

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Directores Científicos*

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)  
Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Comité de Redacción*

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*Argentina*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

# Poder de dirección y organización del empresario y riesgos psicosociales en el trabajo en Francia

Loïc LEROUGE\*

---

**RESUMEN:** La evolución de las condiciones de trabajo combinadas con las nuevas formas de organización de trabajo repercute en la salud de los trabajadores. La salud en el trabajo se entiende, ahora, como la “salud física y mental”. El Derecho debe tener en cuenta estos dos aspectos de la salud en el lugar de trabajo. El primer actor de la prevención en la empresa es el empresario, que se enfrenta a una obligación de seguridad extremadamente estricta en Francia. Para cumplir con este requisito, el empresario dispone de varios instrumentos susceptibles de aplicarse en la prevención de los riesgos psicosociales.

Sin embargo, el enfoque jurídico francés se distingue por una intervención notable de la jurisprudencia. El sistema francés se caracteriza por la intromisión del juez en el poder de dirección y organización del empresario para proteger la salud física y mental en el trabajo. El juez juega un papel esencial en la evolución del enfoque que la empresa debe tener en materia de riesgos psicosociales.

*Palabras clave:* Poder de dirección, organización, empresario, Francia, riesgos psicosociales, derecho del trabajo, salud, seguridad.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. Las obligaciones legales del empresario para proteger la salud física y mental de sus trabajadores. 2.1. Una obligación general de prevención con una obligación de seguridad de resultado. 2.2. Instrumentos de prevención. 3. El cuestionamiento del poder de dirección y de organización del empresario por el juez francés. 3.1. Una intromisión del juez en el poder de dirección en aras de la salud de los trabajadores. 3.2. Una acción del juez intervencionista. 4. Bibliografía.

---

\* COMPTRASEC UMR 5114. CNRS-Universidad de Burdeos.

## 1. Introducción

El trabajo y sus condiciones de ejercicio evolucionan, se transforman y se intensifican. Esta evolución de las condiciones de trabajo repercute en la salud de los trabajadores, especialmente en lo relativo a la organización del trabajo y a los riesgos organizacionales agrupados bajo lo que podemos denominar los “riesgos psicosociales” (RPS).

Ahora más que nunca, la salud mental de los trabajadores se ve puesta a prueba por esta evolución y por la repercusión que la organización del trabajo tiene sobre la salud y el bienestar en general. Los trastornos osteomusculares han sido uno de los primeros síntomas reveladores de esta enfermedad, ahora, también se habla de “riesgos psicosociales” mezclados con riesgos profesionales, afecciones somáticas y trastornos de salud mental. Estos últimos, directamente relacionados con el cambio en las condiciones de trabajo, han aumentado considerablemente, si bien son difíciles de someter al derecho por su carácter subjetivo en comparación con los riesgos físicos, más fácilmente objetivables.

Sin embargo, el derecho a la salud y a la seguridad en el trabajo tiene en cuenta tanto la salud mental como la salud física. La salud en el trabajo se entiende, de hecho, en un sentido global, es decir “físico y mental”, puesto que el trabajador no se libera del aspecto mental de su salud cuando asume una función o cuando se subordina al empresario. Reconocer un “derecho a la protección de la salud mental”, es además reconocer un terreno eminentemente superior respecto de los derechos del hombre, puesto que el derecho a la salud y el derecho a la dignidad son inalienables. Comprender que la salud en el trabajo supone abarcar la dimensión física y mental de la salud (en un sentido global, salud mental y manifestaciones somáticas) permite avanzar hacia una consideración de los riesgos psicosociales.

El trabajador y el empresario están estrechamente vinculados por un contrato laboral. Ahora bien, contrariamente a los contratos de “derecho común”, el contrato laboral se caracteriza por un desequilibrio a favor del empresario que goza de autoridad sobre el trabajador: la relación de subordinación. En virtud de esta relación de autoridad conferida mediante el contrato de trabajo laboral, el empresario da órdenes, directivas e instrucciones y controla su ejecución y su incumplimiento por parte del trabajador podría ser objeto de sanción.

Sin embargo, dentro de la relación contractual, el empresario es deudor de la salud de sus trabajadores. Efectivamente, la relación de subordinación no le legitima para dañar la salud de sus trabajadores ni para incumplir sus obligaciones en lo que a su protección se refiere. Muy por el contrario,

para que los trabajadores puedan realizar su prestación de trabajo en buenas condiciones deben tener garantizada la protección de un derecho tan fundamental como es el derecho a la salud. Por eso, el poder de dirección de organización puede enfrentarse a obligaciones que cumplir y limitaciones.

El objetivo final es rendir cuentas del principio de “adaptación del trabajo al hombre” enunciado por la directiva-marco 89/391/CEE del Consejo del 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo<sup>1</sup>. Aquí se pone de manifiesto la primacía de la persona teniendo en cuenta la relación subjetiva de la persona con su entorno laboral.

En lugar de exprimir a los trabajadores para aumentar la productividad, se trata de tener en cuenta el entorno laboral para proporcionar al trabajador las condiciones de trabajo adecuadas para que pueda desempeñar su función lo mejor posible. Este enfoque del derecho comunitario de la gestión de las condiciones de trabajo se inspira en particular en el derecho internacional del trabajo y en el Convenio n. 155<sup>2</sup> que preconiza “la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores” (art. 5) e incluso en el Convenio OIT n. 161<sup>3</sup> que hace hincapié a través de los servicios de salud en el trabajo en asesorar al empresario especialmente en lo relativo a las cuestiones de “adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores habida cuenta de su estado de salud físico y mental” (art. 1. a.ii) y en promocionar el principio.

Adaptar el trabajo al hombre constituye también un reto de prevención para salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores. Se trata de examinar cuidadosamente la organización del trabajo y el sentido del poder de dirección del empresario. De este modo, la salud es objeto de medidas legales de protección relativas al poder de dirección y de organización del empresario (2), pero acapara también toda la atención del juez que ha suscitado la controversia haciendo una jurisprudencia intervencionista en el poder de dirección del empresario (3).

---

<sup>1</sup> DO L 183 de 29.6.1989, p. 1.

<sup>2</sup> Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores medio ambiente de trabajo, 1981 (n. 155), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312300](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312300)

<sup>3</sup> Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (n. 161), [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100\\_ILCO\\_CODE:C161](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:12100:P12100_ILCO_CODE:C161)

## **2. Las obligaciones legales del empresario para proteger la salud física y mental de sus trabajadores**

La legislación de la salud y de la seguridad en el trabajo obliga al empresario a tomar una serie de medidas para proteger la salud de los trabajadores. Así, el empresario está sujeto a una obligación general de prevención acompañada de la jurisprudencia de una obligación de seguridad con carácter de resultado (2.1). De cara a garantizar la aplicación de su política de salud y seguridad en el trabajo, el empresario dispone de un instrumento de prevención destinado a ayudarle en este proceso (2.2).

### **2.1. Una obligación general de prevención con una obligación de seguridad de resultado**

La legislación relativa a la seguridad en la empresa nace principalmente de la necesidad de compensar el desequilibrio inherente a la relación contractual de trabajo. Asimismo, se trataba de proteger el cuerpo y al mismo tiempo el objeto de la prestación laboral<sup>4</sup>. De hecho, la mayoría de las grandes leyes sociales tenían este objetivo, es decir banalmente “preservar la reproducción de la mano de obra”. Sin embargo, es la ley del 13 de junio de 1893 relativa a la higiene y la seguridad de los trabajadores en los establecimientos industriales la que finalmente aborda frontalmente la cuestión de la seguridad en la empresa, obligando a que los establecimientos estén acondicionados “de tal manera que garanticen la seguridad de los trabajadores”. No obstante, estos esfuerzos en materia de prevención, iniciados especialmente en 1893, se han visto arruinados por el compromiso de 1898 refundido más tarde dentro del sistema de seguridad social en 1946<sup>5</sup>. En opinión de Pierre Sargos, en la presidencia de la Sala de lo social del Tribunal de Casación durante los casos de amianto, el consenso bastante general surgido de la ley del 9 de abril de 1898 ha reafirmado la idea de “que no era indispensable incurrir en los gastos y en el esfuerzo de aplicar realmente las medidas de seguridad puesto que el daño al hombre estaba reparado”<sup>6</sup>; este consenso ha

---

<sup>4</sup> V. Los trabajos de Alain Supiot en *Crítica del derecho del trabajo*, PUF, Col. Quadrige, 2ª edición, 2007, p. 336.

<sup>5</sup> V. Sargos P., “La evolución del concepto de seguridad en el trabajo y sus consecuencias en materia de responsabilidad”, *JCP G*, 22 de enero de 2003, p. 104.

<sup>6</sup> *Ibid.*; Pierre Sargos cita también a Arnaud Lyon-Caen que estimaba que la interposición

desembocado en el “crimen social del amianto”<sup>7</sup>.

El derecho de la salud y de la seguridad en el trabajo, basado en la obligación de seguridad quedó reducido durante décadas (¡más de un siglo!) a una visión técnica – repulsiva e incluso deshumanizada, un asunto de técnicos en suma– de la prestación de trabajo. Ahora bien, la directiva-marco del 12 de junio de 1989 rompió esta visión de las cosas. La directiva establece en efecto en todos los países de la Unión Europea una base común de protección de la salud en el trabajo basada en la prevención<sup>8</sup> y un enfoque general de esta y de la obligación de seguridad centrada en la protección de la salud de los trabajadores.

En otras palabras: “Se deben prevenir todos los riesgos”. De hecho, la CJCE lo recuerda en el caso por el que la Comisión Europea se opone a Italia en 2001<sup>9</sup>. La legislación italiana de transposición de la directiva-marco de 1989 no recogía la obligación del empresario de prevenir “todos” los riesgos profesionales. El trabajo se ha intensificado, las empresas se enfrentan a la globalización de la economía y han hecho evolucionar los métodos de organización del trabajo para ser más competitivas. Las consecuencias de esta evolución tienen un gran impacto en la salud mental de los trabajadores por lo que la ley debía tener en cuenta estos cambios, especialmente en lo que concierne a la salud de los trabajadores.

Al mismo tiempo, surgía otro debate – y no de menor importancia –: el del reconocimiento del nocivo efecto para la salud de determinadas organizaciones del trabajo o métodos de gestión. La entrada en juego de los trastornos osteomusculares intensifica la conexión entre “organización del trabajo” y salud. Efectivamente, ahora se reconoce la relación entre las posturas corporales impuestas por la organización del trabajo para mejorar el rendimiento y las patologías derivadas de ellas. Los riesgos psicosociales, por otro lado, son un asunto completamente distinto. Se trata de un campo en el que confluyen a la vez factores de riesgo y trastornos de la salud, a lo que se suma el estrés que figura en los dos cuadros, sin olvidar las manifestaciones físicas como los trastornos osteomusculares (y también accidentes cardiovasculares o cerebro vasculares). Las fronteras entre la vida personal y la vida profesional se

---

de la CPAM entre el responsable del accidente de trabajo y la víctima no favorece la prevención de los accidentes de trabajo, en “Revolución en el derecho de los accidentes del trabajo”, *Derecho Social*, abril de 2002, p. 445.

<sup>7</sup> *Ibíd.*

<sup>8</sup> V. Moreau M.-A., “Por una política de salud en la empresa”, *Derecho Social*, septiembre-octubre de 2002, p. 817.

<sup>9</sup> CJCE 15 de noviembre de 2001, Comisión c/ République Italienne, C-49/00.

difuminan. Asimismo, en ciertas categorías de trabajadores (en especial, los mandos directivos), es más difícil definir el tiempo de trabajo para garantizar sus límites. El desarrollo exponencial de la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) y su articulación con los métodos de gestión hace aún más complejo el sistema.

A diferencia de los riesgos físicos, los riesgos psicosociales no se identifican con criterios objetivos<sup>10</sup>. Uno de los principales retos para el jurista es precisamente poder objetivar una categoría de riesgos hoy reconocidos como “riesgos profesionales” para aplicarles o conferirles un régimen jurídico apropiado. Mediante la obligación de seguridad, el empresario debe garantizar “un estado de bienestar en el que la persona pueda realizarse, superar las tensiones normales de la vida, llevar a cabo un trabajo productivo y fructífero y contribuir a la vida comunitaria”<sup>11</sup>.

El objetivo es prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo pero no de manera restrictiva. El reto consiste en actuar sobre sus causas o los factores que los favorecen; dicho de otro modo: en adoptar una postura de prevención primaria. En este aspecto, nos parece que la directiva-marco del 12 de junio de 1989 no ha sido bien recibida. El principal obstáculo es la subjetividad asociada a los riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales en el trabajo se refieren en particular a las relaciones del trabajador con su entorno profesional. Ahora bien, cada cual interactúa de diferente manera y es más o menos sensible a las consecuencias que se derivan de esta interacción. Los riesgos psicosociales no son tan concretos como los demás riesgos profesionales y sus consecuencias no siempre son fácilmente visibles (ausencia de lesiones, problema de la sub-declaración, desconfianza, inquietud, etc.) y tienen como telón de fondo importantes cuestiones relacionadas con la efectividad del derecho de la salud y de la seguridad, pero también con la necesidad o no de legislar directamente sobre los riesgos psicosociales. A esto se suma la cuestión de la distinción de los “factores de riesgo objetivables” y de los “factores de riesgo no objetivables” en función del avance de los conocimientos médicos y sociales sobre los riesgos psicosociales e incluso de la necesidad o no de incorporar en la ley indicadores.

Si bien los daños a la salud mental no son en suma “nuevos riesgos” puesto que se trata de un fenómeno inherente al trabajo en sí mismo y a

---

<sup>10</sup> Cabe destacar el reconocimiento de los vínculos entre organizaciones del trabajo y los riesgos psicosociales por parte de los interlocutores sociales (trabajadores y empresarios), *cf.* ANI del 2 de julio de 2008 sobre el estrés en el trabajo y ANI del 26 de marzo de 2010 sobre el acoso y la violencia en el trabajo.

<sup>11</sup> Definición de la OMS de salud mental en el trabajo.

las tensiones que se derivan de este, hoy en día, no podemos en absoluto ignorar este aspecto de la salud en el trabajo. La salud mental en el trabajo es un elemento fundamental dentro del campo del trabajo y prevenirla es hoy una prioridad dentro de un campo extendido a los “riesgos psicosociales” que remiten a la relación entre el trabajador y el entorno de trabajo, especialmente en la organización. Por lo tanto, es igual de importante preocuparse por las manifestaciones somáticas de los riesgos psicosociales.

Dentro de la directiva-marco del 12 de junio de 1989, tal y como se traspuso en el derecho francés mediante la ley del 31 de diciembre de 1991<sup>12</sup>, la obligación de prevención es de alcance general con el fin de prevenir “todos los riesgos”. La obligación de prevención adquiere aquí un carácter más “general” que “especial”, haciendo recaer anteriormente una obligación solo sobre un número limitado de riesgos.

Sin embargo, pese a un concepto general de la prevención y también de la salud, entendida dentro de la directiva de 1989 como “global”, en la práctica del derecho del trabajo, la protección de la salud física era preponderante. Solo el cuerpo del trabajador dentro del objeto de la prestación del contrato de trabajo gozaba efectivamente de protección. Ahora bien, de cara a considerar la salud en su conjunto, el legislador de 2002 ha introducido en el artículo L.4121-1 del Código del trabajo (art. L.230-2 antes de 2008)<sup>13</sup> la noción de “salud física y psicológica” como uno de los dispositivos para combatir el acoso moral, obligando al empresario a tomar todas las medidas necesarias para proteger estos dos aspectos de la salud.

En 2002 también se reforzó el alcance de la obligación de seguridad a cargo del empresario. El objetivo es garantizar la seguridad de los trabajadores en el trabajo a través de la obligación general de prevención. Francia ha desarrollado una interpretación muy estricta de la directiva del 12 de junio de 1989 enfocada a una obligación de seguridad de aplicación y de alcance. Este enfoque de la obligación de seguridad ha encontrado una vía de traducción dentro de las sentencias emitidas por el Tribunal de casación en 2002 en el marco de los “casos de amianto” y la consagración del principio “de obligación de seguridad de resultado”. En Francia, por oposición a “la obligación de medios” que obliga a adoptar todas las

---

<sup>12</sup> Loi n. 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, *JORF* des 6 et 7 janv. 1992, p. 319.

<sup>13</sup> El Código del trabajo francés se rescribió con el objeto de simplificar el derecho del trabajo en 2008.

medidas necesarias para evitar la realización del riesgo, “la obligación de resultado” considera que el riesgo no debe sobrevenir. En este contexto, el empresario está obligado a adoptar todas las medidas necesarias para la prevención de los riesgos en el trabajo, puesto que el Tribunal de Casación considera de hecho que el riesgo no tendría que haberse materializado nunca. Ahora bien, llegar al resultado de evitar la manifestación del riesgo remite al mismo tiempo a retos colectivos de organización.

Por otra parte, el 28 de febrero de 2006, la Sala de lo social del Tribunal de casación estimó que el empresario no solo está sujeto a una obligación de seguridad en materia de protección de la salud y de la seguridad de los trabajadores en la empresa, sino que también debe garantizar su efectividad. Para Pierre Sargos, entonces Presidente de la Sala de lo social del Tribunal de casación, la Corte de casación, basándose en la directiva-marco del 12 de junio de 1989, estimó que dada la intensidad de la obligación de seguridad tal y como se define en la directiva, es decir “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos del trabajo”, esta era necesariamente de resultado<sup>14</sup>.

Por lo que respecta a la salud mental en el trabajo, la jurisprudencia ha tenido en cuenta el malestar en el trabajo reconociendo a la vez las consecuencias que se derivan de él a través de la aplicación posible de la legislación profesional sobre este campo. En virtud y en relación con la no-ejecución de la obligación de seguridad de resultado, los efectos del acoso moral, los actos suicidas y las depresiones relacionadas con el trabajo han sido reconocidos como accidente de trabajo, e incluso a veces como falta inexcusable del empresario redefinida con ocasión de los “casos de amianto”. El “acoso de la empresa” junto con el impacto de algunos “métodos de gestión”<sup>15</sup> sobre la salud mental de las personas constituyen también una vía para tomar en consideración la salud mental en el trabajo y las políticas de prevención inexistentes o ineficaces. No obstante, no es sano calificar todos los factores de riesgo psicosociales como “acoso moral” y sobre todo, es jurídicamente inapropiado: “no todo es acoso moral”. En estas circunstancias, el fundamento de la ejecución de buena fe del contrato de trabajo (artículo 1222-2 del Código del trabajo) tampoco está lejos, puesto que el empresario está considerado, en una visión contractual de la obligación de seguridad, como el deudor

---

<sup>14</sup> Sargos P., “L’émancipation de l’obligation de sécurité de résultat et l’exigence d’effectivité du droit”, *JCP S*, 4 avril 2006, 1278 note sous Cass. soc. 28 février 2006, n. 05-41.555.

<sup>15</sup> Término utilizado por la Sala de lo social del Tribunal de casación el 10 de noviembre de 2009.

de la “salud física y mental” de sus trabajadores. Se trata sobre todo de replegarse a un terreno más general, el de la obligación general de prevención, que cubre por sí sola todos los riesgos originados por el trabajo, entre ellos los riesgos psicosociales.

En contraste, la ley belga del 4 de agosto relativa al bienestar de los trabajadores durante el desempeño de su trabajo<sup>16</sup>, denominada “Ley bienestar en el trabajo”, entiende el “bienestar en el trabajo” como “el conjunto de factores que afectan a las condiciones en las que se realiza el trabajo”. Ahora bien, en virtud de su obligación de seguridad, el empresario debe tomar “las medidas necesarias con el fin de promover el bienestar de los trabajadores durante el desempeño de su trabajo”. De ello se deriva una lista de principios generales que debe respetar. No obstante, en lo que se refiere específicamente a los riesgos psicosociales, la legislación belga ofrece dos bases jurídicas distintas. La primera está relacionada con el acoso moral y está relegada esencialmente a las relaciones interpersonales e individuales en el trabajo. La segunda base jurídica fija la atención en lo relativo a la noción de “carga psicosocial”. El real decreto del 17 de mayo de 2007 precisa que la “carga psicosocial” en el trabajo es “toda carga que tiene su origen en la ejecución del trabajo, que sobreviene con ocasión de la ejecución del trabajo y que tiene consecuencias perjudiciales sobre el aspecto físico o mental de la persona”. Los riesgos de aumento de esta carga psicosocial comprenden el estrés, los conflictos, la violencia y el acoso moral o sexual en el trabajo. Esta base jurídica es por tanto más amplia que simplemente el acoso moral y permite disociar los recursos específicos del acoso moral del resto. No obstante, Bélgica no está satisfecha con este dispositivo y piensa muy seriamente en definir jurídicamente los “riesgos psicosociales en el trabajo”. Se trata de un proyecto que hay que seguir con atención dado el reto que representa.

Pensado en un principio como un dispositivo para combatir el acoso moral, la utilización de las disposiciones de la ley de modernización social del 17 de enero de 2002 ha superado el objeto para el que estaban pensadas. El juez ha sabido servirse de la introducción en el Código del trabajo de las disposiciones que reconocían la “salud física y mental” de los trabajadores para poner énfasis en los instrumentos de prevención enfocados hacia la prevención de los riesgos psicosociales.

---

<sup>16</sup> Ley del 4 de agosto de 1996 relativa al bienestar de los trabajadores durante el desempeño de su trabajo, *Moniteur Belge* del 18 de septiembre de 1996.

## 2.2. Instrumentos de prevención

*El Documento único de evaluación de los riesgos (DUER)* – Desde el decreto n. 2001-1016 del 5 de noviembre de 2001, el empresario tiene la obligación de evaluar los riesgos profesionales dentro de la empresa o del establecimiento. Efectivamente, el DUER debe tener en cuenta a la vez los riesgos físicos y los riesgos psicosociales. La Dirección general del trabajo (DGT) del ministerio del trabajo tuvo que recordar en 2006, mediante una circular, la obligación de tener en cuenta los RPS dentro del documento único. Además, dentro de su misión de inspección, el inspector del trabajo deberá verificar la conformidad del DUER.

En el contexto de campaña europea 2012 de control de los RPS, es muy interesante la evolución del enfoque de la inspección del trabajo sobre este punto. Más que controlar los puntos que puedan dar lugar a constataciones (existencia del DUER, actualización, plan de acción, respeto de los principios generales de prevención, etc.) para después controlar campos de derechos específicos (precariedad, duración del trabajo, locales, instituciones representativas del personal (IRP), etc.), se trata de controlar principalmente los contratos precarios, la duración del trabajo, el ambiente de trabajo, los locales, los IRP y el estado del diálogo social para llegar al análisis del contenido del DUER bajo el ángulo de la toma en consideración de los RPS. En efecto, la precariedad de los contratos, las infracciones del derecho de la duración del trabajo y del tiempo de descanso, la organización de los locales, la carga de trabajo, el ruido, etc. son algunos de los muchos factores que se han de tener en cuenta dentro de una verdadera política de prevención de riesgos laborales.

*El derecho de retracto y el derecho de alerta* – también son instrumentos en principio movilizables. El primero permite a “todo trabajador o grupo de trabajadores retirarse” de una situación de trabajo cuando tenga motivos razonables para pensar que presenta un peligro grave e inminente para él o los demás” (art. L. 4131-1 del Código del trabajo). No obstante, aplicado a la salud mental y teniendo en cuenta las dificultades para objetivar los trastornos vinculados al trabajo, la activación del derecho de retracto parece seguir siendo delicada. Por el contrario, el derecho de alerta sería más fácilmente movilizable. Este permite al trabajador “señalar inmediatamente al empresario o a su representante cualquier situación de trabajo de la que tenga un motivo razonable para pensar que presenta un peligro grave e inminente para su vida o su salud (...)” (art. L. 4131-1 apdo. 1° del Código del trabajo). El Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de Trabajo (CHSCT) dispone igualmente de un derecho de

alerta en caso de peligro grave e inminente (art. L.4132-2 del Código del trabajo) así como el delegado del personal, que, en virtud del artículo L. 2313-2 del Código del trabajo, debe remitir de inmediato al empresario su constatación de “que existe un ataque a los derechos de las personas, a su salud física y mental o a las libertades individuales en la empresa que no estaría justificado por la naturaleza de la tarea que hay que cumplir, ni proporcionado con el fin que se persigue (...)”. Esta competencia es tanto más útil en las pequeñas empresas que no cuentan con Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de trabajo (CHSCT). Ser capaz de identificar a las personas en un estado de salud mental muy frágil es esencial, pero surge la cuestión de la formación de los miembros del CHSCT y de los delegados del personal.

*El médico laboral* – Debe proponer medidas “justificadas mediante consideraciones principalmente relacionadas con la edad, la resistencia física o el estado de salud físico y mental de los trabajadores” (art. L. 4624-1 del Código del trabajo). Si bien muchos médicos laborales son puntas de lanza de la lucha contra los riesgos psicosociales en el trabajo, el papel del médico laboral es más discreto en los debates contenciosos, salvo que forme parte “de los especialistas en términos de identificación del estrés<sup>17</sup>”. El médico laboral se inscribe esencialmente en una dimensión individual.

Con todo, sería olvidar su competencia de alertar al empresario o a los representantes del personal para evitar la aparición o el agravamiento de cualquier patología. Este papel de alerta se prolonga dentro de su misión de prevención especialmente primaria, de ayuda a la mejora de las condiciones de trabajo, de evaluación los riesgos profesionales, y de desarrollo de acciones en el entorno de trabajo que deben tener en cuenta la “salud física y mental”. Los informes que alertan a la empresa de los riesgos psicosociales vinculados a las condiciones laborales y a sus efectos sobre los trabajadores solo resultan realmente eficaces a través del contencioso generado por el daño producido por la materialización del riesgo. Los informes de alerta del médico laboral se convierten en instrumentos susceptibles de instruir al juez que puede utilizarlos para basar en parte su decisión.

El papel del médico laboral es fundamental y complementario de la acción de los demás actores de la salud y la seguridad en el trabajo de la empresa. No obstante, a pesar de que esta competencia y la utilización de la alerta sea un progreso, el hecho de que el empresario no tenga en cuenta la

---

<sup>17</sup> Acuerdo nacional interprofesional (ANI) del 2 de julio de 2008 sobre el estrés en el trabajo.

alerta del médico laboral no está sancionado por el derecho, lo que reduce el alcance de esta competencia.

El médico laboral también puede emitir un dictamen de invalidez sobre un trabajador cuyo estado de salud mental hace imposible su permanencia en la empresa. Gracias a este dispositivo, muy utilizado ahora en tales circunstancias, el médico laboral puede retirar a un trabajador de una situación eminentemente peligrosa para su salud. Aquí, la relación con la salud es individual. No obstante, en el plano colectivo, el médico laboral también tiene el papel de asesorar al empresario en lo relativo a la realización del plan de prevención de la empresa.

*En el terreno colectivo* – La ley de modernización social de 2002 también introdujo la noción de “salud física y mental” dentro del campo de competencia del CHSCT. Efectivamente, este último debe “contribuir a la protección de la salud física y mental y a la seguridad de los trabajadores” (art L. 4612-1 del Código del trabajo). Conviene insistir en la necesidad de prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo en el plano colectivo, dado que el plano individual, ciertamente complementario, es un plano de prevención que no abarca el problema en su totalidad. En esto, el CHSCT, reforzado también por el derecho de la peritación, juega un papel esencial en el sentido de un refuerzo de su acción y de la integración de la prevención de los daños a la salud mental dentro de las organizaciones del trabajo. El objetivo sería principalmente reequilibrar la relación de fuerza relativa a la aplicación del derecho de la salud y seguridad en el trabajo a favor de los RPS. El especialista de la cuestión de los riesgos profesionales en la empresa es ciertamente el CHSCT, que informa y asesora al empresario sobre su política en la materia.

Por último, el plano colectivo remite necesariamente al papel de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva. Las condiciones de trabajo son un tema de negociación demasiado residual a pesar del impulso dado por el plan de urgencia de lucha contra los RPS “Darcos” de 2009 que únicamente obliga a negociar a las empresas de más de 1.000 trabajadores. Si bien las empresas muy grandes se han propuesto negociar sobre estas cuestiones y han entrado en el juego, las empresas más pequeñas todavía carecen de herramientas en este sentido, puesto que aún no se ha dado prioridad a la negociación por sectores. Por otra parte, los acuerdos obtenidos son acuerdos de métodos y a menudo es muy complicado ponerlos en práctica. Por último, los acuerdos de transposición de los acuerdos-marco europeos sobre el estrés en el trabajo, el acoso y la violencia en el trabajo – a pesar de que hayan encontrado un consenso por parte de los interlocutores sociales; incluso sobre el reconocimiento de la vinculación entre el trabajo y los RPS – no

contienen obligación de negociación en los sectores industriales, lo que los hace poco efectivos.

También se requiere el plano colectivo cuando se trata de defender los intereses colectivos de una profesión. En materia de riesgos psicosociales, la jurisprudencia acepta también la acción sindical destinada a velar por el respeto de la legislación laboral en materia de salud y seguridad. Junto al inspector de trabajo, los sindicatos se convierten en agentes esenciales del respeto de las condiciones de trabajo. La capacidad de los sindicatos de recurrir a las jurisdicciones también ha jugado un papel determinante en el cuestionamiento del poder de dirección del empresario ante el juez cuando una organización era susceptible de dañar la salud de los trabajadores.

### **3. El cuestionamiento del poder de dirección y de organización del empresario por el juez francés**

Las consecuencias, en ocasiones desastrosas, de algunas organizaciones del trabajo sobre la salud de los trabajadores (multiplicación de suicidios por ejemplo) parecen haber desacralizado el poder de dirección del empresario a ojos de los jueces franceses. Dicho de otra manera, el alcance que han tomado los riesgos psicosociales en el trabajo estos últimos años ha justificado la intervención del juez en el poder de dirección en aras de la salud de los trabajadores (3.1). En virtud de casos emblemáticos relacionados con la aplicación de organizaciones laborales en ciertas empresas, esta acción del juez ha acabado siendo muy intervencionista (3.2).

#### **3.1. Una intromisión del juez en el poder de dirección en aras de la salud de los trabajadores**

En materia de protección de la salud en el trabajo, dirigida a la colectividad de trabajo más que enfocada a un litigio individual<sup>18</sup>, la sentencia emitida por la Sala de lo social del Tribunal de casación el 5 de marzo de 2008 retiene de oficio la atención. El interés de la decisión “*Snecma*” marca una intervención del juez en el poder de dirección del

---

<sup>18</sup> Verkindt P.-Y., “El apogeo de la obligación de seguridad del gerente”, *SSL*, 28 de marzo de 2008, 1346, p. 11; Pola B., “Una posición severa”, *SSL*, 28 de marzo de 2008, 1346, p. 12.

empresario para hacer respetar la obligación de seguridad de resultado de este. Asimismo, la sentencia *Snecma* destaca el papel de los sindicatos en la prevención de los riesgos profesionales, especialmente gracias a su capacidad de recurrir al juez para defender el interés colectivo de hacer aplicar el derecho de la salud y seguridad en el trabajo.

En este caso, la empresa Snecma (actualmente Grupo Safran) presentó en noviembre de 2003 un proyecto de nueva organización de un centro clasificado “seveso”<sup>19</sup> teniendo en cuenta la reducción de personal de este. Se consultó al Comité de Higiene, Seguridad y Condiciones de trabajo (CHSCT) quien decidió recurrir a un dictamen pericial. Basándose en este último, el CHSCT emitió un informe negativo, seguido meses más tarde de un informe equivalente del Comité de establecimiento. Con todo y con eso, mediante una nota de servicio, la empresa Snecma decidió aplicar la nueva organización de trabajo basándose en que la organización necesitaba adaptarse a los cambios del personal del centro. Ahora bien, según el informe del experto enviado por el CHSCT, la reorganización del centro conllevaba un aumento del número de fines de semana trabajados así como de las noches de trabajo y de su duración. El informe del perito subrayaba también que el aislamiento del único trabajador previsto en el centro por la mañana y por la tarde, así como durante el periodo estival durante las intervenciones eléctricas de día, aumentaría el riesgo vinculado al trabajo.

Basándose en el artículo L. 230-2 del Código del trabajo (hoy artículo L.4121-1<sup>20</sup> y siguientes), el sindicato CGT decide presentar ante el Tribunal de primera instancia de Nanterre recurso de anulación de la nota de servicio que aplica la nueva organización de trabajo, y solicita la prohibición de aplicarla por poner el riesgo la seguridad del personal. El 10 de junio de 2005, el proyecto de reorganización del centro es juzgado no conforme al artículo L.230-2 del Código del trabajo, el Tribunal de primera instancia ordena la suspensión de la aplicación de la nueva organización y remite a las partes a definir nuevas modalidades de organización en el marco del diálogo social. El Tribunal de apelación de Versalles confirma el 14 de septiembre de 2006 el juicio emitido en primera instancia. Snecma recurre en casación.

El Tribunal de casación ratifica a los jueces de hecho, basándose en la obligación de seguridad de resultado desarrollada dentro de su jurisprudencia. Con arreglo a esta, el empresario debe tomar las medidas

---

<sup>19</sup> Centro industrial que presenta importantes riesgos de accidentes.

<sup>20</sup> Art. L 4121 al. 1 del Código del trabajo: “El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar la seguridad y proteger la salud física y mental de los trabajadores”.

necesarias para garantizar la seguridad y la protección de la salud de los trabajadores. El Tribunal Supremo limita así el poder de dirección del empresario cuyo ejercicio no debe comprometer la salud y la seguridad de los trabajadores. En virtud de este principio, la decisión del 5 de marzo de 2008 confirma la sentencia emitida por el Tribunal de apelación que había concluido que la nueva organización elaborada por la empresa *Snecma* “podía comprometer la salud y la seguridad de los trabajadores afectados y que, en consecuencia, debía suspenderse su aplicación.

Al ratificar la sentencia de apelación, el Tribunal de Casación aporta una nueva herramienta para proteger la salud de los trabajadores. A partir de este momento, es posible recurrir al juez para solicitar la suspensión de una organización laboral susceptible de alterar la salud de los trabajadores a pesar de que no infrinja las disposiciones relativas a la higiene y la seguridad. De este modo, el Tribunal de casación lleva al extremo su principio de proteger el estado de salud físico y mental de los trabajadores en virtud de la obligación de seguridad del empresario. La sentencia *Snecma* se enmarca asimismo en el principio de la directiva-marco del 12 de junio de 1989 según la cual la mejora de la seguridad en el trabajo “no puede estar supeditada a consideraciones puramente económicas”<sup>21</sup>.

La sentencia “*Snecma*” es una sentencia clave – y ya emblemática – porque consagra la intervención del juez como una nueva herramienta para proteger la salud en el trabajo. El Tribunal de casación se implica en la lucha contra los ataques a la salud “física y mental” en el trabajo en una dimensión individual y colectiva pero también organizacional. Efectivamente, esta sentencia puede añadirse particularmente a la del 21 de junio de 2006, que, a través del acoso moral<sup>22</sup>, incluye la protección de la salud mental en el trabajo en la obligación de seguridad de resultado del empresario; y a la del 28 de noviembre de 2007, que obliga al empresario a consultar al CHSCT, además de al Comité de empresa, a la hora de establecer un nuevo programa de entrevistas anuales susceptible de engendrar presiones psicológicas<sup>23</sup>. La salud ocupa un puesto esencial en la organización del trabajo. Ahora bien, la sentencia del 5 de marzo de

---

<sup>21</sup> Directiva n. 89/391/CEE del 12 de junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas dirigidas a promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, *JOCE* L. 183 del 29 de junio de 1989, p. 1.

<sup>22</sup> Soc. 21 de junio de 2006, *D.*, 2006, 41, p. 2831, nota M. Miné; *RDT*, p. 245, nota P. Adam; Leblanc L., “Acoso moral. Responsabilidad personal del empleado y obligación de resultado del empresario”, *RJS*, 8-9/06, p. 670.

<sup>23</sup> Soc. 28 de noviembre de 2007, *RDT*, febrero de 2008, p. 111, nota L. Lerouge; *JCP S*, nota J.-B. Cottin; Verkindt P.-Y., “La creciente relevancia del CHSCT”, *SSL*, 10 de dic. 2007, 1332, p. 11.

2008, al situarse en el plano de la organización del trabajo, podría asimismo servir de base para una acción relacionada con los riesgos psicosociales, puesto que la elección del sistema de organización y de gestión del empresario a menudo es responsable del aumento del estrés en la empresa.<sup>24</sup> Esta hipótesis, que consagra una posición intervencionista de los jueces en el poder de dirección y de organización del empresario desde el momento en que está en juego la salud, ha sido oída por las jurisdicciones de hecho.

### 3.2. Una acción del juez intervencionista

La sentencia denominada “*Snecma*” del 5 de marzo de 2008 marcó la pauta. El empresario es titular de una obligación general de prevención (artículo L.4121-1 y siguientes del Código del trabajo) y desde las “sentencias del amianto” de 2002, debe respetar una obligación de seguridad de resultado. Por esta razón a fin de preservar la salud de los trabajadores con ocasión de una nueva organización del trabajo, el juez se ha autorizado a inmiscuirse en el poder de dirección del empresario. Dicho de otra manera, si el juez estima que un proyecto de organización del trabajo es susceptible de dañar la salud de los trabajadores, puede intervenir de manera que cese la aplicación de este proyecto, limitando así el poder de dirección y de organización del empresario en aras de la salud de los trabajadores. Desde esta perspectiva, los sindicatos y los Comités de Higiene, Seguridad y Condiciones de trabajo (CHSCT) desempeñan un importante papel a lo que se añade implícitamente una creciente relevancia del papel del CHSCT en materia de riesgos psicosociales y de los sindicatos a través de su capacidad de actuar en justicia en tales circunstancias. El CHSCT, dotado en parte de la personalidad jurídica, al igual que los sindicatos, puede perseguir al empresario que no respete la aplicación del derecho de la salud y seguridad en el trabajo.

Entra en juego la “salud física y mental”, no obstante, con respecto a la “salud mental” y más aún a los “riesgos psicosociales” (RPS), la aplicación de la sentencia “*Snecma*” planteaba la cuestión de su aplicación fuera del campo de la salud física. Los RPS plantean efectivamente problemas de evaluación y de objetivación, dados el carácter más subjetivo que los riesgos del trabajo más clásicos. Ahora bien, la reciente actualidad jurisprudencial acaba de mostrar que los riesgos psicosociales entran

---

<sup>24</sup> Lorient M., “Un cuestionamiento de la organización del trabajo aún insuficiente”, *SSL*, 28 de marzo de 2008, 1346, p. 5.

plenamente dentro del caso particular de la organización del trabajo potencialmente peligrosa para la salud mental de los trabajadores, pero también susceptible de originar RPS. Las decisiones mencionadas aquí se convierten en palancas movilizables hacia una mejor integración de las cuestiones de RPS dentro de la elaboración de nuevas organizaciones del trabajo. En suma, el objetivo marcado es una mejor prevención de los RPS: prevenir los riesgos psicosociales con la mayor antelación posible. La compensación no es una solución, se debe poner el énfasis en la prevención, he aquí uno de los mensajes transmitidos por la acción de los jueces. La resonancia de los casos de suicidios relacionados con el trabajo en Francia también ha tenido sus repercusiones.

Además, para el juez, la salud debe primar sobre las organizaciones: esto es lo que recuerda en esencia la “*sentencia FNAC*” dictada por el Tribunal de apelación de París el 13 de diciembre de 2012<sup>25</sup>. En el marco de una reorganización del trabajo destinada a enderezar su situación comercial y a preservar su competitividad, la conocida cadena emprendió en 2011 un proyecto que no suprimía puestos de trabajo pero que aumentaba la presión sobre los directores de tiendas, el “Plan FNAC 2015”, y después en 2012 un proyecto “Organización 2012” que implicaba despidos y un determinado número de tareas soportes en las tiendas (comunicación, recursos humanos y finanzas). El Tribunal de apelación de París admitió la demanda interpuesta por los CHSCT y las tres organizaciones sindicales para que se anulara el plan “Organización 2012”. Los magistrados recuerdan enérgicamente que compete al empresario, “en el marco de la prevención de riesgos, adoptar todos los medios útiles para identificar los riesgos, incluidos los psicosociales, principalmente invocados en el presente litigio, susceptibles de ser provocados por la nueva organización que pretende implantar”. Por otra parte, el empresario debe precisar los medios de prevención que pretende aplicar “acompañando a los trabajadores afectados por el proyecto de reorganización litigioso, a lo largo de las fases de establecimiento de la reorganización litigiosa emprendida”. Por consiguiente, hay que identificar los riesgos en el trabajo, entre ellos los riesgos psicosociales antes de la reorganización como lo imponen el derecho comunitario y el derecho nacional de la salud y seguridad en el trabajo.

Anteriormente, el 4 de septiembre de 2012<sup>26</sup>, el Tribunal de primera

---

<sup>25</sup> CA Paris, 13 de diciembre de 2012, RG 12/00303, <http://www.asso-henri-pezerat.org/wp-content/uploads/2013/01/Arr%C3%AAt-CA-Paris-FNAC-du-13-d%C3%A9cembre-2012.pdf>.

<sup>26</sup> TGI Lyon sala 1ª Sección 2, 4 de septiembre de 2012, RG 11/05300, <http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/TGI-Lyon-CE.pdf>

instancia de Lyon emitió un juicio que fue muy sonado y que junto con la “sentencia Snecma” abonó el terreno para el pronunciamiento de la sentencia FNAC”. Efectivamente, a tenor de un modo de organización del trabajo denominado “Benchmark”, el Tribunal de primera instancia de Lyon estimó que el empresario no cumplía con su obligación de seguridad de resultado al instaurar un modo de organización del trabajo “consistente en evaluar y comparar constantemente las prestaciones de cada sucursal y de cada trabajador, provocando así que los trabajadores compitan entre sí, desde el momento en que un sistema así compromete gravemente la salud de sus trabajadores, al generar un estrés permanente”. Respaldados por esta argumentación, los jueces ha acogido la demanda del sindicato demandante en el procedimiento de prohibir al empresario aplicar este tipo de organización del trabajo. El juez ya no solicita aquí que la empresa revise su proyecto de organización de modo que no sea susceptible de alterar la salud de los trabajadores como en la sentencia *Snecma*, sino que, de forma más contundente, decide ahora prohibir la aplicación de determinadas organizaciones del trabajo.

En el futuro, cabe esperar la proliferación de este tipo de decisiones espectaculares en relación con el sistema de organización del trabajo y la consideración de sus efectos en términos de RPS. Los actores sindicales y el CHSCT destacan con un papel preponderante. Por el contrario, ante el juez, el papel del médico laboral es más discreto y durante mucho tiempo, parecía casi ausente de los debates salvo cuando era uno de los expertos en términos de identificación del estrés” (*cf.* ANI del 2 de julio de 2008). Hay que reconocer que dentro de un postulado que favorece un enfoque colectivo de la prevención de los RPS, el médico laboral se inscribe en más de una dimensión individual. Con todo, sería olvidar su competencia de alertar al empresario o a los representantes del personal para evitar la aparición de cualquier patología o de su agravación. La sentencia “*Benchmark*” muestra que los médicos laborales habían estigmatizado este modo de organización del trabajo como un factor provocador de riesgos psicosociales.

Por último, aunque se trate de una sentencia no publicada (debido quizás a la prudencia aún imperante entre los altos magistrados del derecho de la seguridad social en relación a la Sala de lo social), la segunda Sala de lo civil del Tribunal de casación reconoció enérgicamente el 8 de noviembre de 2012 la falta inexcusable del empresario (que da derecho a una reparación complementaria) que “no puede ignorar o librarse de los datos médicos correspondientes al estrés en el trabajo y a sus consecuencias

para los trabajadores que han sido víctimas”<sup>27</sup>. Esta sentencia muestra así que la prevención de los riesgos psicosociales – riesgos complejos por excelencia – necesita una respuesta coordinada de todos los que intervienen en la prevención de riesgos en el trabajo. Desde el momento en que el empresario no respete este principio y que su acción desemboque en una organización del trabajo susceptible de perjudicar la salud de los trabajadores, el juez se ha otorgado la potestad de intervenir dentro del poder de dirección y de organización para restablecer el equilibrio entre la organización del trabajo y la salud de los trabajadores.

#### 4. Bibliografía

Leblanc L., “Acoso moral. Responsabilidad personal del empleado y obligación de resultado del empresario”, *RJS*, 8-9, 2006.

Lerouge L., *Commentario Civ.* 2, 8 noviembre 2012, n. 11-23.855, *RDSS*, janvier-février 2013, 1, 2013.

Loriol M., “Un cuestionamiento de la organización del trabajo aún insuficiente”, *SSL*, 28 de marzo de 2008, n. 1346.

Moreau M.-A., “Por una política de salud en la empresa”, *Derecho Social*, septiembre-octubre de 2002.

Sargos P., “L’émancipation de l’obligation de sécurité de résultat et l’exigence d’effectivité du droit”, *JCP S*, 4 avril 2006.

Sargos P., “La evolución del concepto de seguridad en el trabajo y sus consecuencias en materia de responsabilidad”, *JCP G*, 22 de enero de 2003.

Supiot A., *Crítica del derecho del trabajo*, PUF, Col. Quadrige, Paris, edición 2, 2007.

Verkindt P.-Y., “El apogeo de la obligación de seguridad del gerente”, *SSL*, 28 de marzo de 2008, 1346.

Pola B., “Una posición severa”, *SSL*, 28 de marzo de 2008, 1346.

Verkindt P.-Y., “La creciente relevancia del CHSCT”, *SSL*, 10 de dic. 2007, 1332.

---

<sup>27</sup> Lerouge L., *Commentario Civ.* 2, 8 noviembre 2012, n. 11-23.855, *RDSS*, janvier-février 2013, n. 1/2013, p. 163-165.

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*