

COMPTRASEC

// Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale //

UMR 5114 CNRS – Université Montesquieu-Bordeaux IV - France

Experiencias jurídicas francesas en la gestión de conflictos de acoso moral

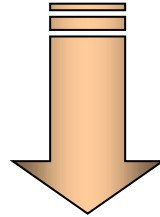
**XXXII CURSOS DE VERANO DE LA UPV/EHU EN SAN SEBASTIAN
XXV CURSOS EUROPEOS**

San Sebastián – España – 28 de junio 2013

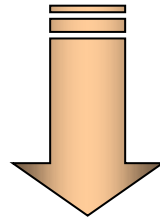
Loïc Lerouge



1998



Marie-France Hirigoyen, *El acoso moral: el maltrato psicológico en la vida cotidiana*, Éditions La Découverte et Syros, Coll. Pocket, 1998, 252 p.



En Francia se suscitó un **gran debate público**. El libro ha dado nombre a **un fenómeno** que los trabajadores no sabían cómo calificar

Harcèlement moral Acoso moral

Según M.-F. Hirigoyen, el término "moral" se refiere a lo que está bien y lo que está mal, lo que es aceptable y lo que no lo es, el significado ético de haber sido abusado, despreciado, humillado, rechazado

Asociaciones para luchar contra el acoso moral y debates

- **Dos proyectos de ley** propuestos por Georges Hage en 1999 (Asamblea Nacional) y Roland Muzeau en 2000 (Senado)
- **Consejo Económico y Social (Michel Debout)** : informe sobre el acoso moral en el trabajo
- Uno de los problemas importantes era si el concepto de "salud mental" debe ser introducido en el Código de Trabajo francés o no
- **Ley de Modernización Social del 17 de enero 2002** se establece una disposición legal para combatir el acoso moral en el trabajo

Ley de 17 de enero de 2002, llamada de “modernización social”

Definición introducida en el Código de trabajo (+ Código penal y estatuto de los funcionarios)

Artículo L. 1152-1 del Código de trabajo

“El hecho de acosar a otro mediante actuaciones repetidas que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud física o mental o de comprometer su futuro profesional”

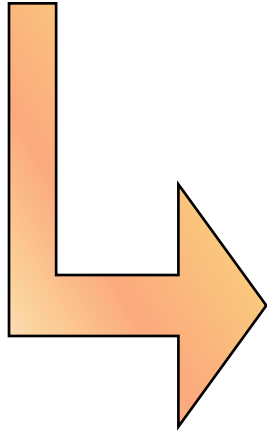
Dos partes:

- ¿Cuál es el **régimen legal del acoso** moral ?
 - ¿Cuál es el **papel del juez** en materia de acoso moral ?
- + la cuestión : ¿Hay un modelo real de gestión de conflictos vigente en Francia?

Parte 1

El Régimen legal del acoso moral

La obligación general de prevención



Desde la ley de 2002, para luchar contra el acoso moral, la novedad es que **el empresario debe adoptar las medidas necesarias** para garantizar la seguridad y para **proteger la salud física y mental** de los trabajadores (art. L. 4121-1 del Código del trabajo)

Artículo L. 1152-4 al. 1 del Código del trabajo

“El empresario adoptará las medidas necesarias para prevenir los actos de acoso moral”

Desplazamiento de la carga de la prueba (art. L1154-1 del Código del trabajo)

- Cuando surge una **disputa sobre acoso** moral (pero también relativa a la discriminación), **el trabajador debe acreditar los hechos que supongan la existencia de acoso**.
- Teniendo en cuenta estos factores, **el empresario debe probar que estas acciones no constituyen acoso** moral y que tal decisión está justificada por factores objetivos y ajenos a cualquier acoso.

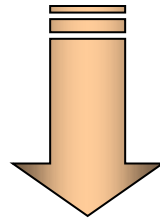
La carga de la prueba recae sobre el trabajador en el sector público
Sin embargo, con la intervención del Consejo de Estado sobre las reglas de la prueba en la discriminación, la carga de la prueba debería ser más equilibrada

Protección (artículo L. 1153-2 del Código del trabajo)

“Ningún asalariado”, ninguna persona en formación o en período de prácticas, ningún candidato a una contratación, a un período de prácticas o a una formación en empresa puede ser sancionado, despedido o el objeto de una medida discriminatoria”

Esta observación también puede ser tratada a través del principio de buena fe en la ejecución del contrato de trabajo

Obligación de ejecución del contrato de trabajo de buena fe



La ley de modernización social de 2002 introdujo en el Código del trabajo esta obligación (artículo L. 1222-1 del Código del Trabajo)

Esta medida se complementa con **disposiciones prácticas “relativas a la prohibición del acoso moral y sexual”** dentro del reglamento interno de la empresa (artículo L. 1321-2). De esta manera, es decir, a través del efecto imperativo de esta regulación, se logró crear una **obligación empresarial, que puede ser alegada por el trabajador ante al juez.**

El empresario puede ser asistido por el **Comité de higiene, de seguridad y de las condiciones de trabajo (CHSCT)** y por los **servicios de salud en el trabajo**:

- **EI CHSCT**

Lugar privilegiado para el encuentro del empresario, de los trabajadores, del médico del trabajo y de los organismos públicos de prevención exteriores a la empresa. Por consiguiente, el CHSCT es un órgano de primer orden en materia de prevención de riesgos que el empresario no puede ignorar.

La lucha contra el acoso moral se encuadra dentro de su misión “de **contribuir a la protección de la salud física y mental** y de la seguridad de los trabajadores (...)” (Artículo L. 4612-1 del Código del Trabajo).

- **Los servicios de salud en el trabajo**

Son de reciente creación, puesto que fue necesario esperar a la ley de modernización social de 2002 y sus disposiciones para luchar contra el acoso moral.

Desde este momento, con la introducción de la interdisciplinariedad y con la ayuda de los institutos de prevención de riesgos laborales (IPRP), **el médico de trabajo debe proponer al empresario medidas individuales justificadas por el estado de salud física y mental de los trabajadores** (artículo L. 4242-1 del Código del Trabajo).

- La ley de 2002 también tipifica penalmente el acoso. Además de ser una infracción a la legislación laboral, **el acoso moral es también objeto de una infracción penal**. El empleador puede ser perseguido en términos de legislación laboral o de legislación penal
- Este método es simple: la ley de modernización social ha introducido el **artículo 222-33-2 en el Código Penal**, que incorpora la definición del Código del Trabajo acompañada de una sanción penal:

Artículo 222-33-2 del Código Penal: “El hecho de acosar a otro mediante actuaciones repetidas que tengan por objeto o por efecto una degradación de las condiciones de trabajo susceptible de atentar a sus derechos y a su dignidad, de alterar su salud psíquica o mental o de comprometer su futuro profesional, será castigado con dos años de prisión y multa de 30.000 euros”

Artículo L. 1152-4 al. 2 del Código del trabajo

“El texto del artículo 222-33-2 del código penal debe ser mostrado en el lugar de trabajo”

Las sanciones fuera del delito penal

Cass. soc. 6 de Junio 2012

- Los trabajadores que son víctimas de acoso moral pueden ser indemnizados dos veces
- La víctima puede acumular una compensación por las acciones de acoso y una compensación por la negligencia del empleador en su obligación de prevención
- La víctima debe probar los dos daños (las acciones de acoso y la negligencia del empleador)

Parte 2:

El papel del juez en materia de acoso moral

Tres sentencias emblemáticas

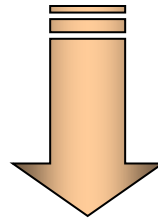
- Después de la ley de 2002, hubo que esperar hasta el 21 de junio de 2006 para que el Tribunal de Casación adoptara una posición sobre la **responsabilidad del empresario por "acoso moral"**.

Estos cuatro años de espera acabaron con el dictado final de una **sentencia ejemplar**.

- El Tribunal de Casación se pronunció sobre el fenómeno del acoso moral en el trabajo e **hizo una conexión entre la obligación de seguridad de resultado y la extensión de las obligaciones de seguridad del empresario** relativas a la salud y la seguridad en el trabajo.

El empleador no puede ser exonerado de su responsabilidad, incluso si ha tomado medidas para prevenir los actos de acoso moral en su empresa y si ha habido otros errores que han contribuido a la aparición del acoso. **El Tribunal de Casación consideró que estas acciones no tendrían de realizarse.**

Consecuencias de la obligación de resultado sobre el régimen del acoso moral



- El contrato de trabajo puede ser rescindido por causas imputables al empleador si éste no ha tomado medidas para evitar el acoso de un empleado en contra de otro (Cass. soc. 21 de febrero de 2007).
- Del mismo modo, los empresarios que no respondan a los actos de acoso moral de un empleado contra su subordinado pueden ser condenados a pagar daños y perjuicios por "ruptura desleal del contrato de empleo" (Cass. 7 de abril de 2007).

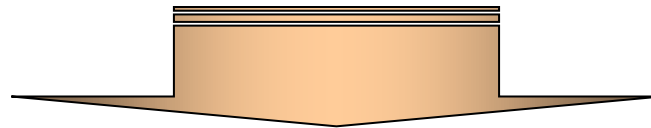
Cass. soc. 10 de noviembre de 2009

Loïc Lejeune
San Sebastián – España – 28 de junio 2013

Dos sentencias:

Desde un mecanismo jurídico destinado a luchar contra un fenómeno relativo a las acciones "perversas", el juez lo extiende al poder de organización y de dirección del empresario.

Desde 21 de junio 2006, la definición completa del acoso moral ha sido interpretada por el juez e incorpora también su "objeto" y sus "efectos".



El Tribunal de casación ha determinado la existencia de acoso moral a pesar de la ausencia de voluntad malévola.

¿Cómo hacer frente a las denuncias calumniosas de actos de acoso moral?

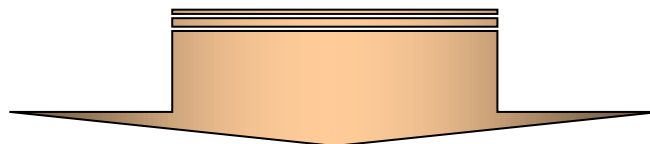
El Tribunal Supremo ha reconocido como "acoso laboral" los métodos de gestión cuando se producen contra un empleado y son reiterados.

¿El artículo L. 1152-1 del Código de Trabajo (definición legal del acoso moral) es una buena base jurídica para denunciar ciertos modos de organizar el trabajo? **No todo es acoso moral**

Cass. soc. 3 de febrero de 2010

Dos sentencias:

El Tribunal de Casación se basó de nuevo en la obligación general de prevención (artículo L. 4121-1 del Código del Trabajo).



Incumbe al empresario la obligación de prevenir los daños a la salud física y mental de los trabajadores y por esta razón **el acoso moral no debe producirse en la empresa**

Cuando un trabajador en el lugar de trabajo es la víctima de violencia física o moral, de acoso psicológico o sexual, **a pesar de que se han tomado medidas para detener estas acciones, el empresario es responsable**

Por lo tanto, pasamos de una lógica de la reparación a una lógica de la prevención

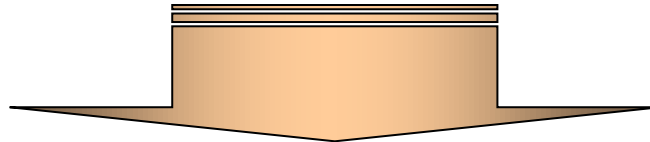
¿Un real modelo de gestión de conflictos vigente en Francia?

¡En realidad, no!

Cuestión del procedimiento de mediación

- Es una **innovación** (poco conocida) de la ley de Modernización social
- El artículo L. 1152-6 del Código del Trabajo permite la **aplicación de una mediación para una persona que piensa ser una víctima de acoso moral** o para la persona diseñada como el autor de los actos de acoso
- **La elección del mediador es objeto de un acuerdo entre las partes.** El mediador deberá comprobar el estado de las relaciones entre las partes
- El objetivo es **reconciliar a las partes cuando las circunstancias relacionadas con el acoso moral hayan ocurrido en el centro de trabajo, “con la participación conjunta de las partes”**

- Procedimiento que **no funciona**
- Este procedimiento **no ha sido muy utilizado**
- Tiene **pocas posibilidades de éxito** en una situación de tensión por acoso moral
- **Estigmatización** del denunciante



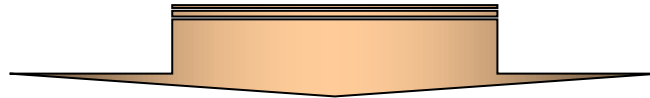
El sistema francés no permite evitar el conflicto antes del recurso al juez

El conflicto se resuelve una vez que el contrato de trabajo se rompió

- El 24 de septiembre 2008, el Tribunal Supremo decidió retomar el control de calificación del acoso moral: muy importante para tener una unificación de doctrina sobre la definición del acoso moral y la interpretación de la ley

En 2004, el Tribunal Supremo había pedido a los tribunales de primera instancia que controlaran la calificación de la intimidación

- El acoso es la **disputa principal ante los tribunales del trabajo**
- El conflicto principal en materia de acoso moral es reclamar al empresario por extinción de la relación laboral



Exceso de trabajo por los jueces de la Tribunal Supremo
para controlar todo los conflictos relativos al acoso moral

De nuevo el Tribunal Supremo se pregunta si no va dar la competencia de controlar la calificación jurídica del acoso moral a los Tribunales de primera instancia

Hay también una consecuencia del exceso de trabajo de los jueces de los Tribunales del trabajo en materia de calificación del acoso moral o no

Para ganar tiempo, según el Tribunal y debido a la cantidad de casos que conoce, o el juez decide que los hechos de acoso moral son "acoso moral", o decide que los hechos de acoso moral no son "acoso moral" sin mirar todos los elementos del caso

Conclusión...

- Aunque hay un régimen jurídico muy desarrollado para luchar contra el acoso moral en Francia y a favor del trabajador, hay pocas resoluciones de conflictos de modo extrajudicial
- Francia debe aprender de la experiencia de los países que saben resolver el conflicto antes del recurso al juez como forma de preservar el empleo

¡MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN!

COMPTRASEC

// Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale //

UMR 5114 CNRS – Université Montesquieu-Bordeaux IV

Université Bordeaux IV, avenue Léon Duguit, 33 608 Pessac cedex, France

Tel. : 33 (0)5 56 84 85 42 - Fax : 33 (0)5 56 84 85 12

Courriel : comptrasec@u-bordeaux4.fr

Site web : <http://comptrasec.u-bordeaux4.fr>

Contact : Loïc Lerouge

loic.lerouge@u-bordeaux4.fr

Tel : 05 56 84 86 99

