

Eduardo Pavelek Zamora

Las E.P.L y sus paradojas

Antes de nada, parece aconsejable explicar de qué estamos hablando; las denominadas EPL son las iniciales de una cobertura de seguros procedente de Estados Unidos que se denomina “EMPLOYMENT PRACTICES LIABILITY” y tiene su encaje lógicamente en el entramado legal norteamericano a menudo de difícil exportación a los países europeos, en particular cuando se trata de responsabilidades que se desenvuelven en el ámbito laboral.


Pues bien, esta “responsabilidad por prácticas de empleo” en su versión original se introduce en el mercado español al iniciarse la comercialización de los primeros seguros de Responsabilidad Civil de Administradores Sociales y Directivos (SEGUROS D&O) tras la promulgación del Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Sociedades Anónimas.

Ya han pasado casi treinta años, durante los cuales se ha modificado sustancialmente la legislación societaria, los tribunales se han pronunciado generosamente sobre esta clase de responsabilidades, se han cuestionado las redacciones primitivas de esta modalidad de seguros, ciertamente farragosas en sus orígenes, pero se continúa incluyendo esta cobertura EPL en los seguros D&O, desde nuestra opinión de una manera bastante incongruente.

Con algo más de detalle, esta cobertura se ofrece

de una manera ciertamente ilustrativa, describiendo los supuestos que constituyen el objeto de este seguro:

Por “prácticas de empleo indebidas” se entenderá cualesquiera de las siguientes acciones referidas al ámbito laboral:

- 
- (i) despido improcedente o nulo o rescisión ilícita del contrato de trabajo que no se derive de un acuerdo entre las partes;*
 - (ii) negativa injustificada de empleo, promoción o desarrollo profesional;*
 - (iii) publicidad o declaraciones falsas relativas al empleo, difamación;*
 - (iv) discriminación;*
 - (v) medida disciplinaria injusta, acoso sexual, “mobbing” u otro tipo de acoso en el lugar de trabajo;*
 - (vi) represalias; o*
 - (vii) causación ilícita de angustia emocional, cometida o supuestamente cometida por cualquier administrador o directivo o empleado de la sociedad contra un empleado durante una relación laboral pasada, presente o futura entre dicho empleado y la sociedad. “*

Se continúa incluyendo esta cobertura EPL en los seguros D&O desde nuestra opinión de una manera bastante incongruente.

Esta es una de las primeras redacciones que se otorgó a esta cobertura inspirándose en los modelos americanos de dificultad traslación a la legislación de nuestro país, situación que no pudo por menos que obligar a modificar el contenido de la cobertura y hasta su denominación que ahora adquiere otras fórmulas algo más inteligibles que la originaria, aunque siempre acogen comportamientos contrarios a las relaciones laborales: **reclamaciones laborales reclamaciones en materia laboral, disputas laborales, prácticas laborales, prácticas de empleo indebidas, incumplimiento en materia de empleo.**

Si se reflexiona un poco más detenidamente sobre el contenido de esta cobertura, se llega a la conclusión de que se trata de supuestos constitutivos de incumplimientos notorios de la legislación laboral que van desde el Estatuto de los Trabajadores hasta al Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social pasando por el conjunto de las Leyes de Igualdad, llegando a constituir delitos específicos en algunos casos “contra la integridad moral” en el marco de lo que se han denominado “riesgos psicosociales”.

Colaboración

La mayoría de las reclamaciones se derivan hacia el ámbito de la empresa y constituyen una violación de los derechos fundamentales que se traducen específicamente en daños preferentemente morales, aunque no exclusivamente.

En este sentido, tienen un tratamiento específico en el procedimiento laboral y guardan una estrecha relación con la obligación general del empresario como deudor de seguridad en su conexión con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales .

De este modo, es en este escenario cuando se manifiestan las grandes paradojas de esta cobertura de difícil importación :

1. En primer lugar, si los asegurados son solamente las personas físicas se produce un cierto vacío de cobertura pues es la sociedad como persona jurídica la directamente implicada, de manera que no hubo más remedio que considerar a la entidad tomadora del seguro como asegurada.
2. En segundo término, los terceros perjudicados son obviamente los propios empleados o aspirantes a serlo.
3. Con respecto a los daños a cubrir, se hizo preciso abstraerse de los daños patrimoniales para considerar necesariamente los daños morales ; daños físicos a la salud, daños psicofísicos a la salud mental del trabajador (integridad psíquica como daño a la salud), daños por vulneración derechos fundamentales sin alteración psíquica (integridad sin daño a la salud)
4. Asimismo , se trata de conductas intencionadas o cuando menos consentidas que pueden llegar a considerarse como delitos dolosos, situación que daría lugar en estos momentos a la implementación de programas de cumplimiento y no solamente penal pensando en la Responsabilidad Criminal de la Persona Jurídica sino extensible a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales.
5. Y en último lugar, pero no el menos importante, algunas de estas conductas pueden conducir a su reconocimiento como accidente de trabajo o enfermedad profesional, como una especie de Responsabilidad Patronal sui generis.



Como conclusión, no dejamos de implorar por la traslación de esta cobertura de seguro D&O, que se distingue por tratarse de una modalidad de seguro destinada a proteger el patrimonio de las personas físicas, a una cobertura ampliada de la RC Patronal de los seguros de Empresas que podría recibir el nombre de “ COBERTURA DE RIESGOS LABORALES o de DAÑOS EN EL TRABAJO”, donde , a pesar de algunas contradicciones , recibiría un encaje más adecuado.