

### Tabaco: Trabajadores y trabajadoras de la hostelería

Nos encontramos a la espera de la aprobación de la modificación de la "Ley del tabaco", en la cual, como se viene informando, existirá una prohibición total de fumar en lugares de uso colectivo, como principal novedad. El proyecto normativo prohíbe de forma absoluta el consumo de tabaco en el interior de todo tipo de bares y restaurantes, con independencia del espacio que tengan. Los de menos de cien metros no podrán permitir a sus clientes fumar, algo que ahora sí ocurre, pero dará el visto bueno al consumo de tabaco en las terrazas al aire libre anexas a los bares y restaurantes. También extiende el veto a bodas y comuniones, considerados por Sanidad como actos públicos.

Como sucedió en la "Ley Antitabaco" 28/2005, de 26 de diciembre, que entró en vigor el 1 de enero de 2006 no vendrá exenta de polémica entre personas fumadoras y no fumadoras, establecimientos de ocio y restauración, cada cual defendiendo legítimamente sus intereses, pero nos centraremos en los problemas de salud laboral del personal afectado por el humo del tabaco dejando a un lado otro tipo de discusión.

Es de sobra conocido que este humo se trata de un agente cancerígeno para el cual no existe lumbral de exposición y que cualquier cantidad es perjudicial para la población expuesta. Como es sabido el personal laboral de hostelería, independiente de que

se trate de fumador, o no fumador tiene prohibición de fumar en su lugar de trabajo, como cualquier otro trabajador o trabajadora, con lo cual tanto fumadores o no, en su tiempo de trabajo (8 horas en el mejor de los casos en el sector) se convierte en fumador pasivo del humo de los clientes, y dicho sea de paso, un 15 por ciento del humo del cigarrillo va a parar a quien lo fuma y que el 85 por ciento restante lo inhalan los demás. Más de 5.000 las personas mueren al año por el tabaco y unos 800.000 empleados del sector en España se encuentran

expuestos obligatoriamente al humo del tabaco. Existen más de 350.000 locales de ocio de los cuales solo 40.000 están libres de humo o compartimentados para fumadores según Alberto Sánchez, responsable de Salud Laboral de la Federación de Comercio; Hostelería y Turismo. Según un estudio realizado por el Comité Nacional de Prevención del Tabaquismo los niveles de nicotina en fase de vapor medidos durante una semana en nueve comunidades autónomas arrojó las siguientes cifras:

- Donde existe la prohibición de fumar, los niveles de nicotina en el aire son, por término medio, de 0,39 microgramos por metro cúbico.
- Los locales con zonas de fumadores separadas, registraron entre 1,3 y 5,9 microgramos por metro cúbico. y
- En los locales donde se permite fumar sin restricciones, los niveles de nicotina en el aire se situaron entre 8,6 y 10 microgramos por metro cúbico.

**Se prohibirá el consumo de tabaco en el interior de lugares de uso colectivo como bares, restaurantes etc.**

A la vista de estos resultados y considerando que por encima de 2.4 microgramos por metro cúbico existe la posibilidad de que 3 de cada 10.000 trabajadores o trabajadoras corran el riesgo de parecer un cáncer de pulmón y que por encima de los 7.5 microgramos por metro cúbico (pubs, bares y discotecas que se permite fumar) la posibilidad aumenta a 10 por cada 10.000 empleados. Pero no hay que olvidar que el humo del tabaco además de provocar cáncer puede ocasionar otras dolencias como, infarto cerebral con una probabilidad de 1 entre 1.000 o infarto de miocardio con un 1% de padecerlo. No podemos hacer oídos sordos a este tipo de contaminación laboral que en muchos casos supera a otros tipos de tóxicos químicos industriales, de los cuales existen valores límites ambientales (VLA) y que es nuestra obligación y responsabilidad exigir a las empresas que no se sobrepasen estos límites legales establecidos. Entonces, ¿por qué no vamos a poder reclamar para estos trabajadores y trabajadoras

una protección eficaz de su salud como al resto que trabajan en otros sectores?.

Debemos pensar cuando nos dirigimos en nuestro tiempo de ocio a un bar, una cafetería, una discoteca, etc. que éstos locales existen personas trabajando y con nuestra conducta podemos estar perjudicando su salud. No se necesitaría ninguna ley de tabaco para proteger a este colectivo, simplemente aplicando la Ley de Prevención de Riesgos y Reales Decretos como son el "R.D. 665/1997 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo" o el "RD 374/01, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo." No me imagino pensar, en última medida a este colectivo aplicándole el R. D. 773/1997, Sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. Me refiero a ir a uno de estos establecimientos y ver a camareros, camareras disc-jockey, etc. con protección respiratoria. Se escuchan comentarios de clientes decir que sino se le permite fumar en éstos establecimientos que no entran, yo les haría la pregunta ¿entrarías en un establecimiento donde los trabajadores se viesen obligados a llevar mascarillas o similares?



**Este gesto tan habitual en nuestros bares y restaurantes formara parte de un recuerdo si la nueva normativa que entrara este año se aplica con rigidez.**

respetar los espacios  
sin humo es de ley



### EL ASESOR RESPONDE



**El Gas Halón se prohibió como consecuencia del deterioro de la capa de ozono en virtud del Protocolo de Montreal de 1987. No siendo éste nocivo para la salud.**

Soy delegada de prevención y trabajo para la Junta de Castilla y León en una Biblioteca municipal, me estoy informando sobre las condiciones de seguridad en protección contra incendios. He comprobado que existe un sistema de rociadores en algunas zonas de la instalación, no en todas, también hay BIEs (Bocas de Incendios Equipadas) pero lo que me ha sorprendido que haya dos clases de extintores, los clásicos rojos de polvo ABC y otros indicando que contienen Halón. Me han dicho que el Halón es malo y por eso está prohibido ¿Qué hay de cierto en todo eso? Si está prohibidos, ¿que hacen allí? y si existe en le mercado sustituto al Halón.

Es cierto lo que comentas referente a la prohibición del agente extintor Halón-1301 o equivalente. Tras el descubrimiento del agujero de la capa de ozono en la atmósfera, provocado por los halones y CFC,s. se firmó el Protocolo de Montreal en 1987, cuyas consecuencias fundamentales, en lo que concierne a los halones son : la prohibición de fabricar e importar halón desde el 1º de Enero de 1994 y la desactivación y retirada de los sistemas de halón como máximo el 31 de diciembre de 2003, excepto para los denominados "usos críticos" (Reglamento CE 2037/2000). El uso de estos agentes extintores

estaba muy indicado para fuegos en los que existieran equipos electrónicos, eléctricos e informáticos ya que es una agente que además de ser dieléctrico (no conduce la electricidad) no genera la inutilización de estos equipos. Seguro que has encontrado esos extintores donde hay ese tipo de equipos. Tiene una gran rapidez de extinción, inocuidad para las personas en caso de descargas intermitentes, haciéndolo un agente extintor por excelencia.

Si bien es cierto que tenía unas limitaciones, como son la producción de gases corrosivos en presencia de llama, ineficaz en fuegos con brasas (fuegos profundos) y sobre todo su eficacia y fiabilidad extintora quedaban supeditadas a una perfecta estanqueidad del recinto a proteger durante y después de la descarga.

Su prohibición como ves, es en base a aspectos medioambientales, no por ser un agente químico perjudicial para las personas sino todo lo contrario y además de ser altamente eficaz en extinción. Existen alternativas al Halón respetuosas con el Medio Ambiente, por ejemplo: Gases Viertos, Agua Nebulizada y Generadores de Aerosol. Un ejemplo es INERGEN (marca registrada) que se emplea habitualmente en centros de proceso de datos, bibliotecas, archivos de documentación, filmotecas, etc.

**POR TU SEGURIDAD  
CUENTA CON NOSOTROS**  
www.castillayleon.ccoo.es  
www.foremcyl.es



## PUBLICACIONES,

## “LOS ÚLTIMOS DATOS”



Estudio sobre la situación de la gestión del riesgo de las sustancias químicas por parte de las Administraciones Públicas en España

Diciembre de 2009



### Estudio sobre la situación de la gestión del riesgo de las sustancias químicas por parte de las Administraciones Públicas en España

Publicación elaborada por ISTAS y presentada por CCOO que pretende dar a conocer la situación en la que se encuentran las Administraciones españolas para gestionar el riesgo químico

La exposición laboral a sustancias tóxicas produce cada año en España decenas de miles de enfermedades respiratorias, de la piel, del sistema nervioso, etc. Según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, el 27,5% de los trabajadores está expuesto a sustancias peligrosas y este porcentaje crece cada año, o cardiovascular, entre otras enfermedades laborales, y la muerte de un mínimo de 7.000 trabajadores..

<http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?denlace=7797>

### Uno de cuatro españoles no consigue desconectar del trabajo en las vacaciones.

Un 25% de empleados piensa en su trabajo durante todos sus días de vacaciones, según un sondeo realizado por Randstad. Los que logran romper temporalmente los vínculos con su empresa, no obstante, tardan unos días en olvidarse de la rutina y empezar a disfrutar de las mismas. Y el 19% de los entrevistados asegura que necesita de al menos dos semanas para “desconectar”

En los últimos años, esta situación es cada vez más habitual entre los empleados, debido en parte a su afán de convertirse en piezas imprescindibles dentro de su organización. Además, antes de la crisis el contacto con las empresas durante el tiempo de vacaciones no era muy relevante; sobre todo en España, un país tradicional en este aspecto, donde muchas empresas reducen voluntariamente su producción al ser conscientes de los cambios en las actividades de consumo.

Además, otro aspecto llamativo del informe es que los extranjeros se liberan de las obligaciones con más facilidad que los nacionales. El 84% de los foráneos consultados por Randstad afirman “desconectar” por completo en vacaciones, frente al 74% de los españoles.

Sin embargo, el factor más importante que mantiene activa la relación laboral en los días de descanso es el auge de las nuevas tecnologías. El 70% de los más de 1.000 trabajadores participantes en el estudio de Randstad reconoce que se comunica con su empresa durante las vacaciones por teléfono; el 21% por e-mail y el 9% prefieren otros medios. El informe señala que entre los trabajadores de 16 a 25 años un 83% logra “desconectar” completamente con sus obligaciones laborales durante las vacaciones. La comunicación con el empleador es más frecuente entre los empleados jóvenes con menor formación académica, uno de los sectores más afectados por el paro

En la franja de los 25 a los 30 años, el 78% de los entrevistados afirma que no piensa en su trabajo todo el tiempo, aunque el 38% reconoce que mantiene el contacto con su compañía principalmente por teléfono

Entre los 30 y 44 años, los trabajadores se mantienen cerca a la media del estudio: el 33% de los consultados no consigue descansar por completo en las vacaciones por la presión del trabajo. En cambio, entre los 45 y 65 años, sólo el 18% de los trabajadores reconoce tener problemas para desvincularse de su trabajo.



Las vacaciones son para descansar y disfrutarlas

## NOTICIAS BREVES

El operador de telecomunicaciones France Télécom ha reconocido como accidente de trabajo el suicidio de uno de sus empleados el año pasado, el primero que obtiene esa consideración de los muchos asalariados que se han quitado la vida en los últimos años en la empresa, que en España es propietaria de la operadora de móviles Orange y del operador de Internet ya.com. La compañía ha aceptado considerar como accidente de trabajo el suicidio de un hombre de 51 años ocurrido hace un año en su domicilio en Marsella. El fallecido, que trabajaba como arquitecto en la empresa, dejó una carta en la que explicaba su acción por la “sobrecarga de trabajo” a la que le sometía France Télécom. Además, acusaba al grupo de practicar una “gestión basada en el terror”. La familia del fallecido recibirá la pensión que corresponde a los herederos de una muerte por causas laborales.

La Inspección de Trabajo investiga el acoso laboral dentro de la patronal CEOE a raíz de una denuncia procedente del Departamento de Laboral de la patronal, por acoso laboral. Se trata de la protesta de varias personas del Departamento de Laboral —entre los que hay varios técnicos muy cualificados y con gran experiencia en sus respectivas áreas— por problemas en su trabajo. De acuerdo con los expertos consultados, por acoso laboral o moral pueden entenderse las siguientes causas: acumulación de trabajo sin disponer de medios; exigencia de trabajo en volumen y tiempo más allá de lo razonable o, por el contrario, la marginación del trabajador, es decir, dejarle sin funciones ni competencias.

La Fundación Laboral de la Construcción, a través de su portal Línea Prevención, ha puesto en marcha la campaña denominada “Haz sombra al Riesgo Solar”, con el objetivo de prevenir los riesgos solares propios del verano y, en particular, el golpe de calor.

Más de 4.000 trabajadores mueren anualmente, y al menos 33.000 enferman a causa de la exposición a sustancias químicas peligrosas durante su jornada laboral. Precisamente se conoció la sentencia del Juzgado de lo Social número 24 de Barcelona, con la que condenaba a una empresa de El Prat a indemnizar a un trabajador con 153.369,87 euros tras contraer un cáncer de pulmón por su exposición laboral al amianto, con el que fabricaba pastillas de freno.

## LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA

▪ **Sentencia, de 12 de Marzo del 2010, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias. Despido nulo: Médico de empresa que obliga al trabajador a solicitar voluntariamente el alta médica bajo advertencia de despido (JUR 2010/153801).**

El trabajador acudió a su Centro de Salud, y posteriormente, se dirigió al Servicio de Urgencias del Hospital, siendo diagnosticado de parestias, posiblemente secundarias a síndrome cervical. El día 10 de Julio acude al mismo centro por presentar parestias intermitentes en miembros inferiores. En Julio de 2009 inicia un período de Incapacidad temporal, derivada de enfermedad común, con el diagnóstico de parestesia, situación en la que permaneció hasta el 9 de octubre del mismo año, en que fue dado de alta por mejoría que permite realizar el trabajo habitual. La empresa tiene un Servicio Médico propio con el que se reunió el trabajador, al menos, el 7 de Agosto. Antes de dicha fecha se había practicado al trabajador, a cargo de la Mutua, una electromiografía que mostraba que se hallaba dentro de los límites de la normalidad, una analítica que tampoco mostró alteración alguna y una resonancia magnética craneal con resultado normal. Con fecha 17 de Agosto del 2009, la empresa remite al trabajador un burofax conteniendo una carta de despido, reconociendo la improcedencia del mismo y poniendo a su disposición la indemnización de 45 días. La empresa, en muchas ocasiones, había despedido a trabajadores que se hallaban en situación de baja médica cuando no aceptaban las recomendaciones del Servicio Médico de la empresa encaminadas a una reincorporación paulatina. La Sala de lo Social califica el despido como nulo por violación de derechos fundamentales. Con esa advertencia de sufrir un mal si el trabajador no se pliega a los deseos del empresario, se persigue doblegar la voluntad contraria del trabajador para que abandone el disfrute de un derecho, cual es el de estar amparado por la Seguridad Social en una situación de necesidad, derivada de su falta de salud, esto es, la asistencia sanitaria por estar incapacitado para el trabajo. La Sala, considerando indicio suficiente de que la verdadera causa del despido se halla en la negativa del trabajador a solicitar el alta médica, concluye que ha existido vulneración del derecho fundamental del artículo 15 CE, en relación con el artículo 10.1, declarando la nulidad del despido.

Si quieres aportar alguna opinión o sugerencia, envíanos un correo a: [boicoot@cleon.coo.es](mailto:boicoot@cleon.coo.es)