

“Los abogados penalistas deberían estar en los consejos de las empresas”

ENTREVISTA JUAN IGNACIO FUSTER-FABRA Y JOSÉ CARLOS VELASCO Socios de Fuster-Fabra Abogados/ Los expertos aseguran que “se tiende a judicializar todo por lo penal” y advierten de la “lacría reputacional” que puede suponer.

Sergio Saiz. Madrid

Futbolistas, banqueros o políticos. En España, cada vez es más habitual ver a profesionales de cualquier ámbito enfrentarse a procesos penales acusados de cometer algún tipo de delito económico. Ahora, el foco está ahí, tal y como explica Juan Ignacio Fuster-Fabra, socio del bufete penalista que lleva por nombre su apellido, pero la atención en este campo se va ampliando progresivamente a otros sectores y mercados, alcanzando no sólo a las personas físicas, sino también a las empresas y sociedades jurídicas.

El cambio de tendencia es profundo. “Ahora, se tiende a judicializar todo por la vía penal”, asegura José Carlos Velasco, socio del mismo despacho. Pero, ¿por qué? Aunque evidentemente la reforma del Código Penal, que introdujo la responsabilidad de las personas jurídicas, ha influido en que esta vía esté de moda, los socios del bufete van más allá: “Es rápida y hace más daño porque es muy mediática”.

Desde un punto de vista procesal, es relativamente sencillo conseguir que alguien sea investigado, una figura que antes se conocía como imputado. Y, pese a no ser lo mismo que condenado, de cara a la sociedad las diferencias empequeñecen. A esto se une que en esta jurisdicción no hay costas y, además, lleva aparejada la responsabilidad civil (posible indemnización económica). “Por tanto, el riesgo de la vía penal es mínimo”, al menos para quien de-



nuncia, porque para el investigado “puede convertirse en una lacría reputacional”, concluye el socio de Fuster-Fabra. Aunque después quede probada su inocencia, el daño ya está hecho, pues estos procesos pueden dilatarse durante años.

Un penalista en la empresa
Con esta nueva tendencia que se está imponiendo, los dos expertos coinciden a la hora de señalar que los abogados penalistas van a ser imprescindibles en el seno de las propias empresas, algo que ya ocurre en otros países, como Estados Unidos. “Se trata de asuntos que salen del ámbito mercantil” y que se castigan

“ Aunque exista la responsabilidad de las empresas, el origen de un delito siempre es una persona física”

“ El buen abogado penalista no es el que conoce la ley, sino el que conoce el juzgado”

con penas más graves que una sanción económica, como la posibilidad de que el directivo vaya a la cárcel e incluso el cese de la actividad de una sociedad.

En opinión de Juan Ignacio-Fuster Fabra, los penalistas deberían estar incluso en los consejos de administración, es decir, allí donde se tomen las decisiones, ya que “todo puede terminar en la vía penal”. El enfoque respecto al derecho mercantil es diferente. Mientras que éste se centra más en la interpretación de una norma, de la redacción de un artículo o de los límites que fija una cláusula contractual, “el penalista pone todo en duda, como lo ha-

“UNA SASTRERÍA”

Fuster-Fabra Abogados nació como un ‘boutique’ penal, pero sus socios Juan Ignacio Fuster-Fabra (en la imagen, a la izqda.) y José Carlos Velasco (dcha.) prefieren referirse a su modelo como “una sastrería” donde todo se hace a medida. En el ámbito penal, la mayoría de los bufetes son unipersonales y cuando el procesalista se retira, el despacho desaparece. Pero Fuster-Fabra busca un modelo alejado de los personalismos y que perdure en el tiempo. Ya son 28 abogados entre Madrid y Barcelona, y su objetivo es seguir creciendo, pero sin sobredimensionar su estructura: “Los gastos fijos son los que matan a un despacho”. Aunque reconocen que se ha acercado alguna firma más grande para plantear una integración, han optado por no sacrificar su independencia.

ría también un juez”. Se trata de ver qué pruebas y qué indicios existen.

Esto se debe a que, según los socios, esta vía “es muy imprevisible”. Según Fuster-Fabra, “un penalista que garantiza un resultado no sabe dónde se la está jugando”. Coincide Velasco, que asegura que “el buen abogado no es el que conoce la ley, sino el que conoce el juzgado”.

Responsabilidad

En cuanto a la responsabilidad de los directivos sobre la mala praxis en la gestión de una empresa, José Carlos Velasco recuerda que “el origen de un delito siempre es una persona física”. Juan Ignacio Fuster-Fabra matiza que “se trata de delitos en grandes empresas, donde los directivos tienen una gran responsabilidad y son retribuidos en consonancia” para que controlen que no se llega a estas situaciones.

De hecho, “eso es lo que está penando el juez”, no tanto si el directivo estaba al tanto o no de un delito o conducta negligente, sino de si tenía el verdadero interés en controlar y vigilar lo que ocurre en su compañía. Precisamente, es ahí donde entra en juego el *compliance* y el reto de que se diseñe e implemente bien.

SENTENCIA

Espaldarazo del Supremo al crédito horario del delegado sindical

Mercedes Serraller. Madrid

El Tribunal Supremo (TS) amplía el derecho a la acumulación de horas sindicales del delegado miembro del comité de empresa. En una sentencia, establece que este trabajador puede disfrutar –que no acumular– el crédito horario que tenga reconocido como delegado sindical si éste es superior al que tiene reconocido como miembro del comité de empresa, todo ello en aras de la libertad sindical.

Por lo tanto, la sentencia declara el derecho de los delegados sindicales a disponer de sus 40 horas sindicales, no acumulables a las que ya disponen como miembros del comité de empresa, pero no incide en la manera en que se emplee ese tiempo por la doble condición de estos empleados.

Este fallo del Supremo confirma la doctrina ya establecida por otra sentencia anterior en la que el alto tribunal negaba la posibilidad de acumulación del crédito horario a aquellos delegados sindicales que, además, eran representantes unitarios, pero profundiza aún más en aquella y lo hace de un modo garantista, con el fin de reconocer a estos titulares de esa doble condición el mayor de los dos créditos horarios.

Solicitudes de ampliación

Clara Mañoso, asociada sénior de Araoz & Rueda, señala que “partiendo de la base de que la determinación del ámbito de la sección sindical es una facultad del propio sindicato, que es quien decide nombrar a sus delegados sindicales a nivel empresa o a nivel centro de trabajo, a partir de ahora serán los sindicatos o delegados que ostenten además la condición de representantes legales de los trabajadores los que soliciten, en su caso, una ampliación del crédito horario”.

Alfonso Suárez, *of counsel* de Araoz & Rueda, remacha: “El fallo es coherente con el derecho fundamental de libertad sindical, pues de lo contrario se estaría perjudicando a los delegados que sean además representantes legales de los trabajadores, como al propio sindicato y a sus representados”.

“El ‘compliance officer’ está para prevenir, no para encubrir”

Aunque todavía falta mucho camino por recorrer, cada vez es más habitual encontrar en las empresas españolas la figura del ‘compliance officer’, un puesto que ya existía desde hace tiempo en las firmas anglosajonas, pero que es una novedad en nuestro país. Su papel es similar al departamento de “asuntos internos”, según explica Juan

Ignacio Fuster-Fabra, socio de Fuster-Fabra Abogados. Este experto reconoce que el trabajo del responsable de cumplimiento normativo no es fácil, ya que “debe tomar medidas duras y complejas”. Llegado el caso, incluso pueden presentarse conflictos con la propia organización, sobre todo si quien comete un delito es su jefe. ¿Qué hacer entonces?

José Carlos Velasco, socio del mismo despacho, lo tiene claro: “El ‘compliance officer’ está para prevenir, no para encubrir”. Su compañero ratifica este aspecto y asegura que, en caso de no denunciarlo, sería él quien estaría cometiendo un delito. Por eso, ante la disyuntiva de delatar a un superior y arriesgarse a perder un

empleo o mirar hacia otro lado, los socios de Fuster-Fabra eligen la primera opción. Aun así, para que este tipo de situaciones no lleguen a plantearse, su recomendación a las empresas es establecer un doble control externo e interno de cumplimiento normativo, “que se apoyen y que se vigilen” para que sea realmente efectivo.