



“Duty of Care”: el Deber  
de Protección de la empresa  
con sus empleados

El Caso Moral y Legal

CHUBB®

Seguro de Asistencia en  
Viajes Profesionales  
Seguro de Accidentes



ERNST & YOUNG

MERCER

HERALD

CLINTON BLVD  
FORDHAM STATION

# “Duty of Care”: el Deber de Protección es más que una obligación moral, es un requisito legal

Todas las empresas, ya sean grandes, medianas o pequeñas, tienen la obligación moral y legal de cuidar y proteger a sus empleados, mitigando los riesgos a los que están expuestos durante sus jornadas de trabajo.

Si bien la legislación varía de un país a otro dentro de la Unión Europea, las obligaciones en materia de protección del empleado son casi siempre las mismas, estando las compañías obligadas a demostrar que cuentan con las políticas, procesos y procedimientos de supervisión adecuados para minimizar los riesgos de sus empleados en el desempeño de su trabajo y durante sus viajes profesionales.

En una economía tan global como la actual, los riesgos a los que está expuesto el trabajador son mayores que nunca, puesto que las empresas buscan internacionalizarse para aumentar las ventas y maximizar la eficiencia de costes. Como consecuencia de ello, las responsabilidades relativas al deber de protección del empleado no se limitan solo al lugar de trabajo. Es importante comprender las implicaciones derivadas de que los empleados realicen viajes al extranjero y la necesidad de proporcionar herramientas y medios para minimizar los riesgos.

## **Las implicaciones para las empresas son muy amplias**

---

Las obligaciones de las empresas en materia de protección son variadas, tales como, por ejemplo, garantizar un ambiente de trabajo seguro, con políticas y procedimientos adecuados para mitigar cualesquiera riesgos a los que los empleados puedan estar expuestos durante la jornada laboral, en la oficina, o en sus viajes profesionales.

Resulta imperativo que los empleados reciban la información, formación y apoyo adecuados para fomentar el cumplimiento de las políticas de la empresa. Para garantizar que dichas políticas se cumplen y son efectivas, deben ser revisadas y evaluadas con frecuencia.

La incapacidad de implementar medidas y demostrar que resultan efectivas para gestionar de forma diligente las responsabilidades en materia de cuidado y protección puede tener notables implicaciones económicas y en la reputación de cualquier empresa, como se demostrará a continuación mediante los casos de estudio. Además de las implicaciones legales, el impacto puede ser aún peor, repercutiendo negativamente en la productividad de la plantilla y ocasionando, incluso, la pérdida de talento.

### **Ejemplos de Buenas Prácticas**

La consideración de buenas prácticas en el campo del deber de protección de los empleados varía según la empresa y el sector. A continuación incluimos ejemplos típicos de cómo las empresas pueden gestionar de manera efectiva sus responsabilidades.

En el lugar de trabajo:

- Garantizar un ambiente laboral seguro, como se dispone en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 14. Debe aplicarse una política de prevención de riesgos laborales que se revise con regularidad para garantizar su cumplimiento y que se ajuste a los riesgos a los que están expuestos los empleados.
- Incluir en los contratos de trabajo menciones específicas sobre la importancia de cumplir con las políticas corporativas en materia de seguridad laboral y reforzar el mensaje con evaluaciones y formaciones periódicas.
- Proporcionar un ambiente de trabajo agradable con zonas para el descanso y la relajación. Además, garantizar que los empleados no trabajan un número excesivo de horas según se dispone en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable.
- Proteger al personal de cualquier abuso, intimidación, acoso o discriminación por parte de otros miembros de la plantilla o de terceros y proporcionarles los canales de comunicación adecuados para su denuncia.
- Fomentar la seguridad y salud de los empleados, proporcionándoles las herramientas necesarias que faciliten su protección ante los peligros a

los que están expuestos en el lugar de trabajo, así como formación y recursos.

- El deber de protección puede hacerse extensivo incluso a programas de salud y bienestar del empleado, que promuevan estilos de vida más saludables, como una mejora en su alimentación, realizar ejercicio físico, reducir la ingesta de alcohol y ofrecer campañas contra el tabaquismo.

En los viajes profesionales:

- Asegurar la correcta evaluación y preparación para afrontar los riesgos que implican los viajes de trabajo a lugares remotos o a lugares con complicaciones adicionales, incorporando medidas encaminadas a minimizar los riesgos potenciales.
- Proporcionar a los empleados que realizan viajes profesionales las herramientas necesarias para anticiparse a los riesgos a los que se pueden exponer y facilitarles un acceso fácil y rápido a la asistencia sanitaria de emergencia o a la asistencia en materia de seguridad, incluyendo alertas e información en tiempo real.

### **Tras el esfuerzo llega la recompensa**

Aquellas empresas que cumplen con la obligación moral y legal de cuidar de sus empleados y adoptan una política amplia en materia de beneficios sociales para el empleado, no solo atraen al mejor talento, lo que cada vez es más importante para las empresas, sino que también mejoran el nivel de satisfacción de sus empleados y, consecuentemente, la retención de los mismos. Además, estas medidas estimulan la productividad de forma cuantificable, demostrándose que compensa los costes que implica proteger la salud, seguridad y bienestar del activo más importante de la empresa: sus empleados.



# Consecuencias de no cumplir con el deber de protección de los empleados.



## Los Andes, Perú

*Sentencia judicial, Reino Unido, 2015*

Un alto directivo de una firma británica de inversión falleció como consecuencia de un accidente de helicóptero durante un viaje de trabajo en los Andes Peruanos. Se determinó que la empresa para la que trabajaba este alto directivo había incumplido sus responsabilidades en materia de protección y cuidado al no haber realizado un análisis previo adecuado y no haber investigado suficientemente sobre la compañía chárter con la que contrató el desplazamiento.

Teniendo en cuenta el tipo de ruta que debían realizar y el peligro que entrañaba sobrevolar una zona orográficamente tan complicada, la empresa debería haber aumentado las medidas de protección y haber realizado un análisis detallado de los riesgos.

Tras dos semanas de proceso judicial se determinó que la empresa debería haber puesto en marcha medidas razonables de seguridad para proteger y preservar la salud de sus empleados ante los peligros a los que se exponían. En circunstancias tales como las de este caso, estas medidas deberían

haber conllevado el desarrollo de un análisis de riesgos y la revisión de las medidas de seguridad asociadas al viaje y al medio de transporte. De haberse realizado, se habría podido determinar que el helicóptero contratado no era el apropiado para realizar el desplazamiento y se hubiera conocido que la compañía chárter atravesaba dificultades financieras, lo que repercutía directamente en la falta de seguridad de los vuelos que operaban.

## **Francia**

*Tribunal de Casación Francés, Sala de lo Social (División de lo Laboral), diciembre de 2011*

---

Una trabajadora expatriada fue víctima de un accidente que se consideró atribuible al incumplimiento de una obligación contractual relativa a la seguridad, aunque tuviese lugar fuera del horario laboral y del lugar de trabajo.

Se halló culpable a la empresa por incumplimiento contractual de sus obligaciones, de conformidad con la legislación laboral francesa, a pesar de que las disposiciones para accidentes laborales no fuesen de aplicación a los empleados fuera de su lugar de trabajo. Dicha decisión se debe a que se consideró que la empleada expatriada estaba expuesta a tal riesgo exclusivamente como consecuencia de su trabajo en el extranjero, aunque el accidente tuviera lugar fuera del horario laboral.

Se consideró responsable a la empresa por el coste total del daño causado, que ascendió a un total de 125.000 €.

## **República del Congo, África**

*Sentencia judicial, Reino Unido, 2015*

---

Un directivo falleció en un vuelo de Camerún a la República del Congo, al impactar el avión contra la ladera de una montaña. Este directivo viajaba representando a su empresa, en calidad de invitado del consejo de administración de una empresa minera que organizó un vuelo privado para realizar la inspección del emplazamiento minero.

La familia del trabajador interpuso una demanda contra la empresa por incumplimiento del deber de protección que merecía como empleado.

La empresa del directivo argumentó que era responsabilidad de la empresa minera garantizar que se extendiera a su empleado el deber de protección durante el viaje, lo que chocaba con su política de

riesgos laborales, en la que se estipulaba expresamente que la exposición del personal a riesgos o amenazas que no se pudieran eliminar por completo estaría sujeta a una evaluación de riesgos realizada por una persona competente.

La empresa estaba informada con antelación del itinerario, medio de transporte y riesgos potenciales del viaje. También se le pidió que firmara una renuncia eximiendo a la empresa minera de cualquier responsabilidad en caso de lesiones o fallecimiento de su empleado. Más tarde se criticó a la empresa por haber firmado esta exención de responsabilidad, lo que tendría que haberle puesto en alerta del posible incumplimiento de las obligaciones en materia de protección y seguridad.

Aunque no se responsabilizó a la empresa ni a la compañía minera del accidente, se criticó a los altos cargos de ambas organizaciones por su pasividad y por haber asumido los riesgos potenciales sin llevar a cabo un análisis formal de riesgos. Si lo hubieran hecho, no se habrían perdido 11 vidas.

## **Los Países Bajos**

*Sentencia del Tribunal Supremos de los Países Bajos, febrero de 2008*

---

De conformidad con el Código Civil Holandés, las dos principales obligaciones de la empresa son (1) el deber de protección derivado antes accidentes y enfermedades laborales y (2) el deber de actuar de manera justa y razonable.

En relación con el deber de protección, el Código Civil Holandés extiende la responsabilidad de la empresa a los empleados que realizan viajes cumpliendo con el normal desarrollo de sus funciones laborales, exigiendo un aseguramiento adecuado contra cualquier accidente que pudiera ocurrir como, por ejemplo, un accidente de tráfico.

En este caso en concreto, un empleado realizaba desplazamientos en coche

por motivos profesionales y se vio envuelto en un accidente de tráfico. Como consecuencia del mismo sufrió un traumatismo cervical grave. En el momento del accidente el empleado no llevaba puesto el cinturón de seguridad.

A pesar de que el empleado aceptara que el seguro no cubriese una conducta dolosa o negligencia voluntaria por su parte, el tribunal falló que el hecho de que el empleado no llevara puesto el cinturón de seguridad no constituía negligencia voluntaria alguna y no se podía eximir de responsabilidad a la empresa.

## **Karachi, Pakistán**

*Tribunal de Apelación de Francia, Rennes 24 de octubre de 2007*

---

Un grupo de trabajadores franceses se encontraban en misión empresarial en Karachi, Pakistán, en 2002, cuando fueron víctimas de un ataque terrorista mientras viajaban en autobús a su lugar de trabajo.

El Tribunal de Apelación halló a la empresa culpable de negligencia grave y de incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad. La empresa era consciente del peligro inminente de un ataque terrorista debido a las amenazas recibidas y tendría que haberse asegurado de que se seguían estrictamente las medidas de seguridad dictadas para su personal e, incluso, de que se hubieran incrementado en vista del alto riesgo.

Para que la empresa hubiese demostrado que no era responsable, tendría que haber probado que las víctimas fueron negligentes a la hora de minimizar los riesgos a los que se exponían, lo que no fue posible dadas las circunstancias.

De conformidad con la legislación francesa, la empresa tuvo que compensar a las víctimas por los daños físicos y psicológicos sufridos y, además, reembolsar los costes de la seguridad social que se derivaron del accidente.

# Marco legal en Europa

## **Austria y Alemania**

---

El código civil de ambos países impone a la empresa la obligación de proteger a los empleados frente a peligros y daños mientras se encuentran realizando viajes profesionales.

La responsabilidad de la empresa puede quedar limitada en función de los actos de sus empleados, pero es responsabilidad de la empresa demostrar que el empleado no tuvo la suficiente precaución para evitar sufrir los daños.

Antes del inicio del viaje la empresa debe asegurarse de que los empleados han cumplido todas las formalidades necesarias y de que disponen de la documentación en regla. Debe haberse informado a los empleados de los riesgos potenciales en materia de salud y seguridad, deben asegurarse de que se han puesto las vacunas necesarias y de que han recibido la correcta formación para realizar el viaje.

Independientemente de la necesidad de recibir formación específica sobre aspectos de seguridad, en circunstancias especiales, para destinos específicos en los que pueden producirse situaciones complicadas y arriesgadas, la contratación de una póliza adecuada de seguro de asistencia en viaje es un requisito imprescindible.

Mientras que el empleado se encuentre realizando un viaje profesional es responsabilidad de la empresa mantenerle informado. La empresa debe velar porque existan canales de comunicación adecuados y de que estén habilitados para ponerse en contacto inmediato con el empleado en caso de urgencia.

## **Benelux**

---

De acuerdo con el código civil holandés, la empresa tiene el deber de prevenir y proteger a los empleados de los accidentes laborales y de las

enfermedades profesionales; y tiene el deber de actuar como un empleador justo y razonable.

La empresa es responsable en caso de que el empleado sufra un incidente mientras que éste se encuentra realizando un viaje por motivos profesionales. Esto incluye la obligación de proporcionar a sus empleados un programa de seguro apropiado, por ejemplo en caso de que el empleado sufriese un accidente de tráfico en el transcurso del desarrollo de sus funciones profesionales. Determinar qué se considera un programa de seguro apropiado es algo que depende de cada caso particular, para lo cual hay que considerar todos los aspectos relevantes, si bien para los tribunales prevalecerá la opinión pública en relación con los hechos que deben ser objeto de cobertura de seguro.

Una situación similar a la holandesa es la que ocurre en Bélgica, donde las empresas están obligadas a asegurar a sus empleados ante posibles accidentes laborales y en donde la responsabilidad de proporcionar un seguro apropiado se hace extensiva a los viajes profesionales, en los que la empresa es potencialmente responsable de cualquier accidente o lesión que pueda sufrir el empleado durante el cumplimiento de sus obligaciones profesionales.

## **Francia**

---

Conforme a lo establecido en la normativa laboral francesa, las empresas deben adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los empleados y proteger su salud física y mental en el lugar de trabajo y en cualquier momento, incluso cuando se encuentre desplazado desempeñando sus labores profesionales. Dichas medidas incluyen la prevención y reducción de los riesgos potenciales, enfocándose en situaciones en las que las condiciones de trabajo son complicadas, proporcionando apoyo ante posibles sucesos de acoso moral

o sexual, facilitando el acceso a la información, a las acciones formativas necesarias e implantando una adecuada organización en la que se cuente con los medios necesarios para gestionar estos riesgos.

En relación con la salud y la seguridad, en caso de que un empleado sufra un accidente, la empresa asumirá la responsabilidad del mismo, salvo que pueda demostrar que ha implantado todas las medidas preventivas, necesarias y suficientes, para minimizar los riesgos y así evitar los accidentes. Esto se conoce como 'obligación de garantizar la seguridad basada en resultados'.

Si una empresa no pudiera demostrar que garantiza la seguridad de sus empleados, sería responsable de compensar por los daños sufridos, incluyendo los accidentes y lesiones que le hayan podido suceder al empleado mientras se encuentre viajando por motivos profesionales.

## **Italia**

---

La legislación italiana impone deberes de protección de empleados a través de leyes específicas sobre salud y seguridad en el puesto de trabajo, supervisadas por agencias gubernamentales, así como sobre las medidas de actuación que las empresas, a título privado, deben establecer en relación con las lesiones que pueden producirse en el lugar de trabajo. La legislación recomienda que las empresas contraten programas de seguro que minimicen las consecuencias de los riesgos potenciales a los que se exponen los empleados cuando, por ejemplo, realizan viajes profesionales.

La regulación en materia de salud y seguridad en el puesto de trabajo impone medidas de cumplimiento obligatorio, y su incumplimiento puede acarrear hasta penas de prisión para los directivos de la empresa. Esto hace que las responsabilidades de las empresas se cumplan con seriedad y rigor.



Las empresas pueden demostrar de diferentes modos que están cumpliendo con el deber de protección a los empleados, como a través de la concienciación de las obligaciones en materia de protección a todos los niveles dentro de la organización. Los accionistas deben involucrarse en la planificación y en el desarrollo de las políticas de protección a empleados y en el diseño de procedimientos para garantizar su cumplimiento y la correcta gestión de los riesgos en la compañía, incluyendo medidas de prevención y evaluaciones de riesgos en todos los puntos de la cadena de suministro. Deben concienciar a los empleados que viajan por razones profesionales sobre los aspectos que deben ser comprobados para una correcta preparación del viaje.

Las empresas deben habilitar distintos canales de comunicación que les permitan tener localizados y mantener contacto con los empleados que se encuentra en viaje de trabajo en caso de que deban informarles sobre alertas de seguridad y sanitarias, así como herramientas a través de las que puedan gestionar y coordinar a sus proveedores de asistencia en situaciones de emergencia.

### **Países Nórdicos: Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia**

---

Las empresas son responsables de garantizar la seguridad en el lugar de trabajo, extendiendo la definición de lugar de trabajo a los viajes profesionales. Las empresas están obligadas a contratar pólizas de seguro que protejan a los empleados, por tanto, en el lugar de trabajo y cuando se encuentran realizando viajes en el desarrollo de sus funciones profesionales. La empresa deberá garantizar que los viajes pueden realizarse de forma segura y que el empleado dispone de las instrucciones necesarias en materia de salud y seguridad (recomendaciones, información sobre vacunas, instrucciones de seguridad...)

En viajes de trabajo, la responsabilidad de la empresa en caso de accidente se limita a sucesos directamente relacionados con el propósito profesional del viaje, entendiendo que si un empleado se lesiona realizando alguna actividad personal entonces la empresa está liberada de responsabilidad.

### **España**

---

El deber de protección de las empresas españolas se hace extensivo a las situaciones en las que la empresa desplace a empleados para cumplir con las obligaciones profesionales que le sean confiadas. Por tanto, dicha obligación de protección se extiende durante todo el periodo de tiempo que el empleado reside en el nuevo destino, así como cuando se encuentre viajando por razones profesionales, especialmente cuando el empleado debe someterse a las decisiones de su compañía en materia de residencia y transporte.

De acuerdo con el criterio del Tribunal Supremo español, se entiende por “lugar de trabajo” cualquier lugar donde se le indique al empleado que debe desarrollar la actividad profesional que le ha sido asignada, aun cuando no sea el lugar habitual de trabajo. Sin embargo, la empresa no deberá asumir ninguna responsabilidad si el accidente o el daño tienen lugar fuera del horario laboral, por ejemplo, como resultado de un accidente deportivo durante el fin de semana.

### **Suiza**

---

Su código civil obliga a las empresas a cumplir con numerosas obligaciones en materia de protección de los derechos particulares de los empleados, siempre de acuerdo con el principio de proporcionalidad. Las empresas deben incluir un protocolo de información ante riesgos extraordinarios de los que los empleados pudieran no haber sido conscientes, incorporando además instrucciones para poder evitarlos.

Las empresas deben llevar a cabo evaluaciones de riesgos para poder identificar situaciones en las que se puedan producir accidentes y así poder anticiparse para facilitar su prevención. Así mismo deben involucrarse en la corrección de posibles comportamientos inadecuados de los que puedan ser víctimas sus empleados, particularmente en lo que afecte a la salud y la seguridad en viajes profesionales.

En contra del principio tradicional que afirma que lo que debe demostrarse es la culpabilidad, los tribunales de justicia suizos determinan que, en caso de que un empleado sufra un accidente o incidente, es la empresa la que debe demostrar que ha cumplido con todas sus obligaciones, que ha actuado diligentemente, que había puesto en marcha las medidas necesarias para proteger la vida y la seguridad de sus empleados cuando puedan resultar dañados como consecuencia del accidente.

### **Reino Unido**

---

Las empresas comparten la obligación legal de proporcionar a sus empleados entornos de trabajo en los que puedan desempeñar sus funciones con unas garantías mínimas de seguridad. Esto supone facilitar espacios de trabajo seguros, velar por la selección de responsables suficientemente capacitados y compañeros de trabajo competentes, así como poner a disposición de los trabajadores la maquinaria y el material apropiado para la correcta realización del trabajo.

Hay numerosos ejemplos, situaciones reales, que ilustran el alcance del deber de protección, y que pasan por no exponer a los empleados a riesgos innecesarios, por anticipar los riesgos predecibles y poner en marcha medidas de protección, o por no delegar en terceros el cumplimiento de la obligación de protección.

La responsabilidad de la empresa en materia de protección se extiende a las instalaciones de terceros, así como los viajes desde, hasta o entre dichas instalaciones de terceros en las que los empleados deban desempeñar su trabajo, sin que las compañías puedan desentenderse de sus obligaciones por no tratarse de sus propios centros de trabajo sino, al contrario, deberán realizar la supervisión necesaria de dichas instalaciones para garantizar que los empleados no se expondrán a riesgos innecesarios y que se trata de espacios con medidas suficientes medidas de seguridad.

### Otras alternativas para demostrar el cumplimiento del deber de protección

Además de ayudar a las empresas a garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos en materia de seguridad, y además de proporcionar programas de seguros adecuados para proteger y asistir al empleado y a la empresa, Chubb ofrece herramientas complementarias para que las empresas cumplan con sus obligaciones de protección y así demostrar que son organizaciones socialmente responsables.

amplia gama de herramientas para facilitar el contacto entre las empresas y sus empleados y para ayudar a mitigar los riesgos a los que se exponen durante los viajes profesionales. Incluye una práctica aplicación para móviles con la que los empleados tendrán acceso directo a asistencia médica y de seguridad, alertas en tiempo real e información relativa a su destino. Vinculado a esta aplicación se incluye un cuadro de mando que permite a los directores de recursos humanos y a los gerentes de riesgos tener localizados a sus empleados en cualquier lugar del mundo y enviarles alertas o mensajes. También incorpora un curso de formación online sobre los riesgos para los que debe prepararse el empleado antes de realizar su viaje.



## Regional Contacts

---

Diana Pombinho Fernandes  
*Business Analyst - Multinational & Projects, Accident & Health, Europe*  
100 Leadenhall Street, London, EC3A 3BP  
United Kingdom  
O +44 (0)207 173 7233  
M +33 06 21 89 61 56  
E diana.fernandes@chubb.com

Stéphane Baj  
*Regional Director - Corporate & Affinity, Accident & Health - Europe Middle East Africa*  
Chubb - Le Colisée - 8, avenue de l'Arche,  
92419 Courbevoie Cedex, France  
O +33 (0)1 55 91 47 53  
M +33 (0)6 14 19 54 79  
E stephane.baj@chubb.com

## Benelux

---

Clemens Roomer  
*Underwriter Multinational, Corporate & Travel, Benelux, Accident & Health*  
Marten Meesweg 8-10, 3068 AV Rotterdam,  
The Netherlands  
O +31 10 289 3553  
M +31 (0) 6 5318 7585  
E clemens.roomer@chubb.com

Carla Fonck  
*Business Development Manager, Accident & Health Benelux*  
Emiel Banningstraat 41-47, 2000 Antwerp,  
Belgium  
Nerviërslaan 9-31 Avenue des Nerviens,  
1040 Brussels, Belgium  
O +32 (0)2 516 97 56  
M + 32 (0)472 88 73 97  
E carla.fonck@chubb.com

## France

---

John Pillet  
*Global Account Manager, Accident & Health*  
Le Colisée - 8, avenue de l'Arche,  
Courbevoie Cedex, 92419  
O +33 1 55 91 48 48  
M +33 6 16 15 76 85  
E john.pillet@chubb.com

Pierre Amet  
*Sales Director - Corporate, Accident & Health*  
Le Colisée - 8, avenue de l'Arche,  
Courbevoie Cedex, 92419  
O +33 1 55 91 47 04  
M +33 6 08 36 58 40  
E pierre.amet@chubb.com

## Germany

---

Holger Micheew  
*Corporate Manager Accident & Health*  
Lurgiallee 12, 60439 Frankfurt/Main,  
Germany  
O +49 69 756 13 6664  
M +49 172 6172567  
E holger.micheew@chubb.com

Felix Kompenhans  
*Senior Key Account Manager Accident & Health*  
Lurgiallee 12, 60439 Frankfurt am Main,  
Germany  
O +49 69 75613 6593  
M +49 172 1966551  
E felix.kompenhans@chubb.com

Sandra Tesanovic  
*Key Account Manager Accident & Health*  
Lurgiallee 12, 60439 Frankfurt am Main,  
Germany  
O +49 69 75613 6755  
M +49 172 6748781  
E sandra.tesanovic@chubb.com

## Iberia

---

Pablo Sampascual Agra-Cadarso  
*Head of Corporate & Affinity, Spain & Portugal, Accident & Health*  
C/ Francisco Gervás, 13, 28020 Madrid,  
España  
O +34 910 848 663  
M +647 581 971  
E pablo.sampascualagra@chubb.com

## Italy

---

Massimo Prosdocimi  
*CAH Underwriter*  
Via della Moscova, 3 - 20121 Milano - Italia  
O +39 02 806 710 254  
M +39 345 2484409  
E mprosdocimi@chubb.com

## Nordics

---

Christian Ellow  
*Accident & Health Manager, Sweden, Denmark & Nordic Countries*  
Birger Jarls gatan 43, Box 868, SE 101 37,  
Stockholm, Sweden  
O +46 8 692 53 82  
M +46 709 32 66 71  
Sankt Anne Plads 13, 2. Sal, DK 1250  
Køpehamn K, Denmark  
O +45 33 34 75 19  
M +46 709 32 66 71  
E christian.ellow@chubb.com

## Poland, Czech Republic, Hungary & Central Europe

---

Tomasz Rynkiewicz  
*Accident & Health Manager, Poland*  
ul. Królewska 16, Warszawa 00-103, Polska  
O +48 22 452 39 61  
M +48 508 262 668  
E tomasz.rynkiewicz@chubb.com

## South Africa

---

Neil Beaumont  
*Head of Business Development*  
Ground Floor The Bridle, Hunts End Office  
Park, 38 Wierda Road West, Wierda Valley,  
Sandton Johannesburg, 2196, South Africa  
O +27 (11) 722 5716  
M +27 (76) 507 1993  
E neil.beaumont@chubb.com

## Switzerland

---

Daniel Rehschuh  
*Senior Producing Underwriter, Accident & Health*  
Bärengasse 32, Zürich 8001, Switzerland  
O +41 43 456 7520  
M +41 79 386 5899  
E daniel.rehschuh@chubb.com

Ana de Montvert  
*Underwriting & Business Development Manager, Accident & Health*  
Bärengasse 32, Zürich 8001, Switzerland  
O +41 43 456 75 19  
M +41 79.524 81 09  
E ana.demontvert@chubb.com

## Turkey

---

Ömer Abit  
*Underwriting Manager, Accident & Health*  
Büyükdere Cad. No:100-102 Maya Akar  
Center Kat 5 Esentepe 34394 İstanbul,  
Turkey  
O +90 212 3063931  
M +90 533 1361254  
E Omer.Abit@Chubb.com

## United Kingdom & Ireland

---

Chris Conyard  
*Head of Corporate Risks, Accident & Health*  
100 Leadenhall Street, London, EC3A 3BP  
United Kingdom  
O +44 (0)207 173 7129  
M +44 (0)7833 255 041  
E chris.conyard@chubb.com

Janene Blizzard  
*Head of Global Accounts Division, Accident & Health*  
100 Leadenhall Street, London, EC3A 3BP  
United Kingdom  
O +44 0 207 173 7062  
M +44 0 776 699 4297  
E janene.blizzard@chubb.com



### Sobre Chubb

Chubb es la mayor aseguradora en Daños y Responsabilidad Civil del mundo que cotiza en bolsa. Con operaciones en 54 países, Chubb ofrece seguros de Daños personales y Responsabilidad Civil, accidentes personales y seguros complementarios de salud, reaseguros y seguros de vida a un grupo heterogéneo de clientes. Como compañía experta en suscripción, evaluamos, asumimos y gestionamos los riesgos con perspectiva y disciplina. Damos servicio y gestionamos nuestros siniestros de forma equitativa y rápida. Combinamos la precisión de la artesanía con décadas de experiencia, para concebir y ofrecer las mejores coberturas en seguros y el mejor servicio para las personas y familias y a negocios de todos los tamaños.

La compañía destaca por su amplia oferta de productos y servicios, capacidad de distribución, fortaleza financiera excepcional, excelencia en suscripción, experiencia superior en la gestión de siniestros y por las operacionales locales que operan globalmente.

La aseguradora Chubb presta sus servicios a compañías multinacionales y a la pequeña y mediana empresa, ofreciendo seguros de Daños y Accidentes y otros servicios; soluciones a personas con un alto patrimonio neto con activos importantes que proteger; seguros de vida a particulares, accidentes personales, seguros de salud complementarios, seguros de hogar, automóvil y otros seguros especiales; proporciona soluciones a compañías y grupos de afinidad ofreciendo programas de accidentes y salud y seguros de vida a sus empleados o miembros; y gestiona las coberturas de reaseguros.

Chubb mantiene calificaciones de fortaleza financiera de AA por Standard & Poor's y A++ por A.M. Best. Chubb Limited, la matriz de Chubb, cotiza en la Bolsa de Nueva York (NYSE: CB) y forma parte del índice S&P 500.

Chubb cuenta con oficinas en Zurich, Nueva York, Londres y en más países, y tiene aproximadamente 31.000 empleados en todo el mundo.

## Chubb. Insured.<sup>SM</sup>

La información aquí contenida tiene carácter meramente divulgativo. No constituye en ningún caso un asesoramiento personalizado ni una recomendación personal o comercial de ningún producto o servicio. Por favor, consulte todos los términos y condiciones de la cobertura en la documentación de la póliza. Chubb European Group Limited, Sucursal en España, con domicilio en Paseo de la Castellana 141, Planta 6, 28046 Madrid y C.I.F. W-0067389-G. Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 19.701, Libro 0, Folio 1, Sección 8, Hoja M346611, Libro de Sociedades. Entidad Aseguradora con sede en Reino Unido, con domicilio social en Chubb Building, 100 Leadenhall Street, Londres EC3A 3BP. Autorizada y regulada por la Prudential Regulation Authority, 20 Moorgate, Londres EC2R 6DA, UK y por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones en lo relativo a prácticas de mercado que podrán ser distintas de aquellas en Reino Unido, con código de inscripción E-0155.