

LA INMUNIDAD PATRONAL Y LA RESPONSABILIDAD DE LOS PATRONOS POR LA NEGLIGENCIA O INCUMPLIMIENTO EN PROVEER MEDIDAS DE SALUD Y SEGURIDAD POR COVID-19 EN EL EMPLEO

8 de noviembre de 2021

PONENCIA

CHARLES ZENO SANTIAGO*

I. *Introducción*

La pandemia del COVID-19 ha ocasionado una crisis sanitaria y daños económicos irreparables en el mundo. El COVID-19 ha provocado una pérdida de empleo a nivel mundial. En los Estados Unidos, la economía ha tenido una de sus peores crisis económicas desde la Gran Depresión de los años treinta. Algunos economistas vaticinan que el Producto Nacional Bruto sufrirá una contracción al doble de la sufrida durante la recesión de 2008-2009.¹ Por otro lado, desde que surgió la pandemia de COVID-19, los trabajadores de sectores específicos, en particular los de atención en caso de emergencias, la sanidad y la asistencia social, se han encontrado en una situación particularmente vulnerable frente al riesgo de infección. Según datos informados, 7,000 trabajadores sanitarios han fallecido desde que surgió la crisis, y 136

millones de trabajadores de los servicios sanitarios y de asistencia social corren el riesgo de contraer el COVID-19 en el trabajo.²

A estos efectos, se han aprobado diversas leyes para proteger a los trabajadores en el lugar del empleo y, también, a los patronos contra demandas por lesiones, enfermedades o muertes por COVID-19 en el curso del empleo. En Puerto Rico, se adoptó la Ley Núm. 56-2020 para enmendar el artículo 3-A de la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, con el propósito de asegurar la cobertura de beneficios a cualquier empleado público o privado que resulte contagiado del virus COVID-19, mientras estuviera brindando un servicio autorizado durante la vigencia de la emergencia declarada por la Gobernadora de Puerto Rico, a raíz de la pandemia.³ Esta ley protege

* B.A., en Administración de Empresas (Universidad de Puerto Rico). J.D. (Universidad Interamericana de Puerto Rico). L.L.M (Harvard). Doctorado en Derecho (Universidad de Madrid). Catedrático, Facultad de Derecho de la Universidad Interamericana de Puerto Rico. Este escrito es una ponencia sometida por el autor para la XI Conferencia de Derecho Laboral Retos y Reacciones en Tiempos de Pandemia, jueves 20 de mayo de 2021.

¹ Stephanie Aaronson y Francisca Alba, *The Unemployment impacts of COVID-19: lessons from the Great Recession*, BROOKING, (15 de abril de 2020), <https://www.brookings.edu/blog/up-front/2020/04/15/the-unemployment-impacts-of-covid-19-lessons-from-the-great-recession/>; Michael Reilly, *Stop covid or save he economy? We can do both*, MIT TECHNOLOGY REVIEW, (8 de abril de 2020), <https://irving-preprod.technologyreview.com/2020/04/08/998785/stop-covid-or-save-the-economy-we-can-do-both/>

² La OIT aboga por el establecimiento de sistemas de seguridad y salud en el trabajo resilientes para hacer frente a futuras situaciones de emergencia, OIT (28 de abril de 2021), https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_783131/lang-es/index.htm.

³ 11 LPRA § 4.

a aquellos empleados públicos estatales, municipales o privados que contraigan el virus COVID-19 en el desempeño de sus funciones como médicos, enfermeras, paramédicos o cualquier otro profesional de la salud en oficinas médicas, hospitales, centros de diagnóstico y tratamiento o cualquier otra instalación médica, empleados de laboratorios, cuidadores de centros de ancianos, policías, bomberos, personal de rescate y emergencia estatales y municipales, y cualquier otro personal que el Administrador determine expuesto al contagio del virus como un riesgo particular de sus funciones. Es importante destacar que la ley establece que también estarán protegidos aquellos otros empleados que, aunque no ejecuten las labores mencionadas en el estatuto establezcan fehacientemente, y de acuerdo con las circunstancias particulares de cada caso, que el contagio con el virus ocurrió mientras desempeñaba las labores inherentes a su empleo. Por lo tanto, la ley protege a todo trabajador que durante sus funciones en el empleo se contagie con COVID-19.

Conforme lo dispuesto en la Ley Núm. 56-2020, el Administrador de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado emitió la Orden Administrativa Núm. 21-03 cuyo propósito es establecer la política pública y administrativa para investigar y adjudicar las reclamaciones por COVID-19 en el empleo en

Puerto Rico.⁴ Es importante destacar que la Orden Administrativa Núm. 21-03 establece como política pública asegurar la cobertura de beneficios bajo la ley a todos los empleados públicos y privados que resulte contagiado por el virus del COVID-19 mientras estuviere brindando un servicio autorizado durante la emergencia declarada por la Gobernadora de Puerto Rico a raíz de la pandemia.⁵

De otra parte, en los Estados Unidos se aprobó la *American Rescue Plan Act of 2021* que protege a los empleados federales bajo la *Federal Employees' Compensation Act* (en adelante "FECA").⁶ A estos efectos, en su sección 4016, la ley dispone que un empleado federal que es diagnosticado con COVID-19 y tiene funciones que requieren contactos con pacientes, público u otros empleados; o se expone a riesgos de exposición al coronavirus durante un periodo de exposición previo a un diagnóstico, es acreedor a los beneficios de la ley por ser una lesión en el curso del empleo.⁷

También, en los Estados Unidos, varios estados han adoptado leyes concediendo protecciones a los trabajadores que sufren contagios o lesiones debido al COVID-19. Hoy cerca de diecisiete estados, incluyendo el Distrito de Columbia y Puerto Rico, han adoptado legislación y existen otros con proyectos sometidos de protección a los trabajadores.⁸ Los comentaristas, así como

⁴ Orden Administrativa Núm. 21-03, *Para el establecimiento de la política pública de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en torno a las Reclamaciones de empleados contagiados por el COVID-19*, págs. 1-8 (28 de octubre de 2020) de la Corporación del Fondo de Seguro del Estado, págs. 1-8.

⁵ *Id.* en la pág. 3.

⁶ *American Rescue Plan Act of 2021*, Pub. L. No. 117-2 (2021).

⁷ *Id.* § 4016.

⁸ Troutman Pepper, *More states consider COVID-19 immunity laws as employment lawsuit filings trend upward*, JD SUPRA (10 de marzo 2021), <https://www.jdsupra.com/legalnews/more-states-consider-covid-19-immunity-1529789/>. Estados como Alabama (Alabama State Bill 30); Indiana (Indiana State Bill 1); Montana (Montana State Bill 65); Wisconsin (Wisconsin Act 4). Otros estados han

las interpretaciones judiciales, establecen una tendencia a los efectos que, al considerarse accidentes compensables, no proceden las reclamaciones en daños y perjuicios contra los patronos fundados en la inmunidad patronal.⁹

Es nuestra opinión que, si bien es que cierto los empleados, por virtud de estas leyes, quedan protegidos por las lesiones físicas y emocionales en el trabajo como consecuencia del COVID-19, mientras realicen sus funciones del trabajo, por otro lado, estos estatutos también protegen a los patronos, brindándole inmunidad patronal contra demandas civiles por contagio en el empleo. Es por esa razón que, en este escrito, discutimos la responsabilidad civil extracontractual, si alguna, por los contagios de los empleados debido al COVID-19 en el curso del empleo en el derecho laboral puertorriqueño. Aunque todavía no se han resuelto en nuestra jurisdicción casos que discutan el grado de responsabilidad de las empresas por los contagios y enfermedades por COVID-19 en el empleo, exponemos en este escrito nuestra opinión sobre las posibles adjudicaciones de los mismos. Nuestra opinión está basada en los precedentes judiciales previamente establecidos por nuestro más alto tribunal. También, en un análisis comparado con las interpretaciones judiciales y los comentaristas en los Estados Unidos.

II. Discusión de la responsabilidad civil de los patronos por los contagios en el empleo en nuestro ordenamiento legal

expandido protección entre ellos: Georgia, New Jersey y Hawaii.
⁹ *Id.*

De entrada, varias controversias pueden plantearse con relación a la pandemia del COVID-19 en los lugares de trabajo. ¿Tienen los trabajadores protecciones legales por los contagios en el empleo? ¿Qué remedios tienen los trabajadores que sufren contagios en el curso del empleo? ¿Qué empleados tienen protección en el empleo por COVID-19? ¿Podrían demandar los empleados o sus familiares a sus patronos por las lesiones físicas y emocionales ocurridas mientras trabajan? ¿Existe una causa de exoneración a favor de los patronos fundada en la inmunidad patronal? Estas y otras interrogantes surgen como consecuencia del advenimiento de esta nueva enfermedad que se ha diseminado alrededor del mundo. Para poder contestar estas interrogantes, tenemos que acudir a los precedentes judiciales resueltos en nuestro ordenamiento jurídico en situaciones similares, así como a las fuentes de derecho comparado en otras jurisdicciones toda vez que no existen decisiones vinculantes sobre este tema en Puerto Rico.

A. Desarrollo de la doctrina de la inmunidad patronal en Puerto Rico

Nuestra constitución establece, en su artículo II, sección 16, la obligación del patrono de garantizar la salud y seguridad en el empleo.¹⁰ A estos efectos en Puerto Rico dicha obligación patronal se implementa a través de la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*, la cual, a su vez, crea la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (en adelante “CFSE”) y el Consejo Médico Industrial (en adelante “Consejo”).¹¹ La CFSE y este Consejo

¹⁰ CONST. P.R. art. II, § 16.

¹¹ 11 LPRA §§ 1-42.

funcionan en conjunto, regidos por la ley, para lidiar con los accidentes ocurridos en el trabajo. Ambos cuerpos se encargan de brindar los beneficios a los trabajadores por medio de los servicios médicos adecuados y necesarios. Esta ley es muy abarcadora y le da la ayuda al obrero a recibir atenciones y servicios inmediatos, aunque menores en comparación con alguna reclamación. Su propósito es garantizar el derecho constitucional de todo trabajador a estar protegido contra riesgos a su salud y seguridad en su lugar de empleo.¹²

De otra parte, la Comisión Industrial de Puerto Rico (en adelante “Comisión”) se crea mediante la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo* y es un organismo revisor. Este organismo tiene funciones de naturaleza cuasi judicial en todos los casos de accidentes en los cuales el trabajador o sus beneficiarios y el Administrador del CFSE, no llegasen a un acuerdo con respecto a la compensación o tratamiento médico, y, en el ejercicio de sus funciones, representará únicamente al interés público. Para una reclamación por accidente de trabajo, no se debe acudir inicialmente al foro judicial sino a la CFSE. Esta Comisión, también, entenderá en las apelaciones ordinarias de patronos no conformes con las decisiones del Administrador declarándolos no asegurados, o de trabajadores o empleados lesionados no conformes con la decisión de su caso. Cualquier determinación de la Comisión puede ser apelada ante el Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico.¹³

En Puerto Rico, la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*

aplica a todos los patronos con uno o más empleados, cualquiera que sea su salario, no importa si es de empresa pública o privada.¹⁴ El Fondo del Seguro del Estado cubre todos los gastos de cualquier obrero que sufra un accidente o muerte en el ejercicio de sus labores. El empleado perjudicado podrá beneficiarse de los servicios de la agencia aun cuando exista una condición previa, si es incrementada la gravedad de la misma por las funciones del trabajo. Un “accidente de trabajo” ocurre cuando un trabajador sufre una lesión o incapacidad, por un evento súbito o inesperado que puede fijarse en tiempo y espacio. La “enfermedad ocupacional”, por el contrario, se desarrolla paulatinamente dentro de un periodo más o menos prolongado. El Tribunal Supremo ha establecido los elementos de la causa de acción sobre accidentes de trabajo. Los elementos de accidente de trabajo son: (1) que el accidente debe provenir de cualquier acto o función del obrero; (2) ser inherente al trabajo o empleo que desempeña el obrero; (3) ocurrir en el curso del trabajo; y (4) por último, consecuencia de este.

De otra parte, la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo* cobija al patrono asegurado de una inmunidad contra demandas de empleados y dependientes. El patrono se libera de la responsabilidad sobre los daños sufridos por sus empleados ya que los obreros o empleados no pueden tomar acción contra él en su carácter personal. No obstante, el empleado afectado no pierde sus derechos de recibir la atención médica necesaria para

¹² *Trasfondo histórico*, CFSE, www.cfse.gov.pr (última visita 2 de septiembre de 2013).

¹³ 11 LPRA § 8.

¹⁴ *Id.* § 2.

atender su lesión o condición.¹⁵ Como indicamos antes en la parte introductoria de este escrito, tanto en Puerto Rico como en los Estados Unidos se han establecido protecciones a los empleados públicos y privados tanto estatutariamente como mediante órdenes administrativas y ejecutivas.

Para poder analizar el grado de responsabilidad de los patronos por la negligencia y contagios en el empleo, debemos analizar varias de las decisiones más importantes emitidas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. Debemos matizar que las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico han ratificado la vigencia de la inmunidad patronal en nuestra jurisdicción salvo limitadas excepciones. En primer término, en el caso de *Rodríguez Torres v. Autoridad de Edificios Públicos*,¹⁶ donde una empleada cayó en un charco de aceite en el Centro Gubernamental de Minillas perteneciente a una corporación estatal, el Tribunal Supremo resolvió que la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo* aplicaba a empleados públicos y privados. En este caso, la Autoridad de Edificios Públicos y del Banco Gubernamental de Fomento pagaban sus primas al Fondo del Seguro del Estado, por ende, les amparaba la inmunidad patronal.

Como regla general esta inmunidad patronal cubre todos los daños causados a los empleados mientras trabajan. También el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que el empleador está cobijado por esta inmunidad aun en casos en que él ha sido negligente. Por lo tanto, el patrono no

responde ante el empleado accidentado, independientemente la negligencia en que pudiera haber incurrido.¹⁷ Como consecuencia se desprende de la ley que:

cuando el empleado reclama daño físico o angustias mentales producto de un accidente del trabajo o enfermedad ocupacional, como consecuencia de actuaciones negligentes de dicho patrono, el único remedio que tiene a su disposición es el que provee la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo. Dicha ley ha establecido unas cuantías fijas de indemnización dependiendo de la gravedad del accidente de trabajo. Además, ha señalado situaciones en donde el obrero o empleado podría recibir una doble o triple compensación. Bajo estas circunstancias no procede una acción civil en el foro judicial, porque el patrono no pierde su inmunidad.¹⁸

De otra parte, la *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo* le impone el deber al patrono de ofrecer al empleado condiciones seguras de empleo.¹⁹ No obstante, el incumplimiento de esa obligación legal tampoco autoriza causa de acción alguna a favor de los obreros al amparo de la misma o

¹⁵ *Id.* § 3; CHARLES ZENO SANTIAGO, LA RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRACONTRACTUAL DE LOS EMPRESARIOS; ESTUDIO COMPARADO ENTRE ESPAÑA Y PUERTO RICO, 193-230 (2015).

¹⁶ 141 DPR 362 (1996).

¹⁷ Véase *Pacheco Pietri v. ELA*, 133 DPR 907 (1993); ZENO SANTIAGO, *supra* nota 15.

¹⁸ ZENO SANTIAGO, *supra* nota 15.

¹⁹ 29 LPRA §§ 361-361aa.

cuando sufran lesiones por accidentes de trabajo. En los casos de violación a las normas de seguridad, el trabajador tiene un remedio exclusivo y un derecho a indemnización—recargo—equivalente a tres veces la indemnización ordinaria del estatuto.²⁰

Un caso importante resuelto por el Tribunal Supremo, que a nuestro juicio es fundamental para contestar las interrogantes en los casos de contagios por el COVID-19 de los trabajadores en Puerto Rico, lo es el de *Guzmán Cotto v. ELA*.²¹ En este caso, el empleador comenzó a realizar unos trabajos de remodelación en las facilidades del patrono en horas laborables mientras estos trabajaban en dicho lugar. Por tal razón, los empleados fueron expuestos al polvo que emanaba de la construcción. Los empleados comenzaron a sufrir ciertos padecimientos respiratorios. En su demanda los empleados alegaron que la negligencia crasa en el manejo e implantación de las directrices sobre seguridad ocupacional en el trabajo causó el desarrollo y complicación de las enfermedades respiratorias. El Tribunal Supremo resolvió que aun cuando el patrono hubiera incurrido en negligencia crasa en no mantener un ambiente adecuado en el trabajo, ello no afectaba la inmunidad bajo la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*. En consecuencia, era de aplicación la doctrina de la inmunidad patronal en cuanto al patrono. Tampoco eran responsables el director ejecutivo y el supervisor ya que la responsabilidad surgió al amparo y en el descargo de los deberes administrativos de sus respectivos puestos. Ni el director ni el supervisor fueron responsables ante los empleados. Por lo

tanto, los trabajadores no pueden realizar reclamaciones de responsabilidad civil en los tribunales en contra de sus empleadores por los daños sufridos fundando su argumento en la culpa del patrono. Esto es así, no importa la gradación del daño, ya sea la más leve culpa aquiliana o una negligencia crasa.²² En el caso de *Guzmán Cotto v. ELA*, no obstante, el Tribunal Supremo establece que, en estos casos de negligencia crasa, el trabajador tiene el remedio exclusivo que establece la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*. En estos casos, los trabajadores tienen derecho a una compensación adicional equivalente a tres veces a la establecida por esta ley, por virtud de lo dispuesto en el artículo 3 B de la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*.²³

Por otro lado, el Tribunal Supremo en el caso de *López Cotto v. Western Auto*,²⁴ reiteró la prevalencia de la inmunidad patronal aun cuando se probó que patrono, fue negligente, cuando sus empleados encerraron en un baño a un empleado y echaron el material de un extintor a través de la puerta, al no haber corregido la situación de la cerradura del baño a pesar de haber sido, alegadamente, apercebido de ella con anterioridad a los hechos. El Tribunal Supremo resolvió que, en esta clase de situaciones, de ordinario, el obrero no tiene causa de acción alguna contra su patrono. El argumento de los demandantes peticionarios a los efectos de que el trabajador fue víctima de un acto intencional del patrono fue rechazado por el tribunal por ser inmeritorio.²⁵ No

²⁰ 11 LPRA §§ 1-42; ZENO SANTIAGO, *supra* nota 15.

²¹ 156 DPR 693 (2002).

²² ZENO SANTIAGO, *supra* nota 15.

²³ 11 LPRA § 4a.

²⁴ 171 DPR 185 (2007).

²⁵ Véase *Id.*

obstante, lo antes expuesto, existen dos excepciones donde los empleados podrían demandar a sus empleadores en Puerto Rico. Una es en los casos en que el patrono haya actuado intencionalmente o dolosamente.²⁶ La otra excepción es la doctrina de la “doble capacidad”.²⁷ En estos casos, el patrono tendrá la responsabilidad de responder en su carácter personal ya que estos no constituyen un “accidente del trabajo”.

En cuanto a la primera excepción el caso normativo es el de *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp* donde el Tribunal Supremo resolvió que un empleado que es despedido por razón de edad es uno que no es un accidente del trabajo ya que es un acto intencional discriminatorio. El Tribunal concluyó que el discrimen en el empleo es un acto doloso o intencional. Por tal razón no se trataba de un accidente del trabajo. Como consecuencia el trabajador podía demandar al patrono y no era causa de exoneración la inmunidad patronal. No le cobijaba al empleador la inmunidad patronal y el demandante tenía derecho a reclamar por los daños y angustias mentales, así como por sus lesiones físicas. No obstante, procedía la deducción de la indemnización que hubiese provisto la CFSE como asegurador. La diferencia de *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp.* con el anterior discutido de *Guzmán Cotto v. ELA* estriba en que en este trataba de un acto de negligencia crasa mientras que en el de *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp.* era uno de conducta dolosa que no cae dentro de la definición de “accidente del trabajo” antes discutida.

Otra sentencia importante lo es la de *Lebrón Bonilla v. ELA*,²⁸ donde un oficial

correcional fue ascendido a sargento, recibió unos cursos y estuvo en un periodo probatorio. El reclamante completó los cursos de manera satisfactoria, pero la Administración le notificó que no había aprobado y sería descendido de puesto. Lo ubicaron en otra institución correcional y este demandó. El Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que lo alegado por el trabajador no fue un accidente de trabajo por ser un acto doloso del empleador. El Tribunal entendió que no fue un mero error y, por lo tanto, era inaplicable la inmunidad patronal.

Por otro lado, en cuanto a la excepción de la “doble capacidad”, el caso que mejor recoge la doctrina es el de *Laureano Pérez v. Soto*.²⁹ En este caso un empleado sufrió una lesión por parte de otro empleado que era el hijo discapacitado mental de su patrono. El obrero eventualmente murió a causa de las lesiones sufridas en el incidente mientras trabajaba. Los familiares presentaron una demanda por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia de la muerte violenta del causante fundado en el artículo 1803 del derogado *Código Civil de Puerto Rico de 1930*. El Tribunal Supremo analizó la *Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo*, la inmunidad patronal y la doctrina de doble capacidad. El Tribunal interpretó que la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo* aplica cuando los daños que sufre el empleado surgen como consecuencia del “accidente del trabajo”. Pero, cuando provinieren de, o son causados por, la negligencia de un “tercero”, el obrero accidentado puede demandar a este “tercero” en daños y perjuicios, ello

²⁶ Véase *Odriozola v. Cosmetic Dist. Corp.*, 116 DPR 485 (1985).

²⁷ Véase *Laureano Pérez v. Soto*, 141 DPR 77 (1996).

²⁸ 155 DPR 475 (2001).

²⁹ 141 DPR 77 (1996).

independientemente de la compensación a que por dicha ley tiene derecho a recibir.³⁰

En el caso de *Laureano Pérez v. Soto*, el Tribunal Supremo expuso “que bajo ninguna premisa puede considerarse tercero, o extraño causante de daño, al patrono a quien la Ley expresamente dispensa de la obligación de asegurar y quien es parte regulada por el esquema de seguro compulsorio”.³¹ Sin embargo, el patrono asegurado, normalmente inmune a una reclamación por daños en virtud del principio de remedio exclusivo, puede responder en daños ante el obrero que sufre un accidente del trabajo cuando este ostenta, además de su capacidad como patrono, una segunda capacidad dimanante de una obligación independiente a la impuesta como patrono. El patrono puede ser considerado como un "tercero" siempre y cuando posea, o exista, una "segunda personalidad" que es totalmente independiente de la que posee como patrono.

Esta doctrina fue imprescindible para que el tribunal determinara la responsabilidad del patrono. En este caso, aplicaba la doctrina de la “doble capacidad” ya que el empleador, además de ser patrono era el tutor del causante del daño por lo que tenía la responsabilidad de responder por sus actos. Por tanto, el Tribunal concluyó que aquí no aplicaba la inmunidad patronal por la doble personalidad o capacidad del patrono. La doctrina de la "doble capacidad"—*dual capacity doctrine*—es una que proviene del *common law* norteamericano y ha evolucionado hacia una conocida como la

doctrina de la "doble personalidad" -*dual persona doctrine*-. Esta ha sido definida de la manera siguiente: “*An employer may become a third person, vulnerable to tort suit by an employee, if --and only if-- he possesses a second persona so completely independent from and unrelated to his status as employer that by established standards the law recognizes it as a separate legal person*”.³² Por tanto, un empleador que tiene una doble personalidad podría ser responsable ya que se considerará tercero responsable no por ser patrono, sino por sus actos negligentes como un tercero, no relacionados a su relación como empleador.

De otra parte, en *Hernández v. Bermúdez & Longo, SE*,³³ nuestro más alto Tribunal rechazó dar el paso adicional que algunos estados norteamericanos han dado. El Tribunal rehusó resolver que la negligencia crasa del patrono elimina la inmunidad patronal. Por tanto, el Tribunal Supremo resolvió que, aunque el patrono haya incurrido en negligencia crasa al no mantener un ambiente seguro en el trabajo, ello no afecta la inmunidad. La sentencia antes mencionada se reiteró en *Guzmán Cotto v. ELA*,³⁴ en el sentido de que a través de los años la Asamblea Legislativa reiteradamente ha rehusado exceptuar de la inmunidad patronal los actos del patrono que puedan calificarse como crasamente negligentes o que comprometan la seguridad del obrero en el lugar de empleo.³⁵

También, en la opinión de *Vda. de Costas v. P.R. Olefins*,³⁶ el Tribunal Supremo resolvió que ciertamente un patrono tiene la

³⁰11 LPR § 1-42.

³¹ 141 DPR 77, 83 (1996)(cita y comillas omitidas).

³² *Id.* en la pág. 84 (cita omitida).

³³ 149 DPR 543 (1999).

³⁴ 156 DPR 693 (2002).

³⁵ Véase José Julián Álvarez González, *Sumario Análisis del Termino 2001-02 del Tribunal Supremo de Puerto Rico*, 27 REV. JUR. UPR 615 (2003).

³⁶ 107 DPR 782 (1978).

obligación legal de proveer condiciones seguras de trabajo a sus empleados, tal como lo ordena la *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. No obstante, el incumplimiento de esa obligación legal no autoriza causa de acción alguna a favor de los obreros. Tampoco afecta la inmunidad que el patrono tiene bajo la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*. Esto fue reiterado por el Tribunal Supremo en la sentencia de *Hernández Sánchez v. Bermúdez & Longo*, al establecer, en cuanto a la excepción de la negligencia crasa, que la misma solo podría configurar conducta crasamente negligente que no constituyera excepción a la inmunidad patronal.

De lo antes expuesto, podemos concluir que, conforme el ordenamiento legal puertorriqueño, el principio de inmunidad patronal establecido en la ley impide las reclamaciones de los trabajadores, salvo algunas excepciones permitidas. Fuera de las excepciones mencionadas, judicialmente no se han reconocido acciones en contra del empresario por incumplir sus deberes de protección a la higiene o seguridad industrial. También, se desprende que nuestro más alto tribunal ha sostenido reiteradamente la prevalencia de la inmunidad patronal para derrotar las acciones de los trabajadores por accidentes o actos negligentes de los empleadores en el ámbito del trabajo. Como consecuencia, anticipamos que no son demandables los patronos en Puerto Rico por contagios del COVID-19 en el empleo, salvo que se pueda demostrar que los patronos han incurrido en actos deliberados y dolosos en el empleo.

Es importante destacar que, aun cuando ha habido intentos dirigidos a enmendar la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo* para ampliar su cubierta y aumentar las compensaciones por lesiones e incapacidad, el remedio exclusivo provisto por la misma nunca ha sido objeto de enmienda. A estos efectos, en el año 1964, se intentó enmendar la ley con el propósito de incluir la culpa o negligencia crasa por parte del patrono entre las excepciones a la inmunidad patronal. Sin embargo, este intento no tuvo éxito alguno. Mediante la aprobación de la Ley Núm. 111 de 6 de junio de 1967, se concretó, en cierta medida, un pequeño logro en cuanto a la concesión de remedios adicionales a los trabajadores lesionados. En virtud de la misma, se añadió una nueva sección al referido estatuto para conceder al obrero accidentado una compensación adicional cuya cuantía sería cobrada al patrono por el Fondo.³⁷ La referida indemnización tiene el propósito de obligar al patrono a mantener un sitio de empleo seguro. No obstante, en ningún lugar se indicó que dicha sección derogaría la inmunidad patronal.³⁸

De otra parte, en el año 1989, hubo otro intento por enmendar la ley a través de la denominada Comisión Revisora del Sistema de Compensación por Accidentes del Trabajo, donde agrupaciones obreras solicitaron la derogación de la inmunidad en casos de incumplimiento con los señalamientos de la Oficina de Seguridad y Salud. Sin embargo, lo que se hizo fue conceder una indemnización estatutaria de

³⁷ 11 LPRA § 4a.

³⁸ Véase Carlos R. Carrión Crespo, *Los Remedios Exclusivos en el Despido Injustificado y el Accidente del Trabajo: Legislación Protectora del Patrono*, 32 REV.

JUR. UIPR 89 (1997). Véase, además, Guzmán Cotto v. ELA, 156 DPR 693 (2002).

triple daño. Al día de hoy, la mencionada sección lee como sigue:

En los casos en que la lesión, enfermedad ocupacional o la muerte que dan derecho de compensación al obrero, empleado o sus beneficiarios, de acuerdo con esta Ley, le hubiera provenido como consecuencia de violaciones a la Ley 16 de 5 de agosto de 1975, según enmendada, o de las reglas o reglamentos aprobados en virtud de las mismas, debidamente notificadas y no subsanadas dentro del tiempo prescrito por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el perjudicado o sus beneficiarios, en caso de muerte tendrán derecho a recibir una compensación adicional equivalente a tres veces la establecida por esta Ley.³⁹

La ley establecía el procedimiento interno del pago de la indemnización. A tales efectos, dicha indemnización debía ser pagada por el Administrador del Fondo, quien la cobraría al patrono, imponiendo de esta manera un gravamen sobre su propiedad. De esta forma, se le impuso al empresario el pago de la indemnización. Por tal razón, no se eliminó la inmunidad patronal, sino que se concedió el remedio de triple daños. El Tribunal Supremo puertorriqueño ha llegado a indicar que

permitir al obrero reclamar por violaciones a la *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*, a la vez que está siendo compensado por el Fondo, sería abrir la puerta a que este pudiera recobrar dos veces por el mismo daño.

De lo antes expuesto, es forzoso concluir que, en Puerto Rico, el sistema de indemnizaciones a obreros no permite las acciones civiles extracontractuales contra los patronos en cuanto a la vindicación de las lesiones de los trabajadores por COVID-19 que surgen en el curso del empleo, a menos que se demuestre que el patrono incurrió en actos intencionales o dolosos. El único remedio que tienen los trabajadores cubiertos por la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes en el Trabajo* es el remedio exclusivo que provee el estatuto.

B. El patrono estatutario y la inmunidad patronal

Otra de las doctrinas reconocidas que concede inmunidad a los empleadores en el derecho de indemnizaciones a obreros, tanto en Puerto Rico como en Estados Unidos, es la del patrono estatutario. La interrogante es si el patrono asegurado responde civilmente por los daños ocurridos por los empleados de contratistas y subcontratistas que realizan obras y servicios. En estos casos es aplicable la doctrina del patrono estatutario. Dicha doctrina proviene del *common law* norteamericano.⁴⁰ Un patrono estatutario es aquel principal dueño de obra que contrata los servicios de otra compañía contratista o subcontratista y, por lo tanto, de los trabajadores de esta. De este modo, tales obreros tienen un patrono directo o real—que

³⁹ 11 LPRA § 4a.

⁴⁰ Véase Lugo Sánchez v. AFF, 105 DPR 861 (1977); ZENO SANTIAGO, *supra* nota 15.

es aquél con quien contrataron—y un patrono indirecto o estatutario, que es aquél con quien contrató su patrono directo o real. Esta última categoría de patronos tiene la obligación de asegurar a los trabajadores de la compañía cuyos servicios contrataron siempre que esta no lo haya hecho.

La determinación de si un demandado es o no patrono estatutario depende de las relaciones contractuales entre dicho demandado y el patrono real de los obreros. El objetivo principal que la ley impone al patrono directo y al estatutario es, no solo evitar la evasión de la ley, sino proteger a los obreros y empleados de subcontratistas irresponsables y no asegurados mediante la imposición de responsabilidad al contratista principal que, al seleccionar al subcontratista, no exigió la protección adecuada contra accidentes del trabajo.

Un patrono estatutario gozará de la inmunidad patronal que provee la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo* en dos situaciones: (1) si cumple con su obligación de asegurar ante el Fondo del Seguro del Estado a los trabajadores del patrono real que éste no haya asegurado; o (2) si el patrono que él contrató para que le realizara determinados servicios ha asegurado a sus trabajadores, los cuales van a realizar tales servicios para el patrono estatutario. Sin embargo, en ausencia de un nexo jurídico que relacione al patrono directo del obrero con el causante de la lesión, no existe la figura de patrono estatutario sino un tercero desprovisto de la protección estatutaria contra demandas de obreros lesionados en el trabajo, en cuyo caso el obrero lesionado podrá reclamar por daños y perjuicios contra dicho

⁴¹ Véase Ortiz Jiménez v. Rivera Núñez, 194 DPR 936 (2016).

tercero responsable de la lesión, sin que este se halle protegido por ningún tipo de inmunidad.⁴¹

El Tribunal Supremo ha dicho que, en situaciones donde haya compañías contratando a otras para realizar labores, el contratista dueño de la obra se le llama patrono estatutario. Esto es así, ya que lo distingue del contratista.⁴² El patrono estatutario no es visto como un tercero. Por el subcontratista asegurar a sus empleados, no le corresponde al patrono estatutario volverlos a asegurar. Tampoco le tocará responder por daños y perjuicios sufridos, toda vez que le cobija la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo* y la inmunidad patronal.

Esta doctrina es una fuertemente cimentada en Puerto Rico y los Estados Unidos. La jurisprudencia puertorriqueña la adoptó en el caso de *Lugo Sánchez v. AFF*.⁴³ En este caso, la Autoridad de Fuentes Fluviales (en adelante “AFF”), una corporación pública, contrató a la contratista independiente Zachry International (en adelante “Zachry”) para una construcción y el subsiguiente mantenimiento. Luego de construida la obra y durante uno de los servicios de mantenimiento, un empleado de Zachry fue enviado a AFF a hacer unas reparaciones. Era esencial que el área estuviera libre de vapores desde el día antes. Uno de los empleados de AFF le aseguró a Zachry que no existían vapores. Cuando el empleado fue a reparar, una corriente de vapor lo derrumbó y sufrió quemaduras graves. Fue indemnizado por el Fondo del Seguro del Estado y luego demandó a AFF en daños y perjuicios. El Tribunal Supremo

⁴² Véase Colón Santiago v. Comisión Industrial, 97 DPR 208 (1969).

⁴³ 105 DPR 861 (1977).

revocando al tribunal sentenciador se fundamentó en la doctrina de patrono estatutario. El Tribunal concluyó que la AFF contrató a Zachry, y al este asegurar a sus obreros, eso lo convirtió en un patrono estatutario. El obrero recibió tratamiento médico e indemnización del asegurador y este era el único remedio al que tenía derecho. La AFF era un patrono estatutario y no un tercero en virtud del artículo 17 de la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo* de ese momento.⁴⁴

Otro caso importante es el de *Ortiz Jiménez v. Rivera Nuñez*.⁴⁵ En este caso, el Tribunal Supremo resolvió si la inmunidad patronal en virtud de la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo* se extiende a una persona que contrata a otra para que le brinde un servicio, aun cuando ese servicio es subcontratado posteriormente en varias ocasiones. El Tribunal Supremo resolvió en la afirmativa. En el caso, la demandada realizó una compraventa de unos enseres electrodomésticos, entre estos, una lavadora y una secadora de ropa en la tienda por departamentos Sears Roebuck de Puerto Rico, Inc. (en adelante “Sears”). Simultáneamente con la compra de los electrodomésticos, la demandada contrató con Sears el servicio de entrega de esos enseres. Para llevar a cabo la gestión encargada, Sears subcontrató a G & R Contractors. La prueba sostuvo que Sears requirió la obtención de una póliza de seguro obrero-patronal de la CFSE a G & R Contractors. Posteriormente, para el descargo de la labor, G & R Contractors subcontrató con el Sr. Aurelio Villanueva,

quien fue junto a otra persona a la casa de la demandada para entregar los enseres electrodomésticos. La residencia se encontraba en proceso de construcción, y cuando iban al segundo piso los subcontratistas, el demandante Sr. Aurelio Villanueva pisó en falso y cayó al primer piso desde una altura aproximada de doce pies. El subcontratista, Sr. Aurelio Villanueva, sufrió una contusión en la espalda, fractura en la vértebra lumbar L-3, una herida en la cabeza con sangrado y lesiones en el hombro derecho, pierna izquierda, cadera izquierda y rodilla derecha.

El Tribunal Supremo expresó, también, que la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo* surgió como una medida de protección social para garantizar una compensación rápida al obrero que sufre un accidente en el curso de su empleo.⁴⁶ Así, el derecho del empleado a recibir compensación de la CFSE surge independientemente de si medió o no negligencia por su parte o por la del patrono.⁴⁷ Indicó, también, el tribunal que, para lograr articular este sistema compensatorio, el artículo 17 de la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*,⁴⁸ obliga a todo patrono a asegurar a sus propios empleados con la CFSE. Esa disposición no solo obliga al patrono a asegurar a sus propios empleados, sino que le exige de forma subsidiaria asegurar a los trabajadores de los patronos con quienes ajustó o contrató y los de un contratista o subcontratista independiente cuando estos no aseguren a sus propios empleados. Como consecuencia, a cambio de procurar cobertura para los empleados, el patrono

⁴⁴ 11 LPRA § 20.

⁴⁵ 194 DPR 936 (2016).

⁴⁶ Guzmán y otros v. ELA, 156 DPR 693, 727-28 (2002).

⁴⁷ *Id.* en la pág. 729.

⁴⁸ 11 LPRA § 20.

asegurado, ya sea real o estatutario, goza de inmunidad absoluta contra demandas por daños y perjuicios, incluidas aquellas que surjan debido a su negligencia crasa.⁴⁹ En ese supuesto, no se trata de una defensa disponible para el patrono sino de la inexistencia de una causa de acción en daños y perjuicios en su contra dada la exclusividad del remedio provisto por la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*.⁵⁰

Finalmente, el Tribunal Supremo resolvió que en el caso concurrían las circunstancias fácticas y de derecho que permitían la aplicación de la inmunidad estatutaria que provee *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*. Concluyó el tribunal que existía un vínculo obrero-patronal entre la demandada compradora y el Sr. Ortiz Jiménez producto de la relación principal y agente en el contexto de un contrato de servicios. Por eso, es inescapable concluir que la persona que comisionó en su origen el servicio de entrega de mercancía, la demandada, es, al igual que Sears, un patrono estatutario inmune. El Tribunal Supremo destacó que, en las jurisdicciones estadounidense, este esquema permite al empleado lesionado ascender en la cadena contractual hasta el primer patrono asegurado para beneficiarse de la compensación del seguro obrero-patronal. Así, expone el tratadista Arthur Larson lo siguiente: *“In the increasingly common situation displaying a hierarchy of principal contractors upon subcontractors upon subsubcontractors, if an employee of the lowest subcontractor on the totem pole is*

injured, there is no practical reason for reaching up the hierarchy any further than the first insured contractor”.⁵¹ El Tribunal Supremo resolvió que en nuestro ordenamiento los contratistas o subcontratistas tienen la obligación legal directa de asegurar a sus empleados, mientras que los dueños de obra o principales están obligados subsidiariamente por la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*.⁵² Por tal razón, en nuestra jurisdicción, un dueño de obra o principal es inmune contra demandas de empleados si algún patrono los aseguró con la CFSE.⁵³

Por lo tanto, en este caso se cumplió cabalmente con el propósito de la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*. El Sr. Ortiz Jiménez estuvo cubierto por la CFSE y recibió sus servicios por más de un año. No se cuestionó la determinación del foro primario que determinó que Sears, la empresa contratada originalmente por la principal para el servicio de entrega de mercancía, era patrono estatutario del Sr. Ortiz Jiménez, el empleado agraviado.

C. Co-empleados e inmunidad patronal

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que, en aquellos casos en los cuales un co-empleado le causa daño a otro empleado, como regla general no se extiende a dichos co-empleados la inmunidad patronal puesto que solo está disponible para los

⁴⁹ Véase Hernández Sánchez v. Bermúdez & Longo, SE, 149 DPR 543 (1999).

⁵⁰ Véase López Cotto v. Western Auto, 171 DPR 185, 194 (2007).

⁵¹ Véase Ortiz Jiménez v. Rivera Núñez, 194 DPR 936, 944 f.n. 2 (2016)(cita omitida).

⁵² Véase Martínez Rodríguez v. Bristol Myers, Inc., 147 DPR 383, 396 (1999).

⁵³ Torres Solís v. AEE, 136 DPR 302, 309-310 (1994).

patronos. El caso normativo es el de *López Rodríguez v. Delama*.⁵⁴ En este caso, una corporación era dueña de un bar que era co-administrado por el codemandado, Sr. Delama, que, a su vez, era tesorero y accionista del patrono asegurado. Todas las noches, al finalizar las operaciones del negocio el Sr. Delama, a petición del "patrono", conducía a la demandante a su hogar. Uno de esos días el demandado perdió el control del vehículo mientras conducía a exceso de velocidad e impactó a otros vehículos causándole daños a la demandante. Esta se limitó a demandar al conductor del vehículo, Sr. Delama, y a su compañía aseguradora. El tribunal de instancia declaró sin lugar la demanda por entender que la inmunidad provista al patrono en el artículo 20 de la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo*⁵⁵ era extensiva al empleado Sr. Delama. El Tribunal Supremo revocó la sentencia emitida por el tribunal sentenciador estableciendo que la inmunidad que le confiere el estatuto al patrono asegurado no se extiende a los directores, oficiales, accionistas, administradores o co-empleados de dicho patrono. En ausencia de expresión legislativa sobre el significado del vocablo "terceras personas" usado en el artículo 31 de la ley,⁵⁶ se debe conferir su significado usual asumiendo que incluye a toda persona aparte del empleado lesionado y su patrono asegurado.

Sin embargo, el Tribunal Supremo aclaró, en el caso *Rivera Santana v. Superior Packaging, Inc.*,⁵⁷ que, en Puerto Rico, al igual que ocurre en la mayoría de los ordenamientos jurídicos norteamericanos, la

obligación legal de proveer un lugar seguro de empleo recae en el empleador. Este tiene un deber no-delegable de proveer un lugar de trabajo libre de riesgos para sus empleados. Dentro de la estructura corporativa, el patrono descarga su obligación de proveer un lugar seguro de empleo a través de sus agentes, empleados u oficiales corporativos. De tal forma, un obrero lesionado siempre encontrará un oficial o un supervisor encargado de tomar decisiones y de implantar las normas de seguridad de la compañía.

Por tal razón, el Tribunal Supremo puertorriqueño resolvió que, por razones de política pública, cuando la negligencia del supervisor u oficial corporativo se deriva del incumplimiento de esta obligación, el obrero lesionado no puede demandar al co-empleado. Bajo nuestro esquema de compensación a obreros, a un empleado, ya sea oficial accionista o supervisor, le cobija la inmunidad patronal cuando la alegada negligencia del co-empleado consiste en alegadamente violentar un deber no delegable de la corporación de proveer un lugar seguro de empleo.

III. Análisis comparado de la responsabilidad civil de los patronos en los Estados Unidos

En los Estados Unidos una serie de estados han adoptado leyes concediendo protecciones a los trabajadores que sufren contagios o lesiones debido al COVID-19. Los comentaristas e interpretaciones que están surgiendo en dicha jurisdicción establecen una tendencia que al considerarse accidentes compensables no proceden las reclamaciones en daños y perjuicios contra

⁵⁴ 102 DPR 254 (1974).

⁵⁵ 11 LPRA § 21.

⁵⁶ *Id.*

⁵⁷ 132 DPR 115 (1992).

los patronos fundados en la inmunidad patronal.

A la fecha en que escribimos este escrito, ya existen cerca de diecisiete estados, lo cual incluye el Distrito de Columbia y Puerto Rico, que han adoptado legislación y existen otros con proyectos sometidos de protección a los trabajadores.⁵⁸ Una revisión de los enfoques interpretativos en los Estados Unidos refleja que algunos estados conceden inmunidad solo a los primeros respondedores e instituciones de cuidado. Este es el caso de Indiana y Hawaii. Mientras que en otros estados como Alabama, Montana y Wisconsin conceden inmunidad a todos los patronos independientemente de quienes son los empleados.⁵⁹ Es importante matizar que en todos estos estados donde se ha legislado o han emitido órdenes protectoras protegiendo a los empleados, no aplica la inmunidad patronal en actos intencionales, deliberados o dolosos, tal y como ocurre en Puerto Rico según antes expuesto.⁶⁰

Nos parece acertado por ser un buen enfoque interpretativo y guía a considerar por los tribunales puertorriqueños que, en la jurisdicción norteamericana, para que aplique la inmunidad patronal y no la excepción de actos intencionales, se demuestre en las acciones civiles que el patrono haya cumplido con las guías del Centro de Control y Prevención de Enfermedades (en adelante "CDC") y las entidades sanitarias estatales. Nótese que,

⁵⁸ Pepper, *supra* nota 8.

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ *Id.*

⁶¹ Carta Circular Núm. 2020-03, *Procedimiento aplicable a la autocertificación patronal y el plan de control de exposición al COVID-19 que deben ser remitidos a PR OSHA*, (1 de mayo de 2020).

para operar un empresario bajo la pandemia en Puerto Rico, se les requiere someter una autocertificación ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que compruebe que este tiene un protocolo de seguridad sanitario.⁶¹ De lo contrario puede estar expuesto severas sanciones administrativas y legales.

Finalmente, aunque no han surgido interpretaciones judiciales todavía en Puerto Rico, somos de opinión que la mejor defensa para prevalecer los patronos ante acciones civiles de responsabilidad extracontractual es demostrar que se han seguido las directrices, guías de seguridad y salud en el empleo acorde con el CDC y las autoridades sanitarias en Puerto Rico. En los Estados Unidos, las demandas que se han presentado se han sustentado en incumplimiento de los empresarios con las medidas de seguridad en el empleo tales como no proveer el uso de mascarillas, no tomar la temperatura o implementación del distanciamiento entre empleados. Ante esta preocupación de los empleadores, el Congreso de los Estados Unidos ha implementado protecciones contra demanda a los patronos.⁶²

A estos efectos, el Congreso de los Estados Unidos ha aprobado varias leyes para ayudar monetariamente a los empleados desplazados. Entre estas, está la *Emergency Unemployment Insurance Stabilization and Access Act of 2020*.⁶³ Esta ley asigna mil millones de dólares en subsidios de

⁶² Véase CONGRESSIONAL RESEARCH SERVICE, COVID-19 LIABILITY: TORT, WORKPLACE SAFETY, AND SECURITIES LAW 1-46 (2020)(disponible en <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R46540>).

⁶³ Family First Coronavirus Response Act, Pub. L No. 116-127, Div. D, 134 Stat. 178, 192-195 (2020).

emergencia para los estados, con la finalidad de ayudar en el procesamiento y pago de beneficios por desempleo. Además, los estados han tenido un aumento de diez por ciento en las solicitudes de beneficios por desempleo y subsidios adicionales. También, se aprobó el *Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act* (“CARES Act”). Esta legislación ofreció un estímulo económico para luchar contra el impacto del coronavirus. Se trata de un rescate económico amplio y bipartidista de \$2.2 billones, que está diseñado para contrarrestar el impacto financiero del coronavirus en los Estados Unidos. La sección 3215 del *CARES Act* establece una inmunidad a los profesionales voluntarios individuales contra demanda por actos u omisiones mientras proveen servicios y cuidados por COVID-19.⁶⁴

De otra parte, la *Public Readiness and Emergency Preparedness Act* (“PREP ACT”)⁶⁵ inmuniza contra demandas a fabricantes, distribuidores, proveedores médicos y otras entidades como resultados de la administración de productos médicos durante el periodo de emergencia de salud pública. También, es aplicable la inmunidad provista en la *Volunteer Protection Act of 1997* (“VPA”).⁶⁶ Esta inmuniza a individuos que voluntariamente realizan servicios para organizaciones voluntarias sin fines de lucro o entidades gubernamentales por actos u

omisiones. La VPA puede proteger de demandas por COVID-19. Sin embargo, al igual que ocurre con la sección 3215 del *CARES Act*, la VPA podría no proteger a no individuos como lo son las organizaciones sin fines de lucro o personas que realizan servicios no voluntarios de demandas relacionadas al COVID-19.

Finalmente, como mencionamos anteriormente, en los Estados Unidos se aprobó la *American Rescue Plan Act of 2021* que protege a los empleados federales bajo la FECA.⁶⁷ Esta, en su sección 4016, dispone que un empleado federal que es diagnosticado con COVID-19 y tiene funciones que requieren contacto con pacientes, público, otros empleados o se expone a riesgos de exposición al coronavirus durante un periodo de exposición previo a un diagnóstico, es acreedor a los beneficios de la ley por ser una lesión en el curso del empleo. Como consecuencia, establece un remedio exclusivo a los empleados federales y como consecuencia inmuniza a los patronos federales.

En Puerto Rico, mediante la Orden Ejecutiva Núm. 2020-036, la entonces Gobernadora de Puerto Rico, Wanda Vázquez Garced, concedió una inmunidad civil a los profesionales y facilidades de salud que asisten al Gobierno de Puerto Rico en la emergencia por la pandemia de COVID-19.⁶⁸ El propósito de la orden, según

⁶⁴ Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act, Pub. L. No. 116-136, § 3215 (d) (2)–(4), 134 Stat. 281, 374 (2020).

⁶⁵ Department Of Defense, Emergency Supplemental Appropriations to Address Hurricanes in the Gulf of Mexico, and Pandemic Influenza Act of 2006, Pub. L. No. 109-148, 119 Stat. 2680, 42 U.S.C. § 247d-6d (2006)(enmendada por Family First Coronavirus Response Act, Pub. L No. 116-127, Div. F, § 6005, 134 Stat. 178, 207 (2020) y Coronavirus Aid, Relief, and

Economic Security Act, Pub. L. No. 116-136, § 3103, 134 Stat. 281, 361 (2020)).

⁶⁶ 42 U.S.C. §§ 14501-14505.

⁶⁷ Pub. L. No. 117-7, 135 Stat. 251 (2021).

⁶⁸ Orden Ejecutiva Núm. 2020-036, *Para otorgar inmunidad a las facilidades y profesionales de la salud que asisten al Gobierno de Puerto Rico en la respuesta a la emergencia del COVID-19* (22 de abril de 2020)(disponible en

expone en la novena sección, es establecer inmunidad sobre cualquier reclamación y/o responsabilidad impuesta por daños y perjuicios sufridos por un caso de alegada impericia médica y/o reclamación por negligencia a las facilidades y a los profesionales involucrados en el tratamiento de pacientes admitidos en sala de emergencia, referidos, transferidos, recibidos por un traslado o traslados a otra institución. La orden extiende la inmunidad a las facilidades y profesionales de la salud que, sin apartarse de la mejor práctica de la profesión y mediando la prestación de servicios de salud bajo el estándar de cuidado razonable bajo la emergencia del COVID-19, se le impute haber incurrido en impericia médica o negligencia.

Posteriormente, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley Núm. 53-2020, que enmendó el artículo 2 de la *Ley de Reclamaciones y Demandas contra el Estado*.⁶⁹ El propósito de la ley es establecer inmunidad sobre cualquier reclamación y/o responsabilidad impuesta por daños y perjuicios sufridos por un caso de alegada impericia médica y/o reclamación por negligencia a las facilidades y a los profesionales involucrados en el tratamiento de pacientes admitidos en sala de emergencia, referidos, transferidos, recibidos por un traslado o traslados a otra institución. No obstante, la ley establece que la inmunidad no es absoluta ya que, si el médico o la facilidad hospitalaria se aleja de los estándares médicos establecidos, la

<https://www.estado.pr.gov/es/ordenes-ejecutivas/>).

⁶⁹ Ley Núm. 104 de 29 de junio de 1955, 32 LPRÁ § 3077.

víctima o sus familiares podrían instar sus reclamaciones de daños y perjuicios.

Ya en los Estados Unidos ha surgido litigación de daños y perjuicios por COVID-19. Como en todos los casos, los demandantes deben probar los elementos de prueba. Estos son: (1) Que hubo culpa o negligencia, es decir el causante infringió un deber de cuidado; (2) Que hubo daños económicos, físicos y/o emocionales; y (3) Que el acto u omisión del causante fue la causa próxima de los daños. Entre los casos relevantes está el de *Los Angeles v. Life Care Ctrs. Of Am., Inc.*⁷⁰ En este caso, se presentó una demanda alegando negligencia por la muerte de un paciente en una institución de cuidado por contagio a COVID-19. De otra parte, en el caso de *Benjamin v. JBS SA*,⁷¹ se presentó una demanda por unos familiares en contra del patrono alegando daños y perjuicios por la muerte intencional y negligente en el lugar del empleo. Los demandantes alegaron que el trabajador murió porque fue expuesto al coronavirus en el trabajo. De acuerdo con los demandantes, el patrono incumplió con su deber de proveer un lugar seguro de trabajo. Específicamente aseveraron que el patrono incumplió con proveer a sus empleados equipo protector, distanciamiento entre los empleados y medidas sanitarias en su facilidad. A la fecha en que suscribimos este escrito, está pendiente de resolución unas mociones de desestimación presentadas por el patrono.

Los casos antes reseñados y otros están pendiente de adjudicación final por los

⁷⁰ Véase *De Los Angeles v. Life Care Ctrs. of Am., Inc.*, 20-2-07689-9 (Wash. Super. Ct. Apr. 10, 2020) (citado en CONGRESSIONAL RESEARCH SERVICE, *supra* nota 62).

⁷¹ *Benjamin v. JBS S.A.*, 2:20-cv-02594 (E.D. Pa. June 2, 2020) (citado en CONGRESSIONAL RESEARCH SERVICE, *supra* nota 62).

tribunales estatales en los Estados Unidos. De los casos ya presentados estatalmente, se desprende que las causales preferidas son la negligencia o la impericia médica.⁷² De otra parte, los empresarios e instituciones demandadas entre otros fundamentos han levantado la defensa de la inmunidad patronal que les favorecen conforme los estatutos y órdenes ejecutivas antes señalados en este escrito.

⁷² CONGRESSIONAL RESEARCH SERVICE, *supra* nota 62, en las págs. 5-7.