

Orientacions sindicals per al desenvolupament de la “Llei de mesures sanitàries contra el tabaquisme...”

Presentació

Els objectius d'aquest document són informar del contingut bàsic de la Llei de Mesures Sanitàries contra el Tabaquisme, sobretot en aquells aspectes relacionats amb l'àmbit laboral, i oferir elements per a la negociació col·lectiva a fi d'aplicar i desenvolupar la norma amb el màxim d'èxit possible.

CCOO compartim l'objectiu fonamental d'aquesta norma: aconseguir que els llocs de treball siguin espais lliures de fum de tabac, però entenem que ha sortit amb dues febleses importants: no establir un període per a la seva aplicació i no deixar espai per a la negociació col·lectiva en temes clau, com l'establiment de llocs per a fumar a les empreses.

La llei ha entrat en vigor l'1 de gener de 2006 i està pendent d'un desenvolupament reglamentari. Per una altra banda, les comunitats autònomes han de desenvolupar aspectes clau, com són la prevenció, la promoció i els tractaments deshabitadors i tot el tema relacionat amb la vigilància, el control i la sanció per la via administrativa. A Catalunya, cap dels dos temes està resolt, de manera que la informació que conté aquest document no la podem donar per definitiva, i l'haurem d'anar actualitzant tan aviat com es vagin aclarint alguns d'aquests aspectes. Les diferents actualitzacions les farem en el nostre web www.conc.es. Tanmateix, la pràctica i les experiències en les empreses també ens donaran noves idees per a la negociació col·lectiva, que anirem incorporant.

Barcelona, gener de 2006

Introducció

La posició del sindicat, pel que fa a una llei de mesures sanitàries contra el tabaquisme, de forma genèrica, és positiva, tant pel que representa de mesura per a la promoció de la salut pública, com per a la prevenció de risc laboral al lloc de treball.

A hores d'ara ha quedat suficientment demostrat el perjudici per la salut que produeix la inhalació del fum del tabac, perjudici que abasta tant les persones fumadores com les no fumadores que es troben al seu voltant.

La oportunitat de desenvolupament de la Llei, en aquests moments, també es pot considerar adequada, comptant amb l'increment de persones que demanden el dret a respirar aire lliure de fum ambiental de tabac, al seu lloc de treball. Hi ha exemples de recent implantació de mesures similars a països del nostre entorn. També podem considerar el tractament del tema als mitjans de comunicació, en l'últim any, arran de la discussió parlamentària de la llei.

Lamentablement, per altra banda, analitzant la llei finalment aprovada, hem de manifestar que els legisladors no han estat receptius al que representa l'aplicació de la norma general als llocs de treball, que és passar d'una norma de salut pública a una de salut laboral, amb el que això representa d'implicació de treballadors i treballadores i empresaris i empresàries en la discussió i l'establiment de procediments i acords, tal com preveuen lleis del mateix rang, com són la Llei de prevenció de riscos laborals i el mateix Estatut dels Treballadors.

Les dificultats, doncs, des del plantejament que fa la llei, a més de les apuntades abans, seran no haver previst les experiències conegudes d'altres països propers en la forma d'aplicació de la llei, amb majors possibilitats d'èxit quan les actuacions s'han desenvolupat amb àmplia participació de les parts contractants dins de cada empresa i, naturalment, en el marc normatiu de la mateixa llei.

Altres elements que considerem totalment desencertats, com hem dit al principi, són la manca d'un període de carència (de 6 – 8 mesos màxim) com a període d'adaptació, pactat en cada empresa. O la manca de concreció de la implicació de les administracions, pel que fa a informació general, suport individual i seguiment de l'aplicació correcta de la llei.

Els aspectes d'interès de la llei, pel que fa al món del treball, es poden dividir en tres grups diferents, **Prohibició i excepcions, Infraccions i sancions i Mesures públiques de suport**.

Principals aspectes de la llei referits als centres de treball

Prohibició i excepcions

Prohibició

La casuística amb què ens podem trobar, en l'àmbit d'aquesta llei, és molt extensa, tant com tipus de llocs de treball existeixen, però a més hem de tenir en compte la normativa de cada comunitat autònoma, tal com recorda **l'article 7, on es prohibeix totalment fumar, a més de en aquells llocs o espais definits en la normativa de les comunitats autònomes, a:**

Centres de treball públics i privats, excepte en els espais a l'aire lliure, de forma general, però, a més, s'especifiquen **dinou casos particulars**, tant per reforçar la prohibició com per aclarir possibles dubtes; per exemple *Zones destinades a l'atenció al públic* (encara que estiguin a l'aire lliure), o els bars de menys de cent metres quadrats, si estan a l'interior de galeries i centres comercials.

S'ha de ressaltar **l'apartat s) de l'article 7**, que **atorga als titulars de qualsevol espai** (empresa o establiment, de qualsevol tipus) **la potestat de prohibir fumar**.

Excepcions

L'habilitació de zones per a fumar es recull en l'article 8. 1, on s'especifiquen en deu punts els diferents llocs i circumstàncies en què es podrà fumar, i en el 8.2, la forma en què s'habilitaran els espais per a fumadors.

La majoria de les **excepcions a la prohibició** són en **llocs d'oci, estacions de transport de passatgers i centres d'atenció social o psiquiàtrica**.

Mesures per a la prevenció, la promoció de la salut i la facilitació de la deshabituació

En coherència amb el principi general que les polítiques de salut han d'estar basades, a més del tractament i la rehabilitació, en la prevenció, tant la llei del tabaquisme com la normativa laboral de prevenció de riscos laboral aborden el tema de la pràctica de polítiques de promoció, que en la pràctica a les empreses es tradueix en campanyes de sensibilització i en el fet de facilitar els tractaments de deshabituació de l'hàbit tabàquic.

La llei del tabaquisme dedica el capítol IV a aquest tema, establint que són les administracions públiques les que han de promoure i crear recursos per al desenvolupament d'aquests programes. I, per una altra banda, el Reglament dels serveis de prevenció, en el seu article 38.2, assenyala que el servei de prevenció ha de col·laborar en les campanyes sanitàries i epidemiològiques

organitzades per les administracions públiques competents en matèria sanitària. I, més enllà de la norma, cal tenir en compte que l'experiència sobre l'aplicació de programes de promoció de la salut a l'àmbit laboral han posat en evidència l'elevat índex d'èxit.

Règim d'infraccions i sancions

Infraccions

En l'article 19, amb la classificació típica de lleus, greus i molt greus, es relacionen uns vint-i-nou supòsits de possibles infraccions, comeses tant per els i les titulars d'establiments o empreses com pels treballadors i treballadores, o pel públic en general, com a exemple:

Lleus: Fumar en llocs on existeixi prohibició total (afecta els treballadors, empresaris i públic). No informar, a l'entrada dels establiments, de la prohibició o no de fumar, així com l'existència de zones habilitades per a fumadors, o no senyalitzar degudament les zones habilitades per fumar (afecta el titular de l'establiment).

Greus: Permetre fumar en llocs de treball on ho prohibeixi la llei (titulars i/o responsables de l'establiment o empresa). Habilitar llocs per a fumar on ho prohibeixi la llei (titulars). El no compliment dels requisits de separació de zones de fumadors i no fumadors (titulars). Acumulació de tres infraccions lleus.

Molt greus: Fan referència a publicitat, promoció i patrocini (titulars i responsables).

Sancions

L'article 20 presenta la quantificació de les sancions, que depèn del risc per a la salut pública, la capacitat econòmica de l'infractor i la repercussió pública de la conducta sancionable:

- **Lleus:** Aïllada: fins a 30 €. Reincident: de 30 a 600 €
- **Greus:** De 601 a 10.000 €
- **Molt greus:** de 10.001 a 600.000 €

Competències d'inspecció i sanció

L'article 22 de la llei atorga a l'**Administració de l'Estat** les funcions d'inspecció i control de:

- **Transport** aeri, marítim i terrestre, **supra autonòmic**.

I atorga a **les comunitats autònomes** les competències de:

- **Control i inspecció**, d'ofici o a instància de part.
- **Expedients sancionadors**
- **Imposició de sancions**

Actualment l'Administració catalana no ha determinat com i quins organismes exerciran les funcions de vigilància i control.

Exercici d'accions individuals i col·lectives

L'article 23 planteja textualment que: ***“el titular d'un dret o interès legítim afectat podrà exigir davant els òrgans administratius i jurisdiccionals de qualsevol ordre l'observança i el compliment del que disposa aquesta llei”.***

El debat sobre els temps de treball i les pauses

La llei del tabac no fa cap esment al temps de treball, i és més, la seva aplicació i desenvolupament no hauria de comportar cap canvi de les pràctiques habituals de les empreses, i en tot cas, i en algunes ocasions, el que pot provocar és posar en evidència que hi ha empreses que no preveuen les necessàries pauses per descansar: els temps de treball de tota feina han d'incorporar els temps de descans necessaris perquè els treballadors i treballadores puguin recuperar-se de la fatiga que origina el treball i desenvolupar les seves necessitats personals.

L'OIT estableix unes taules de càlcul d'aquests **temps de descans**, que estan relacionades amb l'esforç físic i psíquic que es realitza.

Aquesta taula comença en el valor mínim del 10 % del temps bàsic¹ i s'incrementa a mesura que les condicions de treball i de la feina requereixen més esforç físic i psíquic. Aquest mínim del 10 % representa, en una jornada laboral de 8 hores de presència, un total de 44 minuts, durant els quals, cada treballador, fumi o no, ha de poder recuperar-se de la seva fatiga i gaudir del temps per a les seves necessitats personals.² En les feines manuals que requereixen poc esforç, aquest temps de recuperació arriba amb facilitat a superar l'hora de descans per jornada (59 minuts representa un percentatge del 14 % en 8 hores).

El temps de recuperació de fatiga no té per què ser gaudit en el mateix lloc de treball. Així en moltes empreses s'han pactat pauses adients a compte d'aquest coeficient, incorporat als temps bàsics de treball. Les empreses que no tenen pauses pactades o que no treballen amb temps mesurats, no queden disculpades de donar aquests temps de descans (tot i que no es treballi a ritme, tota feina produeix fatiga), i els seus treballadors i treballadores, per tant, també han de poder gaudir d'aquests temps de descans proporcionals.

¹ El temps bàsic és el temps necessari, en activitat normal, per realitzar la feina.

² Per necessitats personals consideren les necessitats biològiques i altres com prendre un cafè, donar un avís (al mateix centre de treball o per telèfon), fer una cigarreta...

Proposta sindical de negociació de mesures per a la millor implantació de la llei

A continuació us presentem un seguit de mesures que es poden acordar en el marc de les empreses a fi de desenvolupar l'aplicació de la llei. Ens plantejem un escenari en el qual és possible una dinàmica participativa com a element clau per aconseguir un pla de treball sòlid i que sigui possible mantenir al llarg del temps i plasmat en un pla de treball.

Missatge clau: “Espais lliures de fum: perquè hi surti guanyant tothom”

Com ja hem assenyalat, i més enllà del que marca la llei, els objectius d'un pla de treball han de perseguir les finalitats següents:

- ✗ Preservar el dret de les persones no fumadores a treballar sense fum de tabac.
- ✗ Reconèixer el tabaquisme com una malaltia addictiva, sense discriminació, ni estigmatització de les persones fumadores.
- ✗ Acordar un pla d'actuació, negociat i consensuat.

Aquests objectius en positiu en cap cas no es poden aplicar empitjorant les condicions de treball, i cal que ens oposem a aquelles pràctiques que “aprofiten” aquesta llei com a excusa per incrementar els seus nivells de productivitat a costa dels temps de descans de la plantilla.

Grup de treball: dinamització i seguiment del pla d'actuació

La creació d'un grup de treball en el marc de l'empresa amb l'objectiu d'acordar les mesures necessàries pot ser un bon instrument per potenciar l'acord i evitar els conflictes. Un grup de treball que hauria d'estar compost per la representació de l'empresa i la dels treballadors, i en el qual seria convenient la participació d'alguna persona experta, com pot ser un membre del Servei de prevenció.

Promoció de la salut i suport a la voluntat de deixar de fumar

La llei fa referència tant a la promoció de la salut com a la deshabituació, de manera que en el marc de la negociació col·lectiva d'empresa o de sector es poden acordar plans per a la deshabituació tabàquica.

A Catalunya, actualment, l'administració sanitària té dos tipus de serveis públics per al tractament de l'addicció:

- ✗ L'atenció individualitzada que es dona en una part important de centres d'assistència primària (CAP). Pot ser una sortida adient per a treballadors i

treballadores d'empreses amb nombrosos centres de treball o empreses petites. Per a potenciar i facilitar l'ús d'aquest servei i el seu accés, un bon acord és que l'esmentat tractament es faci en hores de treball, ja sigui totalment o parcialment.

Al web http://www.gencat.net/salut/depsan/units/sanitat/html/ca/tabac/dir1_l14_doc_2596.html es poden consultar els centres d'assistència sanitària que tenen atenció i donen suport a les persones que volen deixar de fumar.

- ✗ Per a l'atenció a les empreses hi ha centres públics i privats que fan tractaments col·lectius dins les empreses.

Al web http://www.gencat.net/salut/depsan/units/sanitat/html/ca/tabac/dir1_l14_doc_2920.html podeu consultar els centres públics de la Generalitat. S'ha de tenir en compte que, encara que siguin públics, la major part d'ells cobren, i per conèixer les condicions les empreses s'han de posar en contacte amb cadascun d'ells.

Cal destacar que nombroses experiències en aquest camp han posat en evidència que els programes de deshabituació en l'àmbit laboral tenen un nivell d'èxit elevat.

Negociar el temps i la distribució per fumar

El tabaquisme és una dependència, i des d'aquest punt de vista, i com ja hem explicat anteriorment, l'hem de considerar com una necessitat personal i, consegüentment, no existeix cap contradicció normativa en el fet de fer una cigarreta en el necessari temps de descans o de recuperació. Inevitablement en nombroses empreses, i per la realitat concreta, s'han d'acordar les “regles de joc” entorn del tema del temps per fumar. Aquestes regles de joc s'han d'adaptar a la realitat i la pràctica de cadascuna de les empreses, i algunes de les mesures que es poden adoptar són:

- ✗ Els temps establerts de pauses, així com la pràctica habitual de les pauses. En relació a aquest tema cal recordar que els temps dedicats a descans per al “bocata”, o les pauses del dinar o del sopar, no estan subjectes a les determinacions de l'empresa, de manera que es pot abandonar les dependències d'aquesta.
- ✗ Sempre que sigui possible, cal establir la possibilitat de gestionar o autoregular el temps de les pauses.
- ✗ Tanmateix, hi cap la possibilitat que existeixin temps oberts per fumar, possibilitant la recuperació d'aquest temps.

Definir els llocs on està permès fumar

La llei assenyala que en aquells espais de les empreses que siguin oberts (per exemple, patis, jardins...) no existeix una prohibició de fumar, si no és que l'empresa així ho expliciti expressament. En aquest sentit, és adient que en cadascuna de les empreses s'identifiquin aquells espais a l'aire lliure on està permès fumar.

I als centres de treball on està permès fumar... cal aplicar la Llei de prevenció

En aquells centres de treball on la llei permet que es pugui fumar, com per exemple l'hostaleria, s'ha de garantir que la gent que hi treballa no estigui exposada a fum de tabac, de manera que s'haurà de incorporar l'exposició a fum de tabac (la llei el reconeix com a cancerigen) dins l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, essent la mesura més eficaç augmentar les mesures d'extracció i renovació d'aire.

I si hi ha conflictes... millor solucionar-los en el marc de l'empresa

Els conflictes que poden aparèixer en les empreses poden ser de característiques variades, i la millor manera de solucionar-los es el mateix marc de l'empresa.

Proposem que en les empreses es creï una Comissió de resolució de conflictes, establint un circuit intern de comunicació i mediació de conflictes per tal d'evitar, en el possible, l'externalització a les instàncies administratives o les sancions de tipus laboral.

Com ja hem assenyalat anteriorment, la llei preveu les sancions de caràcter administratiu i també cal recordar que l'article 54 de l'Estatut dels treballadors preveu possibles sancions de tipus laboral per desobediència, de manera que no som partidaris d'obrir cap altre àmbit de sanció, com pot ser el règim disciplinari per establir faltes i sancions en relació al tema del tabac.

Fer seguiment i controlar la no-discriminació en l'accés a l'ocupació

En relació als temes de selecció de personal, entenem que cal ser molt fermes en la negativa a introduir l'hàbit tabàquic de les persones en el criteri de selecció i accés a l'ocupació, ja que entenem que es discriminatori i que és un hàbit que opera en l'esfera de la intimitat de les persones; a més, mai una qüestió de salut no pot ser utilitzada en contra del dret al treball.