

La vida personal del trabajador en Francia: a propósito de los números 9/10, 11 y 12 de la revista Droit Social/Septiembre, Octubre, Noviembre y Diciembre de 2006.

Lara Vivas Sanz
Abogada, Cuatrecasas

Algunos aspectos sobre la vida personal de los trabajadores en Francia se han abordado en los últimos tres números de la revista Droit Social (septiembre/octubre, noviembre y diciembre). En esta colaboración para IUSLabor se resumen las reflexiones publicadas por esta revista francesa en relación con el concepto de vida personal y profesional, la inmunidad disciplinaria de la vida personal del trabajador, el estado de salud y trabajo y las consecuencias laborales de la decisión de fumar. Aportándose, finalmente, una reflexión acerca del futuro de la intervención que las empresas tendrán sobre las conductas saludables de sus trabajadores (wellness plans).

Los tres artículos objeto de recensión son “*La inmunidad disciplinaria de la vida personal del asalariado*”, por Chantal MATHIEU-GENIAUT (A); “*Estado de Salud y Trabajo, jurisprudencia reciente*”, por Jean SAVATIER (B) y “*Fumar puede perjudicar gravemente... ¡a su trabajo!*”, por Frédéric BERENGUER (C).

(A) La separación conceptual entre la vida personal y la vida profesional y sus consecuencias: “*La inmunidad disciplinaria de la vida personal del asalariado.*”¹

En este intenso artículo, Chantal MATHIEU-GENIAUT desarrolla una reflexión sobre las consecuencias laborales de determinadas conductas del trabajador que se enmarcan en el seno de la llamada “vida personal” del mismo. La reflexión parte de una sentencia de la Cour de Cassation, de fecha 25 de enero de 2006, en la que se examina el despido de una trabajadora fundado en una conducta desarrollada fuera del ámbito laboral. La conducta consistió en la participación de la trabajadora en un asunto de robo y tráfico de vehículos. En el supuesto enjuiciado, la corte defendió que la conducta personal de la trabajadora no podía conllevar la sanción del despido disciplinario, habida cuenta de la naturaleza no laboral de la acción. No obstante, añadió que era imposible continuar la relación laboral con la trabajadora, directiva comercial de un banco, a la vista del especial deber de probidad requerido por el puesto, y del desorden que estos hechos habían provocado en la empresa.

El análisis de la autora parte de la definición de la “vida personal”, que se aborda desde dos perspectivas esenciales: (1) la primera consiste en encontrar el contenido positivo de la vida personal; (2) la segunda consiste en aprehender la vida personal a través de sus límites, esto es, a través de lo que define la vida profesional.

- (1) Para el jurista, el concepto de vida personal difiere en gran medida del concepto desarrollado por el sociólogo, para quien la vida profesional forma necesariamente parte de la vida personal. Los tribunales han separado estos dos conceptos y de

¹ MATHIEU-GENIAUT, Chantal, “*L’immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié en question*”, DROIT SOCIAL, N° 9/10 - Septiembre-Octubre 2006, páginas 848 y ss.

hecho, exigen a los empresarios una actitud de indiferencia hacia todo aquello que conforma la vida personal del trabajador.

Desde el derecho, si intentamos definir la vida personal identificando su contenido, debería ser suficiente la referencia a las libertades y derechos personales y colectivos. Sin embargo, es conocido que estos derechos y libertades pueden ser limitados, en el seno de la vida profesional, cuando concurre una justificación objetiva y proporcionada. Solamente el contenido de la no discriminación se describe, por lo tanto, como contenido intocable y vida personal del trabajador.

- (2) Si, por el contrario, pretendemos definir lo que es la vida personal del trabajador a través de sus límites, conformados por la vida profesional, deberemos fijarnos en el contenido del contrato de trabajo, así como en el interés empresarial en imponer obligaciones al trabajador que limiten sus ámbitos privados.

En este sentido, la obligación principal del trabajador consiste en el cumplimiento de los deberes derivados del contrato de trabajo, sometiéndose para ello a las directrices del empresario. Es evidente que el cumplimiento del contrato es un deber que se enmarca en la vida profesional del trabajador. Sin embargo, es más difícil determinar si el cumplimiento de otras obligaciones secundarias (obligación de exclusividad, deber de buena fe, deber de fidelidad, deber de probidad) que se cumplen fuera del tiempo y lugar de trabajo, deben integrarse igualmente en la vida profesional. En este sentido, parece que siempre que el cumplimiento de tales obligaciones esté justificado por el interés empresarial, formará parte de la vida profesional del trabajador.

Cuando no concurre un interés para la limitación de la vida personal, el empresario debe ignorar la vida privada del trabajador, motivo por el que una conducta de la vida privada no puede ser motivo de despido en la empresa.

¿Por qué motivo, por tanto, fue posible determinar que la intervención de una trabajadora en un asunto de robo y tráfico de vehículos justificaba la terminación del contrato de trabajo?

La autora entiende que las conductas derivadas de la ruptura del contenido del contrato pueden reprocharse mediante un despido disciplinario, incluyendo las conductas derivadas de la falta de probidad (obligación de observancia de las normas sociales de honestidad y justicia), cuando tal probidad es exigible. No ocurre así con conductas que se enmarcan en la vida personal y no constituyen faltas contractuales. Para este caso, los tribunales franceses han desarrollado el concepto de “desorden”.

Mediante el concepto “desorden” (*trouble*), los tribunales se refieren a la reacción fuerte que provoca una conducta del trabajador por parte de terceros, susceptible de provocar un daño a la empresa. Se trata, por lo tanto, de una causa potencial de daño para el empresario por lo que para apreciar su existencia es irrelevante que se haya producido efectivamente el resultado lesivo. Puede concretarse en la ira o en la alarma de un cliente, en el posible daño a la marca, o en la indignación o escándalo en la empresa. Tampoco es relevante, a estos efectos, que la conducta de la vida personal del trabajador sea un hecho lícito o ilícito, sino que la conducta deberá analizarse en función de la intensidad del “desorden”, de la reincidencia, de la publicidad del hecho, del tamaño de la empresa, de las funciones del trabajador en la empresa o del objeto social (sin que sea necesario, a estos efectos, que se trate de una empresa de tendencia).

Si concurre el “desorden”, la sanción del empresario no reprocha directamente la conducta del trabajador (despido disciplinario) sino que sanciona el efecto de una conducta personal sobre la empresa (despido objetivo por causa personal no disciplinaria). No obstante esta diferenciación, la sentencia de 25 de enero de 2006, que declara que no es posible proceder a un despido disciplinario para reprochar conductas de la vida personal y aprecia la existencia de un “desorden” provocado por tal conducta, declara que existe una falta grave por parte del trabajador. Para la autora, que difiere de la calificación otorgada por la sentencia, la conducta no puede considerarse una falta grave sino que debe constituir una causa personal no disciplinaria puesto que no es sancionable por ser una conducta personal y por consiguiente no puede calificarse como falta grave.

Definido el concepto de vida personal y profesional, se hace más comprensible el siguiente artículo objeto de recensión, que aborda la más reciente jurisprudencia francesa relativa al estado de salud de los trabajadores.

(B) Jean SAVATIER, “Estado de salud y trabajo: jurisprudencia reciente”².

Este autor estudia esencialmente dos conceptos a partir de ocho decisiones judiciales, dictadas tras la entrada en vigor de la Ley de 11 de febrero de 2005, sobre igualdad, participación y ciudadanía de los discapacitados. El primero de los asuntos tratados es la nulidad del despido fundado en causas discriminatorias y el dominio de la nulidad del despido por causas vinculadas al estado de salud del trabajador (1); la segunda cuestión se refiere a la extensión del monopolio del médico de trabajo para apreciar la inaptitud del trabajador para ocupar los puestos existentes en la empresa (2).

- (1) La nulidad del despido fundado en causas discriminatorias y el dominio de la nulidad del despido por causas vinculadas al estado de salud del trabajador.

La sentencia ya debatida en IUSLabor³ del TJCE de 11 de julio de 2006, enjuiciaba el caso del despido de una trabajadora de baja temporal por enfermedad, que pretendía la nulidad del despido por considerarlo discriminatorio. El TJCE estableció que el despido fundado exclusivamente en la enfermedad no se puede considerar como discriminatorio, puesto que la enfermedad no tiene cabida entre las causas de discriminación por discapacidad previstas en la directiva 2000/78. El tribunal se opone al despido basado en la discapacidad, siempre que ésta no impida la realización de las funciones esenciales del puesto de trabajo, pero estima que la enfermedad no puede considerarse como una causa adicional de las listadas por la directiva como causas de discriminación.

Además de lo dispuesto por la directiva 2000/78 en la que se listan las causas de discriminación, entre las que se incluye la discapacidad, el artículo L122-45 del Código de Trabajo francés sanciona con la nulidad las decisiones adoptadas en relación con el trabajador por razón de su estado de salud o discapacidad. *¿De qué modo debe insertarse la enfermedad entre estos conceptos?*

² SAVATIER, Jean; “État de santé et travail: jurisprudence récente.”, DROIT SOCIAL, N°12 Diciembre de 2006, páginas 1117 y ss.

³ ENJUTO JAREÑO, Diego; “Enfermedad y discapacidad: ¿fundamentan la nulidad de un despido? Comentario a la sentencia del TJCE de 11 de julio de 2006, Asunto C13/05”, IUSLabor, 4/2006.

En derecho francés, tras la entrada en vigor de la Ley de 11 de febrero de 2005, la nulidad del despido fundado en motivos de enfermedad depende de la actividad llevada a cabo por el médico de trabajo.

Así, es nulo el despido del trabajador cuya ineptitud no ha sido constatada por el médico de trabajo en los términos establecidos por la ley (decisión SOCIÉTÉ LOGIS, Cour de Cassation, 20 de septiembre de 2006), mientras que la inaptitud comprobada de conformidad con la legislación vigente sería una causa suficiente para el despido (decisión SOCIÉTÉ GRAND HÔTEL, Cour de Cassation, 20 de septiembre de 2006).

- (2) La extensión del monopolio del médico de trabajo para apreciar la inaptitud del trabajador para ocupar los puestos existentes en la empresa.

De conformidad con el artículo 122-45-4 del Código de Trabajo francés, las diferencias de trato por razón del estado de salud o discapacidad, fundadas en la inaptitud debidamente constatada por el médico de trabajo, no constituyen discriminación en tanto se trata de diferencias objetivas, necesarias y apropiadas. Por consiguiente, el monopolio para considerar la aptitud o inaptitud del trabajador reside en el médico de empresa.

A su vez, el médico de trabajo debe respetar las condiciones de revisión médica, en el sentido de que debe realizar dos exámenes médicos separados en el tiempo por un mínimo de dos semanas. El respeto de estas condiciones le permite determinar la aptitud o inaptitud del trabajador para la realización de cualquier función en la empresa, sin que un eventual despido fundado sobre la incapacidad pueda considerarse como nulo.

Pero además de esta facultad, el médico puede dar indicaciones al empresario sobre la aptitud del trabajador para realizar otras funciones existentes en la empresa, indicaciones que el empresario debe tomar en consideración. El caso Lombard c/ SCP Loureau, Cléon Mugneret (Conseil d'État, 27 de septiembre de 2006) estudió precisamente un despido fundado en la inaptitud del trabajador. El despido se consideró improcedente como consecuencia de que el empresario no había realizado la búsqueda efectiva suficiente de las posibilidades de reclasificación del trabajador no apto. Lo sorprendente de esta decisión es que se había declarado la inaptitud por el médico de trabajo, y la invalidez en grado 2 por parte de la seguridad social.

A criterio del autor, el monopolio del médico debe prevalecer ante el resto de organismos, también en los supuestos de intervención del inspector de trabajo previstos para el caso de dificultad o diferencia en materia de aptitud para el trabajo. A juicio de SAVATIER, contrario al criterio de la Corte de Casación y al del Consejo de Estado en decisión de 2 de septiembre de 2006, el inspector solamente puede intervenir cuando se trata de dificultades derivadas de la aplicación de las indicaciones del médico, y no puede sustituir al médico en la decisión sobre la aptitud del trabajador.

Las decisiones estudiadas por SAVATIER ponen de manifiesto el creciente número de supuestos en los que chocan los intereses del empresario con los del trabajador como con-

secuencia de sus circunstancias profesionales y personales, en este caso, en los relativos a su salud. Igualmente, este texto presenta el tema del tercero de los artículos objeto de re-
censión, referido a las posibilidades de limitación del empleo de las personas que fumado-
ras.

**(C) “Fumar puede perjudicar gravemente... ¡a su trabajo!”, por Frédéric BE-
RENGER⁴.**

El comisario europeo de empleo estimó no discriminatoria una oferta de empleo de una empresa irlandesa en la que se pedía a los fumadores que se abstuvieran de solicitar el puesto. La Organización Mundial de la Salud estableció igualmente en 2005, una política mediante por la que no se emplea a trabajadores fumadores. A raíz de estas realidades, BERENGER se plantea los motivos por los que se permite la limitación al empleo de los fumadores (1) y la incidencia que tales limitaciones pueden tener en el derecho nacional francés (2).

(1) El artículo 13 del Tratado de Roma establece el listado cerrado de causas de dis-
criminación (edad, discapacidad, sexo, orientación sexual, religión, creencias, etc.).
Este listado no contiene una categoría en la que se pueda enmarcar el hábito de
fumar, motivo por el que BERENGER estima técnicamente correcta la restricción
del acceso al empleo por parte de los fumadores desde una perspectiva europea.
Sin perjuicio de ello, para el autor, el verdadero motivo por el que se admiten los
hechos anteriormente descritos, es la política europea contra el cáncer y para la
salvaguarda de la salud. Puesto que el tabaco constituye un riesgo para la salud y
puesto que las medidas hasta ahora adoptadas, tales como la subida de precios y las
políticas de información y publicidad de productos del tabaco, no se han probado
suficientemente efectivas, se buscan argumentos para admitir otro tipo de políticas,
como la restricción en el empleo.

(2) ¿Será posible que la restricción al empleo de los fumadores se expanda a Francia?

El artículo 122-45 del Código de Trabajo francés establece que nadie será apartado
de un proceso de selección por las razones que se estiman como discriminatorias.
El tabaquismo no aparece entre tales causas y, de hecho, parece que se diferencia
de forma notable de las causas listadas como discriminatorias por cuanto se trata
de un hecho buscado por el trabajador, a diferencia de otras causas de discrimina-
ción, como el sexo o el origen racial. Sin embargo, otras causas de discriminación
también dependen de la voluntad del trabajador, como son las creencias o la afilia-
ción sindical.

Si bien la diferencia entre las causas de discriminación no radica en el promotor de
la existencia de la causa, el hecho de fumar sí se diferencia del resto de causas en
la medida en la que fumar provoca un efecto sobre terceros, mientras que el resto
de causas vetadas por la ley no lo hace. Aún así, sería llamativo que esta causa se
alegara por un empresario para justificar la falta de contratación de un fumar,
habida cuenta de que está ya prohibido fumar en los centros de trabajo.

⁴ BERENGER, Frédéric; “Fumer Pert nuire gravement... à votre emploi !”, DROIT SOCIAL, N° 11 Noviembre
de 2006, páginas 1006 y ss.

Por todo lo anterior, y considerando además que el empresario únicamente puede solicitar al candidato a un puesto de trabajo la información que tenga relevancia para la ejecución del puesto de trabajo, parece que la limitación a los fumadores para acceder a un puesto de trabajo no tendrá excesiva influencia en Francia. Bastará, por parte del fumador, cumplir con la legalidad vigente en materia de prohibición de fumar en el centro de trabajo y proporcionar al empresario únicamente la información relevante para el puesto.

Valoración

Los textos anteriores ponen de manifiesto una problemática que en nuestro país llegará probablemente en unos años. Los altos niveles de absentismo y la baja productividad llaman ya a algunas empresas a considerar la salud de los trabajadores como un tema de interés empresarial, lo que les lleva a potenciar los hábitos saludables de sus empleados. Sin perjuicio del freno que puede suponer la injerencia de los empresarios en la esfera personal, la creciente preocupación por la prevención de riesgos, y entre ellos, por los riesgos psicosociales, pueden centrar la atención de los juristas en la implementación de este tipo de políticas de influencia en la vida personal y profesional.

© Lara Vivas Sanz

© IUSLabor 1/2007

ISSN: 1699-2938