

14 Los siniestros de prácticas de empleo en las pólizas de D&O

Una de las garantías tradicionales de las pólizas de D&O es la mal llamada cobertura de prácticas de empleo, referida a las reclamaciones formuladas por empleados a los administradores y directivos de la sociedad o a la propia sociedad, por la realización de prácticas o conductas contrarias a la normativa laboral.

La denominación de esta cobertura se ha simplificado con el paso del tiempo, reduciéndose a dos palabras -prácticas de empleo- que no reflejan la realidad de esta garantía, ya que toda relación laboral conlleva una serie de prácticas de empleo, la mayoría de las cuales son lícitas y habituales, desde el pago del salario mensual, a los días de vacaciones, la organización de los equipos, la fijación de una retribución variable, etc. Esta cobertura se refiere a las reclamaciones de los empleados o terceros por prácticas de empleo indebidas, esto es, inadecuadas o contrarias a la normativa laboral, civil o penal. Tal simplificación -prácticas de empleo- incita a confusión incluso a la IA, para la cual, la cobertura de prácticas de empleo es el seguro que se contrata para proteger a las personas que realizan prácticas laborales en una empresa. Por tanto, hemos de referirnos a esta cobertura como prácticas indebidas de empleo o responsabilidad por prácticas de empleo indebidas.

Vivimos actualmente en un mundo laboral caracterizado por varios factores que permiten -incluso facilitan- reclamar a la empresa con ciertas garantías de éxito, entre las cuales pueden señalarse:

- Escenario global de alta protección de los derechos de los trabajadores, igualdad, riesgos psicosociales, bienestar laboral
- Políticas públicas de inversión social
- Medidas antidiscriminación (edadismo, género, etnia...)
- Activismo movimientos sociales (#MeeToo, #BlackLivesMatters)
- Teletrabajo, conciliación, reducción de jornada, maternidad o paternidad
- Minorías y diversidad
- Uso de redes sociales e internet en el trabajo

- Canal de denuncias
- Uso de IA y sistemas de videovigilancia
- Datos biométricos

Son conductas que constituyen prácticas de empleo indebidas, entre otras, el despido improcedente o nulo no consentido, la negativa injustificada de promoción o desarrollo profesional, la violación de la legislación laboral, el acoso sexual, el abuso laboral o profesional, facilitar referencias profesionales erróneas o falsas, represaliar al empleado, difamación, humillación, invasión de la privacidad, uso indebido de datos biométricos o de salud y, fundamentalmente, la discriminación ilegal. Esta última es la principal causa de reclamación de los trabajadores hacia sus empresas y sus directivos y las causas que la producen son diversas:

Petición de teletrabajo, Edad, Tratamientos médicos en curso, Raza u origen, Religión, Preferencia sexual, Ideología política, Imagen física, Vestuario, Género, Acento, Condición de ex-presidiario, Discapacidad, Embarazo presente o futuro, Matrimonio/pareja, Valores morales y Existencia de responsabilidades familiares.

Estas situaciones se producen porque en las empresas cada vez hay un mayor número de empleados, con rotación elevada que responde a un menor compromiso de los empleados con la empresa, delegación de funciones, descentralización, falta de formación/concienciación en las personas/equipos, dificultad en controlar todos los comentarios, opiniones, chistes, bromas, interrelaciones personales, preguntas en entrevistas, pluralidad de localizaciones, países y culturas, salidas involuntarias de empleados, programas de compliance no actualizados, códigos y canales éticos desconocidos, políticas de gestión de personas ineficientes, procedimientos de actuación



MDS

15

José María Elguero
Director de Líneas Financieras de MDS Group
Profesor de la Universidad Pontificia Comillas (ICADE)

desconocidos, etc. Sin embargo, el escenario es proclive a la defensa del empleado

Aunque el potencial de reclamaciones es muy elevado, la conciencia del riesgo por parte de la empresa no siempre está igual de desarrollada.

La cobertura de prácticas de empleo indebidas se otorga en la totalidad de las pólizas de D&O del mercado asegurador español para las personas físicas, sin sublímite y sin franquicia, salvo alguna extraña excepción. No sucede así con la misma cobertura para la sociedad, que se limita a cubrir los gastos de defensa jurídica, con un sublímite y una franquicia. En este supuesto, no es generalizada la cobertura y hay que negociar de forma expresa su inclusión, debiendo prestarse especial atención a su redactado.

Buena prueba de su importancia es que después de la partida de gastos de defensa jurídica -en términos de frecuencia- la garantía de prácticas indebidas de empleo es la segunda más utilizada por los asegurados, lo cual pone de relieve que hay margen de mejora en la gestión de los recursos humanos en una parte de nuestro tejido empresarial.

La gestión de un siniestro de prácticas de empleo no es fácil, pues los destinatarios de las conductas indebidas son personas, unas vinculadas todavía a la empresa y otras fuera ya de ella, afectando a la esfera interna del empleado, a su valoración, a su impacto moral. De otro lado, no es fácil la cuantificación del daño moral causado, porque es subjetivo, tanto como diferentes son las personas y diferentes son las afecciones que produce. Además, confluye en este escenario la reputación de la empresa, factores que deben manejarse con especial cuidado por la irreversibilidad del daño adicional que puede causarse.

En resumen, las consecuencias de las reclamaciones por prácticas de empleo indebidas son más amplias y graves de lo que podría inicialmente considerarse, como las propias pérdidas económicas de la empresa, el pago de indemnizaciones y gastos de defensa, el daño reputacio-

nal del directivo y de la empresa, la caída de la cotización bursátil, el riesgo de multas y sanciones, los gastos de gestión de crisis, gastos de defensa penal de la sociedad, prohibición de contratación con AAPP, pérdida de recursos, enrarecimiento del clima laboral, pérdida de clientes o reclamaciones de terceros a los D&O's, etc.

Todo ello exige y justifica una revisión de las políticas de compliance laboral y la adopción de medidas y protocolos tendentes a evitar estas prácticas. Solo así mejorará la situación de los empleados y la reputación de la empresa.

PUB

Conozca la nueva edición
dedicada al mundo del Brokerslink.

FULLCOVER

The MDS magazine 18

thefullcover.com

thefullcover.com