

A partir de France Télécom: Nuevos derechos democráticos para la salud en el trabajo y el medioambiente¹

Traducción: Lic. Gabriela M. Neffa

Creemos de gran importancia difundir los primeros ecos y reacciones que se conocen luego de la sentencia dictada por el Tribunal Correccional de París sobre el proceso de “France-Télécom-Orange” de diciembre de 2019 en el histórico caso de los suicidios masivos.

Si bien es un pronunciamiento de primer grado, y tendrá futuras derivaciones, constituye un hito en el derrotero que el mundo del trabajo y particularmente la clase trabajadora persigue para relaciones de trabajo justas y dignas, aun en las difíciles circunstancias que atravesamos.

Y también un fuerte impulso al debate sobre la necesidad de prevenir los riesgos psicosociales del trabajo a todo nivel.

En el siguiente artículo se vuelcan las primeras conclusiones sobre este pronunciamiento, obtenido gracias a la colaboración del Profesor Julio C. Neffa y su hija Gabriela Neffa en la traducción con quien trabajaremos en el análisis in extenso del fallo, en sus principales connotaciones jurídicas.

Dr. Luis Raffaghelli,

Director Académico ANJUT

1. Sentencia en el Proceso de France Teleco.

Finalmente, se ha pronunciado la sentencia en la causa por **acoso masivo** del cual fueron víctimas miles de trabajadores/as de France Télécom-Orange, en el período 2007-2010.

Se dictaron penas de prisión para los principales dirigentes de la época, condenados por **“acoso moral institucional”**.

Se lo califica como una causa fuera de lo común, un trabajo judicial gigantesco, un proceso judicial histórico.

Pero si el proceso es excepcional, ¿las actuaciones juzgadas lo son realmente?

Sí, seguramente, debido al proyecto, formulado públicamente por uno de los condenados, de despedir **“por la puerta o por la ventana”** a 22 mil trabajadores/as, de los cuales la mayor parte eran funcionarios públicos.

Pero el debate social sobre el sufrimiento en el trabajo – cuya manifestación extrema son los suicidios- dura desde hace más de 20 años y va más allá de France Télécom.

Tiene su origen en la financiarización de las empresas y de los servicios públicos, que puso bajo presión al trabajo, al multiplicar las obligaciones de ritmo, la individualización, los procedimientos puntillosos, los objetivos en cifras, el *reporting* permanente y las *reorganizaciones sin cesar*.

Negando el trabajo vivo, este management ha acertado la autonomía individual y colectiva.

También, intensificó el trabajo y lo vació de su sentido, al reducirlo a indicadores cuantitativos – **“la gobernanza por las cifras”**.

¹ Fuentes: 1. Procès LOMBARD: Solidaires 10 ans après la "crise des suicides", le procès du management à France Télécom-Orange. 2) Suicides à France Télécom : le procès) “La petite Bao”. 3) Le Monde 20.12.2019: Jueza Cécile Louis-Loyant, Presidenta del Tribunal correccional de París en el proceso de France Télécom.

El aumento de las patologías psicosociales afecta a todas las categorías de trabajadores, y a las mujeres aún más que a los hombres, mientras que los otros riesgos del trabajo, en particular los más graves como los *cánceres de origen profesional*, se vuelven más invisibles que nunca, con la sub-contratación en modo cascada.

La violencia en France Télécom no fue organizada por personas perversas, sino por dirigentes que trataban de cumplir de la mejor manera con *la misión de creación de valor para el accionista* que les había sido asignada, en detrimento de las aspiraciones de las y los trabajadores para reconocerse en su trabajo.

De esta manera, lo impactante no debería ser únicamente la brutalidad demostrada, como en France Telecom, ni la visibilidad de las violencias sufridas.

Es también la realización metódica, sistemática, de violencias similares pero poco mediatizadas, que siguen ocurriendo en el cotidiano de muchos grandes grupos y sus cadenas de sub-contratación, así como en las administraciones y servicios públicos.

Esta causa debe servir como catalizadora y *provocar las innovaciones legislativas* que se han demorado demasiado ya.

La prohibición de algunos métodos de gestión, claramente patógenos, es una cuestión mayor de salud y de seguridad en el trabajo.

Estos métodos deben ser objeto de una limitación efectiva vía sanciones disuasivas.

Deben también poder preverse de antemano, a partir de nuevos derechos y libertades otorgados a los trabajadores/as y a sus representantes a lo largo de las cadenas de valor, y mediante un refuerzo consecuente de las políticas públicas y privadas de la prevención de los riesgos.

Pero el *management* financiarizado no pone únicamente en peligro a los trabajadores/as.

La actualidad de las catástrofes industriales, como los desastres recientes de Notre Dame de Paris y de Lubrizol, nos obligan a innovar para **proteger también la salud de los vecinos/as y del medioambiente.**

Las decisiones en función del management tienen consecuencias que van mucho más allá de la empresa, incluso *hasta la supervivencia de la biosfera.*

Estas problemáticas sanitarias y medioambientales precisan de un avance de la democracia, en el trabajo y más allá del trabajo.

Las siguientes reformas son necesarias para poder sancionar mejor pero sobre todo para poder prevenir estas violencias ejercidas sobre los trabajadores/as y sobre el medioambiente.

2. Declarar ilegales a las organizaciones del trabajo patógenas.

La decisión del 20 de diciembre 2019 en la causa France Telecom Orange se refiere a hechos ocurridos en un período (2007-2020) en el cual la amplitud de los peligros sanitarios ocasionados por estos *métodos de management* comenzaba recién a ser reconocida.

Un inicio de concientización permitió **reforzar** un poco las *penas impuestas por acoso moral*, que hoy tienen una pena de **dos años de prisión** máximo (art. 222-33-2 del Código Penal) en vez de un año al momento de los hechos.

Además, a partir de la Ley del 9 de julio 2010 contra las violencias ejercidas en mujeres, las violencias psicológicas que constituyen los casos más graves de acoso moral, son sancionadas al igual que las violencias físicas (art. 222-14-3 del Código Penal).

Sin embargo, estas evoluciones esenciales son aún poco conocidas, en particular por los dirigentes de empresas.

El arsenal legislativo *debe ser actualizado* para que los dirigentes puedan dimensionar los riesgos en los que incurren a partir de ahora si practican algunos métodos de gestión del personal reconocidos como patógenos y prohibidos como tales.

Las condiciones en las cuales una decisión de gestión puede ser calificada de acoso moral, o incluso de violencia en el sentido penal, deben ser esclarecidas.

La definición del **acoso moral** por la Ley del 2001 (artículo L.1152-1 del Código de Trabajo) ha sido una innovación fecunda pero que hoy debe ser precisada a la luz de los avances del conocimiento público y científico.

Al basarse, por ejemplo, en la categorización elaborada en 2011 por el Colegio de Experticia sobre el seguimiento de los riesgos psicosociales (presidida por Michel Gollac) a partir de la literatura científica internacional, podría formularse como sigue:

*“Son constitutivos de un **acoso moral** aquellas actuaciones repetidas respecto de un trabajador/a tales como, en particular, la fijación de **objetivos excesivos o irreales**, la prescripción de un **trabajo descalificador**, los **comportamientos denigrantes o humillantes**, el **apartamiento** de los colectivos de trabajo, la **obligación de tener que mentir o de violar la ética y la deontología profesional**, la instauración de un **sentimiento de inseguridad permanente**, que tienen por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de vulnerar sus derechos y su dignidad, de alterar su salud física o mental, o de **comprometer su porvenir profesional**”.*

Se considera una **violencia** en el sentido de los artículos 222-7 y siguientes del Código Penal, el acoso moral que haya *tenido por objeto o por efecto de alterar la salud física o mental de su víctima*.

Constituye un acoso discriminatorio el acoso moral en virtud de uno de criterios discriminatorios mencionados en el artículo L. 112-1 del Código de Trabajo.

El **acoso discriminatorio** es asimilado a una violencia en el sentido de los artículos 222-7 y siguientes del Código Penal.”

En los casos más graves, la calificación de *“violencia psicológica que haya dado lugar a la muerte sin intención de provocarla, por una o varias personas que actúan en calidad de autor o de cómplice”*.

Sin embargo, estos hechos pueden ser sancionados por el Tribunal Penal, con una reclusión criminal de veinte años como máximo (art. 222-7 y -8 del Código Penal).

La nueva redacción propuesta es necesaria para que este riesgo de orden penal sea claramente percibido y comprendido.

3. Especificar la represión penal de los crímenes sociales y ambientales.

Más allá del acoso moral, el no respeto de los principios generales de prevención de los riesgos profesionales - psíquicos, químicos, organizacionales - no constituye actualmente una infracción penal especial.

Para remediarlo, la ley podría promulgar que toda acción organizada cuyas consecuencias deliberadamente consentidas por los autores conducen a poner en riesgo la salud o la vida de las personas por la violación de una obligación de seguridad prevista por la ley o los reglamentos, es considerada como **un crimen social**.

Las sanciones serían graduales en función de la gravedad de las consecuencias observadas.

Los responsables de las catástrofes ambientales escapan, ellos también de manera muy amplia, a toda persecución penal.

La sociedad civil se moviliza desde hace mucho para imponer la creación del crimen de **ECOCIDIO**, definido como la destrucción voluntaria de un ecosistema, así como la creación de una Corte Penal Internacional dedicada a ello.

Esto permitiría en particular la condena de los responsables de empresa que han consentido a las destrucciones, violando de manera probada sus obligaciones de prevención.

Es preciso extender esta responsabilidad a las filiales implantadas en terceros países, muchas veces desprovistos de legislaciones protectoras.

Además de la responsabilidad penal de sus dirigentes, las empresas que hayan cometido estas infracciones serían excluidas de participar en mercados públicos.

La amenaza de tales sanciones podría contribuir a *disuadir a los accionistas de fijar objetivos desmedidos de rentabilidad, o incitar a los dirigentes a resistirse a ellos*.

4. Limitar el recurso a la sub-contratación y prohibirla en los sitios que contengan riesgos.

El recurso a la sub-contratación, al trabajo temporario, a los trabajadores precarios, constituyen una estrategia estructural de los grandes grupos, que les permite transferir la gestión de los riesgos y del trabajo peligroso, a un costo menor, a otras empresas, imponiéndoles condiciones drásticas de plazos y de costos, incompatibles con la prevención de los riesgos profesionales y ambientales.

Para evitarlo, es conveniente que los responsables de dar órdenes también sean responsables de aplicar el Código de Trabajo y el Código Ambiental sobre toda la cadena de sub-contratación que de ellos dependa.

A modo de ejemplo, para los trabajadores/as de una empresa o de sub-contratistas declarados inaptos debido a enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, la obligación de reclasificación que se impone en el seno del grupo (art. L 1226-2) debe ser extendida a los responsables de dar órdenes.

Respecto de los riesgos ambientales, las recientes catástrofes industriales han demostrado la insuficiencia de las obligaciones de coordinación de la seguridad entre responsables de dar órdenes y sub-contratistas: es entonces preciso prohibir, de ahora en más, la sub-contratación, las externalizaciones y el trabajo temporario sobre todos los sitios que contengan riesgos.

5. Garantizar la efectividad del derecho de retiro.

Desde 1982, existe un *derecho de retiro*² cuando los trabajadores/as tienen un motivo razonable de pensar que su situación de trabajo presente un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

En la práctica, este derecho esencial es poco implementado por temor a las represalias disciplinarias que pueden ir hasta el despido, a pesar de la existencia de un texto que teóricamente prohíbe tales sanciones.

Es conveniente que ese derecho sea más efectivo.

Los/as representantes elegidos/as por el personal podrán ordenar el retiro de los trabajadores/as cuando tengan un motivo razonable de pensar que su situación de trabajo presenta un peligro grave e inminente.

El empleador tendrá entonces la obligación de asegurar la suspensión efectiva del trabajo en todos los puestos involucrados.

El ejercicio individual o colectivo del derecho de retiro podrá ser contestado ante el *Conseil des prud'hommes*³.

Solo el ejercicio de un derecho de retiro de mala fe, reconocido como tal por una decisión de justicia definitiva, podrá ser objeto de una reducción proporcional del salario o de una sanción disciplinaria.

6. Volver independiente la medicina del trabajo y reforzarla frente a los riesgos vinculados con la salud mental

La independencia de la medicina del trabajo frente a las directivas de los empleadores es una cuestión crucial para la calidad de la relación de los trabajadores/as y las decisiones tomadas.

Los servicios de salud en el trabajo están financiados y administrados de hecho por los empleadores, la protección de los médicos contra el despido no es en la actualidad una garantía suficiente de esta independencia.

Es conveniente obrar para que los servicios de salud en el trabajo sean **completamente independientes** de los empleadores.

² En nuestro derecho, lo permitía la antigua *exceptio non adimpleti contractus* del art.1201 del Código Civil Vélez Sarsfield. También receptado en el art.75 de la LCT Argentina que otorga al trabajador/a la facultad de rehusar su prestación si existiera peligro inminente de daño o el art.1710 inc.b del Código Civil y Comercial de la Nación vigente, que contempla la adopción de medidas razonables para evitar que se produzca un daño, como prevención.

³ El *conseil de prud'homme* es una jurisdicción de primer grado encargada de juzgar los litigios individuales, ocurridos por un contrato de trabajo entre empleadores y empleados: despidos, litigios respecto de los salarios, las licencias. Está compuesto por jueces no profesionales elegidos en partes iguales para empleados y empleadores. En caso de empate de los votos, se solicita entonces la intervención de un juez profesional.

Financiados por una extracción fija de la URSSAF⁴ en el marco de la Seguridad Social, estos estarán compuestos por médicos/as y enfermeros/as del trabajo y por asistentes sociales de prevención de los riesgos profesionales.

Será conveniente que todo servicio de salud en el trabajo incluya un/a toxicólogo/a, así como un/a psicólogo/a o un/a psiquiatra del trabajo (o una convención permanente con una estructura autorizada, que disponga de especialistas de la prevención de los riesgos psicosociales.

Los/as trabajadores/as en co-actividad en un mismo sitio serán monitoreados/as por el mismo servicio de salud en el trabajo.

7. Repensar la reparación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, en particular de origen psíquico.

Nuestro derecho de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales permanece atado a la lógica de compromiso que prevaleció en 1898: *la reparación es legítima pero es de monto fijo* y sobre todo está sometida a la arbitrariedad de expertos médicos por lo general ignorantes de los impactos vinculados al trabajo.

Es conveniente pensar la renovación, con el fin de permitir sobre todo la *reparación integral de los daños sufridos por los/as trabajadores/as* en caso de accidente o de enfermedad profesional, al igual que otros contenciosos de la invalidez, y no solamente en caso de reconocimiento de la falta inexcusable del empleador.

Luego de varios años de debates infructuosos, es tiempo de crear y de experimentar un dispositivo que permita el reconocimiento de los incidentes psicopatológicos del trabajo y de su rol determinante en ciertas patologías psíquicas.

Para las enfermedades no previstas en una tabla, *es conveniente reformar el procedimiento ineficiente de los comités regionales de reconocimiento de las enfermedades profesionales (CRRMP)*, que deberían estar compuestos por especialistas de la salud en el trabajo⁵.

Una evaluación anual detallada de los casos, admitidos o rechazados, debería conducir a propuestas de nuevas tablas o de mejoras de las tablas existentes, tal como lo prevé la ley de 1993, contribuyendo a la creación del sistema complementario de reconocimiento de las enfermedades profesionales.

8. Reforzar la inspección del trabajo y garantizar su independencia

Sin el considerable trabajo de agentes de la inspección del trabajo, el caso France Telecom Orange no hubiera podido culminar.

Pero las recientes evoluciones, en el sentido de un estrecho control jerárquico de la actividad y de una limitación de los servicios de control, debilitando su acción, van en contramano de la idea misma de inspección del trabajo, tal como la garantiza la OIT.

⁴ La URSSAF (Unión de Recaudación para la Seguridad Social y las Alocaciones Familiares) es un organismo gubernamental y oficial que se encarga de recolectar las cotizaciones y contribuciones sociales de las empresas con el fin de asegurar la gestión de la tesorería de la Seguridad Social.

⁵ Se advierte claramente que los problemas vinculados con la REPARACION de los daños laborales tiene notables puntos de contacto con los que desde hace tiempo se visualizan en el tratamiento de los accidentes y enfermedades laborales en Argentina.

Sus efectivos deben ser considerablemente aumentados, su independencia y sus prerrogativas reforzadas⁶.

En particular, el derecho acordado a la **inspección del trabajo** de suspender las actividades en función de ciertos riesgos físicos limitados, debería ser extendido a todas las situaciones en las cuales un peligro grave para la salud de los trabajadores, de los vecinos o del medioambiente es constatado.

Por otra parte, es conveniente de reforzar los recursos humanos de los servicios de prevención de los *Carsat* (Caja de seguro de pensión y de la salud en el trabajo) y de proveer la función pública de una verdadera medicina del trabajo y de una inspección del trabajo con un **poder coercitivo** sobre los empleados públicos.

Pero las reformas precedentes solo tendrán efectos profundos si los trabajadores/as adquieren la posibilidad de expresarse en su trabajo y de hacer valer sus aspiraciones, directamente y por intermediario de sus delegados.

9. Crear comités trabajo-salud-medioambiente, elegidos directamente y dotados de poderes ampliados respecto de los CHSCT.

La prevención de los riesgos vinculados con la organización del trabajo supone, en primer lugar, la presencia de representantes del personal ante los cuales los trabajadores/as puedan encontrar ayuda.

Este tipo de presencia ha sido considerablemente reducida por las ordenanzas Macron del 22 de septiembre 2017, que han suprimido los delegados del personal y los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT).

Las instancias han sido desde entonces centralizadas en el Comité Social y Económico (CSE) a nivel de la empresa, mientras que los representantes elegidos, en menor número, ya no disponen de la capacidad de estar presentes en todos los establecimientos de las grandes empresas.

Los “**representantes de proximidad**” previstos por las ordenanzas son facultativos y no tienen poder real.

Y ya no hay representantes especializados/as en salud ni en condiciones de trabajo.

Mientras que la representación del personal apareció a fines del siglo XIX, con los famosos delegados menores, para asegurar una **representación de proximidad** y contribuir a la seguridad, son estas dos principales funciones de la representación del personal las que han sido directamente atacadas.

Sin embargo, tal como lo demostró el rol central jugado por los CHSCT en el caso France Telecom, ciertos representantes elegidos de proximidad, dotados de importantes poderes en materia de salud y de seguridad son indispensables en la protección de las personas contra el acoso moral, y más ampliamente para la prevención del conjunto de los riesgos profesionales y ambientales.

Ellos solos están en medida de conocer el trabajo real de los trabajadores/as y de visibilizar las informaciones pertinentes para la prevención.

⁶ Al igual que lo señalado en la nota anterior Argentina presente en materia de inspección y policía del trabajo en la materia similar problemática.

A contramano de las reformas recientes es conveniente no solamente de restablecer algunas instancias dedicadas a la salud en el trabajo en cada lugar de trabajo, pero aún de reforzar su legitimidad y sus prerrogativas con respecto a aquellas que habían adquiridos los CHSCT.

Es por ello que proponemos que en los sectores privados y públicos, los representantes de proximidad sean de ahora en más obligatoriamente elegidos/as en cada uno de los sitios por el conjunto de los trabajadores/as, contribuyendo a la actividad (sin importar cuál sea su estatus) y que conformen un Comité trabajo-salud-medioambiente (CTSE).

Estos comités de proximidad dispondrán de una personalidad jurídica y des los mismos derechos que los antiguos CHCST (experticia, alerta...) junto con dos mejoras importantes (además de su elección directa):

- Las prerrogativas del comité serán ampliadas a las cuestiones ambientales: al sacar provecho de la experiencia de las movilizaciones contra el amianto que han visto desarrollarse alianzas sindicales y ciudadanas para lograr su prohibición, el CTSE debe obtener la intervención legítima de contrapoderes ciudadanos (asociaciones, expertos) que permita romper el aislamiento entre el interior y el exterior de los lugares de trabajo, en vistas de las problemáticas de salud. Estos actores, si así lo desean, serán convocados a las reuniones del CTSE.
- En caso de alguna cambio organizacional o tecnológico, que los elegidos/as del CTSE tengan buenas razones de juzgar potencialmente dañino para la salud física o mental de los trabajadores/as o para el medioambiente, el CTSE podrá ejercer un derecho de veto suspensivo.
- Una investigación conjunta con el empleador deberá desembocar sobre la formulación por este último de medidas de prevención o modificación del proyecto, permitiendo de remediar los peligros.
- Ante la falta de acuerdo sobre estas medidas, los representantes elegidos/as tendrán la posibilidad de notificar a la inspección del trabajo (como es el caso actualmente) o el juez de las medidas previsionales (TGI para el sector privado, tribunal administrativo para el sector público). El cambio previsto deberá entonces ser suspendido por el empleador, hasta tanto estas autoridades tomen una decisión.

10. Reinventar el derecho de expresión de los trabajadores/as sobre su trabajo.

Desde 1982, existe un derecho de expresión colectivo de los trabajadores/as sobre el contenido, las condiciones de ejercicio y la organización de su trabajo.

Este derecho no ha cumplido con sus promesas. Es tiempo de sacar, finalmente, las conclusiones de este fracaso y de reconstruir este derecho, con el fin de poder darle la utilidad y la efectividad de las cuales ha sido desprovisto hasta ahora.

Para ello, es conveniente:

- Reconocer plenamente este derecho como un derecho propio de los trabajadores de determinar el lugar de intercambio pertinente entre profesionales, y entonces de confiarles a ellos la organización de los espacios de deliberación en el trabajo.

- No le corresponde al empleador organizar esta expresión, ni tampoco ejercer influencia sobre su organización, que debe ser una de las funciones de los representantes de proximidad;
- Acordar un crédito de cuatro horas por mes a cada trabajador/a para poder permitir la expresión efectiva de cada uno/a;
- Garantizar la libre expresión de los trabajadores/as, asegurando la formulación colectiva y anónima de las opiniones brindadas, sin que los evaluadores del trabajo puedan conocer su origen individual;
- Garantizar la utilidad de esta expresión previendo la centralización por los representantes de proximidad y la presentación al empleador, durante reuniones específicas, de los comentarios y propuestas que surjan de los espacios de deliberación, exigiendo por parte del empleador que este aliente expresamente todo rechazo de estas propuestas, instaurando la obligación de iniciar, a pedido de las organizaciones sindicales representativas, una negociación colectiva sobre las condiciones y la organización del trabajo a partir de las propuestas de los trabajadores.
- Los firmantes de este texto no comparten necesariamente el detalle de todas las recomendaciones que contiene, pero estiman indispensable que el veredicto de la causa France Telecom sea por fin la ocasión de un debate amplio sobre el porvenir de la salud en el trabajo y ambiental, con el conjunto de los trabajadores/as, de las organizaciones sindicales, de las asociaciones, de las fuerzas políticas democráticas y de los ciudadanos/as.

Además, insisten en recordar que estas medidas solo son medidas de urgencia, centradas sobre la cuestión de la salud.

Otras disposiciones serían necesarias para una real democratización del trabajo y de las empresas, en particular en lo que respecta de su gobernanza.

En lo inmediato, llamamos a que se realicen avances significativos en la participación de los trabajadores/as y de las partes interesadas que estén implicadas en las decisiones de gestión que impactan en la salud en el trabajo, en la salud pública y en el medioambiente.

Firman la petición un amplio colectivo de organizaciones sindicales, científicas, académicas del Derecho, la Medicina del Trabajo, la Sociología, Psicología, Economía del Trabajo, Ergonomía, Filosofía y Otras.