

Perspectiva de la Compañía de Seguros



Lcda. Tanya Sánchez (Chartis Insurance)

Lcda. Natalia Santiago (ACE Insurance)

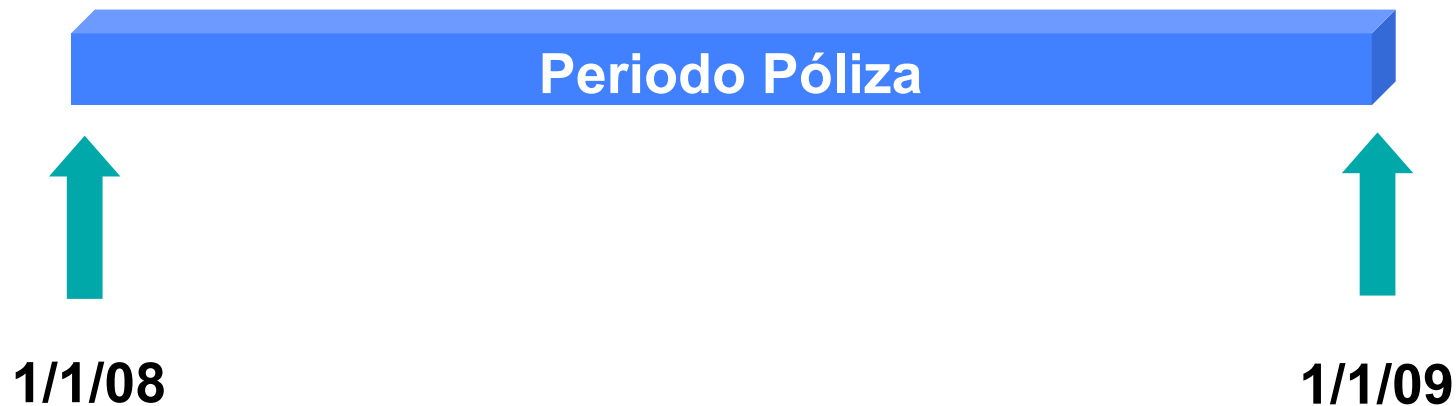
Análisis del Riesgo



- Tamaño
- Tipos de Empleados
- Niveles de control
- Movimiento de personal
- Políticas y procedimientos
- Reclamaciones (Loss History)

¿Qué es una póliza “Claims Made”?

- Fecha Evento vs. Fecha de Reclamación
- Notificación Aseguradora



¿Qué hacer cuando recibe una reclamación?

- El asegurado debe notificar por escrito tan pronto tenga conocimiento de una posible reclamación, dentro del año póliza.
- El asegurado tiene el deber y la responsabilidad de defenderse y contestar las demandas que reciba, manteniendo informado al Departamento de Reclamaciones.

¿Qué debo reportar?

- Incidentes



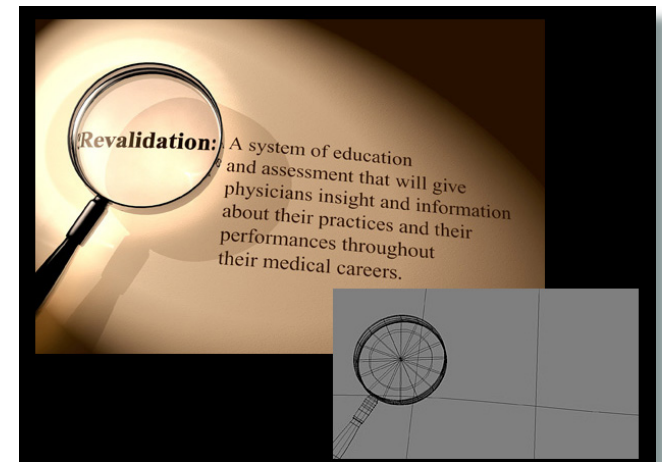
- Reclamaciones / Querellas



- Demandas

¿Por qué reportar un incidente si aún no hay reclamación?

- Preservar evidencia a través de investigación
- Activar condiciones de cubierta más favorables



Posibles Causas de Reclamaciones

Prácticas Laborales en el Empleo

Reclamaciones laborales contra la entidad o sus empleados

- Despido injustificado
- Hostigamiento sexual
- Discrimen
- Represalias
- Medidas disciplinarias
- Privación de Oportunidad de Ascenso y Reclutamiento
- Aplicación inadecuada de políticas y procedimientos
- Violación de Derechos Civiles

NOTICIAS



\$500,000 en daños

Seguridad 39

HO DÍA
ES, 4 DE JULIO DE 2007

Mujer gana demanda por discrimen

Orden de pagar más de \$500,000 a una oficinista HIV positivo

POR ANDREA MARTÍNEZ
End.amartinez@elnuevodia.com

LA JUEZA SUPERIOR de San Juan, Awilda Vilches, declaró con lugar una demanda de una oficinista de la oficina del Comisionado de Navegación, quien fue discriminada por ser VIH positivo, y ordenó que fuera indemnizada por \$561,290, por daños, angustias mentales, y salarios dejados de devengar.

La jueza dispuso que el ELA, y el entonces comisionado de navegación, Ramón Martínez, quien deberá responder en su carácter personal, también tendrán que aportar el 25% de la sentencia por honorarios de abogados.

Eunice Ortiz Pérez demandó el 15 de febrero de 2001 al Departamento de Recursos Naturales y Ambientales alegando que fue víctima de constantes

actos de discriminatorios en el empleo por su condición. Dijo que desde que Martínez fue nombrado comenzó un "periodo de hostigamiento laboral en su contra que culminó con su despido constructivo en febrero de 2002".

Según la relación de hechos que surge de la sentencia, Ortiz comenzó como oficinista I, con una plaza transitoria, fue ascendida hasta oficinista III, y su salario subió a \$1,036 mensuales. Desde que fue contratada se conocía su condición de VIH positivo, que requería un tratamiento de dos citas al mes, por dos horas. Cuando llegó Martínez, como comisionado, éste le comenzó a restringir las horas de citas médicas.

El 18 de junio de 1999, Ortiz fue despedida tras lo cual se reunió con Martínez, quien le indicó que "se fuera para su casa con sus hijos, que se lo merecía porque era un agente contaminante".

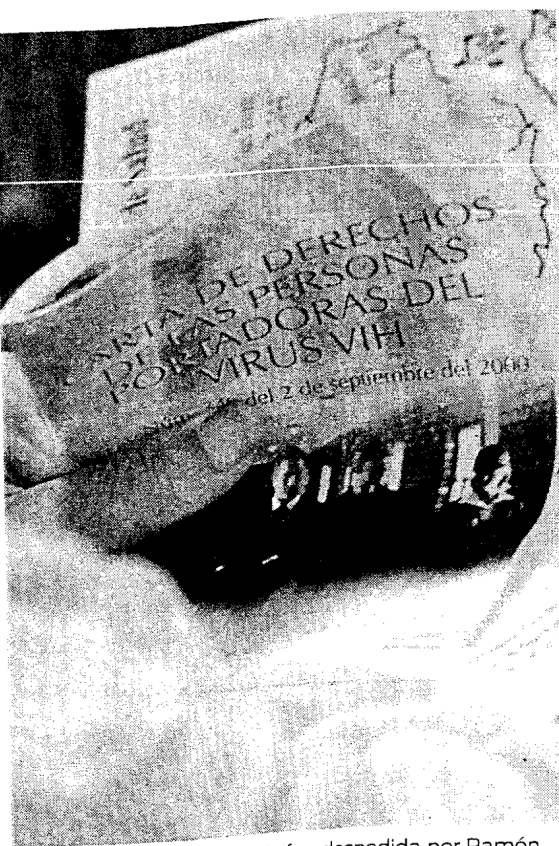
Posteriormente, el 16 de julio de 1999, fue reinstalada a una plaza irregular sin plan médico, y con un sueldo de \$812 mensuales.

La juez Vilches sostiene que "en el caso de autos los demandados discriminaron contra la demandante por su condición de VIH positivo. Los actos discriminatorios obligaron a la señora Ortiz a dejar su puesto en el DRNA".

Ortiz Pérez alegó que entre las restricciones estuvieron, restricción de citas médicas y de llamadas telefónicas, negativa a concederle tres traslados solicitados, el despido en junio de 1999; el posterior reclutamiento a un puesto de menor salario; la eliminación del plan médico; la reducción de la hora de almuerzo; la eliminación de los 15 minutos de descanso; y continuos ataques verbales por su condición.

La demandante alegó que se violaron sus derechos bajo la Ley contra Discrimen en el Empleo (Ley 100 del 30 de junio de 1959); Ley que prohíbe el Discrimen contra los Impedidos (Ley 4 del 2 de julio de 1985); American with Disabilities Act (ADA); y la Ley de Despido Injustificado (Ley 80 del 30 de mayo de 1976).

ARCHIVO / JOSÉ RODRÍGUEZ



En junio de 1999, Eunice Ortiz fue despedida por Ramón Martínez, quien le dijo que "era una agente contaminante".

Discrimen en el empleo

14 Puerto Rico Hoy

EL NUEVO DÍA
SÁBADO, 7 DE FEBRERO DE 2009

Ex fiscal federal demanda a Rosa Emilia Rodríguez

Alega que la Fiscalía opera como "girls club"

POR ANDREA MARTÍNEZ
amartinez@elnuevodia.com

EL EX FISCAL Juan Milanés demandó a la jefa de la Fiscalía federal en la Isla, Rosa Emilia Rodríguez, tras alegar, entre otras cosas, que la funcionaria ha establecido un "girls club" en su oficina.

Milanés pide una compensación de \$300,000 y \$248,000 en pagos retroactivos de salarios dejados de devengar, así como \$34,000 por año por la pérdida del beneficio de tener a sus dos hijos en la escuela Antillas que ubica en el Fuerte Buchanan.

En la demanda, presentada por el abogado Lorenzo Palomares Starbuck, se alega que la titular de la Fiscalía federal aplicó contra Milanés una política discriminatoria por ser hombre y de extracción cubana.

El ex fiscal federal también alega en el recurso legal que fue víctima de un ambiente

hostil en el área de trabajo y que se tomaron acciones en represalia.

NO TIENE QUE VER CON ANÍBAL

Al preguntársele por qué radicó la demanda tan cerca de la fecha de inicio del juicio contra el ex gobernador Aníbal Acevedo Vilá, Palomares dijo que la presentó el jueves debido a que fue el día en que venció el plazo de 180 días para que la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo federal emitiera una resolución sobre la querrela.

El letrado señaló que dicha entidad no ha resuelto la querrela que sometió Milanés y por eso éste no había podido demandar civilmente.

Según la demanda, Rodríguez gestionó espacios para los hijos de las fiscales federales en la escuela Antillas. Palomares dijo que Milanés tuvo a sus hijos en la referida escuela sólo un año, tras lo cual fueron sacados presuntamente a instancias de la jefa de la Fiscalía, para ubicar a los hijos de las fiscales y empleadas "amigas" de Rodríguez.

El recurso legal plantea que para el 3



UN EX FISCAL federal denunció el presunto favoritismo de Rosa Emilia Rodríguez hacia las fiscales y otras empleadas que son sus "amigas".

de diciembre de 2007 Rodríguez se abanderizó en una disputa doméstica entre Milanés y su esposa, quien también es fiscal federal.

Se alega que a raíz de este incidente la funcionaria despachó a agentes del Negociado Federal de Investigaciones (FBI, por sus siglas en inglés) al domicilio de Milanés, a quien se pidió entonces que desalojara la residencia.

PERDIÓ TRABAJO EN KOSOVO

La demanda agrega que Milanés gestionó y obtuvo un trabajo en Kosovo, donde laboraría en la Embajada estadounidense como consejero legal residente. Sin embargo, le quitaron el trabajo porque supuestamente Rodríguez inició acciones disciplinarias en su contra e hizo alegaciones de que éste la había amenazado.

Milanés comenzó a trabajar en el Departamento de Justicia en Washington, D.C. en 1996. El predecesor de Rodríguez en la jefatura de la Fiscalía federal, Humbert García, fue quien reclutó al demandante para laborar en la oficina de Puerto Rico.

LA REACCIÓN

La Fiscalía federal negó totalmente las imputaciones de la demanda del ex fiscal Juan Milanés, específicamente en contra de Rodríguez.

En una escueta declaración, agregó que "contestará estas alegaciones frías y oportunistas en el foro apropiado".



Otorgan \$3.5 millones a empleada

■ Jurado federal determina empresa falló en protegerla de ambiente de hostigamiento sexual.

Beatriz de la Torre
EL VOICERO

En una decisión que presuntamente puede acarrear profundas repercusiones en el futuro trato a las mujeres boricuas en su lugar de trabajo, un jurado federal en San Juan acaba de otorgarle una compensación de \$3.5 millones a una empleada de la empresa Hewlett Packard que demandó a la fábrica de Aguadilla por someterla a un ambiente de hostigamiento sexual.

Aunque el jurado le concedió a Iris Rosario Méndez, una veterana empleada de la planta de Hewlett Packard Caribe de Aguadilla, una indemnización de sólo \$1.5 millones, las disposiciones de la Ley 17 de Puerto Rico automáticamente convirtieron esta compensación en una de \$3 millones. Los jurados también le otorgaron a la demandante otros \$500,000 para penalizar a la empresa por lo que dijeron fue su "comportamiento malicioso o de indiferencia negligente hacia los derechos de la demandante".

El pleito que fue radicado hace tres años por Rosario describe con lujo de detalles una situación prácticamente caótica dentro de las facilidades de una de las empresas manufactureras que llevan más tiempo operando en la Isla.

"Tan pronto como la demandante comenzó a trabajar en este turno empezó a notar la vulgaridad y la falta de control y disciplina de los empleados del turno", dice la demanda radicada por Rosario Méndez, quien ya llevaba trabajando unos 10 años en la planta de Aguadilla cuando en el año 2004 la trasladaron a un turno nocturno, de 10 de la noche a 6 de la mañana, reclamando que era por necesidad de antigüedad. "Los empleados eran profanos y usaban 'chistes' sexuales durante las horas de trabajo. También tocaban música a todo lo alto con letra sexualmente

explícita como por ejemplo una canción llamada 'La Popola'".

La demanda añade que "a sabiendas de los supervisores los empleados varones hacían gestos obscenos tales como agarrarse el pene con las manos y ofrecérselo a otros compañeros de trabajo o agarrar la cabeza de otro empleado y empujarla a sus genitales simulando sexo oral".

La demandante también reveló que con el conocimiento de los supervisores de la planta sus compañeros usaban las computadoras de la empresa durante las horas de trabajo para bajar de la Internet material pornográfico.

Aunque Rosario se quejó en repetidas ocasiones a Hewlett Packard, empresa que, al menos en papel, tiene una política clara contra el hostigamiento sexual en el trabajo, la compañía no remedió permanentemente la situación ya que luego de cambiar la empleada de turno para evitar el continuo conflicto con uno de sus supervisores, eventualmente le permitieron a éste trabajar sus horas extras de tal forma que coincidieran en el nuevo horario.

Dicha situación degeneró al punto que Rosario sufrió una depresión nerviosa tan seria que eventualmente tuvo que ser reclusa en el Hospital San Juan de Capestrano.

En su defensa Hewlett Packard reclamó que la conducta de sus supervisores podría ser ofensiva pero no ilegal bajo las protecciones del Título VII de la ley federal.

En un memorando "de hechos" radicado por Hewlett Packard la empresa confirmó que Rosario se encontró en una situación en la cual "sus compañeros, incluyendo las mujeres, usaban regularmente lenguaje soez y vulgar, hacían gestos ofensivos simulando que estaban teniendo sexo oral y oían música sexualmente explícita (específicamente la que se conoce como perreo o reggaeton)... Aunque esta conducta no estaba dirigida

Aunque el jurado le concedió a Iris Rosario Méndez, una veterana empleada de la planta de Hewlett Packard Caribe de Aguadilla, una indemnización de sólo \$1.5 millones, las disposiciones de la Ley 17 de Puerto Rico automáticamente convirtieron esta compensación en una de \$3 millones. Los jurados también le otorgaron a la demandante otros \$500,000 para penalizar a la empresa por lo que dijeron fue su "comportamiento malicioso o de indiferencia negligente hacia los derechos de la demandante".

La i
con

bajar de la Internet material pornográfico. En la foto, una planta de HP en California.

a ella directamente, Iris encontró este comportamiento inapropiado".

Curiosamente, en esta moción los abogados de Hewlett se refieren a Rosario exclusivamente por su nombre de pila, con una familiaridad que es considerada ofensiva en muchos círculos feministas.

Pese a los "hechos" relatados por Hewlett en su moción del 22 de enero de 2008, la empresa insistió en denegar cualquier responsabilidad en el caso señalando que "el lenguaje ofensivo y los gestos que la demandante recuenta son ilustrativos de lo que las cortes han encontrado insuficiente para establecer que existe un ambiente hostil de trabajo. Es imperativo recordar, como hemos señalado anteriormente, que las disposiciones del Título VII no fueron creadas para reglamentar un código de urbanidad en el empleo que todos los trabajadores deben observar. Por tanto, aunque como parte de las vicisitudes del trabajo un empleado puede encontrar cierta con-

ducta desagradable no toda la mala conducta es considerada hostigamiento sexual".

Tratando de rebatir las alegaciones de Rosario, los abogados de Hewlett Packard también señalaron que nunca se tomó represalias contra la empleada y que a lo largo de todos los años pese a sus quejas ésta continuó recibiendo las mejores evaluaciones posibles del rendimiento en sus labores.

Pero las quejas de Rosario encontraron eco en el jurado que contestó con un unánime sí a la pregunta del Magistrado Arenas de si habían encontrado prueba irrefutable de que la empresa había sometido a Rosario a un ambiente sexualmente hostil en el trabajo.

Igualmente, el jurado dijo que falló contra la empresa porque no había actuado prontamente para tratar de proteger a su empleada una vez que ésta se había quejado y que tampoco habían puesto coto a la situación.

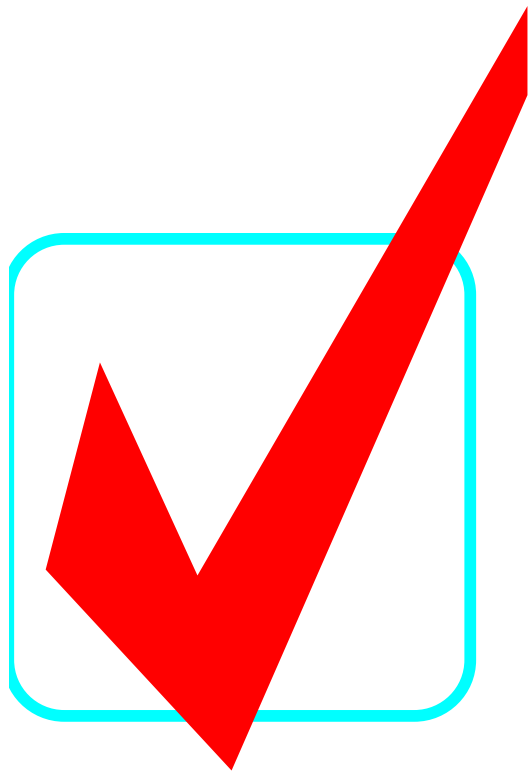


**\$500,000 en
DAÑOS
PUNITIVOS**

> ALEGA
EN BURLA

■ "Los empleados eran profanos y usaban 'chistes' sexuales durante las horas de trabajo. También tocaban música a todo lo alto con letra sexualmente explícita como por ejemplo una canción llamada 'La Popola'".

¿Qué actos u omisiones están cubiertos bajo la póliza de EPL?



- **Despido Injustificado**
- **Hostigamiento Sexual**
- **Ambiente Hostil**
- **Discrimen**
- **Privación de Oportunidad de Crecimiento / Ascensos / Reclutamiento / Términos**
- **Medidas Disciplinarias**
- **Aplicación adecuada de Políticas y Procedimientos**
- **Represalia**
- **Violación de Derechos Civiles**

Mitigación de Riesgo por parte de la Compañía de Seguros

- Análisis profundo del riesgo (Factores)
- Evaluación de Políticas & Procedimientos (“surveys”)
- Concienciación del Riesgo
- Orientación del Producto para el Asegurado (broker o directamente)
- Panel de abogados

Proceso de Comunicación entre Suscripción & Reclamaciones



Se debe transar?



Moral del Empleado (transar)

vs

Moral del Patrono (no transar)



Transigir es la mejor alternativa?

- **La transacción** es un contrato por el cual las partes convienen en resolver un litigio de común acuerdo y en forma definitiva, antes o después de iniciado el proceso civil, laboral o contencioso-administrativo.
- Como todo contrato, solo puede celebrarlo la persona que sea capaz y que además pueda disponer de los objetos comprendidos en la transacción. Asegurado con Demandante
- La transacción produce el efecto de una sentencia.

El Problema



- La crisis financiera global está dando nueva forma a muchas empresas, la falta de liquidez ha conducido a una escasez de transacciones.
- Al mismo tiempo, los clientes frente a sus propias presiones financieras son cada vez más minuciosos en los presupuestos y exigen mas labor por sus gastos legales.

Punto de Vista Legal

- Siempre que la controversia sea susceptible de un arreglo o transacción razonable el abogado debe aconsejar al cliente el evitar o terminar el litigio, y es deber del abogado notificar a su cliente de cualquier oferta de transacción hecha por la otra parte.



Como Aseguradores...

- Se debe analizar la naturaleza del pleito vs. los factores prácticos al considerar la posibilidad de una transaccion. Como por ejemplo:
 - 1) Celeridad,
 - 2) Economía de costos
 - 3) Evidencia a favor y en contra del Asegurado,
 - 4) Análisis de Responsabilidad
 - 5) Riesgo económico de un litigio
 - 6) Privacidad y/o confidencialidad,
 - 7) Relaciones entre las partes.
 - 8) Los riesgos que presenta una transacción ante futuros reclamantes (expectativas)

Por lo tanto...

- Vale la pena transar un reclamo? Depende...
- Le corresponde al Asegurado:
 - Por conducto de su corredor de seguros, proveer todos los detalles del reclamo;
 - Solicitar a su abogado un reporte/análisis del caso para determinar el riesgo/exposición y valor económico del mismo;
 - Mantener informada a la Aseguradora sobre todos los pormenores del caso;
 - Determinar costo/beneficio la posibilidad de una transacción favorable para todas las partes. Es importante recalcar que según los términos y condiciones de las pólizas un Asegurado esta impedido, si quiere recobrar de su póliza los gastos, de transigir un caso sin consentimiento de la Aseguradora.

PREGUNTAS

