

QUINS EFECTES TINDRÀ LA LLEI DEL TABAC A LES EMPRESSES ?

Darrerament hem sentit a parlar de manera insistent sobre la nova llei del tabac i dels seus possibles efectes sobre determinats aspectes de la nostra vida ordinària, i el món del treball, que coincideix de forma important en les nostres vides, no n'ha quedat orfe per interès directe del legislador, que ha volgut catalogar els "centres de treball" com a llocs prohibits pel consum de tabac i sense opció d'habilitar-hi espais especials.

Anant però a la regulació legal, la Llei 28/2005, de 26 de desembre, ens estableix una sèrie de mesures sanitàries enfront del tabaquisme, essent aquesta reguladora de la venda, subministrament, consum i publicitat dels productes de tabac, fou publicada al BOE del dia 27 de desembre de 2005, i va entrar en vigor, en la seva major part, a partir del dia 1 de gener de 2006.

Aquesta norma, que es fonamenta en la necessitat d'establir mesures sanitàries enfront de l'elevat índex de mortalitat i malalties que es deriven del consum o exposició al fum del tabac segons la Organització Mundial de la Salut (OMS), té per objectiu fonamental l'establiment, amb caràcter bàsic, de limitacions en la venda, subministrament i consum de productes de tabac, així com regular-ne la seva publicitat, promoció i patrocin, per protegir a la població enfront dels riscos que sobre la seva salut en representen aquells. No obstant això, també és objectiu d'aquesta norma el promoure els mecanismes necessaris per la prevenció i control del tabaquisme.

Pel que fa a relacions laborals, ens interessa especialment d'aquesta norma les limitacions de consum, i en ella s'estableix que aquest només es pot portar a terme als llocs on el mateix no estigui totalment prohibit, o bé en les zones o espais habilitats específicament. A aquest efecte, la norma distingeix entre llocs en els que és totalment prohibit fumar i d'altres que, malgrat la prohibició, es permet habilitar-hi zones pel consum de tabac.

De la llarga relació d'espais on és totalment prohibit fumar, i en els que a més, no és possible habilitar-hi zones pel consum, en destaquem els centres de treball, públics o privats, llevat als espais o l'aire lliure (no coberts). Convé recordar a més, que si el centre de treball és en un servei o establiment sanitari, centre docent, centre comercial, centre cultural, d'exposició, museu, entre d'altres, no serà possible el consum, ni tant sols a l'espai a l'aire lliure que pugui existir dins del propi recinte.

D'acord amb la previsió normativa doncs, als centres de treball, no és permès el consum de tabac, i aleshores, no és permesa l'habilitació de zones pel consum, restant només la possibilitat de sortir a l'exterior de les instal·lacions per consumir-ne. Alhora és ja obligatori col·locar a l'entrada i a l'interior, a lloc visible, cartells que annuncin la prohibició. Per tant és obligatori que a tots els centres de treball que no estiguin a l'aire lliure, hi figurin cartells indicatius de la prohibició legal de fumar. Cal tenir en compte que la prohibició de fumar s'estén a l'interior dels vehicles que els treballadors utilitzen durant la jornada laboral, amb independència de qui en sigui el titular.

Ara bé, atès que hi ha espais on, tot i ser prohibit fumar, es permet l'habilitació de zones per al consum de tabac, i que aquests, poden ser centres de treball, en resulta que a determinats centres de treball no hi haurà la prohibició genèrica. Aquest és el cas dels centres d'atenció social, hotels i hostals, bars, restaurants i altres establiments de restauració tancats, amb superfície útil destinada als clients (no compten magatzems i altres), igual o superior als 100 metres quadrats, sales de festes, establiments de joc, o d'ús públic en general, en l'espai horari o interval en què no es permeti l'entrada a menors de divuit anys, sales de teatre, cinema, i altres espectacles públics tancats, essent instal·lada, no obstant, la zona de fumadors, fora de les zones de projecció o exhibició, aeroports, estacions d'autobús, transport marítim o ferroviari. No obstant, cal l'habilitació de zones especials pel consum de tabac, amb separa-

ció física i compartimentada, amb sistema de ventilació independent per permetre l'eliminació del fum, i aquesta no pot superar el 10 per cent de la superfície total de l'establiment (30 pel cas de bars i restaurants).

Pel cas de no poder complir aquestes exigències, es manté la prohibició legal de fumar en tot l'espai de l'establiment. Segons la disposició transitoria tercera de la Llei, es disposa d'un termini de vuit mesos, i per tant, fins el 31/08/2006, per adaptar les zones de fumadors a les exigències de la Llei. No obstant, durant aquest període transitori, han de ser degudament senyalitzades i separades les zones de fumadors i no fumadors.

Un cas especial és el dels empleats d'establiments d'hostaleria i restauració tancats, en els que no existeix prohibició legal de fumar, amb superfície inferior a cent metres quadrats, i en els que l'empresari ha de decidir si és permès fumar o no. Per aquesta raó han d'informar, tal com es determini per l'organisme autonòmic competent, en castellà i català, de la decisió adoptada, tant al propi establiment com a la publicitat d'aquest. En aquests casos, cal tenir present que tot l'establiment es converteix en zona habilitada per fumadors, i que per tant, ha de complir amb els manaments anteriors. Cal a dir en relació a aquest cas, que malgrat l'habilitació legal per fumar en determinades condicions, és d'aplicació la normativa de prevenció de riscos laborals, especialment la referida a les condicions de treball que preveu el Reial Decret 486/1997, i on s'estableix que pels treballadors amb exposició a ambients contaminats per fum de tabac, la ventilació haurà de ser de com a mínim 50 metres cúbics d'aire net per treballador i hora.

La situació diferencial creada entre els treballadors d'aquests establiments amb habilitació pel consum de tabac i la resta, i els efectes que sobre la protecció de la salut té aquesta norma, en connexió amb la normativa relativa a la prevenció de riscos laborals, que si bé ja tenia en compte la necessitat de prevenir els efectes del tabac sobre la salut dels treballadors no fumadors, ara es veu reforçada per les prohibicions d'aquesta norma, fa pensar que a curt termini, el desajust normatiu es revalida amb una prohibició més extensiva que l'actual.

Respecte al règim sancionador que conté aquesta transcendental norma, cal destacar que és infracció lleu el fumar als llocs on existeixi prohibició legal o fora de les zones habilitades per fer-ho, no disposar de cartells d'informació i no facilitar la informació sobre les peculiaritats de l'establiment a la seva entrada o bé la senyalització inadequada, així com exhibir publicitat. Com a greus, en destaquem l'habilitació de zones per fumadors on no és permès, o bé permetre fumar on existeixi prohibició legal o fora de les zones habilitades i com a molt greus, hi figura la publicitat promoció o patrocin de productes de tabac a tots els mitjans, inclosos els serveis de societat de la informació. L'import de les sancions lleus és d'entre 30 i 600 euros, les greus, entre 601 i 10.000 euros, i les molt greus, entre 10.001 i 600.000 euros. Com a infraccions, destaquem. Cal destacar que és infractor el fumador que pugui realitzar consum de tabac en lloc no habilitat (en aquest cas, el treballador), però que aleshores, el titular de l'establiment també és infractor per haver-ne permès el consum (extrem que afecta al titular d'establiment, quan sigui un client i infractor, o a l'empresari, quan sigui un treballador). Cal destacar en aquest sentit que en els casos de consum prohibit, en serà responsable el titular de l'establiment, empresari, o bé, l'empleat de qui estigués a càrrec l'establiment o centre al moment de realitzar-se la infracció (encarregat, responsable, etc). Convé recordar que com a competència sancionadora d'aquesta norma, que no és laboral en si mateixa sinó administrativa de càrrec sanitari, recau en el Departament de Salut, i seran els seus inspectors els responsables de vetllar-ne per l'aplicació. No obstant, en tant que estableix prohibicions específiques als centres de treball que afecten a la salut dels treballadors, per via de les normes de prevenció de riscos laborals, els Inspectors de Treball i Seguretat Social poden imposar sancions relacionades amb l'incompliment de previsions d'aquesta norma.

Un cop fet aquest breu repàs a la nova llei del tabac, no estaria de més aturar-nos a analitzar en el pas fonamental que ha comportat en l'àmbit de les relacions laborals, ja que fins ara, no existia cap tipus de normativa que determinés la conducta dels fumadors i, indirectament, dels no fumadors de forma tant contundent i generalitzada. Si bé hi havia moltes empreses on ja existien limitacions, i de fet, la Llei General de Sanitat i d'altres normes així ho estableix, sovint hi havia dificultats per portar-ho a terme. Sens dubte, aquesta nova norma ha fet prevaldre el dret col·lectiu a la salut pública sobre el dret individual al consum, sota les premisses del text constitucional, que propugna drets i llibertats, però també els paràmetres objectius i d'interès especial que els poden limitar o amollar. En el cas de les relacions laborals, s'ha d'entendre que preval, després de la promulgació de la normativa, l'obligació empresarial de no permetre el consum dins dels centres de treball a la llibertat individual dels fumadors, afirmació d'especial rellevància. Hem de considerar, si bé ja ho era fins ara però amb certes indefinicions, que ha passat a ser una obligació en matèria de prevenció de riscos laborals el garantir que no hi haurà consum de tabac en els centres de treball, amb les evidents conseqüències que això comporta. La norma doncs ha possibilitat l'existència d'una obligació empresarial fins ara inexistint, procedint a desenvolupar unes pautes de conducta concretes amb la finalitat de poder fer efectiva una millora en la prevenció, control i limitació del consum de tabaquisme, i indirectament de la salut dels treballadors en general.

Davant d'aquesta situació, pel cas de que algun treballador incomplís la prohibició establerta en relació al consum de tabac al seu centre de treball, podria ser sancionat per l'empresari per la via de l'incompliment de les ordres empresarials, i en determinats casos, per abús de confiança o transgressió de la bona fe contractual.

Resulta d'especial rellevància comentar, al voltant de la prohibició de fumar als centres de treball, que no hi ha previst a les normes laborals aturades intermitents pel consum de tabac, i que només es preveia l'aturada especial de quinze minuts per casos de jornada continuada superior a sis hores. Val a dir també, que a l'exposició de motius de la Llei, no es contempla la possibilitat dels treballadors a exigir el seu dret al consum de tabac durant la jornada laboral. Així doncs, no existint obligació legal de facilitar temps pel consum del tabac, restarà com a potestat empresarial l'establiment o no, d'un regim específic d'aturades, permisos o prerrogatives pels fumadors a l'empresa. En qualsevol cas, es eventuals temps de descans, no són computats com a temps de treball efectiu. Per tant, les opcions de les empreses són les de prohibir totalment el consum a l'interior, i prohibir les aturades pel consum, en tant que no permetes, més enllà de les aturades en jornada continuada esmentades, o bé, permetre les aturades sense computar-ne el temps com de treball efectiu, i per tant, considerar-ho com a temps recuperable. Una altra opció pot ser la d'establir una moratòria de 3 o 6 mesos, a poder ser documentada, per la que es permeti als fumadors sortir a l'exterior per fumar, recuperant el temps utilitzat, per després prohibir totalment les aturades, com a fórmula de col·laborar amb els fumadors en la deshabituació gradual del consum de tabac en les hores de treball.

Com a exemple dir que s'ha calculat que l'aturada pel consum de 3-4 cigarretes en una jornada laboral de 8 hores, equival a 15 dies de vacances, raó per la que l'efecte sobre la productivitat resulta ser important, i conseqüentment, les mesures a prendre han de ser molt estudiades. Alhora, cal valorar al voltant d'aquesta qüestió moltes variables, a més de les de productivitat, com són les de clima laboral, creació de greuges comparatius, drets adquirits, règim convencional, etc, abans de determinar el règim d'aplicació de les restriccions a les empreses.