



— MYRIAD CONTIGO: —

# ALERTA: POSIBLE NUEVA OLA DE RECLAMACIONES

FEBRERO 2021

Mientras la economía se recupera de las restricciones operacionales impuestas a raíz de la pandemia, los negocios y patronos enfrentan una nueva preocupación: el aumento en reclamaciones en su contra, ya sea por razones directamente relacionadas al contagio de Covid-19 o por razones contractuales y laborales. Una determinación judicial de responsabilidad pudiese afectar la capacidad de un negocio para recuperarse del impacto económico sufrido durante la pandemia. Ante ello, ciertos sectores encaminan sus esfuerzos a lograr legislación que les proteja de reclamaciones relacionadas al SARS-CoV-2. No obstante, se vislumbra un aumento en reclamaciones contra negocios y patronos.

Como consecuencia directa de la propagación del Covid-19, los negocios y patronos pudiesen estar expuestos a reclamaciones en las que se alegue que su negligencia ocasionó el contagio de un asociado, empleado o cliente. Estas reclamaciones podrían presentarse por la vía judicial y dependerán en gran medida del protocolo establecido y ejecutado por cada patrono o negocio para evitar el contagio del virus. Es por esto que es imprescindible contar con un protocolo efectivo y hacerlo cumplir.

Por otro lado, debido al cambio o cierre de operaciones de los negocios, patronos se han visto obligados o han optado por suspender a sus empleados o hacer cambios a su jornada de trabajo y reducción de beneficios. Este curso de acción pudiese ser contrario a lo acordado en el contrato de empleo, lo cual abriría las puertas a una reclamación contra el patrono. Igualmente, el patrono quedaría expuesto a reclamaciones de discriminación cuando los empleados estén en desacuerdo con los criterios considerados al seleccionar qué empleados se verían afectados por los cambios. Pero ojo, no solo los contratos de empleo podrían dar pie a una reclamación; también los contratos de negocio, en caso de incumplimiento.

Otra área de preocupación para los patronos es la denuncia de irregularidades por parte de empleados cuando estos entiendan que el lugar de trabajo no es seguro. Si se tomase acción en contra del empleado por expresar una preocupación genuina sobre las prácticas en el empleo, el empleado pudiese instar una reclamación por denunciar irregularidades (“whistleblowing”) o por represalias en su contra. En este punto, es recomendable que los patronos permitan el trabajo remoto hasta cumplir a cabalidad con un protocolo de seguridad abarcador. Ahora bien, recordemos que dicha acción contra el patrono no se limita a sus empleados. Clientes y asociados del negocio también estarán en posición de denunciar irregularidades en el protocolo de seguridad del negocio.

A su vez, el patrono deberá ser cuidadoso en evaluar adecuadamente las peticiones de acomodo razonable hechas por los empleados por razón de una incapacidad. De hecho, se vislumbra que empleados sobrevivientes de Covid-19 presenten solicitudes de acomodo razonable. Pero, ¿es un sobreviviente del virus considerado una persona con una incapacidad? La Ley para Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) no lo ha catalogado así. Al momento, expertos debaten la posibilidad de que los pacientes que continúan sufriendo síntomas del virus a largo plazo puedan cualificar para beneficios de incapacidad. Así, será de suma importancia evaluar cada petición detenidamente.

Es recomendable que el patrono cuente con pólizas para minimizar el impacto económico o posibles daños a la reputación de su negocio.