

The background features two large, semi-transparent logos. On the left is the UGT logo, which consists of the letters 'UGT' in a stylized font above a graphic of two hands shaking. On the right is the U.G.T. Castilla y León logo, which includes the letters 'UGT' at the top, a central graphic of two hands holding a shield with a lion's head, and the text 'Castilla y León' at the bottom.

**LEY “ANTITABACO”,**

**UN PROBLEMA O UNA SOLUCIÓN.**

**SERVICIO TÉCNICO DE ASISTENCIA PREVENTIVA**  
**U.G.T. – Castilla y León.**

## LEY ANTITABACO, UN PROBLEMA O UNA SOLUCIÓN.

El Congreso de los Diputados aprobó el pasado día 15 de diciembre, con amplio consenso por parte de todos los grupos parlamentarios, la Ley de Medidas Sanitarias frente al Tabaquismo y Reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, conocida popularmente como “la Ley Antitabaco”. Esta Ley (Ley 28/2005 de 26 de diciembre) ha sido publicada el martes día 27 de diciembre de 2005, en el BOE nº 309, y entró totalmente en vigor el día 1 de enero de 2006.

La Ley nace con un claro objetivo, se pretende evitar el inicio en el hábito tabáquico al mismo tiempo que se trata de garantizar el derecho de los no fumadores a no respirar aire contaminado por humo de tabaco. Otro de los objetivos es lograr de una forma más fácil el abandono de este hábito.

En España se hacía necesario la existencia de una Ley que ratificase la Directiva 2003/33/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de mayo de 2003, relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros en materia de publicidad y de patrocinio de los productos del tabaco, asimismo la legislación española debía dar cumplimiento a Convenio Marco de la OMS para el Control del Tabaco. Esta actuación legislativa debía estar en sintonía con la Estrategia Europea para el control del Tabaquismo 2002 de la región de Europa.

Este nuevo texto legislativo sustituirá a la normativa hasta ahora en vigor en nuestro país dando un giro de 180º, ya que era una de las más permisivas de la Unión Europea, de este modo la Ley establecerá limitaciones a la venta y suministro de los productos derivados del tabaco, a su consumo y a la publicidad, promoción y patrocinio, así como tipificará las infracciones a esta normativa y las sanciones correspondientes a cada una de ellas.

Toda la Ley resulta una novedad importante pero, desde el plano laboral, lo que más interesa destacar, por las consecuencias que va a generar, son las Limitaciones al Consumo de Tabaco.

La nueva Ley define los lugares en los que se limitará el consumo de tabaco. En este sentido hace la distinción clara de los lugares donde esta totalmente prohibido fumar y los lugares donde se permitirá habilitar zonas para fumadores.

Así, según lo establecido en el artículo 7 de la Ley estará **totalmente prohibido fumar** en **centros de trabajo públicos y privados, salvo en los espacios al aire libre; centros y dependencias de las administraciones públicas y entidades de derecho público; centros y establecimientos sanitarios; centros docentes y formativos; instalaciones deportivas y espectáculos públicos siempre que no sean al aire libre; zonas destinadas a la atención directa al público; centros comerciales, incluyendo grandes superficies y galerías (siempre que no estén situados o tengan zonas situadas al aire**

*libre); centros de atención social para menores de 18 años; centros de ocio o esparcimiento en los que se permita la entrada a menores de 18 años, salvo los espacios al aire libre; centros culturales, bibliotecas, museos, etc.; salas de fiesta o de uso público en general durante el horario en el que se permita la entrada a menores de 18 años; áreas donde se elaboren, transformen, preparen o vendan alimentos; ascensores, cabinas telefónicas, cajeros automáticos y otros espacios de uso público de reducido tamaño (menores de cinco metros cuadrados); vehículos o medios de transporte colectivo; todos los espacios del transporte suburbano, salvo los que estén al aire libre; transportes ferroviarios y marítimos (excepto en dependencias al aire libre); aviones y estaciones de servicio.*

Ante esta situación, prohibición total de fumar en centros de trabajo salvo los que estén al aire libre, es preciso mantener una postura clara y firme que permita crear un ambiente laboral saludable.

Aún así el artículo 7 de la Ley, donde se establecen los lugares donde existe prohibición total de fumar, plantea una serie de excepciones que generan dudas por su difícil interpretación. Para explicarlo ponemos el siguiente ejemplo:

*¿Si está permitido fumar en los centros de trabajo que estén al aire libre (art.7 a)), puede un jardinero fumar en los jardines de un centro educativo? O por poner otro ejemplo, ¿puede un enfermero/a o un/a médico fumar en la azotea de un hospital mientras espera el helicóptero que traslada a un enfermo? La pregunta que incluye a estas dos sería ¿quién o cómo se define los límites de un centro de trabajo de aquellos en los que ni siquiera se puede fumar al aire libre?*

En el apartado l) del artículo 7 se prohíbe totalmente fumar en áreas o establecimientos donde se elaboren, transformen, preparen, degusten o vendan alimentos. *¿A qué tipo de establecimientos se está refiriendo?, ¿a bares al aire libre?, por ejemplo, ¿a mercados al aire libre?, ¿o a industrias de la alimentación? Las tres posibilidades son posibles. Las situaciones increíbles que se pueden dar, al menos en dos de ellas, las dejamos a la imaginación del lector.*

U.G.T. apuesta por el diálogo y la sensibilización para conciliar los derechos de los fumadores y no fumadores en las empresas.

La forma de conciliar ambos derechos pasa necesariamente por establecer mecanismos de cooperación entre los empresarios y los representantes de los trabajadores.

Independientemente de que desde la Unión General de Trabajadores se considera al tabaquismo como una drogodependencia y opina que como tal debería tratarse, el sindicato apuesta por la difusión y la sensibilización de los riesgos del tabaquismo, facilitando programas de intervención para aquellos trabajadores que deseen dejar el hábito del tabaquismo y regulando las pausas para aquellos trabajadores que no deseen hacerlo.

El sindicato comparte los criterios de la Organización Mundial de la Salud sobre que el consumo de tabaco es causa de mortalidad, morbilidad y discapacidad así como también las conclusiones de la Agencia Internacional de Investigación sobre el Cáncer (IARC) que considera el aire contaminado por humo de tabaco como carcinógeno para los humanos. A la vista de estos criterios resultan evidentes las consecuencias negativas del consumo de tabaco.

Esta restricción, que entrará en vigor el 1 de enero del próximo año 2006, puede generar situaciones conflictivas en el seno de las empresas. Es, con respecto a este tipo de situaciones, donde el sindicato debe demostrar que, frente a los conflictos laborales, el diálogo prima sobre cualquier otro tipo de solución.

Las posibles situaciones conflictivas a las que hacemos referencia, al margen de las dudas planteadas en los párrafos anteriores, pueden darse por varias razones:

- ¿Van a permitir las empresas que los trabajadores que no quieren dejar de fumar lo sigan haciendo, aunque tengan que hacerlo fuera del centro de trabajo? ¿Asumirán todas las pausas que estos trabajadores deberán hacer para salir a fumar fuera del centro de trabajo?
- En las selecciones de personal, ¿primará el criterio de no ser fumador? ¿Se convertirá este criterio en un acto discriminatorio a la hora de contratar un trabajador? (recordemos que fumar tabaco sigue siendo una actividad totalmente legal).
- ¿Se creará un clima laboral enrarecido entre los compañeros que fumen y los que no fumen?
- ¿Cómo se puede establecer un sistema de pausas? ¿Cómo se puede regular la necesidad de fumar?

Surgen numerosos interrogantes. La aplicación estricta de la Ley conlleva la toma de decisiones por parte de la empresa que afectarán, sin ningún género de dudas, a los trabajadores, a la productividad, al ambiente laboral y, en general, a las condiciones de trabajo.

La negociación con los representantes de los trabajadores se hace imprescindible y máxime si tenemos en cuenta que es labor de éstos es velar por los derechos de los trabajadores en general y por la seguridad y salud de los trabajadores en especial, y que la relación empresas-cumplimiento de la normativa no siempre se da.

En este sentido la labor sindical debe estar centrada en conseguir preservar el derecho de los no fumadores de no respirar aire contaminado por humo de tabaco y en preservar el derecho de los fumadores a no dejar de fumar. Difícil reto si tenemos en cuenta que el

debate de la norma ya ha generado discusiones en las que se evidencian posturas irreflexivas e incluso intolerantes por uno y otro colectivo.

Al margen de todo esto, también cabe destacar el régimen de infracciones y sanciones, donde a buen seguro se van a originar del mismo modo situaciones conflictivas y numerosas interrogantes.

La infracción por fumar en un lugar donde no está permitido fumar o fuera de las zonas habilitadas para ello se considerará infracción leve. Si existe una acumulación de tres faltas de este tipo será considerada como falta grave. La primera duda surge en torno al periodo en el que se acumularán la tres faltas leves, ¿existe un periodo de tiempo? ¿es el tiempo en el que prescriben las faltas leves (6 meses)?

Al margen de la infracción y de la sanción contenida en esta norma, el trabajador que fume en un lugar no permitido estará incurriendo en un incumplimiento laboral descrito en el Régimen Disciplinario de cada empresa. Esto también puede generar un ambiente laboral enrarecido como consecuencia de las posibles sanciones, situación nada agradable para ninguna de las dos partes de la relación laboral.

Además de estas dudas surgen otras como por ejemplo:

- ¿Quién es el órgano administrativo competente para resolver el procedimiento sancionador por infringir esta norma?
- ¿Ante quién se puede interponer una denuncia por entender que los derechos individuales están siendo vulnerados?
- En un centro de trabajo donde existan trabajadores de otras empresas, ¿cómo puede ejercer el poder disciplinario sobre trabajadores que no están contratados directamente por su empresa?

A falta del desarrollo normativo que permita el desarrollo y ejecución de esta Ley, competencia de la Comunidades Autónomas en cada uno de sus respectivos ámbitos territoriales, son muchas las dudas que suscita esta norma.

Repetimos que la negociación y el diálogo en el seno de las empresas es el camino obligado para ejecutar una norma que nace con tantos interrogantes y a falta de concretarse aspectos tan importantes como quién es el órgano sancionador.

Para terminar sólo queremos apuntar un interrogante más. Si, tal y como se establece la disposición de motivos de la nueva Ley, el aire contaminado con humo de tabaco es carcinogénico en los seres humanos, ¿tendrán los establecimientos donde esté permitido fumar que vigilar por la seguridad y salud de sus trabajadores según se establece en la Ley de Prevención y en la normativa específica sobre agentes cancerígenos (R.D. 665/1997)?