



**Consejo General de la Abogacía
Española**
Gabinete de Prensa

SEGUIMIENTO DE PRENSA



Resumen de:

**30 de Diciembre de 2005
Resumen General**





El PSOE y el cuatripartito cierran el acuerdo sobre el deber de conocer el catalán

El Gobierno ofrece un nuevo pacto en competencias compartidas tras superar el escollo de las exclusivas

► Las avances en la negociación del nuevo Estatut se concretaron en la reunión de ayer con un acuerdo sobre el deber de conocer el catalán, que es hasta ahora lo más significativo que ha salido de los contactos entre el PSOE y las formaciones del cuatripartito.

JOSEP GISBERT

BARCELONA. - La primera reunión multilateral sobre el nuevo Estatut entre el PSOE y CiU, PSC, ERC e ICV-EUIA no arrojó, como era de prever, ningún acuerdo trascendental en torno a las materias fundamentales -financiación, competencias y definición de nación-, que siguen en el aire, y únicamente registró avances en cuestiones consideradas menores, alguna de ellas, no obstante, significativa, como la de los derechos lingüísticos. El reconocimiento del deber de conocer el catalán es, en concreto, la principal avenencia que salió de la cumbre mantenida ayer en el Parlament.

DEBER DE CONOCER EL CATALÁN. El acuerdo queda recogido, en el ar-

tículo 6 del título preliminar, con un redactado que señala que "todas las personas tienen derecho a utilizar las dos lenguas oficiales -catalán y castellano- y los ciudadanos de Catalunya el derecho y el deber de conocerlas" y que sustituye al texto primitivo que decía que "todas las personas en Catalunya tienen el derecho de utilizar y el derecho y el deber de conocer las dos lenguas oficiales". El PSOE, a la vez, estaría dispuesto a aceptar que estos derechos lingüísticos vinculen también a la Administración del Estado (artículo 33 del título de derechos y deberes), aunque a cambio de mayor concreción a la hora de garantizar la "libertad de opción y no discriminación lingüística". La discrepancia se mantiene en la exigencia del conocimiento del catalán como requi-

sito para los jueces que quieran obtener plaza en Catalunya en los concursos de traslado (artículo 102 del título del poder judicial), aspecto que está aceptado, en cambio, en los que ocupan plaza en Catalunya.

COMPETENCIAS EXCLUSIVAS. En la tipología de las competencias hay acuerdo sobre las exclusivas (artículo 110 del título de competencias), a partir de la fórmula recogida en la Constitución Europea, y que en el trámite en el Parlament ya se había barajado, según la cual "únicamente" la Generalitat tiene la potestad legislativa, la potestad reglamentaria y la función ejecutiva, lo que implica la desaparición del término "excluyente" y de la referencia a la limitación del artículo 149.1.1 de la Constitución. En las competencias compartidas (artículo 111) el PSOE plantea un acercamiento para que las leyes de bases del Estado sean "preferentemente principales", modalidad que no parece convencer plenamente aún a los partidos catalanes. La actividad de fomento (arti-



JOSE MARIA ALGUERSJARI

Joan Puigcercós y Joan Ridao

culo 114) tendría también acuerdo y reconocería la intervención de la Generalitat en la concesión de subvenciones estatales y europeas.

DERECHOS HISTÓRICOS. La exigencia del PSOE que diferencia

los derechos históricos de Catalunya (artículo 5 del título preliminar) de los de los territorios forales y en materia de educación los sitúa como derivados de la singularidad en lengua y cultura tiene muchas posibilidades de ser aceptada, pero no a cambio de suprimir la disposición adicional primera según la cual Catalunya no renuncia a actualizar los derechos que le correspondan en virtud de su historia y que es copia del actual estatuto de Aragón.

PODER JUDICIAL. En el título del poder judicial existe un acuerdo político genérico para que el TSJC sea la última instancia en Catalunya y para la creación del Consell de Justicia de Catalunya y la definición de su papel, pero condicionado al resultado de la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial que actualmente se tramita en el Congreso.

INSTITUCIONES. El título de las instituciones de la Generalitat no tiene prácticamente desavenencias una vez solventada la exclusividad de la competencia del Síndic de Greuges (artículo 78) por encima del Defensor del Pueblo y reconocida la capacidad de la Generalitat para crear veguerías (artículo 90), dejando claro que la modificación de los límites provinciales corresponde al Estado, y tras el compromiso del PSOE de hacer una ley de protocolo que en Catalunya sitúe al presidente de la Generalitat sólo por detrás del Rey y el presidente del Gobierno.●



COLEGIOS PROFESIONALES

Los abogados apoyan el nuevo acceso a la profesión

El sistema de entrada a la abogacía, aprobado el pasado viernes por el Consejo de Ministros, obliga a prácticas y a realizar un examen



JOSÉ JOAQUÍN GALLARDO.

AGENCIAS / C. G. G

■ SEVILLA. La abogacía andaluza apoya y valora positivamente el nuevo sistema de acceso a las profesiones de abogado y procurador, que requerirá de la realización de cursos especializados de postgrado impartidos por la universidades y por las escuelas de Práctica Jurídica, formación práctica y superar una prueba para acceder a las correspondientes profesiones, explicó José Joaquín Gallardo, Decano del Colegio de Abogados de Sevilla y vicepresidente del Consejo General de la Abogacía Española. "Llevamos varios lustros reivindicando que se regule el acceso a la profesión de abogado en España entre otras razones para estar equiparados con el resto de los países europeos", declaró Gallardo.

El Consejo de Ministros aprobó el pasado viernes 23 de diciembre la remisión a las Cortes Generales del Proyecto de Ley sobre el acceso a las profesiones de abogado y procurador de los tribunales. El

nuevo sistema no entrará en vigor hasta que hayan transcurrido seis años desde su aprobación definitiva para no alterar las expectativas de quienes estén cursando actualmente estudios de Derecho. Esta vía de acceso al ejercicio profesional que se introduce ahora en España está ya vigente en la mayoría de los países de la Unión Europea y permitirá homologar a los profesionales españoles para que puedan ejercer en el marco europeo.

El objetivo de la nueva norma es garantizar los derechos fundamentales de defensa y tutela judicial y "repercutirá en una mejor asistencia jurídica a los ciudadanos", reivindicó. El Decano del Colegio de Abogados de Sevilla afirmó que con esta norma "el ser abogado dejará de ser una profesión residual para algunos estudiantes que piensan que simplemente con la licenciatura se es abogado y no es tan sencillo, la formación es fundamental y el ser abogado exige una preparación". "Este proyecto, que confío que acabe convirtiéndose en Ley, será más transparente para quienes quieran ser abogados", expresó.

La obtención de los títulos para el ejercicio de la profesión requerirá haber superado un proceso de formación especializada de carácter esencialmente práctico, ya que un tercio de los contenidos deben realizarse a través de prácticas externas. Los Ministerios de Justicia y Educación serán los encargados de convocar comisiones de evaluación de la prueba de acceso a la profesión cuyos cursos preparatorios serán impartidos a través de convenios entre las escuelas de prácticas jurídicas y los colegios de abogados y procuradores y las universidades.



... 30, 12, 2

Justicia pone en funcionamiento 155 nuevos juzgados

J. M. L., Madrid

El Ministerio de Justicia pondrá a funcionar a partir de hoy 155 nuevos juzgados y 26 plazas de magistrados en tribunales de toda España, ante las "importantes" reformas procesales y jurídicas planteadas por el Gobierno, según informaron ayer fuentes del departamento.

Según esas fuentes, con estas nuevas unidades en el conjunto del país, el ministerio que dirige Juan Fernando López Aguilar cumple su "compromiso" de poner en marcha 250 nuevas unidades judiciales en 2005 y completa la programación correspondiente a este ejercicio.

Este aumento de la planta judicial se debe "fundamentalmente a las importantes reformas procesales y a las novedades legislativas", entre las que menciona el Código Penal, la ley de Enjuiciamiento Civil, la ley contra la Violencia de Género, la Ley Penal del Menor, la del Jurado, la Concursal y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Estas reformas han generado una carga de trabajo que justifica la dotación de nuevas plazas de magistrados y la creación de nuevos juzgados.

Las 181 nuevas unidades judiciales que suman entre los juzgados y las plazas de magistrado se repartirán entre las diferentes comunidades autónomas. En Madrid, se crearán 25; en Cataluña, 23; en Andalucía, 22; en Valencia, 16. Otras 13 se implantarán en Castilla y León, 13 en Murcia, 11 en Canarias, 10 en Castilla-La Mancha y nueve en Galicia.

Además, ocho oficinas judiciales comenzarán a funcionar en Asturias, otras ocho en Baleares, cinco en Aragón, y otras tantas en Extremadura. Cuatro serán inauguradas en Cantabria, tres en el País Vasco, las mismas que en Navarra, mientras que dos lo serán en La Rioja y una en Ceuta.

Reparto de gastos

La directora de Relaciones con la Administración de Justicia del Departamento de Justicia del Gobierno vasco, Inmaculada de Miguel, afirmó que durante 2005 se han creado en Euskadi más juzgados que en los tres años anteriores juntos, "siendo ésta la mayor creación de órganos en Euskadi durante un año desde que se asumió la competencia de medios materiales en el año 1987".

De Miguel destacó que un reciente informe del Servicio de Inspección del Consejo General del Poder Judicial confirma que el País Vasco, junto con Navarra, dispone, comparativamente con el Estado, "de la planta judicial y del porcentaje de asuntos en cada juzgado más adecuada a sus necesidades".

En su opinión, este hecho "evidencia el compromiso mantenido en el tiempo por parte del Gobierno vasco en dotar a la Administración de justicia de los instrumentos y medios más adecuados y precisos para la prestación del servicio público de la Justicia".

La directora manifestó que los nuevos juzgados que entran en funcionamiento habían sido solicitados específicamente por el Departamento de Justicia al Ministerio de Justicia.

El Consejo de Estado critica los excesivos gastos que tendrá el Consejo Audiovisual

- ▶ Censura la falta de rigor del presupuesto, que asciende a 10 millones de euros anuales
- ▶ Evita pronunciarse sobre si el control de la veracidad ha de ser competencia de este organismo

BALTASAR MONTAÑO

MADRID.- El Gobierno ya tiene sobre la mesa el informe que ha elaborado el Consejo de Estado sobre el anteproyecto de ley para la creación del Consejo Audiovisual Estatal. El documento, al que ha tenido acceso este diario, fue aprobado por unanimidad el pasado 1 de diciembre y hace un análisis superficial y poco exhaustivo de las líneas maestras trazadas por el Gobierno para poner en marcha este organismo.

El informe evita analizar y postularse sobre los grandes temas, algunos de ellos bastante polémicos, y se centra en realizar una serie de leves recomendaciones, la mayoría de ellas sintácticas (sustitución de palabras, cambio de comas, utilización de las comillas). Uno de los pocos apartados en los que el Consejo de Estado toma partido es en el de la memoria económica del organismo. La institución que preside Francisco Rubio Llorente critica duramente la estructura y dotación presupuestaria que se destina al Consejo Audiovisual, y lamenta que el estudio económico no tenga «el rigor y la profundidad que, sin duda, demanda una medida como la propuesta».

El Consejo de Estado considera excesivo dotar al Consejo Audiovisual Estatal con un presupuesto anual de 10 millones de euros y una estructura compuesta por 107 personas, incluidos el presidente y los nueve consejeros. El anteproyecto de Ley fija en seis millones de euros al año el gasto destinado a costear la nueva organización, a los que se suman otros cuatro millones de euros para «el resto de gastos», según figura en el texto del anteproyecto. Para costear estos gastos, la memoria económica cifra en 10 millones la previsión de ingresos del organismo en 2006, resultantes de cobrar la tasas impositivas a los agentes del sector.

El Consejo de Estado tira por tierra esta memoria, que ha sido elaborada con excesiva «celeridad»,



El ministro de Industria, Turismo y Comercio, José Montilla, en la presentación de la Televisión Digital Terrestre. / CARLOS BARAJAS

El dictamen lamenta que la memoria económica haya sido elaborada sin rigor ni profundidad y con excesiva celeridad, «en el margen de dos días»

Los «efectivos personales» del Consejo Audiovisual «se elevan nada menos que a 107» personas, incluido el presidente y los nueve consejeros

«en el margen de dos días» y haciendo caso omiso a «una política pública de gasto prudente» que debería haber ido «acompañada con estudios rigurosos sobre la motivación, costo y finalidad de las inver-

siones públicas, los cuales no se aprecian en la memoria», afirma el dictamen del Consejo de Estado.

Asimismo, se sorprende de que «los efectivos personales se elevan nada menos que a 107» y que no se

El Consejo de Estado desoye las peticiones de Antena 3 y Veo Televisión de que el Consejo no sea competente para controlar la «veracidad de la información»

Esperanza Aguirre prepara un proyecto de Ley para suprimir el Consejo Audiovisual de Madrid, porque cree que el control político «cerceña» la libertad de expresión

ha tomado en consideración la «queja constante» de la mayoría de los sectores consultados en referencia a «la elevada presión impositiva en el sector audiovisual y de las telecomunicaciones».

El dictamen del Consejo de Estado dedica varias páginas a repasar la amplia lista de opiniones y observaciones realizadas por organismos, instituciones, asociaciones y empresas del sector. Entre ellas destacan las observaciones realizadas por Antena 3 Televisión y Veo Televisión, en las que piden que el Consejo Audiovisual Estatal no asuma la competencia de «garantía de la veracidad de la información», por ser «un derecho fundamental susceptible sólo de control judicial».

Pero, sorprendentemente, el dictamen no hace referencia alguna a esta observación, obviándola en un momento marcado como éste por la polémica sobre los intentos del Consejo Audiovisual de Cataluña (CAC) de controlar y valorar la veracidad de las informaciones emitidas por algunos medios de comunicación. El sector de los medios en pleno ha criticado públicamente los intentos de José Montilla, ministro de Industria, de trasladar este control de los contenidos de este organismo autonómico a su homólogo estatal.

Poder sancionador

Pero el dictamen del Consejo de Estado pasa de largo sobre el tema. Si que dedica un apartado a confiar en que «la lógica operativa irá decantando en el futuro» la coordinación de los consejos audiovisuales autonómicos y estatales. Asimismo aplaude el sistema de nombramientos y cese de los 10 miembros del Consejo, como pieza básica para la independencia del organismo, que según el dictamen está garantizada. Sin embargo, Telecinco había alertado de la «mediatización partidista de la elección de sus miembros».

Sobre las «múltiples facultades atribuidas al Consejo», entre las que destacan las de «dictar cierto tipo de normas, imponer sanciones y solventar conflictos surgidos en el sector», el dictamen considera «proporcionados y acordes con los fines» estos poderes.

Por otra parte, la presidenta de la Comunidad de Madrid, Esperanza Aguirre, anunció ayer que remitirá a la Asamblea un proyecto de Ley de supresión del Consejo Audiovisual de esta comunidad, que no se ha reunido nunca, al estimar que un control político de los medios significaría «cerceñar» la libertad de expresión, informa Efe. El anuncio provocó fuertes críticas por parte de PSOE e IU.

UN INFORME IRRELEVANTE DEL CONSEJO DE ESTADO

La lectura del informe jurídico del Consejo de Estado sobre el anteproyecto de ley del Consejo Estatal de los Medios Audiovisuales -trasplante a escala nacional del CAC catalán- produce sonrojo. Sus 24 páginas son un verdadero ejercicio de futilidad donde elude pronunciarse sobre los conceptos de fondo y realiza sedudas recomendaciones sobre cuestiones tan trascendentales como si deben ponerse comillas en la mención al Boletín Oficial del Estado.

El artículo 107 de la Constitución dice que el Consejo de Estado es «el supremo órgano consultivo del Gobierno». La ley que lo regula establece que el Consejo debe realizar informes jurídicos sobre los proyectos legislativos que el Gobierno aprueba y envía al Congreso. Esos informes no son nunca vinculantes.

En este caso, el Consejo de Estado ha cumplido formalmente sus obligaciones, pero ha evitado pronunciarse sobre los aspectos polémicos y sustantivos del anteproyecto elaborado por el Ministerio de Industria. En la primera parte del informe, cuando el Consejo enumera los documentos recabados a diferentes organismos y a empresas del sector, queda constancia de la inquietud que suscita este proyecto entre las cadenas de televisión y

las asociaciones patronales y profesionales. Tele 5 expresa sus temores «por la mediatización partidista en la elección de los miembros» del Consejo Estatal de los Medios. A3 pide que se suprima su facultad de examinar «la veracidad de la información». Veo TV alega que «la garantía de veracidad de la información no puede ser competencia» de este Consejo. Y la asociación Uteca solicita que se eviten los condicionamientos políticos.

El Consejo de Estado no dice ni una sola palabra sobre si es constitucional que un órgano político-administrativo se pronuncie sobre los contenidos de la información. Tampoco analiza si está garantizada su independencia, que da por sentada como si fuera una evidencia indiscutible. La única referencia crítica que se puede leer en el informe apunta al presupuesto del Consejo Estatal de Medios, que el Ministerio de Industria calcula en 10 millones de euros anuales con 107 funcionarios. El informe critica la falta de rigor de estas cifras y la premura con que fueron elaboradas.

El trabajo del Consejo de Estado, por llamarle de alguna forma, es decepcionante, superficial y escapista. Plantea de nuevo las dudas sobre si este organismo sirve para otra cosa que no sea de refugio para políticos retirados.



Esperanza Aguirre suprimirá el Consejo Audiovisual de la Comunidad de Madrid

«Para resolver calumnias o injurias están los tribunales de Justicia»

● En enero se remitirá a la Asamblea de Madrid un proyecto de ley que derogará el texto legal autonómico que crea y regula el citado Consejo Audiovisual

MARÍA ISABEL SERRANO

MADRID. La presidenta del Ejecutivo regional madrileño, Esperanza Aguirre, aseguró ayer que en enero remitirá a la Asamblea de Madrid un proyecto de ley para suprimir el Consejo Audiovisual de la Comunidad. Aguirre hizo este anuncio cuando, tras celebrarse el último Consejo de Gobierno del año, fue preguntada por su opinión sobre el Consejo Audiovisual catalán.

En concreto, el Gobierno de la Comunidad de Madrid redactará un proyecto legislativo que derogará parte de la norma que crea y regula el Consejo Audiovisual madrileño. Se trata de la ley 2/2001, de 18 de abril, de Contenidos Audiovisuales y Servicios Adicionales que verá así modificados algunos de sus artículos, los relativos al citado Consejo Audiovisual.

«Es un órgano político que apenas se utiliza, pero está ahí», dijo Aguirre. «Creo que ni el PSOE ni IU se opondrán a que, en ningún momento, se cerce la libertad de expresión en esta comunidad», añadió.

Según la presidenta regional, otro de los objetivos de este iniciativa es «evitar que los madrileños piensen que en Madrid está, de alguna manera,



Esperanza Aguirre, presidenta del Ejecutivo regional madrileño

CHEMA BARROSO

limitada o influida por lo que opinan los políticos. Los políticos no somos nadie para ello. Si algún medio de comunicación incurre en calumnias o injurias, para eso están los tribunales de Justicia». Aguirre añadió que «el hecho de que un órgano político pueda decir si la información es veraz o no, es lo más antidemocrático que se ha podido escuchar nunca».

El Consejo Audiovisual de la Comunidad de Madrid se ha reunido en ocho ocasiones, ninguna de ellas en esta legislatura. «Y no ha intevernido, por ejemplo, en los nombramientos de los

directores generales de Telemadrid», concluyó Esperanza Aguirre.

La reacción —muy crítica— de los socialistas madrileños no se ha hecho esperar. Su secretario de Comunicación, Miguel Ángel Sacaluga, considera que «es un escándalo que ahora Esperanza Aguirre decida suspender el Consejo Audiovisual. Presenta su verdadera faz y su política sectaria respecto a los medios de comunicación».

El PSOE de Madrid sí es partidario de «una autoridad independiente del poder político y empresarial en el sector audiovisual».



El fiscal general del Estado, Cándido Conde-Pumpido. / LELY MARTIN

El Consejo Fiscal propone aplicar la ley penal a chicos de 12 y 13 años

El organismo alerta de los niños que están en la "delincuencia grave"

JULIO M. LÁZARO, Madrid
El Consejo Fiscal ha emitido un informe sobre el anteproyecto de reforma de la Ley Penal del Menor en el que expresa al Gobierno su preocupación por el vacío en que queda el tratamiento de delincuentes menores de 14 años, y propone que se aborde "el tratamiento de los menores de 12 y 13 años dentro del Sistema de la Ley Penal Juvenil".

Los fiscales que integran el

Consejo consideran "excesivamente arriesgada en la sociedad en que vivimos" la afirmación de que las infracciones cometidas por menores de 14 "son en general irrelevantes", y aseguran que existen supuestos de menores de 12 y 13 años que "han iniciado ya la senda de la delincuencia grave" con robos con violencia y empleo de armas. Por eso, entienden que, aunque el principio general sea el de no intervención,

en supuestos especialmente graves o de multirrecidencia, debe dejarse al menos "un portillo abierto" a poder intervenir. Otra vía posible sería la de "hacer realmente efectivo un tratamiento adecuado", que "hoy por hoy carece absolutamente de herramientas procesales, sustantivas o materiales mínimamente operativas".

El Consejo Fiscal señala que el anteproyecto amplía y refuerza notablemente la capacidad de reacción "sancionadora" del Estado frente a las conductas infractoras de los menores. El organismo "celebra" la nueva medida de alejamiento del menor infractor y especialmente la mención explícita al centro escolar al que acuda su víctima, ya que el acoso escolar es "fuente de creciente preocupación". También acoge favorablemente la aplicación de libertad vigilada a las faltas a las que hasta ahora sólo se podían imponer amonestación, permanencia de uno a cuatro fines de semana, prestaciones en beneficio de la comunidad o privación del permiso de conducir.

Sobre los nuevos supuestos de internamiento, dice el informe que la mayor proporcionalidad en la respuesta sancionadora "no es forzosamente incompatible con el principio rector del interés del menor".

La elevación de los máximos en la medida de internamiento cerrado, (hasta tres años para los menores de 16 y hasta seis para los mayores de esa edad) en el caso de conductas violentas o intimidatorias "no da especial motivo para la preocupación". Sí puede generar alguna inquietud el régimen para los mayores de 16, cuando incurrían en conductas de "extrema gravedad". Pero según el informe el problema es la elevación o el mantenimiento de "mínimos obligatorios", que, en algún supuesto, puede llegar al absurdo de que se trate con mayor severidad al menor de edad que al penalmente responsable.

Cumplir en la cárcel

Una de las innovaciones llamada a generar más controversia es la de los menores que dejan de serlo cuando están cumpliendo algunas de las medidas impuestas en la Ley Penal del Menor y terminan su cumplimiento en un centro penitenciario. El informe considera que la regulación propuesta "puede estimarse ajustada a los fines esenciales del Derecho Penal Juvenil" y añade que "se trata de una norma excepcional" que, en consecuencia, deberá ser aplicada como tal.

"Si el problema existe, y eso no es fácil de negar, es evidente que habrá de aportarse una solución", dice el Consejo, que sugiere la creación de centros específicos. Pero en todo caso, señala que las leyes penitenciarias arbitran mecanismos suficientes para el tratamiento de jóvenes entre 18 y 23 años en régimen de separación de los demás internos.

El hecho de que se traslade a un menor a un centro penitenciario no supone la mutación de la "medida" en "pena" ni tiene por qué significar que del régimen general penitenciario se excluyan los criterios de la ley del Menor.

LA GACETA

DE LOS NEGOCIOS

DOCUMENTOS

...e debe:
...una para un me
...amiento de l
...tución... la... guía str
...plazo de entrega del docu
...ento en todo o en parte de
...jurisprudencia ordinaria a

DOSSIER

ENTREGA 2 / 2

NOVEDADES LEGALES SOCIO-LABORALES PARA 2006

AS

SAMPERE ASOCIADOS

8º) Otras novedades en materia jurídico-laboral

8.1) La vuelta a la jubilación forzosa a través de los convenios colectivos.

Mediante la publicación en el BOE del pasado 2 de Julio de 2005 de la Ley 14 /2005, el ordenamiento jurídico laboral vigente en España reabre la posibilidad para la empresa de declarar unilateralmente la extinción del contrato de trabajo por alcanzar el empleado la edad legal de jubilación.

Esta modificación legal pone fin a casi 5 años en los que no existía en España dicha posibilidad, situación que provocó que durante dicho periodo la mayor parte de las jubilaciones impuestas por las empresas a sus trabajadores fuesen declaradas nulas. Debido a ello las empresas se veían forzadas a reincorporar a sus puestos de trabajo a los trabajadores obligados a jubilarse, a pesar de que los mismos hubiesen alcanzado la edad de 65 años, aunque el convenio colectivo de aplicación habilitase tal posibilidad.

Seguidamente esbozamos los elementos esenciales del nuevo marco legal de aplicación a la jubilación obligada del trabajador a instancias de la empresa.

8.1.1) La jubilación forzosa sólo puede habilitarse a través de convenio colectivo.

Sin embargo la modificación legislativa de Julio de 2005 ha pasado, en cierta medida, desapercibida por cuanto la jubilación forzosa del empleado sigue vinculada a que la misma quede habilitada en el convenio colectivo de aplicación a la empresa así como a unos nuevos requisitos que no cumplen muchos convenios vigentes en la actualidad. Así por tanto para que la reforma introducida por la Ley 14 / 2005 alcance trascendencia práctica a nivel de la empresa española, previamente deben adaptarse la mayor parte de los convenios colectivos que regulan en la actualidad las relaciones laborales de nuestro país.

En este punto debe precisarse que la Ley 14 / 2005 no exige que la habilitación de la jubilación forzosa quede reservada a los convenios colectivos de ámbito sectorial, quedando por tanto dicha posibilidad abierta a los convenios colectivos de empresa, siempre que dichos convenios reúnan los requisitos previstos en la legislación laboral para su homologación por la autoridad laboral y posterior publicación en el boletín oficial correspondiente.

8.1.2) Cumplimiento simultáneo de políticas de empleo.

Siguiendo la línea ya establecida por nuestro Tribunal Constitucional, la Ley 14 / 2005 exige que la decisión de la empresa de obligar a uno de sus trabajadores a extinguir su contrato de trabajo mediante la jubilación "forzosa" debe ir "vinculada a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como:

o la mejora de contratos temporales en indefinidos,

o el sostenimiento del empleo,

o la contratación de nuevos trabajadores

o o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo."

Los anteriores requisitos adolecen de cierto carácter genérico que provocarán en la práctica litigios entre el trabajador afectado y su empresa en cuanto a la validez de la cláusula que contenga el convenio colectivo que sea de aplicación, o incluso en cuanto a si la empresa ha llegado a cumplir dichos requisitos.

Es desde luego criticable la imposibilidad de concretar qué debe entenderse por "favorecer la calidad del empleo" o si existen algunas otras fórmulas distintas a las que se indican más arriba que puedan incluirse en el concepto de "política de empleo" que exige la citada Ley.

Así por ello, en los primeros meses (e incluso años) de andadura de este nuevo marco legal, la empresa deberá analizar con especial atención los requisitos que establezca el convenio colectivo que le sea de aplicación para poder exigir del trabajador su jubilación obligatoria.

8.1.3) Circunstancias que deben concurrir en el empleado afectado por la jubilación forzosa.

Tal y como se recogía en la anterior legislación y como había venido siendo refrendado por la jurisprudencia social, la Ley 14 /2005 estipula como condición previa y necesaria para que la jubilación forzosa pueda llevarse a efecto que el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotización que exige la legislación para poder acceder a dicha pensión en su modalidad contributiva. En la actualidad la Ley de la Seg. Social exige un periodo mínimo de 15 años cotizados.

La Ley 14 /2005 incluye en este apartado la opción de que los convenios colectivos establezcan un periodo de cotización superior al mínimo previsto en la normativa de la Seg. Social. Deberá por ello estudiarse, en su caso, si el trabajador afectado cumple esta exigencia que pueda requerirse vía convenio colectivo.

8.1.4) Conclusiones prácticas.

La decisión empresarial de jubilar forzosamente a un empleado debe ir precedida de:

a) Un estudio pausado del convenio colectivo que sea de aplicación, para confirmar que dicha norma contempla la opción de terminación del contrato de trabajo, así como que dicha regulación es conforme a las exigencias de la Ley 14 / 2005, más arriba indicadas.

b) Un análisis de los requisitos que contiene el convenio colectivo para exigir al trabajador la terminación de su contrato de trabajo mediante su jubilación obligada.

8.2.) ¿Último plazo para la externalización de los premios de jubilación?

8.2.1) Premio de jubilación y obligación de externalizar dicho compromiso.

Como venimos recordando desde el año 1999, "el premio de jubilación" (o términos análogos) son aquellas retribuciones (normalmente varias mensualidades) que algunos Convenios Colectivos, de ámbito empresarial o de ámbito superior al de la empresa, vinculan a la permanencia del trabajador en la empresa o el sector hasta su jubilación. El citado premio es pues una prestación pagadera por una sola vez en el momento del cese por jubilación.

La normativa vigente, y la interpretación que de la misma viene haciendo la Dirección General de Seguros, entiende que el "premio de jubilación" es un compromiso por pensiones.

Con la entrada en vigor del reglamento de planes y fondos de pensiones en Octubre de 1999, las empresas afectadas por la obligación de pago de premios de jubilación debían cubrir tal contingencia mediante la externalización de dichos compromisos por pensiones, mediante una de las dos siguientes modalidades:

A) Fondos de pensiones, con el cumplimiento de todos los requisitos formales y técnicos que comporta dicha figura.

B) La contratación de un seguro de vida adaptado a dicha obligación.

Solamente así cabe interpretar el último párrafo de la Disposición Adicional Decimoquinta de Ley 44/2002, en cuya virtud "durante el plazo concedido en tal disposición (31.12.04) las empresas susceptibles de acogerse a la misma podrán adaptar el compromiso por jubilación a través de cualquiera de los instrumentos previstos en la Disposición Adicional Primera de la Ley 8/1987" (es decir, contrato de seguro, plan de pensiones o ambos).

8.2.2) Coste laboral injustificado.

Según algunas estimaciones, sólo un 5% aproximadamente de los asalariados se jubilará en la empresa para la que en este momento presta sus servicios. Es por ello que con frecuencia los auditores describen la obligación de pago de los premios de jubilación como un riesgo "inmaterial". Sin embargo, la normativa indicada en el párrafo anterior obliga a externalizar un compromiso de pago potencial de los premios de jubilación como si toda la plantilla fuese a jubilarse.

Es cierto que los cálculos actuariales pueden ponderar dicha circunstancia, incluso teniendo en cuenta un índice de rotación de la plantilla así como un número de empleados que estadísticamente pueden fallecer antes de la edad de jubilación. Pero incluso dicha ponderación no reduce el coste que comporta la externalización de los compromisos futuros por pensiones.

Se origina por tanto un coste laboral que no beneficia a la mayor parte de los empleados de la empresa a los que va dirigido. A esta "esterilidad del coste" se añade que el trabajador, que en teoría es su beneficiario, no percibe en la mayor parte de los casos dicha ventaja o mejora retributiva.

Así por tanto los sectores de nuestra economía que se ven afectados por este problema (hostelería, construcción, algunas provincias de la industria del metal, y otros varios) se ven enfrentados a un coste que ni mejorará su productividad como empresas, ni mejorará el nivel de satisfacción de su empleados. Sólo las compañías de seguros que suscriban las pólizas de externalización con las empresas afectadas obtendrán un beneficio de esta normativa un tanto alejada del sentido común.

8.2.3) Confusión en cuanto al plazo máximo para externalizar los compromisos por pensiones derivados de los premios de jubilación.

Pues bien, como recordarán por nuestros anteriores informes y comunicaciones, si bien el plazo inicial

para cumplir con la obligación de externalizar los compromisos por pensiones finalizaba el 16 de noviembre de 2002, el vencimiento de dicho plazo se ha ido prorrogando anualmente, exclusivamente para aquellos compromisos que figurasen en convenios colectivos de ámbito sectorial. La última ampliación de dicho plazo, se publicó "in extremis" en el BOE del 30 de Diciembre de 2004, al incluirse en la Ley 4/2004 de Tasas, una enmienda por la que, de nuevo, se prorrogaba el plazo hasta el 31 de diciembre de 2005.

Ahora bien debe puntualizarse que el resto de los compromisos por pensiones adquiridos por las empresas con sus trabajadores (incluidos los "Premios de Jubilación") establecidos por Convenios de Empresa o no regulados a través de Convenio Colectivo sectorial, debían haberse externalizado como muy tarde el 16 de noviembre de 2002.

8.2.4) Rumor en cuanto a la no ampliación del plazo máximo para externalizar los compromisos por pensiones derivados de los premios de jubilación.

Tal y como ha venido ocurriendo en estas fechas, vuelve a circular el rumor sobre la posible modificación del plazo máximo legal para que las empresas externalicen sus compromisos por pensiones derivados de premios de jubilación contenidos en los convenios colectivos sectoriales, es decir de ámbito supraempresarial.

A dicho rumor se suma uno en sentido contrario en cuanto a que el plazo no se prorrogará, por lo que vencerá irremediamente el próximo 31 de diciembre de 2005, pero que se publicará una normativa que configure de forma más flexible y menos gravosa dicha obligación de externalizar los compromisos por pensiones que, en su caso, contengan algunos convenios colectivos sectoriales.

Al margen de dichos rumores, al día de la elaboración de este informe no ha sido publicada ninguna norma en el Boletín Oficial del Estado que amplíe el citado plazo límite que vence el 31 de diciembre de 2005, por lo que es difícil y arriesgado pronunciarse sobre dicha ampliación. Por ello es nuestra recomendación que las empresas afectadas preparen toda la documentación para que dicha obligación de externalizar los premios de jubilación quede cubierta, al 31 de diciembre de 2005, en la forma legalmente prevista (según se indica más arriba).

La documentación que se suscriba con las entidades aseguradoras o financieras, legalmente habilitadas para ello, puede dejar condicionada la entrada en vigor de la cobertura a que no se produzca la ampliación del plazo legal que vence el próximo 31 de diciembre. Lógicamente la inclusión de dicha condición en la póliza de seguro, o instrumento que se elija, debe ser objeto de negociación con la entidad que cubra dicha contingencia.

8.2.5) Empresas exoneradas de la obligación de externalizar los compromisos por pensiones.

Por último indicar que en relación con la obligación de externalizar los premios de jubilación, y otros compromisos por pensiones ya asumidos en noviembre de 2002, el Real Dto. Legislativo 1/2002 (BOE 13 Diciembre 2002), mantenía una situación de privilegio a favor de ciertas empresas. En efecto, la disposición

transitoria cuarta de dicho Real Dto., establece: "Excepcionalmente, podrán mantenerse los compromisos por pensiones asumidos mediante fondos internos por las entidades de crédito, las entidades aseguradoras y las sociedades y agencias de valores. Para que dichos fondos internos puedan servir a tal finalidad deberán estar dotados con criterios, al menos, tan rigurosos como los aplicables a los asumidos mediante planes de pensiones y habrán de ser autorizados por el Ministerio de Economía...."

Este privilegio, del que sólo pueden beneficiarse las empresas indicadas en el párrafo anterior, se encuentra en la actualidad sometido al examen del Tribunal Supremo, con motivo de una demanda interpuesta por la organización sindical UGT, que rechaza la legalidad del citado Real Decreto Legislativo 1/2002 en cuanto a que las empresas del sector financiero, arriba indicadas, puedan quedar exentas de la obligación de externalizar los compromisos por pensiones. De no ser satisfactoria, la resolución de nuestro Tribunal Supremo, a las pretensiones de UGT, es muy probable que dicha organización sindical acuda ante el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea, por lo que la decisión final sobre este asunto puede demorarse bastante tiempo.

De todo lo expuesto en los apartados anteriores cabe concluir que toda normativa concebida de espaldas a la realidad y desprovista de un mínimo de sentido común origina enorme inseguridad jurídica y confusión entre sus destinatarios

8.3) Actuaciones de las autoridades laborales contra la contratación temporal.

Es ya casi proverbial el comentario por el que se denuncia el exceso de "temporalidad" de la contratación laboral en España. Sin embargo, a pesar de los muchos años en los que esta circunstancias se viene dando, ni los distintos gobiernos, ni las patronales ni las organizaciones sindicales, han conseguido ponerse de acuerdo sobre las causas que han originado una situación en la que casi un tercio de todos los trabajadores contratados lo han sido a través de una fórmula de duración determinada o temporal. Ante esta situación, las autoridades del orden laboral han iniciado actuaciones para reducir dicha tasa de temporalidad entre las empresas privadas, que seguidamente resumimos.

8.3.1) Actuación de la Inspección de Trabajo.

Desde este ejercicio 2005 y a lo largo del próximo año 2006, la inspección de trabajo centrará su actuación en aquellas empresas en las que concurren criterios de los que pueda desprenderse que puede existir un "abuso" a la contratación temporal, como podría ser que un porcentaje muy superior al 50% de la plantilla de empleados preste servicios mediante algunas de las clases de contratación temporal.

Muchas de las empresas que se encuentren en el foco de las autoridades laborales por exceso de contratación temporal, pueden por tanto ser objeto de una inspección de trabajo en las próximas semanas o meses. La inspección verificará si la contratación

temporal utilizada cumple las exigencias de la legislación laboral.

En este punto, conviene recordar, que tanto la legislación laboral como la jurisprudencia de nuestros tribunales, exigen que en el contrato de trabajo temporal se haga expresa mención de la actividad laboral desarrollada por el trabajador y también se especifique detalladamente la causa que motiva la temporalidad. Por tanto no basta citar en el modelo de contrato de trabajo una causa legal (por ejemplo "exceso de tareas") o resumir de forma genérica dicha causa.

A esta situación contribuye, de alguna manera, el mismo modelo oficial de contratación temporal que facilitan las oficinas del INEM por cuanto el espacio reservado para describir la causa de la contratación es más propio de un título o del texto de un breve telegrama.

Al margen de los anteriores comentarios, y de la rigidez o imperfección de la legislación vigente en materia de contratación temporal, muchas de las empresas en las que concurren los criterios arriba indicados podrán ser objeto de la actuación de la inspección de trabajo, a la que deberán justificar que los contratos temporales suscritos sí reúnen los requisitos que exige la legislación vigente en dicha materia.

Es sabido que la inspección de trabajo sigue criterios muy rigurosos para aceptar la legalidad de la contratación laboral de carácter temporal, por lo que es de prever que con motivo de dichas actuaciones algunas empresas inspeccionadas se vean obligadas a elegir entre:

A) Transformar en contratos indefinidos, parte de sus contratos temporales, y así evitar el que se levante acta de infracción.

B) Defender ante la inspección de trabajo la legalidad de aquella contratación temporal que el inspector actuante haya calificado en fraude de ley.

En la primera de las opciones, la empresa evitará la imposición de sanciones a costa de incrementar sus trabajadores fijos. En la segunda deberá tener certeza de que sus contratos temporales son plenamente legales a pesar de la valoración en contrario de la inspección de trabajo, por cuanto muy probablemente deberá enfrentarse a un largo procedimiento sancionador.

8.3.2) Reclamación a las empresas de las prestaciones por desempleo percibidas por sus trabajadores.

8.3.2.1) Presunción de fraude de ley en las contrataciones temporales reiteradas entre un trabajador con una misma empresa.

Pero mucho más ofensiva es la actuación de la inspección de trabajo, que se lleva a cabo contra las empresas directamente ante los juzgados de lo social, apoyándose en lo que dispone el artículo 145 bis de la vigente Ley de Procedimiento Laboral, cuyo apartado nº 1 reproducimos parcialmente:

"1. Cuando la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo constate que, en los cuatro años inmediatamente anteriores a una solicitud de prestaciones, el trabajador hubiera percibido prestaciones por finalización de varios contratos temporales con una misma empresa, podrá dirigirse de oficio a la autoridad judicial demandando que el empresario sea decla-

rado responsable del abono de las mismas, salvo de la prestación correspondiente al último contrato temporal, si la reiterada contratación temporal fuera abusiva o fraudulenta, así como la condena al empresario a la devolución a la Entidad Gestora de aquellas prestaciones junto con las cotizaciones correspondientes".

El citado artículo 145.bis LPL, no constituye una novedad legal de este año por cuanto fue incluido por la ley 45/2002, y sobre el mismo existe ya jurisprudencia de Tribunales Superiores de Justicia. Si puede calificarse como novedad el uso más intensivo que se viene haciendo por las autoridades laborales, dispuestas a recuperar aquellas prestaciones por desempleo que hayan percibido trabajadores como consecuencia de la finalización de varios contratos de trabajo temporales concertados con la misma empresa y que pudiesen adolecer de fraude de ley.

Pues bien dicho precepto confiere un arma muy contundente a la inspección de trabajo o a la oficina del INEM para demandar a la empresa por cuanto:

A.) La simple reiteración de contratos temporales suscritos por un trabajador con una misma empresa, establece una presunción de que dicha contratación reiterada ha incurrido en fraude de ley, siempre que con motivo de la terminación de dichos contratos, el trabajador haya tenido acceso a la prestación por desempleo, tanto los de nivel asistencial como contributivo.

B.) Durante el procedimiento que se siga, es la empresa demandada la que tiene la carga de la prueba de acreditar ante el Juzgado de lo Social que la contratación no adolece de fraude de ley.

Es fácil anticipar que este desequilibrio del proceso en perjuicio de la empresa demandada disminuye sustancialmente las posibilidades de éxito de la empresa al combatir la reclamación económica de la que es objeto.

8.3.2.2) Objeto de la demanda.

De resultar condenada, la empresa demandada estará obligada a la devolución de las cantidades correspondientes a las prestaciones por desempleo cobradas por aquel trabajador que hubiese sido contratado en fraude de Ley, incluidas tanto las prestaciones por desempleo de nivel asistencial como las contributivas, junto con las cotizaciones correspondientes. Para cuantificar las cotizaciones se aplicará el tipo 23,6% a la base reguladora para el cálculo de la prestación.

Para un trabajador con una retribución mensual próxima a 1.000 (incluidas las pagas extras), que hubiese suscrito varios contratos temporales durante los años 2003, 2004 y el presente 2005, puede comportar una deuda que supere los 5.000, en función de la duración de las prestaciones y de las distintas contrataciones.

8.3.2.3) No devolución de las prestaciones percibidas.

El citado art. 145 bis, ya prevé que de resultar condenada la empresa demandada a devolver las cantidades que el trabajador percibió por el concepto de prestaciones por desempleo, éste no tiene obligación ninguna de devolver ningún importe de las prestaciones percibidas como consecuencia de las contratacio-

nes que dieron lugar al procedimiento contra la empresa.

8.3.2.4) Limitación para interponer la demanda contra la empresa por la entidad gestora.

Sin embargo el art. 145 Bis establece que la demanda contra la empresa sólo podrá dirigirse a la autoridad judicial en el plazo de los tres meses siguientes a la fecha en que se hubiera formulado, en tiempo y forma por el trabajador, la última solicitud de prestaciones.

Esta limitación temporal para que por la entidad gestora de las prestaciones pueda interponerse ante el Juzgado de lo Social la reclamación contra la empresa concede una doble salvaguardia por cuanto:

A) Transcurrido dicho plazo de tres meses la presentación de la demanda no podrá prosperar. lo que confiere seguridad a las empresas.

B) Si, al tiempo de su vencimiento, el último contrato temporal es objeto de transformación en contrato indefinido, tampoco podrá la empresa ser objeto de reclamación por las contrataciones anteriores, aunque las mismas hubiesen podido incurrir en fraude de ley.

8.3.3) Conclusiones prácticas.

De lo expuesto en los puntos anteriores se llega a la conclusión que debe dedicarse especial atención a que la contratación temporal, así como por obra o servicio determinado, que se suscriba por las empresas cumplan con gran rigor los requisitos que establece la legislación laboral, tanto en lo relativo a la causa de dicha contratación como a su formalización. En este último punto deberá realizarse un esfuerzo especial por describir con el mayor detalle posible las circunstancias y motivos de la contratación temporal en el documento o modelo oficial facilitado por el INEM.

Igualmente, y como simple medida de precaución, debe evitarse el recurrir siempre a los mismos empleados para suscribir de forma reiterada contratos temporales, aunque dichos contratos no incurran en fraude de ley. En este punto la empresa debe hacer un uso más frecuente tanto del contrato fijo discontinuo de llamada incierta (art. 15 del Estatuto de los Trabajadores), como del contrato fijo de llamada cierta (contrato a tiempo parcial regulado en el art. 12 del mismo texto legal).

8.4) Preguntas más frecuentes sobre la aplicación práctica en la empresa de la ley de prevención del tabaquismo.

1) ¿Cuáles son los resultados de la aplicación práctica de antecedentes normativos?

En España en general los precedentes de normas que restringen el tabaco han demostrado ser más eficaces de lo que se habría podido augurar en un principio, si bien su incumplimiento no es infrecuente, en especial en los centros sanitarios y en las universidades.

A diferencia de esta normativa la futura ley contiene un régimen sancionador muy severo que será uno de los argumentos más eficaces para su incumplimiento.

En países como Irlanda e Italia en donde se está aplicando normativas que prohíben o restringen el consumo del tabaco en establecimientos públicos y

privados, la acogida tanto por las empresas así como por sus empleados o clientes de los establecimientos ha sido mejor de lo que se había previsto, sin que se hayan ocasionado conflictos entre los partidarios de la Ley y sus detractores.

2) ¿Cuál es el régimen sancionador que establece la Ley de Prevención del Tabaquismo en los bares, restaurantes y hoteles?

Son de aplicación a los bares, restaurantes, y hoteles las siguientes infracciones que contiene la Ley de Prevención del Tabaquismo:

a) Fumar en los lugares en que exista prohibición total o fuera de las zonas habilitadas al efecto (infracción leve).

b) No disponer o no exponer en lugar visible en los establecimientos en los que esté autorizada la venta de productos del tabaco los carteles que informen de la prohibición de venta de tabaco a los menores de dieciocho años y adviertan sobre los perjuicios para la salud derivados del uso del tabaco (infracción leve).

c) Que las máquinas expendedoras no dispongan de la preceptiva advertencia sanitaria o no cumplan con las características legalmente preceptivas (infracción leve).

d) No informar en la entrada de los establecimientos de la prohibición o no de fumar, así como de la existencia de zonas habilitadas para fumadores y no fumadores o no cumplir el resto de obligaciones formales a que se refiere esta Ley (infracción leve).

e) No señalar debidamente las zonas habilitadas para fumar (infracción leve).

f) Permitir fumar en los lugares en que exista prohibición total, o fuera de las zonas habilitadas al efecto (infracción grave).

g) Permitir a los menores de dieciocho años el uso de máquinas expendedoras de productos del tabaco (infracción grave)

h) Permitir fumar en los lugares en que exista prohibición total, o fuera de las zonas habilitadas al efecto (infracción grave).

i) Habilitar zonas para fumar en establecimientos y lugares donde no esté permitida su habilitación o que aquéllas no reúnan los requisitos de separación de otras zonas, ventilación y superficie legalmente exigidas (infracción grave).

3) ¿Qué infracciones recogidas en el proyecto de Ley de Prevención del Tabaquismo pueden ser de aplicación a los centros de trabajo?

Entre el catálogo de infracciones que contiene el proyecto de Ley, afectan directamente a las empresas y a los trabajadores que prestan servicio en las mismas las siguientes:

a) Fumar en los lugares en que exista prohibición total o fuera de las zonas habilitadas al efecto (infracción leve).

b) No informar en la entrada de los establecimientos de la prohibición o no de fumar, así como de la existencia de zonas habilitadas para fumadores y no fumadores o no cumplir el resto de obligaciones formales a que se refiere esta Ley (infracción leve).

c) No señalar debidamente las zonas habilitadas para fumar (infracción leve).

d) La instalación o emplazamiento de máquinas expendedoras de labores de tabaco en lugares expresamente prohibidos (infracción grave).

4) ¿Puede la autoridad competente acordar otras medidas adicionales a la imposición de sanciones?

En los procedimientos sancionadores por infracciones graves o muy graves la autoridad competente podrá adoptar las medidas de carácter provisional que estime necesarias para asegurar la eficacia de la resolución que definitivamente se dicte, el buen fin del procedimiento, evitar el mantenimiento de los efectos de la infracción y las exigencias de los intereses generales. El órgano administrativo competente para resolver el procedimiento sancionador podrá imponer multas coercitivas por importe que no exceda de 6.000 euros por cada día que transcurra sin cumplir las medidas provisionales que hubieran sido acordadas.

5) ¿Quién tiene las competencias de inspección y sanción?

El Ministerio de Sanidad y Consumo ejercerá las funciones de inspección y control, de oficio o a demanda de parte, así como la instrucción de expedientes sancionadores e imposición de sanciones, siempre que se cometan en aquéllos recintos, dependencias o medios que, por sus características, excedan del ámbito competencial de las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía. Los órganos competentes de las Comunidades Autónomas y Ciudades con Estatuto de Autonomía, en su caso, ejercerán las funciones de control e inspección, de oficio o a instancia de parte, así como la instrucción de expedientes sancionadores e imposición de sanciones.

6) ¿Quién puede ser el responsable de las infracciones contenidas en la Ley de Prevención del Tabaquismo?

El proyecto de Ley define como persona responsable de las infracciones a su autor, entendiéndose por tal la persona física o jurídica que cometa los hechos tipificados como tales. En este sentido la responsabilidad por fumar en centros laborales corresponde a la persona que fuma, pero también al titular del centro, a quien incumbe la protección del derecho a la salud de los trabajadores (como un deber más en materia de prevención de riesgos laborales) vigilando el cumplimiento efectivo de la prohibición de fumar. Cuestión distinta, y no aclarada en la Ley es determinar si la responsabilidad alcanza igualmente a aquellas personas que por el puesto que ocupan en la empresa (por ejemplo, el Director del Departamento de Contabilidad) se les ha dado instrucciones directas para que no se comenten incumplimientos de la prohibición de fumar; ¿son responsables ante incumplimientos de los trabajadores de fumar en el centro de trabajo? Para dar respuesta a esta pregunta tendremos que esperar a la interpretación de nuestros tribunales.

7) ¿Quién está legitimado para denunciar las infracciones que se cometan?

La norma autoriza a que los trabajadores no fumadores denuncien a sus compañeros fumadores, lo que, a su vez puede comportar una denuncia a la empresa por no hacer cumplir la prohibición de fumar.

Igualmente, y éste será un nuevo riesgo para las empresas, cualquier cliente (incluso un cliente enviado por una empresa competidora) estará legitimado para denunciar a la empresa y a los empleados de la misma que no respeten la prohibición de fumar.

8) ¿Puede la empresa sancionar a sus trabajadores por incumplimientos de la Ley de Prohibición del tabaquismo?

La futura Ley de Prevención del Tabaquismo descarga todo el peso del control del cumplimiento de la Ley en las funciones de organización y control de la empresa. En este sentido ha de recordarse que, de acuerdo con el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, "el trabajador se encuentra obligado a realizar el trabajo bajo la dirección de la empresa", luego es ésta la responsable de lo que acontece en su centro de trabajo. En consecuencia, la empresa no podrá hacer dejación del control de la aplicación efectiva de la Ley de Prevención del Tabaquismo, debiendo por ello diseñar un régimen disciplinario específico que le permita sancionar de forma eficaz las prohibiciones de consumir tabaco en los términos que recoja la futura Ley.

9) ¿Hasta donde alcanza la prohibición de fumar en los centros de trabajo?

El proyecto de Ley de Prevención del Tabaquismo ha optado por el denominado "modelo americano", es decir, de prohibición total de fumar en todo centro de trabajo "cerrado", tanto de las empresas públicas como de las privadas. La ley únicamente establece la posibilidad de que se pueda fumar en aquellas áreas de los centros de trabajo que se encuentren al aire libre, salvo que el titular del centro de trabajo lo prohíba.

10) ¿Las escaleras y las entreplantas forman parte del centro de trabajo?

Debe entenderse el concepto de centro de trabajo en sentido amplio, es decir, que la prohibición de fumar se aplicará igualmente, a las escaleras del edificio, ascensores, y entre plantas, siempre que el edificio forme parte de la empresa.

11) ¿Durante que horas del día se aplica la prohibición de fumar en los centros de trabajo?

La prohibición de fumar en los centros de trabajo es de aplicación igualmente a cualquier hora del día y cualquier día de la semana.

12) ¿Se pueden habilitar salas de fumadores en los centros de trabajo?

Esta es una de las contradicciones que contiene la futura Ley de Prevención del Tabaquismo, debido a que si bien, por una parte prohíbe de una manera taxativa la posibilidad de habilitar zonas para fumadores en los centros de trabajo, sin embargo, por otra parte nos encontramos con la previsión de habilitar espacios para fumar en lugares privados en los que se ejerza una actividad comercial; establecimientos de hostelería y restauración cerrados con superficie superior a 100 metros cuadrados.

13) ¿Está permitido fumar en el despacho individual y aislado del resto del centro de trabajo?

No, en este sentido la Ley es taxativa y establece una prohibición total de fumar en los centros de trabajo, incluidos los despachos individuales, aunque estén aislados del resto del centro de trabajo.

Este es un supuesto en el que no vale esgrimir el derecho a la privacidad ó intimidad, por cuanto un despacho de trabajo no se asemeja a un domicilio particular.

14) ¿Puede la empleada de hogar exigir que no se fume en el domicilio particular en el que presta sus servicios?

No, la Ley de Prevención del Tabaquismo afecta a los centros de trabajo, pero el domicilio particular, en donde prestan sus servicios las empleadas de hogar, no se considera centro de trabajo a los efectos de lo dispuesto en el artículo 1 apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores, que considera como centro de trabajo "la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral". Debe recordarse que la empleada de hogar presta sus servicios bajo la modalidad de relación laboral especial, por lo que no le son de aplicación la mayor parte de los preceptos del Estatuto de los Trabajadores.

15) ¿Existe prohibición de cualquier forma de consumo de tabaco o la Ley sólo prohíbe fumar (aspirar el humo del tabaco)?

En el catálogo de infracciones, el proyecto se refiere exclusivamente a la prohibición de "fumar", sin que "el consumo de tabaco" se tipifique como conducta objeto de sanción. Así por tanto puede interpretarse que no es objeto de sanción el consumo de tabaco que no consista en aspirar y despedir humo de tabaco.

De mantenerse este "aparente" olvido en la futura Ley, no será ilegal el que en los centros de trabajo se consuma tabaco por medios que eviten la aspiración, directa o indirecta, del humo del tabaco.

16) ¿Se puede fumar en el coche de empresa?

El proyecto de Ley de Prevención del Tabaquismo recoge de manera expresa en su artículo 7 la prohibición total de fumar en los "vehículos de transporte de empresa". En un sentido amplio, debemos entender como vehículo de transporte de empresa, no sólo, los autocares que transportan a los trabajadores desde sus domicilios habituales, o desde algún lugar concreto al centro de trabajo, sino igualmente debe incluirse en ese concepto, el coche de empresa, tanto utilizado por los directivos como por los chóferes, siempre que se utilice como herramienta de trabajo, es decir, cesa la prohibición de fumar durante el uso personal que se haga del mismo.

17) ¿Puede la empresa rechazar la contratación de fumadores en los procesos de selección de personal, al entender que se trata de personas más expuestas a enfermedades y menos predispuestas a cumplir la futura ley?

Al confluir intereses constitucionales contrapuestos, por un lado, el "derecho a la privacidad, y el "derecho al trabajo" y por otro el "derecho a la salud", las empresas deben evitar ofertas de empleo o procesos de selección en los que el hábito de fumar sea un elemento decisivo. Si que deben advertir las empresas, tanto en la oferta de empleo, como en el propio contrato de trabajo que existe, en cumplimiento de la futura ley, una prohibición de fumar en el centro de trabajo.

18) ¿Es obligatorio que las empresas expongan carteles advirtiendo de la prohibición de fumar?

Los centros de trabajo, en cuanto que están afectados por la prohibición legal de fumar en ellos, deberán colocar carteles que anuncien la prohibición del consumo del tabaco. El proyecto de Ley establece que

los carteles deberán colocarse en la entrada de los centros de trabajo y en un lugar visible.

19) ¿En qué empresas los fumadores pueden prestar sus servicios en salas de fumadores?

La Ley establece la prohibición de fumar en los centros de trabajo deberían por tanto incluirse los espacios cerrados de aeropuertos, hoteles, bares y restaurantes, etc..., en los que, sin embargo, el proyecto de ley permite la creación de zonas habilitadas para fumadores, pese a que en ellas también prestarán servicios trabajadores por cuenta ajena. Se trata de una contradicción legal no resuelta por el proyecto de ley.

20) ¿Qué condiciones deben reunir los bares, restaurantes y hoteles para poder habilitar zonas de fumadores?

Las zonas habilitadas para fumar deberán reunir las siguientes condiciones:

a) Deberán estar debida y visiblemente señalizadas, en castellano y en la lengua cooficial, con las exigencias requeridas por las normas autonómicas correspondientes.

b) Deberán estar separadas físicamente del resto de las dependencias del centro o entidad y adecuadamente compartimentadas, y no ser zonas de paso obligado para las personas no fumadoras, salvo que éstas tengan la condición de trabajadoras o empleadas en aquéllas y sean mayores de 16 años.

c) Deberán disponer de sistemas de ventilación independiente u otros dispositivos o mecanismos que permitan garantizar la eliminación de humos.

d) En todo caso, la superficie de la zona habilitada deberá ser como máximo del 30 por ciento de la total destinada a clientes o visitantes del centro o establecimiento.

En ningún caso, el conjunto de las zonas habilitadas para fumadores en cada uno de los espacios o lugares podrá tener una superficie superior a 300 metros cuadrados. En los hoteles, hostales y establecimientos análogos, se podrá reservar hasta un 30 por ciento de habitaciones para huéspedes fumadores.

e) En los establecimientos en los que se desarrollen dos actividades, separadas en el espacio, de las enumeradas en este artículo, la superficie útil se computará para cada una de ellas de forma independiente, excluyendo del cómputo las zonas comunes y de tránsito, en las que, en ningún caso, se permitirá el consumo de tabaco.

21) ¿Existe algún plazo transitorio para que los bares, restaurantes y hoteles puedan habilitar las zonas para fumadores?

Los requisitos para habilitar zonas para fumadores, serán exigibles una vez transcurridos dieciocho meses, contados desde la entrada en vigor de esta Ley (que previsiblemente será el día 1 de Enero de 2006). No obstante durante el periodo "transitorio", las zonas para fumadores, al menos, deberán estar debidamente señalizadas y separadas las zonas de fumadores y no fumadores.

22) ¿Puede un camarero negarse a prestar servicios en una zona de fumadores de un restaurante?

No, los empleados que presten sus servicios en aquellos centros de trabajo donde se han habilitado zonas para fumadores, no pueden negarse a prestar

sus servicios, ya que en caso contrario, pueden ser sancionados por la empresa.

23) ¿A quién afecta la obligación de no fumar en los centros de trabajo? ¿Sólo a los trabajadores por cuenta ajena, o también a colaboradores, clientes, proveedores?

El proyecto de ley tampoco incluye matización sobre este punto, por lo que habrá de entenderse que la prohibición de fumar es total y debe ser respetada por toda persona (ya sea o no trabajador) que se encuentre en un centro de trabajo cerrado.

24) ¿Pueden los trabajadores ausentarse de sus puestos de trabajo para fumar fuera del centro de trabajo?

Para el empleado con fuerte adicción al tabaco, el abandono, cada cierto tiempo, de su puesto de trabajo para fumar fuera de la empresa, le viene impuesto por la prohibición que le impone la Ley. Para la empresa la prohibición de que se fume en su centro de trabajo, también le viene impuesta por la Ley. Sin embargo, la Ley ni aborda ni resuelve las consecuencias del abandono del puesto de trabajo para fumar dentro de la jornada de trabajo. Pero, en todo caso, la legislación laboral no permite esos abandonos esporádicos del puesto de trabajo, salvo que la empresa lo permita.

25) ¿Puede pactarse en los Convenios Colectivos el que se habiliten salas para fumadores dentro de las empresas?

No es posible que mediante negociación colectiva se posibilite la habilitación de salas para fumadores dentro de los centros de trabajo, debido a que esto sería contrario a lo dispuesto en la Ley.

26) ¿Puede pactarse en los Convenios Colectivos el que se abandonen los centros de trabajo para fumar?

En los Convenios Colectivos es posible establecer esta medida, pero tendrá que estar sujeta a unas limitaciones, como por ejemplo como compensan los trabajadores fumadores que hagan uso de esta facultad el tiempo que consumen para fumar fuera de los centros de trabajo.

27) ¿Qué políticas activas puede llevar a cabo la empresa contra el consumo de tabaco en sus centros de trabajo?

La empresa deberá adoptar medidas efectivas de información a toda su plantilla sobre la prohibición de consumo de tabaco en sus centros de trabajo, así como políticas formativas de las ventajas que comporta para la salud. Ello deberá canalizarse dentro de la acción formativa de su acción de prevención de riesgos laborales en la empresa. En el ámbito de las relaciones colectivas, la empresa debe ser muy cauta antes de pactar con la representación legal de los trabajadores de su empresa (comité de empresa o delegados de personal) cualquier acuerdo que desvirtúe o diluya las prohibiciones de fumar en los centros de trabajo que exija la futura Ley contra el tabaquismo. En consecuencia, en las empresas en las que exista una representación legal de los trabajadores se deberá suscribir documento por dicha representación y por la de la empresa en el que se recoja la política de la empresa contra el tabaquismo y de forma expresa el régimen disciplinario que se aplicará para la vulneración de la citada Ley en las que incurran los empleados.