(6)(a) a (c), 33(7), 33(8) y 36 de la Ley SST se aplican a incidentes de violencia o acoso.

Investigaciones e informes del empleador

El contratista principal — o, en su ausencia, el empleador — deberá investigar cualquier incidente de violencia o acoso. Asimismo, deberá elaborar un informe de investigación en el que se detallen las circunstancias del incidente y las medidas correctivas adoptadas para prevenir su recurrencia.

Se aplican determinadas disposiciones al informe:

- El contratista principal o el empleador deberá conservar el informe durante al menos dos años tras el incidente.
- El contratista principal o el empleador deberá garantizar que el informe esté fácilmente disponible y proporcionar una copia a Alberta Occupational Health and Safety (Alberta OHS) cuando así se solicite.

Apoyo al trabajador

El empleador deberá garantizar que todo trabajador que notifique una lesión o un síntoma adverso derivado de un incidente de violencia o acoso sea informado de la conveniencia de consultar a un profesional de la salud de su elección, a fin de recibir tratamiento o derivación.

Algunos empleadores ofrecen un programa de asistencia al empleado en el lugar de trabajo. Un programa de asistencia al empleado es un servicio confidencial de asesoramiento, generalmente de corta duración, destinado a brindar apoyo para resolver problemas personales que puedan afectar el desempeño laboral. Los trabajadores afectados por situaciones de violencia o acoso podrán optar por utilizar estos servicios.

Derecho a remuneración

Se considerará que el trabajador se encuentra en horario laboral cuando reciba atención médica por parte de un profesional de la salud — o como resultado de una derivación médica — durante su jornada habitual de trabajo, en relación con un incidente de violencia o acoso ocurrido en el lugar de trabajo del empleador.

Estaciones de servicio y tiendas de conveniencia

Las estaciones minoristas de abastecimiento de combustible y las tiendas de conveniencia están definidas en la legislación de salud y seguridad en el trabajo.

Una estación minorista de abastecimiento de combustible se define como “un establecimiento minorista en el que se vende gasolina u otros combustibles que se suministran a los tanques de combustible de vehículos motorizados” (sección 1 del Código SST).

Una tienda de conveniencia se define como “una tienda de conveniencia u otro establecimiento minorista que ofrece cantidades limitadas de bienes de consumo general, como alimentos y artículos para el hogar, pero no incluye farmacias, licorerías, tiendas de cannabis u otros establecimientos minoristas centrados en una categoría específica de productos” (sección 392.1(b) del Código SST).

Los empleadores y los trabajadores en estos lugares de trabajo tienen responsabilidades adicionales en materia de prevención de la violencia y el acoso. Estas se establecen en las secciones 392.2, 392.5 y 392.6 del Código SST.

Lugares de trabajo: estaciones de servicio y tiendas de conveniencia

El Código OHS exige que los empleadores que operen estaciones minoristas de abastecimiento de combustible o tiendas de conveniencia garanticen lo siguiente e incluyan estas medidas en su plan de prevención de la violencia y el acoso:

- Procedimientos seguros para el manejo de efectivo, incluidos límites sobre la cantidad de dinero en efectivo a la que los trabajadores puedan acceder fácilmente.
- Visibilidad adecuada hacia el interior y el exterior del lugar de trabajo.
- Restricciones al acceso del público a los interiores del establecimiento.
- Sistemas de videovigilancia.
- Señalización visible que indique que el lugar de trabajo está monitoreado mediante videovigilancia.

- Suministro de un transmisor personal de emergencia a cada trabajador que labore en solitario, el cual deberá ser monitoreado por el empleador o su designado.
- Requisitos aplicables cuando el lugar de trabajo permanezca abierto al público entre las 11:00 p. m. y las 5:00 a. m.:
 - Una caja fuerte con bloqueo temporizado que los trabajadores no puedan abrir durante ese horario.
 - Cantidades limitadas de artículos de alto valor, incluidos dinero en efectivo y boletos de lotería.
 - Los artículos de alto valor restantes deberán almacenarse de forma segura.
 - Señalización visible que indique la existencia de la caja fuerte con bloqueo temporizado y la limitación de artículos de alto valor.

Los inspectores de Alberta OHS no resuelven disputas en los lugares de trabajo ni actúan en representación de ninguna de las partes. Tampoco podrán:

- Imponer medidas disciplinarias (por ejemplo, amonestaciones o despidos).
- Determinar la forma en que un empleador gestiona los horarios de trabajo, la asignación de personal o la capacitación.
- Obligar a un empleador a compensar a trabajadores afectados por un incidente.

Obtenga más información sobre el rol y las responsabilidades de los inspectores de Alberta OHS en las publicaciones [Rol y obligaciones de los inspectores de Alberta OHS](#) y [Qué esperar de una inspección de OHS: información para los empleadores](#).

Obligaciones del trabajador

Los trabajadores deberán portar su transmisor personal de emergencia cuando laboren en solitario.

Requisito de prepago

Los empleadores deberán exigir el prepago del combustible vendido en estaciones de servicio, salvo que otro método para garantizar el pago haya sido aprobado por un Director de Alberta OHS.

Para obtener más información sobre los requisitos aplicables a estaciones de servicio y tiendas de conveniencia, consulte los recursos: [guía para empleadores de estaciones de servicio y tiendas de conveniencia: plan de prevención de la violencia y el acoso](#) y [requisitos de prepago de combustible](#), disponibles en la sección "Para más información".

Inspecciones de Alberta OHS

Los inspectores de Alberta OHS llevan a cabo inspecciones e investigaciones para garantizar el cumplimiento de la legislación en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Si consideran que un lugar de trabajo presenta condiciones inseguras o insalubres, podrán adoptar diversas medidas de cumplimiento.

Asimismo, deberán proporcionar a empleadores y trabajadores recursos educativos destinados a facilitar la comprensión de sus derechos y responsabilidades en materia de salud y seguridad en el lugar de trabajo.

Contáctenos

Centro de Contacto de Alberta OHS

Teléfono gratuito de Alberta

- 1-866-415-8690

Región de Edmonton

- 780-415-8690

Personas sordas o con pérdida auditiva (TTY)

- 1-800-232-7215 (teléfono gratuito de Alberta)
- 780-427-9999 (región de Edmonton)

Notificar a OHS inquietudes sobre salud y seguridad

alberta.ca/file-complaint-online

Llame al Centro de Contacto de OHS si tiene inquietudes que impliquen un peligro inmediato para una persona en un lugar de trabajo.

Reportar un incidente laboral a OHS

alberta.ca/ohs-complaints-incident

Sitio web Portal de Recursos de OHS

alberta.ca/ohs ohs-pubstore.labour.alberta.ca

Dónde obtener copias de la Ley SST, el Reglamento y el Código

Alberta King's Printer

alberta.ca/alberta-kings-printer

OHS

alberta.ca/ohs-act-regulation-code

Para más información

Comisión de Derechos Humanos de Alberta

albertahumanrights.ab.ca

Violencia doméstica en el lugar de trabajo (LI059)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

Guía para empleadores de estaciones de servicio y tiendas de conveniencia: plan de prevención de la violencia y el acoso (BP031)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

Requisito de prepago de combustible (LI072)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li072

Evaluación y control de peligros: un manual para empleadores y trabajadores de Alberta (BP018)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

Comités y representantes de salud y seguridad (LI060)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060

Rol y obligaciones de los inspectores de Alberta OHS (LI046)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046

Plan de prevención de la violencia y el acoso (plantilla) TMP005

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/tmp005spa

Qué esperar de una inspección de Alberta OHS: información para empleadores (CI007SPA)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007spa

¡Queremos conocer su opinión!

Para proporcionar comentarios sobre esta publicación, visite ohs-pubstore.labour.ab.ca/LI045spa y seleccione “Enviar comentarios sobre el recurso”.

Para acceder a más recursos de SST, visite el [Portal de Recursos de OHS](https://alberta.ca/ohs-act-regulation-code)

© Government of Alberta 2025

Este material se proporciona únicamente con fines informativos. La información contenida en este material se ofrece exclusivamente para la información y conveniencia del usuario y, aunque se considera precisa y funcional, se proporciona sin garantía de ningún tipo. Ni la Corona ni sus agentes, empleados o contratistas serán responsables por daños directos o indirectos derivados del uso de la información contenida en este material. En caso de duda respecto de cualquier información incluida en este material, o para confirmar los requisitos legales, consulte la edición vigente de la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, el Reglamento, el Código o cualquier otra legislación aplicable. Asimismo, en caso de inconsistencias o conflictos entre la información contenida en este material y los requisitos legislativos aplicables, prevalecerán estos últimos. Este material está actualizado a abril de 2025. La legislación se encuentra en constante evolución debido a la promulgación de nuevas normas, modificaciones de la normativa existente y decisiones judiciales. Es importante mantenerse al día con estos cambios y consultar la legislación vigente. Este material, incluidos los derechos de autor y las marcas protegidas en virtud de la Trademarks Act (Canada), es propiedad del Gobierno de Alberta y está protegido por la ley. Esta publicación se distribuye bajo la Open Government Licence – Alberta. Para consultar los términos de esta licencia y el uso comercial o no comercial de los materiales contenidos en esta publicación, visite open.alberta.ca/licence.

Tenga en cuenta que los términos de esta licencia no se aplican a materiales de terceros que puedan estar incluidos en esta publicación.

Violencia y acoso en el lugar de trabajo

© Government of Alberta 2025 | Fecha de actualización: abril de 2025 | [LI045SPA](https://ohs-pubstore.labour.ab.ca/LI045SPA)



Apéndice: Plan de prevención de la violencia y el acoso (plantilla)

Esta plantilla se proporciona únicamente con fines ilustrativos. En la sección “**Para obtener más información**” de la página anterior se incluye un enlace a una versión en **MS Word** que puede adaptarse a su trabajo y lugar de trabajo.

Si decide utilizar esta plantilla, asegúrese de personalizarla conforme a las características de su trabajo y lugar de trabajo. Tenga en cuenta que esta plantilla aborda únicamente los requisitos establecidos en la sección 390(1) del **Código SST**. Existen requisitos adicionales en la parte 27 del Código.

Se recomienda incluir dichos requisitos en su plan de prevención de la violencia y el acoso, según corresponda.

Nombre del empleador:

Fecha:

Fecha de revisión programada: (Máximo de tres años.)

Comité o representante de salud y seguridad consultado (cuando exista): Sí ___ No ___ N/A ___

Trabajadores afectados consultados (si no existe un comité o representante): Sí ___ No ___ N/A ___

Contenido obligatorio del plan de prevención

Medidas que el empleador tomará para eliminar o controlar los peligros de violencia y acoso

(Estas medidas deben cumplir con todos los requisitos de evaluación y control de peligros establecidos en la parte 2 del Código SST. Si su lugar de trabajo corresponde a una estación de servicio o una tienda de conveniencia, también deberá incluir los controles exigidos en la sección 392.2 del Código.)

-
-

Procedimientos para informar a los trabajadores sobre la naturaleza y el alcance de los peligros de violencia y acoso, incluida la información relativa a amenazas específicas o generales que existan o puedan existir:

-
-

Procedimientos para denunciar casos de violencia y acoso:

(Estos deberán incluir procedimientos para reportar incidentes cuando corresponda, de conformidad con la sección 33(1) de la Ley SST.)

-
-

Procedimientos para investigar denuncias e incidentes de violencia y acoso:

(Estos deben incluir su proceso interno de resolución de quejas, así como los requisitos de investigación de las secciones 33(6)(a) a (c) de la Ley SST.)

-
-

Disposiciones para proteger la confidencialidad de todas las partes involucradas en una queja o incidente, salvo cuando la divulgación sea exigida por la ley o resulte necesaria para investigar la queja o el incidente, adoptar medidas correctivas o informar a las partes implicadas sobre los resultados de la investigación y las medidas correctivas adoptadas:

-
-

Este formulario se proporciona únicamente con fines ilustrativos. La cumplimentación de este formulario no garantiza, por sí sola, el cumplimiento de la legislación aplicable. Es importante y necesario que este documento se adapte a las circunstancias particulares del lugar de trabajo. Asimismo, este documento no solo deberá completarse, sino también utilizarse, comunicarse e implementarse de conformidad con la legislación aplicable. Ni la Corona ni sus agentes, empleados o contratistas serán responsables por daños directos o indirectos derivados del uso de este formulario.