

¿Fumas o trabajas? Implicaciones laborales de una Ley Sanitaria

MIGUEL ÁNGEL GALLARDO JIMÉNEZ
ABOGADO
BELLAVISTA

La Ley 28/2005 de medidas sanitarias frente al tabaquismo es una norma de naturaleza sanitaria, de salud pública, reflejo en nuestro país de la corriente normativa internacional tendente a cumplir con las recomendaciones de la

Administración, etc.). Desde el punto de vista jurídico laboral la Ley de Prevención de Riesgos Laborales desde 1995 establece medidas necesarias para adoptar en los centros de trabajo para prevenir los accidentes y daños y proteger la salud de los trabajadores, así como la tutela directa a los trabajadores sensibles, mujeres embarazadas o

para determinados centros y bajo circunstancias regladas se permiten habilitar zonas para fumadores). Dicha prohibición tiene dos impactos que vienen a modificarlas relaciones de trabajo diarias y que podemos categorizar como: Impacto directo e impacto indirecto.

Impacto directo, desde el punto de vista jurídico administrativo y sancionador. Dicha prohibición afecta, mientras se permanezca en un centro de trabajo, a todas las personas que estén en el mismo (trabajadores, empresarios, clientes, trabajadores subcontratados, trabajadores ETT, etc.). Al ser una norma de salud pública la obligación y las consecuencias del incumplimiento alcanzan a todos los implicados, más allá de las relaciones laborales. La Ley impone al titular del centro de trabajo la obligación de no permitir fumar



Países tan dispares geográfica y culturalmente como Irlanda, India y Uruguay gozan ya de normativas en consonancia con la Ley 28/2005

Organización Mundial de la Salud (OMS), harto corroborada la evidencia científica sobre los riesgos que conlleva el consumo de tabaco para la salud de la población. Bajo dicha premisa la Unión Europea ha aprobado diversas directivas (entre ellas, 2003/33/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de mayo de 2003) y países tan dispares, geográfica y culturalmente, como Irlanda, India, Uruguay, entre otros, gozan ya de normativas en consonancia con la Ley 28/2005, que velan por lo que podríamos denominar "salud pública internacional".

En un marco internacional de sensibilización, con amparo en el artículo 43 de la Constitución (Derecho a la Protección a la Salud) y la cobertura del artículo 25.2 de la Ley General de Sanidad (declara el tabaco como "sustancia nociva para la salud de las personas) por primera vez una norma con rango de Ley amplía la "prohibición de fumar a todos los centros de trabajo". Reales Decretos como el 192/1988, 123/1999, 512/1992 y toda una batería normativa autonómica y municipal, ya prohibían fumar en determinados centros y lugares (hospitales, colegios, universidades, aviones, oficinas de la

menores. El RD 486/97 recoge las condiciones mínimas de salud y seguridad en el trabajo y establecía ya la protección necesaria de los no fumadores en las áreas de descanso, aseos y vestuarios "contra las incomodidades causadas por el humo del tabaco" y varios Reales Decretos desarrollan el dictado de la Ley Prevención de Riesgos prohibiendo fumar en lugares que entrañan un riesgo por caso de accidente (atmósferas explosivas o cuando se manejen sustancias con riesgo de incendios, lugares con riesgos cancerígenos o biológicos, etc.).

La trascendencia de la Ley viene dada por la redacción de su artículo 7º: "Prohibición

Se trata de un precepto legal indisponible, jurídicamente claro y sin resquicios para la interpretación

total de fumar en los centros de trabajo públicos y privados, salvo espacios al aire libre". Nos encontramos con un precepto legal indisponible, jurídicamente claro y sin resquicios a interpretaciones: Prohibición total (salvo excepciones tasadas, en las que no entraré, por las que

sable directa o de la empresa por su culpa in vigilando.

Impacto indirecto, el más importante, pues aún no tratándose de una normativa laboral afecta a las relaciones de trabajo. Es una norma indisponible por lo que la empresa está obligada a cumplirla y no permitiendo fumar en el centro de trabajo, comunicando explícitamente su no-permisión a los trabajadores, cumple con la letra de la ley. Y ¿si un trabajador incumple? Según el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores "el trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos, las órdenes

petuosos con la ley y con los derechos de los no fumadores debiendo incluirse en dichos pactos, entre otros asuntos: El control de ausencias y la determinación o no de los tiempos de descanso para fumar fuera del centro laboral, velar por la no-discriminación de los no fumadores respecto al disfrute o no de dichas pausas, apostar por el apoyo al denunciante de dichas conductas, en aras a la función de salud pública de la ley, el régimen disciplinario y sancionador para los incumplimientos, velar por la no discriminación laboral y el acceso igualitario de los fumadores al trabajo, etc.

Todos estos vacíos laborales que la nueva ley sanitaria genera son los que empresas y trabajadores (y los llamados agentes sociales) habrán de cubrir junto con la jurisprudencia de los tribunales. Mientras tanto, dura lex, sed lex. ■

Los vacíos laborales que la nueva ley sanitaria genera son los que empresas y trabajadores habrán de cubrir junto con la jurisprudencia de los tribunales

en el mismo a través del mecanismo de culpa in vigilando, es decir, tiene la obligación de velar porque no se fume en el mismo y comete una infracción grave si "permite fumar en los lugares que exista prohibición total o fuera de las zonas habilitadas al efecto" pudiendo ser sancionado con multas que van desde 601 euros hasta 10.000 euros, en función de los riesgos y ciertas variables que establece la Ley. Por su lado, el trabajador (el cliente, el empresario como persona física, etc.) también puede ser sancionado administrativamente entre 30 y 600 euros. Cualquiera de estos implicados podrá denunciar (poner en conocimiento de la administración y jurisdicción, dice la norma) el incumplimiento por parte de cualquier persona física respon-

o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio de sus facultades de disposición..." Se entiende que el incumplimiento es sancionable laboralmente, y, evidentemente, dependiendo de su gravedad, con la máxima sanción de despido. Al no regularse expresamente dicha causa serán, como siempre, los tribunales, en primera instancia, los que con sus sentencias nos darán las pautas para ir graduando las sanciones. Es evidente que será un nuevo frente sindical para incluir en las negociaciones colectivas o pactos de empresa.

No obstante, entendemos que la idiosincrasia de cada centro de trabajo debería imperar y sentar las bases de las nuevas "relaciones sin humo" en pactos de conducta (códigos de conducta) para los fumadores, res-

INFO

BELLAVISTA

Avda. Diagonal, 463 bis 3º 4ª
08036 - Barcelona
Tel.: +34 93 363 54 71
Fax: +34 93 439 02 04
bcn@bellavista-sl.com

C/ Sant Jaume 16, 1ª planta
08401 - Granollers
Tel.: +34 93 860 39 60
Fax: +34 93 870 61 68
grn@bellavista-sl.com

www.bellavista-sl.com