

**Guía prevención de prácticas laborales**  
Seguro responsabilidad civil para gerentes,  
administradores y directivos

# Índice

---

---

Introducción	1
Cómo identificar una situación de acoso laboral	2
Tipos de acoso	3
¿Cuáles son las señales de alerta?	4
Intervención. Más vale prevenir...	5
Escala cisneros como herramienta de valoración del mobbing	7
Principios y normas vigentes en las relaciones laborales	9
¿Qué me puede pasar como administrador o gerente?	11
Algunos consejos	12
Como directivo, ¿de qué forma me puedo proteger?	13

## Introducción

En un entorno económico en el que la productividad y la eficiencia de las organizaciones nos lleva a ser mucho más exigentes, y adaptarnos a las rápidas y cambiantes situaciones desde Hiscox queremos ofrecer esta guía como apoyo para la identificación y gestión de aquellas situaciones de prácticas de empleo que pueden resultar incómodas y suponer un riesgo para el administrador o directivo.

Una situación delicada en la empresa puede llevar al gestor a ser mucho más exigente con sus empleados y desembocar en tensiones dentro de la organización que es preferible identificar claramente de antemano, para así ser capaces de gestionarlas de forma adecuada.

El acoso laboral no es algo que únicamente se dé en las grandes organizaciones, sino que afecta a todas. Desde el momento en que se cuenta con un grupo de empleados existe la posibilidad de acoso, por lo que, tanto si dirige o administra una pyme como una gran empresa, esta guía ofrece información interesante y útil.

Creada por el bufete de abogados experto en prácticas de empleo Muñoz Arribas y editada por Hiscox, está pensada para ser un referente en la protección ante reclamaciones por prácticas de empleo laboral dentro del seguro de RC de gerentes, administradores y directivos.



David Heras  
Director General

## Cómo identificar una situación de acoso laboral

Antes de entrar de lleno en el contenido de esta guía, creemos interesante definir claramente qué es y qué no es una situación de acoso laboral.

De acuerdo con la jurisprudencia existente, y combinándola con algunos elementos psicológicos y sociales, se han ido estableciendo una serie de elementos que permiten determinar si existen indicios de acoso laboral por parte de una persona determinada.

### 01

Indicio: el hostigamiento, persecución o violencia psicológica contra una persona o conjunto de personas (no se debe confundir con una mera situación de tensión en el trabajo o clima laboral).

### 02

Indicio: violencia psicológica ejercida de forma intensa y reiterada.

### 03

Indicio: debe ser una acción prolongada en el tiempo, no solo un hecho aislado. No existe un plazo legal establecido, pero la jurisprudencia entiende que el periodo mínimo es de seis meses, aunque es flexible en esa interpretación.

### 04

Indicio: que tenga como finalidad dañar psíquica o moralmente al trabajador, para marginarlo de su entorno laboral. Este es el elemento que sirve de nexo conductor.

Por tanto, el mobbing o acoso laboral, no debe confundirse con la insatisfacción laboral o con conflictos individuales o colectivos dentro del entorno laboral, como pueden ser una situación de estrés por tensión en la actividad o discrepancias con compañeros, jefes o subordinados por asuntos relacionados con la propia actividad laboral.

En este sentido hay figuras que tienden a confundirse con acoso laboral, como el denominado whistleblower, relacionado con quién da a conocer un comportamiento erróneo que existe dentro de una organización; o el llamado burnout, el síndrome de desgaste profesional.

## Tipos de acoso

Los tipos de acoso más comunes dentro de las organizaciones son:

- **mobbing:** consiste en actividades hostiles frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo referidas siempre a un único individuo;
- **bullying:** que es entendido como el ofender brutalmente, maltratar o cebarse con los más débiles;
- **harassment:** ataques repetidos y dirigidos de una persona a otra para humillarla, atormentarla, minarla, frustrarla y provocarla;
- **ciberacoso:** podría definirse de forma genérica como una serie de comportamientos agresivos a través de medios digitales o medios de comunicación, como podrían ser correo electrónico profesional, mensajería instantánea, etc.;
- **stalking:** es una forma de agresión mental en la que el perpetrador irrumpe de forma reiterada, indeseada y perturbadoramente en la vida de una víctima con la que no tiene relación (o ya no la tiene), con motivos que se remontan directa o indirectamente a la esfera afectiva;
- **bossing:** hay un único acosador que resulta ser la autoridad jerárquica del sector, ya se trate de un gerente, jefe de equipo, encargado de obra.

En definitiva, existe responsabilidad por malas prácticas de empleo siempre y cuando el director, superior o responsable no vea para que no ocurra y no sepa identificar indicios de estas, que se plasman en:

- discriminación por edad, género u otro tipo;
- privación de posibilidades de promoción profesional;
- acoso psicológico (mobbing) y acoso sexual;
- invasión de la vida privada;
- difamación, calumnia o libelo contra el empleado;
- evaluación de un empleado de forma negligente;
- represalias por parte del empleador hacia el empleado.

Además, a esto hay que añadir que el acoso laboral se da principalmente en el propio lugar de trabajo, pero también se puede hacer extensivo a situaciones relacionadas con el mismo como:

- viajes;
- comidas;
- cenas de trabajo;
- uso de nuevas tecnologías.

## ¿Cuáles son las señales de alerta?

Hay muchas posibilidades de que los acosados comiencen a desarrollar algunos de los síntomas más comunes durante una fase de acoso. Según los datos históricos, son los siguientes:

- apatía o falta de iniciativa;
- ansiedad;
- estrés;
- depresión, bajo estado de ánimo;
- dolores de espalda;
- problemas de concentración;
- dolores musculares;
- irritabilidad;
- inseguridad;
- dificultad para conciliar el sueño, sueño ligero;
- rechazo en las relaciones sociales;
- agresividad;
- infravaloración personal y sentimiento de culpa;
- consecuencias familiares.

Por parte del acosador, o acosadores, los comportamientos que pueden poner de manifiesto un proceso de acoso son:

- manipular la información, no dejándole comunicarse con sus compañeros de trabajo o emitiendo instrucciones para que estos no hablen con él;
- poner trabas a su desarrollo profesional y dificultar el acceso a la formación necesaria;
- sobrecargar de trabajo al empleado con el fin de que no pueda llegar a hacerlo y desacreditarle como una persona incompetente;
- no asignarle tareas o que éstas no tengan ningún tipo de utilidad manifiesta;
- asignarles trabajos que sean muy inferiores a sus competencias o capacidades;
- difundir comentarios que lo desacrediten tanto profesional como personalmente.

Consecuencias del acoso en el entorno laboral:

- para los trabajadores: hay una serie de consecuencias que les hace entrar en un ritmo de trabajo que les mina física y psicológicamente y que pueden llegar a desarrollar enfermedades somáticas crónicas y largas bajas laborales;
- para las empresas: el trabajo de un empleado acosado no resulta productivo y repercute negativamente en la marcha de la organización. Y todo esto, sin tener en cuenta los efectos para la empresa de una baja de duración prolongada por una situación de estrés laboral derivada de un proceso de acoso.



## Intervención. Más vale prevenir...

Existe una falsa creencia que consiste en pensar que nuestro entorno laboral es sano per se y lo cierto es que el acoso laboral se da en mayor medida de lo que se cree. Existen numerosos datos estadísticos que refuerzan esta nueva realidad:

- El **Observatorio Vasco sobre el Acoso Moral** indica que en 2017 más del 5% de los trabajadores sufría un fuerte grado de hostigamiento o acoso en su trabajo;
- El **barómetro Cisneros**, realizado por la Universidad de Alcalá en 2002 ya indicaba que, en España, el 15% de los trabajadores en activo encuestados (más de dos millones) manifiesta ser objeto de hostigamiento psicológico o mobbing en su trabajo;
- El **Instituto Superior de Estudios Sociales y Sociosanitarios** de 2021 indica que más del 15% de los españoles sufre acoso laboral en su puesto de trabajo, cifra muy superior al 9% de media estimado para la Unión Europea según la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Desde 2018 la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo lleva alertando sobre la constante evolución de riesgos tradicionales relacionados con la violencia y el acoso en el trabajo. No se trata únicamente de un aumento de los casos, sino de nuevas formas de acoso, como el acoso online y el ciberacoso, especialmente acuciantes desde la popularización del trabajo a distancia a raíz de la Covid-19. Esto ha llevado a la Organización Mundial del Trabajo a actualizar las necesidades del sistema, como la mejora de la protección frente al ciberacoso, la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC.

Además, hay que ser conscientes de que existen amplias posibilidades de tener una situación de acoso latente en la empresa. No detectarlo a tiempo puede suponer una negligencia por parte de los directivos por no velar por el correcto desarrollo del ambiente laboral y no supervisar diligentemente estas situaciones. Por tanto, una demanda de un empleado puede ser admitida y la empresa y el gestor, resultar condenados. Se trata de una situación acuciante ya que:

- en 2020 solo el 56,9% de las empresas tenían evaluado como riesgo de trabajo el mobbing o el ciberacoso;
- en El 90% de las demandas en los Tribunales y denuncias ante la Inspección son por acoso laboral, tal y como de manifiesto un estudio realizado por el Observatorio Vasco sobre acoso y discriminación.

Las empresas deben disponer de medidas de prevención con el fin de evitar que se produzcan estos comportamientos tales como:

- evaluación de riesgos psicosociales;
- protocolos de actuación;
- cuestionarios específicos para la evaluación del acoso;
- servicios de mediación, etc.

A raíz de la situación de pandemia y la adopción de nuevas formas de trabajo, como el teletrabajo o el trabajo a distancia, hay que sumar, además, la incidencia de los riesgos emergentes derivados de la digitalización y el uso de las TIC, que nos imponen mejorar la protección frente al ciberacoso, definido como las conductas agresivas llevadas a cabo a través de las tecnologías de la información y de la comunicación como (imágenes, videos, mails y mensajes en redes sociales. La OIT publicó en 2020 el primer documento de trabajo sobre la 'Actualización de las necesidades del sistema. Mejora de la protección frente al ciberacoso y a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo posibilitados por las TIC', en el que se aborda ampliamente el tema.

Así, nuestro ordenamiento jurídico contempla una doble responsabilidad del empresario frente a este tipo de conductas. Por un lado, existiría una responsabilidad por acción y, por otro, por omisión, resultante de la inactividad del empresario a la hora de adoptar las medidas necesarias para evitar dichas conductas de acoso, ya fuera de carácter presencial, físico o, como ya hemos señalado, a través del uso de las nuevas tecnologías (ciberacoso laboral).

Para valorar el mobbing/ciberacoso se utiliza, entre otras, la escala Cisneros, cuyo autor es el Profesor Iñaki Piñuel. Esta escala sirve para valorar múltiples situaciones dentro del entorno laboral y puede ser de gran utilidad para realizar un primer sondeo entre los empleados.

Igualmente se han desarrollado algunas herramientas para el estudio de condiciones de riesgo o colectivos específicos. Por ejemplo;

- EPB. Escala para la evaluación del burnout en profesores. UM;
- MBI. Maslach burnout inventory;
- método SATA. Análisis del acoso psicológico en el trabajo;
- escala de fuentes de estrés en profesores;
- escala de estrés en enfermería;
- escala de ambigüedad y conflicto de rol;
- la ventana de Johari;
- método de evaluación. INSHT;
- método CoPsoQ ISTAS 21;
- para el caso de pequeñas empresas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su último criterio publicado el 14 de abril de 2021, por el que viene a pronunciarse sobre los riesgos psicosociales, recomienda la herramienta EVALUA-T disponible en el portal de prevención10.es (INSST).



# Escala cisneros como herramienta de valoración del mobbing

¿Cuáles de las siguientes formas de maltrato psicológico se han ejercido contra usted?

Señale, en su caso, quiénes son el/los autores/es de los hostigamientos recibidos:

1. jefes o supervisores;
2. compañeros de trabajo;
3. subordinados.

Señale, en su caso, el grado de frecuencia con que se producen esos hostigamientos:

0. nunca;
1. pocas veces al año o menos;
2. una vez al mes o menos;
3. algunas veces al mes;
4. una vez a la semana;
5. varias veces a la semana;
6. todos los días.



Comportamiento	Autor/es			Frecuencia						
	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
01. Mi superior restringe mis posibilidades de comunicarme, hablar o reunirme con él	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
02. Me ignoran, me excluyen o me hacen el vacío, fingen no verme	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
03. Me interrumpen continuamente impidiendo expresarme	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
04. Me fuerzan a realizar trabajos que van contra mis principios o mi ética	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
05. Evalúan mi trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
06. Me dejan sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
07. Me asignan tareas o trabajos absurdos o sin sentido	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
08. Me asignan tareas o trabajos por debajo de mi capacidad profesional o mis competencias	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
09. Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
10. Me abruman con una carga de trabajo insoportable de manera malintencionada	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
11. Me asignan tareas que ponen en peligro mi integridad física o mi salud a propósito	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
12. Me impiden que adopte las medidas de seguridad necesarias para realizar mi trabajo	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
13. Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
14. Prohíben a mis compañeros o colegas hablar conmigo	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
15. Minusvaloran y echan por tierra mi trabajo, no importa lo que haga	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
16. Me acusan injustificadamente de incumplimientos, errores, fallos, inconcretos y difusos	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
17. Recibo críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en mi trabajo	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
18. Se amplifican y dramatizan de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
19. Me humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas o ante terceros	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
20. Me amenazan con usar instrumentos disciplinarios (rescisión de contrato, despido, traslados...)	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
21. Intentan aislar me de mis compañeros dándome trabajos que me alejan físicamente de ellos	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
22. Distorsionan malintencionadamente lo que digo o hago en mi trabajo	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
23. Se intenta «hacerme explotar»	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
24. Me menosprecian personal o profesionalmente	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
25. Hacen burla de mí o bromas intentando ridiculizar mi forma de hablar, de andar, etc.	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
26. Recibo feroces e injustas críticas acerca de aspectos de mi vida personal	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
27. Recibo amenazas verbales o mediante gestos intimidatorios	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
28. Recibo amenazas por escrito, por teléfono en mi domicilio/móvil o redes sociales	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
29. Me chillan o gritan, o elevan la voz de manera a intimidarme	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
30. Me zarandean, empujan o avasallan físicamente para intimidarme	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
31. Se hacen bromas inapropiadas y crueles acerca de mí	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
32. Inventan y difunden rumores y calumnias acerca de mí de manera malintencionada	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
33. Me privan de información imprescindible y necesaria para hacer mi trabajo	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
34. Limitan malintencionadamente mi acceso a cursos, promociones, ascensos, etc.	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
35. Me atribuyen malintencionadamente conductas ilícitas o antiéticas para perjudicar mi reputación	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
36. Recibo una presión indebida para sacar adelante el trabajo	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
37. Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
38. Modifican mis responsabilidades o las tareas a ejecutar sin decirme nada	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
39. Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
40. Intentan persistentemente desmoralizarme	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
41. Utilizan varias formas de hacerme incurrir en errores profesionales de manera malintencionada	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
42. Controlan aspectos de mi trabajo de forma malintencionada para «pillarme en algún renuncio»	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
43. Me lanzan insinuaciones o proposiciones sexuales directas o indirectas	1	2	3	0	1	2	3	4	5	6
44. En el transcurso de los últimos seis meses, ¿ha sido ud víctima de por lo menos alguna de las anteriores formas de maltrato psicológico de manera continuada (con una frecuencia de más de una vez por semana)? (ver lista de preguntas 1.a 43)										

Test Cisneros. Fidalgo, Á. M.; Piñuel, I.: la escala Cisneros como herramienta de valoración del mobbing.

## Principios y normas vigentes en las relaciones laborales

Además de las leyes vigentes, es necesario recordar algunos de los principios que rigen las relaciones laborales:

- la no discriminación (Art. 17 E.T.);
- la igualdad por razón de sexo (Art. 28 E.T.);
- la prevención frente a la violación de derechos de los trabajadores (Ley de P.R.L.);
- la actividad sancionadora por la inspección de trabajo frente a los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la integridad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores (Art. 11 R.D. Legislativo de Infracciones y Sanciones en el Orden Social);
- la nulidad del despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador (Art. 108 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social);
- imposición de indemnizaciones, por daños morales en los casos que se acredite el acoso moral o sexual ante el juzgado, compatible con las indemnizaciones tasadas y sin perjuicio de las responsabilidades penales, en que hubiera podido incurrir el empresario (Art. 182 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y Ley 2/2007);
- corresponde al demandado, salvo en el Orden Penal, probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad (Ley 3/2007).

Es importante remarcar que cualquier situación que implique un incumplimiento reiterado de estos principios puede generar una demanda por parte del empleado contra el administrador o directivo, sea éste consciente o no de que eso está sucediendo.

### ¿Qué debe evitar el directivo en su actuación?

Como hace referencia el último de los principios del apartado anterior: 'corresponde al demandado probar la ausencia de discriminación'; por tanto, es importante contar con procesos y protocolos de prevención que puedan demostrar que el administrador ha velado porque no se produzcan casos de acoso.

En cualquier caso, el directivo debe evitar cualquier tipo de actuación que vaya en contra de la normativa en vigor. Por tanto, debe:

- ofrecer soluciones de prevención proactiva;
- disponer de sistemas de detección temprana de situaciones de riesgo de violencia laboral;
- ser capaz de gestionar internamente el conflicto;
- ofrecer soluciones desde la organización;
- crear una cultura de empresa preocupada por el acoso laboral, con normas y valores contrarios al mobbing;
- asegurarse que los empleados conocen las normas y valores de la empresa;
- que se implante la figura del 'labor compliance';
- tener el protocolo de acoso en la empresa e incluso que se encuentre incluido dentro del plan de igualdad y, que recoja las medidas de aplicación ante un acoso, bien sea en trabajadores en el centro de trabajo como en teletrabajadores;
- si existiera comité de seguridad y salud, informar al mismo sobre los hechos.

Y si, finalmente, existe una demanda, el seguro de administradores y directivos de Hiscox le ofrece cobertura legal (coste de los abogados) y cobertura para reclamaciones en materia de empleo.

## ¿Qué me puede pasar como administrador o gerente?

Aunque los ejemplos son innumerables, nuestra experiencia nos permite ofrecer algunos de los casos que se han dado en materia de prácticas laborales:

Un trabajador reclama a un directivo de una empresa asegurada con Hiscox elevadas cantidades en concepto de indemnización por daño moral por sufrir acoso laboral. Hiscox cubre el reembolso de los gastos de defensa incurridos por el asegurado en el procedimiento judicial. Para el caso de que el directivo resultase finalmente condenado, Hiscox asumiría la condena impuesta en concepto de daño moral.

Una trabajadora demanda a su empresa por discriminación durante su embarazo y baja laboral. La empresa evita el procedimiento judicial llegando a un acuerdo extrajudicial con la trabajadora en la que fijan una indemnización determinada por daño moral. El seguro contratado con Hiscox cubre esa indemnización por daño moral.

Un empleado demanda a la dirección de su empresa por considerar que le han privado de una promoción profesional y alega que sus derechos fundamentales se han visto vulnerados. Aunque finalmente el Juez consideró que no hubo privación incorrecta, la empresa tuvo que incurrir en elevados costes de defensa que fueron abonados por Hiscox.

Una trabajadora reclama a una importante firma de moda textil por discriminación racial. La empresa, que tiene su seguro contratado con Hiscox, solicita defensa legal debido a la complejidad de la reclamación. Hiscox pone a su disposición un despacho de abogados experto en la materia y consiguen llegar a un acuerdo de indemnización por daño moral de 20.000 €, que es asumido por la póliza.

### Normas vigentes

De no detenerse este acoso laboral vehiculado con conductas digitales de forma temprana, pueden darse responsabilidades. Así, jurisprudencialmente, puede servir de ejemplo la STSJ Cataluña [(Sala de lo Social, Sección 1ª), núm. 6827/2013 de 22 octubre (rec. núm. 7237/2012)] que declaró la procedencia para el recargo de prestaciones por accidente de trabajo, debido a una situación de acoso moral en el que existió omisión del empresario en su obligación de velar por la salud de la trabajadora, al tolerar situaciones organizativas, funcionales, directivas y ambientales, diferenciadas y específicas, que le afectaron, dando lugar a una grave patología psiquiátrica en la operaria. Es un ejemplo muy significativo porque, como se ha patentizado, digitalmente, también puede darse el acoso laboral.

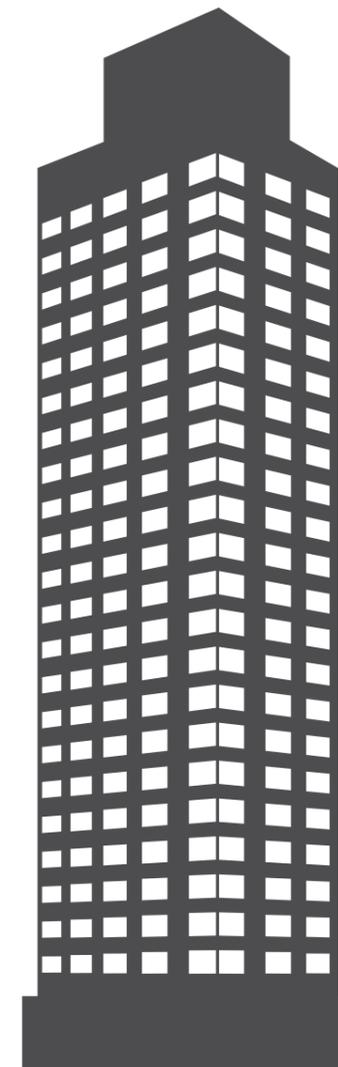
La Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de 17 de julio de 2012, ha declarado la existencia de una situación de acoso por razón de sexo como consecuencia, entre otras conductas, de determinados comentarios de un trabajador en la red social Facebook, declarando, y esto es lo relevante, la responsabilidad de la empresa por no disponer del preceptivo protocolo de prevención de dichos comportamientos, en este caso también exigido vía convenio colectivo, así como por 'su pasiva actitud y tácita aquiescencia al proceder de quien (por su profesional condición) estaba integrado en su organigrama directivo, coadyuvó a que la reclamante viera menoscaba su dignidad en los términos ya referidos'.

## Algunos consejos

La experiencia que atesoran tanto Hiscox, en calidad de aseguradora especialista, y Muñoz Arribas, como bufete especializado en prácticas laborales, nos permite poder ofrecerles una serie de consejos como cierre de esta guía que consideramos que pueden ser de su interés.

Algunos consejos son bien sabidos por todos, pero otros provienen de la experiencia conjunta de ambas entidades. Recuerde que un seguro de administradores y directivos es un gran aliado para momentos difíciles, pero mejor aún es poner en práctica actuaciones preventivas.

Esperamos que esta guía haya sido de su interés y completa satisfacción.



07.

Aplique los Planes de Igualdad previstos en la Ley 3/2007, de 22 de marzo.

06.

Realice un sondeo anónimo entre sus empleados para comprobar el clima laboral.

05.

Elabore un código de buenas prácticas o de conducta y delo a conocer entre todos los empleados.

04.

Ofrezca formación específica a sus empleados.

03.

Si existe la posibilidad, regule el acoso en el convenio colectivo.

02.

Integre el acoso dentro de la prevención de riesgos laborales.

01.

Cree un procedimiento interno de resolución de conflictos.

## Como directivo, ¿de qué forma me puedo proteger?

---

Hiscox comercializa uno de los seguros de D&O más completos del mercado y adaptado a la realidad del directivo de hoy en día. Fuera del ámbito de las relaciones laborales, Hiscox le ofrece una cobertura que protege su patrimonio y el de su familia frente a reclamaciones y demandas de terceros. Pueden ocurrir muchas situaciones, como una demanda de un acreedor o proveedor por impago; una demanda de competidores por competencia desleal, reclamación de organismos públicos por no cumplimiento de normativas y regulaciones, etc.

En el marco laboral, este producto ofrece una cobertura única que le cubre a usted como directivo o administrador, a otros miembros directivos, y a la propia sociedad.

Las garantías y coberturas de este producto abordan:

- responsabilidad civil de administradores y directivos o personas aseguradas que realicen actos de gestión de la entidad;
- responsabilidad de la entidad por prácticas de empleo;
- responsabilidad de la entidad – reclamaciones en materia de empleo.

### Nuestro servicio

Hiscox dispone de una sólida experiencia en responsabilidad de gerentes, administradores y directivos y contamos con profesionales especialistas para administrar y gestionar riesgos de todo tamaño. Y todo con el mejor servicio de siniestros\* del sector, con amplia experiencia en el terreno y que hace una valoración justa y equitativa del siniestro, buscando siempre minimizar el impacto que tiene sobre el cliente.

\*Según la valoración de los corredores de seguros que participaron en el estudio ADECOSE 2021.



Hiscox España  
c/ Miguel Ángel 11, 4ª planta  
28010 Madrid  
T 91 515 99 00  
E [info\\_spain@hiscox.com](mailto:info_spain@hiscox.com)  
[www.hiscox.es](http://www.hiscox.es)



Muñoz Arribas  
C/ Orense 34 Plta.  
10 - 1 Edif. Iberia Mart II.  
28020 Madrid  
T 91 556 91 08  
E [general@munoz-arribas.com](mailto:general@munoz-arribas.com)  
[www.munoz-arribas.com](http://www.munoz-arribas.com)