

**Respetar la salud física y mental en la empresa:
Una “obligación de seguridad de resultado” del empleador francés (2011)**

Loïc LEROUGE
Investigador CNRS
COMPTRASEC UMR CNRS 5114
Universidad Montesquieu-Bordeaux IV de Bordeos
loic.lerouge@u-bordeaux4.fr

Lerouge, L. (en collab. avec A. Musiala) : "L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe de l'Ouest et en Europe de l'Est", Revue de droit du travail , février 2008, p. 124-134.

¿Cómo se ha abordado en Europa el tema de la violencia laboral?

El reconocimiento jurídico de la salud mental en el trabajo es muy reciente en la historia de la legislación laboral europea. En la práctica, durante mucho tiempo sólo se consideraba la "salud física", a pesar de que los problemas de salud mental y de acoso moral, en particular, son casi tan antiguos como el propio trabajo.

A excepción de los países del norte de Europa, que en su mayoría cuentan con una legislación local previa sobre medio ambiente y condiciones de trabajo, lo cierto es que la adopción de la Directiva Marco Europea 1989/391/CE del 12 de junio de 1989, fue un punto clave en la forma en que el derecho europeo abordó la cuestión de la prevención de riesgos laborales.

A partir de entonces, el concepto de salud ocupacional se amplió ya que comprende tanto los aspectos físicos como mentales. Por otra parte, el Derecho Comunitario lo aborda desde una lógica de reparación hacia una lógica de prevención.

En el caso particular de Francia, la adopción de la Ley N° 91-1.414 del 31 de diciembre de 1991 fue de un impacto muy importante ya que reforzó la obligación del empleador con respecto a la seguridad en el trabajo, al establecer una obligación "general" de prevención (es decir que todos los riesgos deben ser prevenidos) más que una obligación "especial" de prevención (antes sólo existía una lista limitada de riesgos laborales).

La evolución del derecho a la salud y seguridad en el trabajo en Francia continuó a través del tratamiento del acoso moral en materia de legislación laboral, con la adopción de la Ley N° 2002-73 llamada de "modernización social" del 17 de enero de 2002.

Esta normativa introduce en el Código del Trabajo la siguiente definición legal: "Ningún empleado debe sufrir repetidos actos de acoso moral que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar contra sus derechos y su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional" (artículo L.1152-1 del Código de Trabajo). La figura del acoso también se ha introducido en el Código Penal (artículo 222-33-2).

La aprobación de esta ley ha ido acompañada por dispositivos destinados a luchar contra el acoso moral, incluyendo el reconocimiento legal de la "salud física y mental" y la obligación del empleador de protegerla.

En el ejercicio de su poder de interpretación, la justicia ha apelado a estos dispositivos para aplicarlos en la prevención de la salud en el trabajo, incluyendo lo que tiene que ver con la obligación de seguridad de la que debe hacerse cargo el empleador, que se plantea como una obligación de resultado.

¿Qué se entiende por “obligación de seguridad de resultado”?

En el plano jurídico tiene que ver con el alcance de la obligación. En Francia se hace una distinción entre la “obligación de medios” y la “obligación de resultado”.

En la primera, se trata de poner en ejecución todos los medios para lograr un resultado. En este caso, el empresario está obligado a adoptar todas las medidas posibles de prevención para evitar un accidente. Y, si se produjera, la víctima debe probar que el empresario faltó a su obligación de seguridad. Así eran las cosas antes del 2002.

En el segundo caso, en cambio, el empleador está obligado a lograr un resultado determinado y ese resultado está relacionado con su responsabilidad y su compromiso de hacerse cargo, ante la evidencia de que se ha producido un accidente.

La sentencia del Tribunal de Casación del 28 de febrero de 2002, sentó jurisprudencia en esta línea, al establecer que el empresario está sometido a una “obligación de seguridad de resultado” en materia de prevención de los riesgos profesionales.

Sentencias posteriores confirmaron esta posición del Tribunal de Casación, particularmente la que fue adoptada en Asamblea Plenaria del 24 de junio de 2005 en la que se toma en consideración la obligación de resultado de forma tal que no importa el origen del accidente ocurrido al trabajador sino que basta que la falta cometida desencadene un accidente para que nazca la responsabilidad del empresario. Es decir, aunque hayan existido otras faltas que hubieran contribuido al daño (de otro trabajador por ejemplo) el empresario se convierte jurídicamente en sujeto responsable.

Por otro lado, el Tribunal de Casación sacó provecho de esta ley para decidir que esta obligación tiene carácter de falta inexcusable cuando un empresario tiene o podría haber tenido conocimiento del peligro al cual estaba expuesto el trabajador, y no adoptó las medidas necesarias para preservarlo de ello. La reparación íntegra del perjuicio de la víctima (o de su familia) se vuelve posible.

A través de la sentencia del 5 de marzo de 2008, llamada “Sneema”, el Tribunal de Casación logró que la justicia pueda tener injerencia sobre el poder de toma de decisiones del empresario “en nombre de la salud”. En efecto, el Tribunal de Casación confirmó la decisión de un Tribunal de Apelación de cancelar la circular de un empresario en la que se imponía una nueva organización en el trabajo, por entenderla peligrosa para la salud de los empleados.

La obligación de seguridad de resultado, a la cual está obligado el empresario, le prohíbe adoptar medidas que puedan comprometer la salud de los trabajadores. Desde entonces, la justicia se encuentra autorizada para suspender toda nueva organización del trabajo que suponga un peligro para la salud de los trabajadores.

¿Cómo se aplica la “obligación de seguridad de resultado” en la protección de la salud mental en el trabajo?

A través de sentencias emblemáticas es posible ver cómo la justicia francesa tiene en cuenta la salud mental y de qué forma compromete la responsabilidad del empresario como obligación de seguridad de resultado.

En una sentencia de fecha 21 de junio de 2006, el Tribunal de Casación hizo extensiva la obligación de seguridad de resultado del empresario en materia de protección de la salud y de la seguridad, frente al acoso moral.

En este caso se pronunció a favor de acciones contra el acoso en el trabajo y estableció una relación de la obligación de seguridad de resultado del empleador en los siguientes términos: “el empleador tiene hacia sus empleados una obligación de seguridad de resultado en materia de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en la empresa, particularmente con respecto al acoso moral y la ausencia de culpa de su parte no puede eximirlo de la responsabilidad”.

Esta decisión abrió una puerta a la incorporación efectiva de la salud mental en la obligación de seguridad del resultado del empleador al mismo nivel que ya la tenía para la salud física.

Por otra parte, desde el 10 de noviembre 2009, a partir de dos sentencias, el Tribunal de Casación amplió el concepto de acoso moral, no limitándose al criterio de intencionalidad (es decir a la finalidad de producir un daño) que aparecía como condición para definir si una situación configura o no acoso moral.

El Tribunal de Casación consideró también que ciertos métodos de gestión podían caracterizarse como un modo de acoso moral dirigidas hacia un trabajador o grupo de trabajadores.

Sin embargo, cabe preguntarse si la justicia ha realizado una buena interpretación jurídica pues pareciera que quisieran calificar todo como acoso moral. Existen otras formas de interpretación, más generales, que son más apropiadas para comprender los factores de riesgos y sus efectos en la organización del trabajo,

en la salud mental y no únicamente como acoso moral (obligación general de prevención, obligación de seguridad de resultado, ejecución de buena fe del contrato de trabajo, único documento de prevención de los riesgos profesionales, etc.). “No todo es acoso moral”.

Desde este punto de vista, algunas sentencias pueden ser discutidas. El Tribunal de Casación francés ha venido reforzando el papel del Comité de Higiene, de Seguridad y de las Condiciones de Trabajo (CHSCT), que es también competente en cuestiones relativas a la protección de la salud física y mental según lo establece la ley de Modernización Social del año 2002 (artículo L. 4121-1 del Código del Trabajo).

El 28 de noviembre de 2007, el Tribunal de Casación exigió que el CHSCT se pudiera encargar de las evaluaciones de los trabajadores, además de la consulta del Comité de empresa. Pareciera que el Tribunal de Casación realizó un giro en la consideración de la salud mental de los trabajadores en el seno de la empresa, al permitir que el CHSCT pueda denunciar las eventuales desviaciones de algunos sistemas de evaluación del personal (discriminación, acoso moral, castigo).

Al permitirse que también pueda intervenir en las condiciones de preparación de las entrevistas, los riesgos de tensiones en el seno de la plantilla, el establecimiento de objetivos y los desafíos que plantea una carrera profesional el Tribunal de Casación francés confirmó los pronunciamientos de los jueces a favor de realizar una consulta por parte del CHSCT, previamente a la del Comité de empresa, en las entrevistas anuales por ser consideradas estresantes para los trabajadores.

El Tribunal de Casación francés descartó, la petición de la empresa recurrente que consideraba que la práctica corriente de las entrevistas de evaluación no comprometían la salud física o mental de los trabajadores. En definitiva, a partir de la sentencia aludida el CHSCT debe ser consultado, desde el momento en que durante una entrevista de evaluación, se pudiera ocasionar una presión psicológica, acarreando consecuencias sobre las condiciones de trabajo.

Es también interesante observar que el 3 de febrero de 2010 el Tribunal Supremo fundamentó nuevamente sobre la obligación general de prevención (artículo L.4121-1 del Código de Trabajo). A través dos sentencias, el Tribunal Supremo recuerda que el empleador tiene una obligación de seguridad de resultado en materia de protección de la salud física y mental y de la seguridad de los trabajadores. Cuando un trabajador es víctima en su lugar de trabajo de violencia física, de acoso moral o sexual, aún cuando se hayan tomado medidas, el empleador es responsable.