

ANTONIO SÁNCHEZ-CERVERA

Socio director de Acervera Abogados.

# Riesgos laborales: los directivos a la palestra

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el resto de la normativa sobre prevención enmarcan el conjunto no sólo de obligaciones, facultades y derechos del empresario sino también de todos aquellos que forman parte de la empresa.

Superadas las primeras concepciones de una seguridad y salud laboral limitada a los exclusivos efectos de poner a disposición –el empresario respecto a los trabajadores– equipos de trabajo adecuados y aquellos otros individuales de protección, el legislador español, en la línea marcada por el comunitario, avanza unos pasos más, requiriendo la integración de la actividad preventiva en el sistema de gestión general de la empresa y, particularmente, en todos sus niveles jerárquicos, a través del denominado Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Desde esta nueva visión legal, la materia sobre prevención incidirá con suma importancia en todos aquellos que en la empresa tienen –por delegación– facultades de mando y dirección, organización y control, es decir, que asumen competencias para decidir sobre comportamientos ajenos. De ahí deriva su especial responsabilidad, que entra de lleno en la imputación penal ante

un acto negligente o frívolo.

En consonancia con las funciones, obligaciones y responsabilidades que la cadena de mando asume en la empresa es proporcionalmente lógico que el personal de dirección, gestión y jefatura, exija y se le facilite una formación, global e integradora, sobre todos aquellos aspectos que tengan relevancia para la prevención.

## La formación necesaria

En la actualidad, en vía legal (Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Ley de Subcontratación), se exige que las empresas no sólo cuenten con una organización productiva propia y con los medios materiales y personales necesarios sino que además dispongan de recursos humanos en su nivel directivo y productivo y que éstos tienen la formación necesaria en prevención.

A tal efecto, las empresas tienen que acreditar que cuentan con personas que, conforme al Plan de Prevención, ejercen funciones de dirección y han recibido la formación necesaria –10 horas– para integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y decisiones. La implicación y participación efectiva de toda la cadena de mando de la empresa es decisiva para conseguir la integra-



La construcción es el sector donde hay más debate en la prevención.

ción de la prevención en todos los niveles de la organización, hasta el punto de que, de no llevarse a cabo, la prevención continuará siendo algo residual en la empresa, condicionada a actuaciones puntuales de los especialistas –técnicos de prevención– con escasa conexión a los diferentes departamentos o unidades de la misma, así como, sin personal directivo formado. Igualmente, que las empresas no puedan inscribirse en el Registro de Empresas Acreditadas (REA) –recientemente aprobado en todas las autonomías– para poder contratar y subcontratar, además de infringir la normativa establecida.

Por este motivo, los diferentes niveles de dirección de las empresas vienen obligados a adquirir competencias que se traducen en conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con la integración, organización y planificación de la prevención de riesgos laborales (PRL). Ello significará:

- Implicar a toda la organización en la integración de la prevención en el sistema general de gestión de la empresa.
- Identificar la documentación legal para la prevención.
- Conocer las obligaciones y responsabilidades de todo el personal.
- Distinguir las diferentes modalidades de organización pre-

ventivas que puede llevar a cabo la organización.

- Aplicar métodos de cálculo de los costes de accidentes.
- Interpretar la normativa y responsabilidades, derechos y obligaciones en la prevención.

Si hasta ahora la responsabilidad penal en la PRL era vagamente conocida para la mayoría de los profesionales que desarrollan tareas y/o tienen alguna responsabilidad directa o indirecta con la prevención, los niveles de dirección y gestión de las empresas apenas asumían la gestión preventiva, bien por desconocimiento –de ahí, la necesidad de su formación–, bien por restar importancia a algo que supuestamente no era de ellos.

Sin embargo, habiéndose iniciado un proceso de judicialización de los accidentes de trabajo desde 2006 y 2007, significativo en las últimas sentencias de las audiencias de Madrid y Barcelona con condenas a los niveles de mando, el personal de dirección comienza a asumir la gestión preventiva como parte de sus funciones, lo que conlleva la idoneidad formativa de los mismos en la materia.

De hecho, el anteproyecto de reforma del Código Penal para la adaptación de ciertas decisiones marco de la Unión Europea, incluye la extensión

de la responsabilidad penal también a las personas jurídicas –sociedades mercantiles–.

La responsabilidad penal de las personas jurídicas está asumida y admitida en el ordenamiento jurídico de los países de nuestro entorno: Gran Bretaña, Finlandia, Suecia, Noruega, Islandia, Alemania, Bélgica, Dinamarca, Austria, Luxemburgo, Francia, Italia, Portugal, Letonia, Lituania, Estonia y Holanda, además de las que los tribunales atribuyen a otras personas físicas (directores, jefes, encargados, directivos subordinados, etc.).

En este sentido, las personas jurídicas podrán ser condenadas como autoras de un delito e imponerseles, entre otras, las penas de multa –muy superiores a los 819.780 euros–, la confiscación de bienes, la prohibición de obtener contratos públicos e intervención judicial, con independencia de las penas que se impongan a los directivos y mandos.

Por otra parte, es más que probable que la pena de prisión se endurezca notablemente en caso de muerte por imprudencia, de tal forma que cuando el tribunal califique la imprudencia como grave, la pena será de 2 a 4 años de prisión, lo que conlleva el ingreso ineludible en prisión, sin que quepa la condena condicional.