



Universidad
de La Laguna

Facultad de Derecho

Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2018/ 2019

Convocatoria: Junio



SALUD LABORAL Y ACOSO LABORAL
OCCUPATIONAL HEALTH AND WORKPLACE HARASSMENT

Realizado por el alumno Saúl Ramírez Cabrera

Tutorizado por la Profesora Dulce María Cairós Barreto

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

This work deals with Canarian collective bargaining, at the business level and at the provincial level, regarding to Occupational Health and Workplace Harassment. We will proceed to research both levels of collective bargaining, in order to carry out an analysis, and achieve final conclusions about innovation, or lack thereof, in relation to the regulations on Prevention of Occupational Risks. With this purpose in mind, we will study the monitoring of health, the rights and duties of workers, the measures against workplace harassment, the maternity protection, and personal protective equipment, among other matters. To be able to carry out the analysis and the conclusions of this study, we will use a series of collective agreements of canary companies, and collective agreements of both provinces of the autonomous Community of the Canary Islands; Whose content will be collated with the labour regulations in force.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

El presente trabajo trata acerca de la negociación colectiva canaria, a nivel empresarial y a nivel provincial, en lo referente a la Salud Laboral y al Acoso laboral. Procederemos a incidir en ambos niveles de la negociación colectiva, con objeto de llevar a cabo un análisis, y lograr obtener unas conclusiones finales acerca de la innovación, o falta de esta, en relación con la normativa en Prevención de Riesgos Laborales. Con dicho propósito en mente, estudiaremos la vigilancia de la salud, los derechos y deberes de los trabajadores, las medidas frente al acoso laboral, la protección de la maternidad, y los equipos de protección individual, entre otras materias. Para poder llevar a cabo el análisis y las conclusiones del presente estudio, utilizaremos una serie de convenios colectivos de empresas canarias, y

convenios colectivos de ambas provincias de la Comunidad Autónoma de Canarias; cuyo contenido será cotejado con la normativa laboral vigente.

Sumario

Contenido

Sumario.....	3
Introducción	4
La Negociación Colectiva en Canarias a nivel de Empresa	4
Equipos de Protección Individual.....	4
Vigilancia de la Salud	5
Representantes de los trabajadores	5
Acoso Laboral.....	6
Protocolos de Actuación frente al Acoso Sexual y frente al Acoso Psicológico ..	6
La Negociación Colectiva a nivel Provincial.....	8
Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos	8
Principios Generales de la Acción Preventiva.....	8
Primeros Auxilios y Situación de Emergencia	8
Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos Laborales y Planificación de la	
Actividad Preventiva.....	9
Formación en Prevención de Riesgos Laborales	9
Derechos y Deberes de los Trabajadores	10
Deberes del Empresario	11
Condiciones de los Comedores, Viviendas y otros espacios de los trabajadores	
.....	12
Coordinación de Actividades Empresariales.....	12
Fabricantes, importadores y suministradores.....	12
Protección de trabajadores especialmente sensibles y protección de la	
maternidad	13
Equipos de Protección Individual.....	14
Vigilancia de la Salud	14
Representantes de los trabajadores	15
Servicios de Prevención.....	16
Recursos Preventivos	17
Normas Generales de Seguridad y Salud.....	18
Acoso Laboral.....	18
Conclusiones.....	19
Bibliografía (Referencias).....	20

Introducción

El tema a tratar es la negociación colectiva en Canarias, en lo relativo a la Salud Laboral y el Acoso Laboral, a nivel provincial y a nivel empresarial; con objeto de determinar unas conclusiones acerca del carácter de dicha negociación colectiva en la materia anterior.

La Negociación Colectiva en Canarias a nivel de Empresa

En los convenios colectivos de empresa hacen remisión a la normativa de carácter superior; legal, reglamentaria o convencional, que sea aplicable en relación con aquellos aspectos no dispuestos expresamente en los propios convenios. Como ejemplo específico, nos encontramos los artículos 2.2 y 8, de los convenios colectivos de Celgán S.A. y Metropolitano de Tenerife S.A., respectivamente, pero no con carácter exclusivo de los citados.

En la negociación colectiva a nivel de las empresas canarias las partes suscriben compromisos en dichos convenios, en lo relativo a diversas materias incluyéndose en las mismas la prevención de riesgos laborales; tanto por parte de los trabajadores, manteniendo la prestación de servicios de manera eficiente; como por parte de las empresas, tomando la prevención como un objetivo dentro de todas sus actividades.

Equipos de Protección Individual

En lo relativo a los equipos de protección individual, las partes acuerdan el establecimiento de equipos de protección individual concretos; detallando la obligación de los trabajadores de limpiarlos y conservarlos, en consonancia con el artículo 17.1.b de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Algunos ejemplos de estos Equipos de Protección Individual son las bandas reflectantes y el calzado de seguridad, propio del personal de mantenimiento de Metropolitano S.A.; así como gorras para proteger a los trabajadores del sol en verano. Asimismo, se establece que se recibirán equipos de protección individual, cuando así lo requieran las circunstancias, como en caso de que el personal femenino se encuentre en período de gestación.

Vigilancia de la Salud

Con motivo de la vigilancia de la salud, se determinan reconocimientos específicos que se realizarán en períodos concretos de tiempo, con periodicidad anual; y cuando se requiera por nuevas incorporaciones, por asignación de nuevas tareas con nuevos riesgos (según lo dispuesto en el artículo 37.3.b del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención). En algunos casos se llega a precisar algunas de las pruebas que se realizarán y a que colectivos. En el caso del Convenio Colectivo de Metropolitano S.A. (artículo 20), se determina la prueba de Antígeno Prostático Específico para hombres mayores de 40 años; las pruebas de prevención de anemias para todas las mujeres; y las de prevención de osteoporosis para las mujeres mayores de 35 años; siendo todo el conjunto de reconocimientos de carácter obligatorio, pues se consideran imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, y para determinar si su estado de salud puede constituir un peligro para sí mismo o para terceros. Dicha excepción a la regla de la voluntariedad a la hora de llevar a cabo los reconocimientos médicos se encuentra regulada en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo aplicada en el caso anterior. Asimismo, la vigilancia de la salud se respetará en todo momento la dignidad e intimidad del trabajador; así como la confidencialidad de la información; debiéndose informar al trabajador y a los órganos con responsabilidad en Prevención de Riesgos Laborales acerca de los resultados globales.

Representantes de los trabajadores

En el caso de los representantes de los trabajadores hace referencia al derecho a recibir información detallada y específica acerca de los riesgos, las medidas y actividades de protección y prevención llevadas a cabo, con objeto de informar a los trabajadores; así como el derecho a recibir información acerca del absentismo, sus causas, la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención; así como, entre otras, se establece la labor de vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.

Además, en algunos casos concretos, como el de la empresa Clece S.A., se establece en su convenio colectivo de empresa, la designación de los delegados de prevención (artículo 36 del Convenio) sigue lo dispuesto en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; añadiendo una particularidad sirviéndose de lo dispuesto en el artículo 35.4 de la anterior disposición normativa, acerca de la posibilidad de establecer un método de designación propio, siendo designado uno de los delegados de prevención de entre una terna de tres trabajadores presentados por el Comité de Empresa.

Acoso Laboral

Por último, en lo relativo al acoso, las partes acuerdan el establecimiento de un protocolo de actuación contra el acoso y la violencia; teniéndose en cuenta y desarrollando diferentes criterios. Por un lado, nos encontramos el criterio de formación, incluyéndose el acoso en los programas de formación adecuados, dirigiéndose a toda la plantilla y especialmente a aquellas personas con personal a cargo. Otro criterio es el de responsabilidad, mediando obligación de mantener el respeto y la dignidad para todos los integrantes de la organización, junto a responsabilidades adicionales de los directivos. El último de los criterios es el de información, utilizándose todos los medios disponibles para garantizar el conocimiento del protocolo frente al acoso.

Asimismo, se hace referencia al procedimiento en caso de denuncia, cualquier empleado que considere que está sufriendo violencia o acoso, podrá ponerlo en conocimiento del responsable de RRHH y de los representantes de los trabajadores; pudiendo formularse oralmente, pero posteriormente deberá realizarse por escrito. Se especifica que la dirección en un plazo de 20 días tomará medidas correctivas, sin perjuicio de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante instancias judiciales.

Protocolos de Actuación frente al Acoso Sexual y frente al Acoso Psicológico

Por último, y en relación con el apartado anterior, el acoso laboral, nos encontramos con protocolos de actuación frente al acoso sexual y frente al acoso psicológico, por parte de las organizaciones.

En todos los protocolos nos encontramos un capítulo denominado disposiciones generales, en el que se establece el objeto del protocolo, el principio general, el ámbito

de aplicación, la relación con el derecho a la tutela judicial efectiva, y las garantías del procedimiento.

Por otra parte, en los protocolos frente al acoso se establecen medidas de prevención frente al acoso sexual, y/o psicológico, en función del carácter del protocolo (hacia qué tipo de acoso va dirigido). Con relación a dicha prevención, se determina la necesidad de llevar a cabo una parte de la evaluación de riesgos centrada en los riesgos psicosociales. Asimismo, establecen acciones de difusión, información y códigos de buena conducta, así como acciones de formación.

En lo relativo a las quejas, reclamaciones y denuncias; señalan la legitimación para su presentación, de qué forma y ante que órgano se presentarán las mismas; así como las medidas cautelares y preliminares. Además, se determina la inversión de la carga probatoria, junto al establecimiento del procedimiento a seguir, y el asesoramiento y apoyo que podrán recibir las partes involucradas. En la misma línea, se plasman el peritaje (en algunos casos agregan sus funciones y lo relativo a su informe de conclusiones) y el deber de colaboración, además del procedimiento de actuación. Asimismo, se establece lo relativo a la resolución del procedimiento.

Con posterioridad a los anteriores apartados, nos encontramos con los anexos de los protocolos, los que varían en cantidad, en función del protocolo en cuestión. En el caso del Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los Supuestos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo-Género de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, sólo nos encontramos con 3 anexos; el modelo de reclamación/denuncia por acoso sexual o por razón de sexo-género, el esquema del procedimiento de reclamación/denuncia, y con los acrónimos.

Por último, cabe citar que en algunos casos se incorpora información adicional diferente, como las definiciones y clasificaciones de las conductas de acoso, la posibilidad de solucionar el conflicto a través de mediación, o la composición y las funciones de la Oficina de Prevención y Respuesta al Acoso Sexual y Acoso Sexista (OPRAS). También es posible encontrarnos las exclusiones al procedimiento de acoso y la tipificación de faltas y sanciones.

La Negociación Colectiva a nivel Provincial

Por parte de la negociación colectiva de carácter provincial, los compromisos acerca de la integración de la prevención en la actividad y la remisión a la normativa de prevención de riesgos y laboral son una realidad.

Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos

En la negociación colectiva se hace referencia a la excepcionalidad de los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos; estableciéndose que todo trabajo declarado como tal, será de carácter provisional y excepcional, debiéndose fijar plazo para la desaparición de ese carácter, no pudiendo perjudicar la situación laboral del trabajador dicha desaparición. Asimismo, no se permiten la realización de horas extraordinarias o cambios de horario que aumenten la exposición al riesgo por encima de los tiempos de exposición normales de trabajo.

Principios Generales de la Acción Preventiva

En la negociación colectiva provincial se plasman los principios generales de la acción preventiva, recogidos en el artículo 15.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; transcribiendo los principios de la acción preventiva tal cual podemos apreciar en la disposición normativa; así mismo transcribe los artículos 15.2, 15.3 y 15.4 de la misma norma jurídica.

Primeros Auxilios y Situación de Emergencia

Una peculiaridad es el establecimiento del artículo 95 del Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas; especificándose que se pondrá a disposición de cada una de las dependencias que estime el Servicio de Prevención, un botiquín de primeros auxilios con el material necesario, en función del riesgo.

En el Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias, concretamente en el artículo 97, se determina el deber de la Universidad de analizar las posibles situaciones de emergencia y establecer planes de autoprotección en todos sus centros y dependencias.

El artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hace referencia a lo expuesto en los dos párrafos anteriores.

Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos Laborales y Planificación de la Actividad Preventiva

En relación con este apartado, citar la determinación de la obligación del empresario de llevar a cabo la planificación y organización de la acción preventiva; deber que a su vez es un derecho del trabajador a la protección frente a los riesgos laborales plasmado en los artículos 14.1 y 14.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Para hacer efectiva la obligación del empresario, es necesario que el mismo lleve a cabo un plan de prevención de riesgos laborales y una evaluación de riesgos laborales (incluyéndose la inicial y sucesivas, debido a la necesidad de actualización y a los cambios en las condiciones de trabajo). En caso de detectarse situaciones de riesgo, el empresario adoptará las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar los riesgos detectados. Además, cuando se haya producido un daño a la salud de los trabajadores, o cuando los resultados de la vigilancia de la salud reflejen indicios de que las medidas preventivas son insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación en busca de las causas. Lo anteriormente expuesto en la negociación colectiva, se encuentra regulado en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por último, citar que en el caso del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, establece en su artículo 38, que los planes de prevención deben incluir la evaluación ergonómica y de cargas de trabajo que realizan las camareras de piso; así como la evaluación de los factores que rodean su trabajo diario; además de una medición de tiempos de trabajo en la realización de los trabajos encomendados diariamente (especialmente limpieza de habitaciones y tipo de limpieza). Determinado lo anterior, las partes negociarán en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud Laboral de cada empresa, un Acuerdo de Regulación del Trabajo Diario de las Camareras de Piso determinado una carga de trabajo diario segura.

Formación en Prevención de Riesgos Laborales

Con relación al aspecto formativo, cabe citar que se hace referencia al deber de protección del empresario recogido en el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el que obliga al empresario a dotar a los trabajadores de una formación teórico-práctica, y suficiente y adecuada en prevención de riesgos laborales; tanto en el

momento de la contratación, como en caso de cambios de funciones, o nuevos equipos de trabajo o nuevas tecnologías. La formación se impartirá siempre que sea posible en la jornada de trabajo, y será adaptada al puesto de trabajo. Asimismo, el empresario debe consultar a los delegados de prevención en virtud del artículo 36.1.c de la misma ley anteriormente citada, en relación con la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Derechos y Deberes de los Trabajadores

En la negociación colectiva a nivel provincial se han establecido derechos y obligaciones que tienen los trabajadores que se encuentran en su ámbito de aplicación.

En lo relativo a los derechos de los trabajadores nos encontramos con los siguientes derechos que quedan expuestos en la negociación colectiva canaria:

- El derecho a la formación en prevención por parte del empresario (artículo 19 LPRL)
- Los derechos de información, consulta y participación (artículo 18 LPRL)
- El derecho a la vigilancia de la salud en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 22).
- El derecho a la protección, a través de la planificación de la actividad preventiva, la adopción de medidas destinadas a tal fin, y la utilización de equipos de protección individual (artículos 16 y 17 LPRL).
- El derecho de protección en caso de riesgo grave e inminente (artículo 21 LPRL).

En lo referente a los deberes de los trabajadores, cabe exponer los siguientes deberes y obligaciones, recogidos en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- Seguir las instrucciones del empresario
- Velar por la seguridad de ellos mismos y de aquellas personas que puedan resultar afectadas por sus acciones u omisiones
- Informar sobre cualquier situación que entrañe un riesgo para la salud
- Utilizar los medios de protección y los equipos de trabajo puestos a disposición por el empresario (de acuerdo con sus instrucciones)
- Recibir la formación preventiva

- Velar por el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Deberes del Empresario

En la negociación colectiva se plasman los diferentes deberes y obligaciones del empresario en materia de Prevención de Riesgos Laborales. El empresario debe respetar los derechos de información, consulta y participación, recogidos en el artículo 18 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por otra parte, el empresario está obligado a formar a los trabajadores en prevención de riesgos laborales, mediante una formación teoría y práctica, suficiente y adecuada (artículo 19 LPRL). Otra obligación del empresario es la vigilancia de la salud, en los términos del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; debiendo, por otra parte, aplicar y respetar los principios generales de la acción preventiva recogidos en el artículo 15 de la anterior disposición normativa.

Por otra parte, otros deberes puestos de manifiesto son los recogidos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; que establece el deber de llevar a cabo evaluaciones de riesgos laborales (inicial y sucesivas), así como un plan de prevención de riesgos laborales, los controles periódicos de las condiciones de trabajo, y la puesta en práctica de medidas preventivas, entre otros. En definitiva, se exponen los deberes de planificación de la actividad preventiva, el deber de control, y el de protección.

Asimismo, el empresario deberá velar por la protección de los trabajadores especialmente sensibles (art.25 LPRL), de la maternidad (art.26 LPRL), y de los menores (art. 27 LPRL). Otras obligaciones del empresario son la constitución del servicio de prevención o su concertación a una entidad ajena (artículo 30.1 LPRL), y el análisis y adopción de medidas en caso de emergencia (artículo 20 LPRL). Además, se plasma la obligación del empresario de motivar la no adopción de aquellas medidas propuestas por el Delegado de Prevención (art. 36.4 LPRL). Los convenios colectivos también plasman obligaciones en relación con un riesgo grave e inminente (entre otras, paralización de la actividad), regulado en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; y en relación a la protección de los trabajadores a partir de los equipos de protección individual (artículo 17 LPRL), debiéndose dar instrucciones a los trabajadores acerca del uso, manipulación...Cabe citar la obligación relativa a la prevención en caso de concurrencia de empresas (artículo 24 LPRL).

Por último, el empresario deberá impedir la ocupación de trabajadores que por sus características fueran incompatibles con las condiciones del puesto, o a aquellos que se encuentren en una situación transitoria que no les permita responder a las exigencias psicofísicas del puesto.

Condiciones de los Comedores, Viviendas y otros espacios de los trabajadores

Los comedores y viviendas, en los casos que se estipula por convenio colectivo que entren en el supuesto de hecho recogido para contar con uno de estos (mínimo 10 trabajadores empleados en el centro por temporada superior a 1 mes, en el caso del Convenio Colectivo del Sector del Empaquetado de Plátanos de la Provincia de Las Palmas, en relación al comedor); dichos espacios deberán contar con unas condiciones determinadas (condiciones de limpieza, luz y ventilación; estado y exigencias de higiene y moralidad...). Asimismo, se cuidarán especialmente los vestuarios, aseos, duchas y taquillas (artículo 38 primer párrafo del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife).

Coordinación de Actividades Empresariales

En relación con la coordinación de actividades empresariales, cabe citar los artículos 58 del Convenio Colectivo del Sector de Empaquetado de Plátanos de la Provincia de Las Palmas; en el que se determina la responsabilidad del empresario principal de velar por las condiciones de seguridad y salud de aquellos trabajadores que realicen actividades subcontratadas por el mismo en su centro de trabajo, o los que utilicen equipos o materias suministradas por él.

Asimismo, otro ejemplo importante, es el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, concretamente su artículo 51. En este artículo se establece que las empresas de manera previa al inicio de sus actividades, durante el desarrollo de estas, y cuando sea preciso; garantizan lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, relativo a la coordinación de actividades empresariales.

Fabricantes, importadores y suministradores

En el artículo 96 del Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias, se delimitan las obligaciones de

información de los fabricantes, importadores y suministradores. Estos deben proporcionar a la Universidad, y la misma recabar de ellos, la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo, se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Cabe citar que dichas obligaciones se encuentran presentes en el artículo 41 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Protección de trabajadores especialmente sensibles y protección de la maternidad

La protección relativa a los trabajadores especialmente sensibles se articula según lo dispuesto en el artículo 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Dicho artículo establece que el empresario deberá proteger de manera específica a aquellos trabajadores que por sus características o estado biológico sean especialmente sensibles a riesgos del trabajo; lo que deberá plasmarse en la evaluación de riesgos, y teniendo la misma en cuenta, el empresario adoptará las medidas necesarias.

La protección de la maternidad se articula según lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. En caso de determinarse agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente a la salud de la trabajadora o del feto, el empresario deberá adaptar el puesto de trabajo. Cuando dicha adaptación no resultase posible o fuese insuficiente, y mediando informe del médico del Servicio Nacional de Salud, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado; hasta el momento en que su estado de salud permita su incorporación al anterior puesto. En caso de no existir puesto o función compatible, podrá ser destinada a un puesto o función no correspondiente a su grupo o categoría profesional, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Y, por último, si el cambio de puesto no resultara posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a una situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural; mientras persista la imposibilidad de incorporarse.

Equipos de Protección Individual

En relación con los equipos de protección individual, la negociación colectiva establece que son una medida de carácter excepcional y transitoria, hasta que sea posible anular la generación, emisión o transmisión del riesgo; lo que se encuentra regulado en el artículo 17.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El trabajador debe utilizar correctamente los equipos de protección facilitados por el empresario, obligación determinada en el artículo 19.2.2º de la Ley de Prevención, en consonancia con el artículo 19.1 de la misma disposición. Dichos equipos de protección individual serán adaptados a cada trabajador y su utilización comportará las menos molestias posibles; participando los representantes de los trabajadores en la elección en virtud del artículo 33.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con las materias del 33.1 (incluida en el mismo la elección de los equipos). Cabe citar que se aplicarán los equipos individuales cuando sea necesario, siempre y cuando los medios de protección colectivos no sean suficientes, siendo estos prioritarios; y en caso de ser insuficientes, se aplicarán simultáneamente.

Cabe describir lo establecido en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife (artículo 53), relativo a medios de protección y prendas de trabajo. En relación con las prendas de trabajo nos encontramos con que debe cumplir una serie de requisitos, como que esté adecuada a las condiciones de temperatura y humedad del puesto, reducción de elementos adicionales, uso de reflectantes en trabajos con poca luz... Por otra parte, en lo relativo a la protección; nos encontramos con protección de la cabeza (cráneo, cara, cuello, ojos y oídos), así como otras si existen riesgo de enganche de cabello, de caída u otros. Otro tipo de protección es la de las extremidades superiores, mediante guantes, mangas y manguitos, y si procede cremas protectoras. Por último, se determina la protección del sistema respiratorio, los que cumplirán una serie de requisitos, entre los cuales; apropiados al riesgo, ajuste completo al entorno facial...

Vigilancia de la Salud

La vigilancia de la salud en la negociación colectiva se acoge a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; se determinan el derecho a la vigilancia periódica de la salud, el carácter voluntario de la misma, determinando las

excepciones (artículo 22.1 LPRL); debiendo dichas pruebas ocasionar las menores molestias al trabajador y ser proporcionales al riesgo. Además, se hace referencia al derecho a la intimidad y a la dignidad del trabajador, y a la confidencialidad de la información; debiéndose comunicar al trabajador y otorgar unas conclusiones al empresario y a aquellos órganos y personas con responsabilidad en materia de prevención; llevándose a cabo la vigilancia de la salud por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. En resumen, prácticamente toman el artículo 20 en su totalidad en lo referido a la vigilancia de la salud; no obstante, los convenios colectivos difieren en el momento en el que se practicarán los reconocimientos, siendo en unos casos anuales, en otros se agregan más supuestos (nuevo ingreso, nuevas tareas con nuevos riesgos no evaluados, ausencia por salud, petición justificada...). En el caso del Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, se especifica en gran medida aquellos aspectos que debe incluir un reconocimiento médico; dígame ficha médica, ficha laboral, exploración física (talla, peso y perímetro; visión: audición...), análisis complementarios (en función de los riesgos), e inmunizaciones (atendiendo los riesgos).

Representantes de los trabajadores

En lo relativo al Comité de Empresa y los Delegados de Personal, cabe citar las competencias que se les atribuyen en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. Concretamente, serán informados sobre las materias establecidas en el artículo 64.2.d del Estatuto de los Trabajadores; así como podrán designar a los trabajadores que formarán parte como Delegados de Prevención (artículo 25.c del Convenio Colectivo de Empaquetado de Plátanos de las islas de Tenerife, La Gomera y El Hierro). Además, podrán emitir informe acerca de la vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el trabajo.

Es importante exponer la inclusión de la posibilidad de constituir un comité Intercentros del Convenio Colectivo de Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa de Las Palmas (artículo 36), según lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores. Este comité, tendrá entre otras competencias, la de conocer las estadísticas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de

siniestralidad, los estudios del medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilicen.

En la negociación colectiva, se dispone que los Delegados de Prevención tendrán las competencias atribuidas en los artículos 36.1 y 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; pudiendo apreciar que las competencias expuestas coinciden con las dispuestas en la ley anterior. Asimismo, se dispone que deberán guardar sigilo profesional, lo que se encuentra regulado en el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que nos remite al artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo relativo al Comité de Seguridad y Salud, además de atribuírsele las competencias establecidas en los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención; se le acachan otras competencias, como la proposición de medidas especiales para aquellos puestos de trabajo donde hubiera riesgo para la salud o integridad física de los trabajadores.

Por último, referente a los delegados sindicales de Seguridad y Salud, se determina que los sindicatos firmantes estarán facultados, previo aviso, a ejercer funciones de promoción de la salud y seguridad. Estos pueden acceder al centro de trabajo con objeto de observar las condiciones de salud y seguridad, entrevistarse con los delegados de prevención, y proponer al empresario las medidas correctoras que estimen oportunas.

Servicios de Prevención

En la negociación colectiva se establece la obligación por parte del empresario, de contar con un servicio de prevención propio o ajeno que se encargue de la asistencia técnica preventiva; participando los trabajadores mediante sus representantes, lo que se encuentra dispuesto en el artículo 31.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Por otra parte, se establecen las funciones a desarrollar por el servicio de prevención, que serán las referidas al artículo 31.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; además de realiza estudios específicos en las especialidades preventivas. Este último deber se encuentra establecido en los Convenios Colectivos de Hostelería de ambas provincias.

Por otro lado, se establece la posibilidad de constituir servicios de prevención mancomunados, aunque difiere, en función del convenio, en relación con los supuestos que habiliten su constitución. En el caso del Convenio de Hostelería de la Provincia de Las Palmas ; se podrá establecer entre empresas del sector de la restauración, o entre

empresas del sector de restauración y empresas de otros sectores, siempre que desarrollen la actividad en la misma isla. En el caso del Convenio de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife, se podrá establecer un servicio mancomunado, entre aquellas empresas de restauración que desarrollen simultáneamente su actividad en un mismo centro de trabajo, y entre empresas que desarrollen su actividad en el ámbito territorial de aplicación del convenio.

En lo referente al acuerdo de constitución, se establecen las especialidades mínimas que debe asumir, y aquellas que se prevé asumir; así como los recursos mínimos para la actividad preventiva que se asuma como propias. Asimismo, nos encontramos con recursos mínimos diferentes, para la vigilancia de la salud y para el resto de disciplinas. Además, se establece un seguimiento semestral de la actividad preventiva desarrollada en cada empresa; así como una reunión anual, y otra reunión dos meses antes de la extinción del contrato con el servicio de prevención ajeno; para evaluar la gestión del servicio con objeto de determinar si se produce una renovación del contrato o una extinción.

Recursos Preventivos

En relación con los recursos preventivos, el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, determina que las empresas no obligadas a constituir Comités de Seguridad y Salud, que ocupen cinco o más trabajadores, deberán designar un Recurso Preventivo conforme a las posibilidades del artículo 32 bis.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Este recurso preventivo recibirá la formación necesaria, mínimo las de funciones de nivel básico, teniendo como cometido:

- La promoción del interés y la cooperación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Comunicar al empresario situaciones de peligro y proponerle posibles medidas a adoptar.
- Examinar las condiciones relativas al orden de limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales de la empresa.

Normas Generales de Seguridad y Salud

En el caso del Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, nos encontramos con una serie de normas generales de Seguridad y Salud (artículo 52), entre otras, relativas a:

- Locales susceptibles de producirse polvo en cantidad perjudicial
- Precauciones en caso de trabajo continuo
- Limpieza en inmediaciones de lugares ocupados por equipos cuya utilización ofrezca mayor peligro
- Uso de productos de limpieza menos riesgosos para la salud
- Las plataformas de trabajo (fijas o móviles, y a sus pisos pasillo)
- Precauciones a la hora de utilizar escaleras de mano
- Barandillas, plintos, ventanas y trabajos al aire libre

Acoso Laboral

Referente al acoso laboral, cabe destacar el nombramiento de un asesor de igualdad de oportunidades en temas de acoso sexual, cuya tarea será atender a las personas víctimas de este, e iniciar los procedimientos requeridos con capacidad de intermediación o propuestas resolutorias; propio del Convenio Colectivo del Empaquetado de Plátanos de la isla de La Palma (artículo 35). Asimismo, podemos apreciar la determinación de una comisión, que puede variar en su denominación (por ejemplo, Comisión Paritaria sobre prevención del acoso y para la igualdad de oportunidades, o para la igualdad y la no discriminación), pero tienen en común el compromiso para establecer medidas para evitar el acoso en el trabajo, así como arbitrar procedimientos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones. En el caso del Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, la Comisión anteriormente citada asume como propios los acuerdos alcanzados en el Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal de Hostelería de 6 de mayo de 2015, en lo establecido en su anexo III en cuanto a la conducta en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Conclusiones

Conclusiones a nivel empresarial

Concluimos que la negociación colectiva empresarial canaria no es innovadora, plasma lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos, aunque en algunos casos, como la elección de un método de designación diferente, en relación con un tercer delegado sindical, se establezca; posibilitado expresamente la ley la elección de un método diferente. En el caso del acoso, no es una materia regulada en la Ley de Prevención de Riesgos, acordándose el establecimiento de un protocolo de actuación, así como diferentes criterios, y se hace referencia el procedimiento en caso de denuncia.

Conclusiones a nivel provincial

En lo relativo a la negociación colectiva a nivel provincial, toma las descripciones propias de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, o bien hace a los artículos de esta. No obstante, en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, se especifican equipos de protección individual, así como aquello que debe incluir un reconocimiento médico. Además, en la negociación colectiva se hace alusión a los comedores y viviendas, así como a otros espacios, los que deben contar con unos determinados requisitos.

Por otra parte, se determina la evaluación ergonómica y de cargas de trabajo que realizan las camareras de piso; así como la evaluación de los factores que rodean su trabajo diario; además de una medición de tiempos de trabajo en la realización de los trabajos encomendados diariamente, para un posterior Acuerdo de Regulación del Trabajo Diario. En lo relativo al acoso, citar la figura del asesor de igualdad de oportunidades en temas de acoso sexual, y la determinación de una comisión que establecerá medidas contra el acoso laboral.

En conclusión, la negociación colectiva a nivel provincial no es muy innovadora, pero establece concreciones específicas no incluidas en la norma, además de completar las disposiciones genéricas que establece la misma. Por ende, si bien no puede ser considerada muy innovadora, pues se vale de las descripciones de la disposición normativa, además de hacer remisión a las mismas; tampoco puede ser considerada totalmente conservadora, pues no sólo se limita a hacer referencia a la misma.

Bibliografía (Referencias)

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Convenio Colectivo de Canarias Airlines, S.L.U.
- Convenio Colectivo de Binter Canarias, S.A.
- Convenio Colectivo de Clece, S.A.
- Convenio Colectivo de Metropolitano de Tenerife, S.A.
- Convenio Colectivo de Celgán (S.A.) y Celgán Servicios Logísticos (S.L.U.)
- Convenio Colectivo de Cultivo de Tomates por el Sistema de Incentivos a la Producción de la provincia de Las Palmas
- Convenio Colectivo de la empresa Regional del Campo
- Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Santa Cruz de Tenerife
- Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Las Palmas
- Convenio Colectivo de Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa (PYME) de la provincia de Las Palmas
- Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la provincia de Las Palmas
- Convenio Colectivo del Sector de la Construcción de la provincia de Santa Cruz de Tenerife
- Convenio Colectivo del Sector de Empaquetado de Plátanos de la provincia de Las Palmas
- Convenio Colectivo de Empaquetado de plátanos de las islas de Tenerife, La Gomera y EL Hierro.
- Convenio Colectivo de Empaquetado de plátanos de la isla de La Palma
- Convenio Colectivo de Comercio de Alimentación de la provincia de Santa Cruz de Tenerife
- Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de la provincia de Santa Cruz de Tenerife



- Convenio Colectivo del Sector de la Hostelería de la provincia de Las Palmas
- Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Canarias
- Convenio Colectivo para el Personal de Administración y Servicios Laboral de las Universidades Públicas Canarias
- Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los Supuestos de Acoso Sexual y de Acoso Sexista de la Universidad de La Laguna
- Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los Supuestos de Acoso Psicológico en el Trabajo de la Universidad de La Laguna
- Protocolo para la Detección, Prevención y Actuación en los Supuestos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo-Género de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria