



SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL POR INFRACCIONES LABORALES

Protéjase contra una de las áreas de litigio civil en más rápido crecimiento hoy

Casi el 75 por ciento de todos los litigios contra las corporaciones involucran conflictos laborales

¿Por qué es importante la cobertura?

- ▶ Un negocio es más susceptible a tener un reclamo de responsabilidad civil por infracciones laborales o por pérdida de bienes
- ▶ La mayoría de las pólizas de responsabilidad civil general comercial o de propietarios de negocio ahora tienen una exclusión específica relacionada con infracciones laborales
- ▶ Los reclamos por infracciones laborales son costosos y consumen mucho tiempo para los negocios; la mayoría de los litigios laborales varían entre 18–24 meses y los costos de defensa solos varían entre \$200,000–\$300,000

Independientemente del tamaño, la probabilidad de que un negocio sufra un reclamo por infracciones laborales es más alta que nunca. El litigio puede incluir, pero no es limitado a, las alegaciones por discriminación laboral, hostigamiento, despido injustificado, represalia, y violaciones por las leyes de salario y carga horaria. Una póliza amplia de responsabilidad civil por infracciones laborales está diseñada para ayudar a proteger su negocio contra los costos crecientes para defender estas demandas—a menudo frívolas—y cubrir los daños como acuerdos, sentencias, y veredictos. El acceso a servicios gratuitos para la administración de riesgos—que le ayudará a prevenir los reclamos laborales antes de que tomen lugar—está incluido con este seguro.

Ventajas adicionales:

- ▶ Una compañía de Berkshire Hathaway
- ▶ Servicio rápido
- ▶ Clasificación de A++ por A.M. Best
- ▶ Acceso a soluciones gratuitas o a descuento para ayudarle a mantener su negocio

Cobertura de

Responsabilidad civil por infracciones laborales

¿Por qué es importante la cobertura?

- ▶ Una ejecutiva regional de ventas para un distribuidor de auto partes entabló una demanda contra la administración, alegando que ella era el objeto del constante acoso sexual durante su empleo. Su demanda incluía alegaciones que la administración estaba al tanto de las acciones inapropiadas del supervisor, pero falló en ponerle fin aunque otros empleados habían previamente reportado al supervisor por infracciones similares. Una investigación de estas alegaciones encontró que, independientemente de las innumerables quejas hechas contra el supervisor, no se tomó acción para ponerle fin a aquello y no se documentó su expediente personal para reflejar las quejas. El caso se resolvió fuera de la corte, y la demandante recibió \$525,000. Los costos de defensa por el reclamo fueron \$95,000.
- ▶ 10 técnicos farmacéuticos actuales y anteriores que fueron clasificados como empleados exentos demandaron a una farmacia por horas extras impagadas. El abogado que representaba a los empleados argumentó exitosamente que ellos no pudieron haber sido empleados exentos ya que, si ellos trabajaban menos de 40 horas por semana, les reducirían su pago por cada hora que no trabajaban. Varios de los demandantes a menudo trabajaban 60 horas por semana laboral. El caso se cerró por un total de \$200,000 en daños liquidados por la clasificación intencionalmente errónea. Costó \$75,000 adicionales para defenderlo.
- ▶ Los empleados a tiempo completo en una compañía local de autobuses tenían que estar disponibles a todas horas, los siete días de la semana. Un conductor de la compañía fue relegado a tiempo parcial después de seis años de problemas con sus horarios y desempeño. Después de caer en un bache y sostener una fractura en la espalda, el empleado solicitó un reclamo por compensación para empleados, y estaba restringido al trabajo liviano y necesitaba un asiento con suspensión para apoyarse. El empleador adaptó todas las peticiones, pero el empleado insistió en manejar solo los autobuses nuevos. Después de recibir una pobre revisión de rendimiento, el empleado solicitó una queja por discriminación por orientación sexual, discriminación por discapacidad física y represalia con el departamento de trabajo del estado. La reclamación se resolvió por mediación por \$195,000, y los costos de defensa fueron \$60,000 adicionales.

Riesgos elegibles:

- ▶ Un negocio pequeño con 5 a 500 empleados en una amplia gama de industrias incluyendo a la hospitalidad, la tecnología, las tiendas minoristas, los servicios profesionales y la transportación

Características más comunes de riesgo inelegible:

- ▶ Compañías de contratistas y constructores generales
- ▶ La industria de entretenimiento
- ▶ Restaurantes con servicio a la mesa
- ▶ Servicios de acompañantes de ancianos