

¿Prohibido Fumar ?

Por Cayetano Tahoces Bastida. Doctor en Derecho. Técnico Superior en P.R.L.
Vocal Comité Prevención Riesgos Laborales ANEFHOP

Uno de los principales problemas para la salud pública y por ende para los trabajadores, es el consumo de tabaco como factor determinante de diferentes patologías, así como causa conocida de muerte y de no menos importantes problemas sociosanitarios; por ello, y si nadie lo remedia, a partir del 1 de enero del 2.006 fumar se va a convertir en una muy difícil práctica. La prohibición de este hábito se extenderá desde los establecimientos públicos; (centros comerciales, bares y restaurantes, centros de salud, colegios), a Centros de Trabajo; y en éstos últimos no sólo para los propios empleados, sino también para clientes y proveedores.

Y es aquí donde surgirán los mayores problemas dado el tiempo que, obligatoriamente como contraprestación al contrato de trabajo, debemos pasar en largas jornadas. El proyecto de Ley que regulará esta práctica prohíbe no sólo fumar en las empresas, sino también crear en ellas, (como hasta ahora), salas para fumadores. Hay que tener en cuenta que si se produce una denuncia, las posibles sanciones por su incumplimiento no sólo recaerán sobre el infractor, sino también sobre la empresa, pudiendo alcanzar éstas la no desdeñable cifra de 10.000 Euros.

En este marco legislativo se abrirá el derecho de todo empleado a exigir al empresario una política activa de prohibición de fumar dentro de la empresa, como uno de los derechos fundamentales que a todo ciudadano le reconoce nuestra Carta Magna en su artículo 43, lo que exigirá una actuación del empresario que desborde el mero cumplimiento formal de un conjunto predeter-

minado de deberes y obligaciones, y más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas.

Esto debe llevar a practicar con anterioridad una política preventiva que no sólo se limite a ese cumplimiento formal, sino que amiore los costes que sin duda se producirán; (pensemos solamente en

a la calle?. ¿Y los costes y pérdida de productividad que esto puede conllevar?

Existen estudios que cifran esta pérdida en más de 28 días anuales y en más de 2.000 Euros por trabajador y año. ¿Provocará esta nueva situación que los departamentos de selección de personal establezcan restricciones a la contratación de personal fumador?

Hay que recordar que nuestra legislación impone al empresario el deber de garantizar la salud en el centro de trabajo, por lo que en base a ello no sería descabellado pensar en posibles demandas por daños a los empleados no fumadores, desde el derecho a la garantía de salud en el centro de trabajo.

Sería por tanto muy recomendable que las empresas comencen a reformar el régimen disciplinario al objeto de incluir en el mismo como falta muy grave (que atañe a la salud de sus compañeros), fumar dentro de la empresa. De esta forma, en caso de producirse, la conducta podrá ser sancionada incluso con el despido; medida ésta drástica, pero sin duda más eficiente que las sanciones que la Ley prevé para el fumador (30 euros).

Los no fumadores se preguntarán, ¿el uso es con frecuencia un abuso?; y los fumadores; ¿no se debe defender siempre más las costumbres que las leyes?

Lo cierto es que las leyes no pueden ser absolutamente equitativas, porque no pueden repartirse absolutamente igual entre personas que somos absoluta, y afortunadamente, desiguales. Y como decía Tito Livio "ninguna Ley puede contentar a todos" ■



los tiempos dedicados a este hábito fuera del centro de trabajo, las situaciones de ansiedad e incluso baja laboral que se puedan producir), y prepare, y consecuentemente ayude a sus empleados, a contribuir al cumplimiento de la nueva normativa que se nos avecina.

¿Alguien ha pensado cómo gestionar las pausas para salir a fumar