



universidad  
de león



Facultad de Ciencias del Trabajo

MÁSTER UNIVERSITARIO EN GESTIÓN DE PERSONAL Y  
PRÁCTICA LABORAL

FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO  
UNIVERSIDAD DE LEÓN  
CURSO ACADÉMICO 2019/2020

# Responsabilidad Civil del Empresario en la actual crisis sanitaria por el Covid-19/Entrepreneurs civil responsibility in the actual sanitary crisis due to the Covid-19

---

Realizado por la alumna Inés Maldonado Marcos

Tutorizado por la profesora Dña. Helena Díez García

## ÍNDICE

1. Objeto y metodología del trabajo .....	4
2. Introducción .....	4
3. Medidas preventivas en la empresa ante el Covid-19 .....	7
6.1 Medidas complementarias .....	9
6.2 Nueva normalidad .....	12
4. La prevención de riesgos laborales ante la crisis sanitaria del covid-19: principales medidas.....	13
5. Responsabilidad civil del empresario.....	18
8.1 Responsabilidad civil de consejeros y directivos.....	22
8.2 Responsabilidad civil del empresario titular del establecimiento abierto al público por el contagio de uno de sus clientes.....	23
6. La protección de datos ante la prevención de contagios en la empresa .....	28
7. Diferentes vías de responsabilidad .....	32
8. Responsabilidad penal del empresario .....	34
9. Conclusiones .....	38

## **Resumen**

El Covid-19 ha generado un escenario empresarial excepcional, dando lugar a la adopción de medidas de seguridad e higiene para tratar de evitar su rápida propagación y salvaguardar la salud y vida de los trabajadores.

De esta forma, el Gobierno aprobó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, con sus respectivas prórrogas, el proceso de “desescalada”, hasta llegar a la nueva normalidad. Situación que exige al empresario extremar las medidas de seguridad y prevención para los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral y velar por un adecuado cumplimiento de las mismas con el fin de neutralizar y evitar el riesgo de transmisión del Covid-19.

El incumplimiento de las medidas preventivas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en los sucesivos Reglamentos, órdenes e instrucciones dictadas por las autoridades competentes que regulan determinadas actividades laborales puede conllevar que el empresario se enfrente a diversos tipos de responsabilidad. Además, todas esas medidas tienen como fin la salvaguarda de la población en general.

## **Abstract**

The Covid-19 has generated an exceptional scenery for the enterprise world, since It has forced the adoption of extreme security and hygiene measures in order to avoid its rapid spreading and safeguard the worker´s life and health.

To pursue this, the Government approved the “Real Decreto 463/2020”, March 14th, by which It is declared the estate of alarm. The rule shall enable the management of the sanitary crisis originated from the Covid-19, along with their respectives postponements until the new normality should be reached. This situation requires from the entrepreneur to carry out prevention and safety measures for the workers during the development of their labour activities. Entrepreneurs will watch over the compliance of these measures so as to neutralize and avoid the risk of transmission of the Covid-19.

The preventive measures are provided by the “Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, as well as the successive Regalement’s, orders and instructions dictated by the competent authorities to regulate specific labour activities. In case of the unfulfillment of these, the entrepreneurs might face different types of responsibility. In addition, all these measures are aimed at safeguarding the general population.

**Palabras clave:** empresario, responsabilidad, Covid-19, prevención de riesgos, salud.

## **Abreviaturas y siglas**

AEDP Agencia Española de Protección de Datos

CC Código Civil

CE Constitución Española

CP Código Penal

EPI Equipo de protección individual

ERTE Expediente de regulación temporal de empleo

ET Estatuto de los Trabajadores

LGSS Ley General de la Seguridad Social

LISOS Ley de Infracción y Sanciones en el Orden Social

LRPL Ley prevención de Riesgos Laborales

OMS Organización Mundial de la Salud

PRL Prevención de riesgos laborales

RGPD Reglamento General de Protección de Datos

STS/SSTS Sentencia Tribunal Supremo/Sentencias Tribunal Supremo

TRLGDCU Texto Refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias

## **1. Objeto y metodología del trabajo**

Como punto de partida, he elegido este tema como trabajo de fin de máster por el interés que suscita, ya que se trata de un tema de actualidad que genera multitud de implicaciones en todos los ámbitos del Derecho, por lo que presenta suficientes cuestiones merecedoras de una mayor atención o análisis.

Por ello, el objeto del trabajo es llevar a cabo un estudio en tres vertientes. Por un lado, de forma breve, recordar, con carácter general, lo relativo a la responsabilidad civil del empresario en aras al contenido del Código Civil. Por otro lado, un análisis de la novedosa y extensa normativa, aprobada como consecuencia de la actual crisis sanitaria, de aplicación en el ámbito laboral. Y, finalmente, adentrarse en la responsabilidad civil del empresario derivada del Covid-19, límites a los que se enfrenta, así como los distintos tipos de responsabilidades que pueden derivarse de su actuación.

Respecto de la metodología, señalar que en este trabajo se ha realizado un estudio predominantemente teórico, descriptivo y documental en relación con la normativa reguladora del tema elegido.

De manera general, se puede decir que el análisis documental pretende organizar los datos aportados en los documentos, proporcionando así un acercamiento a las informaciones recogidas en las diversas fuentes, es decir, la finalidad es elaborar una nueva representación de su contenido para facilitar su consulta.

Desde la perspectiva normativa, el análisis aborda el estudio de la crisis sanitaria derivada del Covid-19 a través de la elección y manejo directo de las normas jurídicas, así como de la interpretación realizada por la jurisprudencia y la doctrina científica, utilizando para su conocimiento fuentes bibliográficas como libros y revistas, así como recursos informáticos online.

Para la elaboración de la parte central del trabajo, se ha llevado a cabo un análisis de contenido como técnica fundamental para la realización del trabajo. Dada la gran cantidad de datos que aportan fuentes como por ejemplo internet, la prensa escrita o la doctrina científica, es preciso el uso de técnicas que permitan descubrir y describir el contenido de forma sistemática.

## **2. Introducción**

La responsabilidad civil del empresario es un supuesto de responsabilidad civil por hecho ajeno cuya regulación se recoge en el art. 1903.4º del Código Civil, según el cual *“la obligación que impone el artículo anterior es exigible no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder.*

*Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones”.*

Asimismo, el párrafo sexto establece la exoneración de responsabilidad: *“la responsabilidad de que trata este artículo cesará cuando las personas en él mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen de familia para prevenir el daño”.*

El art. 1904.1 Código Civil establece que *“el que paga el daño causado por sus dependientes puede repetir éstos lo que hubiese satisfecho”.* La jurisprudencia<sup>1</sup> tiende a condenar al empresario, señalándole que tiene abierta la vía para ejercitar una acción contra su dependiente. Sin embargo, en la práctica es muy escaso el ejercicio de acciones de repetición contra el dependiente, y más probable cuando la condena se ha producido en la vía penal.

La primera responsabilidad civil que encontramos es la responsabilidad contractual, aquella que surge por el incumplimiento de una obligación derivada de un contrato. En segundo lugar, la responsabilidad extracontractual que deriva del incumplimiento del deber jurídico general de no dañar a nadie *“alterum non laedere”.*

Partiendo de esa visión general, el empresario, visualizado como figura de toma de decisiones en el ejercicio de una actividad económica soporta el riesgo de ésta asumiendo, asimismo, la responsabilidad de dicho riesgo. De manera que, debe responder de todo aquello que sobrevenga en el entorno de la actividad empresarial, lo que hace que el empresario se convierta en la base jurídica respecto de la imputación de responsabilidades.

El art. 1089 del Código Civil estipula que *“las obligaciones nacen de la Ley, de los contratos y cuasicontratos y de los actos ilícitos o en que intervengan cualquier género de culpa o negligencia”.* De forma que, de dicho precepto se pueden extraer diversas modalidades donde se manifiesta la responsabilidad civil del empresario.

Por un lado, encontramos una responsabilidad contractual (art. 1101 CC) que surge por el cumplimiento defectuoso o incumplimiento de una obligación anteriormente constituida; por otro lado, una responsabilidad extracontractual (art. 1902 y ss. CC) donde se contiene aquellas obligaciones sin una relación previa entre las partes o de actos ilícitos no penados por Ley y la responsabilidad penal (art. 19 al 22 y art. 101 a 111 CP) referida a los actos ilícitos tipificados.

El concepto de responsabilidad surge como elemento principal de la obligación, concibiéndose esta última como el resarcimiento o reparación del daño causado a un

---

<sup>1</sup> Sentencia Tribunal Supremo, de 19 de junio de 2000, nº 606/2000, rec. 3651/19996. En dicha sentencia se condena al empresario (responsabilidad de la Escuela) por hecho de otro derivado de un accidente aéreo de avioneta en la que tenía lugar la enseñanza de prácticas de vuelo. Además, el Tribunal indica que *“El régimen jurídico se complementa con la posibilidad de repetición que prevé el art. 1904 del mismo Cuerpo Legal.”*

tercero. Es decir, establecer responsabilidades tiene como finalidad resarcir el daño causado a un tercero, entendiéndose como una reparación en términos económicos, por lo que, el sujeto que asume las responsabilidades a su vez asume aquellas consecuencias económicas derivadas de dichas responsabilidades.

Para que haya una imputación de la responsabilidad y así poder resarcir o compensar el daño, requiere que sea efectivo y que provenga directamente del hecho del sujeto responsable o del incumplimiento de una obligación contractual, con la certeza en cuanto a su existencia y que haya irrumpido a la realidad presente.

Además, se requiere un nexo causal, es decir, que se dé una relación de causalidad. Para ello es necesario que el daño pueda atribuirse al hecho o a la culpa del responsable, de una persona subordinada al responsable, o una razón suficiente para sostener que el vínculo causal debe demostrarse para que el individuo civilmente responsable esté en la obligación de reparar el perjuicio causado<sup>2</sup>.

El artículo 1903.4 del Código Civil<sup>3</sup> exige una serie de requisitos para que la responsabilidad se atribuya al empresario: relación de dependencia, culpa del dependiente, y desempeño de las funciones encomendadas.

Además de la posibilidad por parte del empresario de demostrar que empleó toda diligencia para evitar el daño, ya que la falta de concurrencia de alguno de los requisitos establecidos puede conllevar la exoneración de la responsabilidad, por lo que, sin la presencia de la relación de subordinación o dependencia del trabajador frente al empresario, si no se actuó con culpa o negligencia o hay una falta de conexión entre las funciones encomendadas al trabajador y el daño ocasionado, el empresario no tendrá la obligación de responder.

Por lo tanto, nos encontramos ante una responsabilidad por culpa (responsabilidad subjetiva), por lo que se excluirá la responsabilidad del empresario cuando pueda acreditar que no hubo culpa por su parte, es decir, la víctima tiene que acreditar el daño y la relación de causalidad y, el empresario, si no quiere responder, debe probar que actuó con la diligencia como recoge el artículo 1903 al final CC.

El Código Civil recoge tres formas de interrumpir el nexo causal dando lugar a la exoneración de la responsabilidad civil: el caso fortuito y fuerza mayor (art. 1105 CC), el hecho determinante de la víctima y el hecho determinante de un tercero<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> MARTÍNEZ DE AGUIRRE ALDAZ, Carlos; “Capítulo 28. Responsabilidad por hecho propio”, Curso de Derecho Civil. Derecho de obligaciones, Volumen II, Madrid, Colex, 2014, pág. 381.

<sup>3</sup> Código Civil, art. 1903.4: “*Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones.*”

<sup>4</sup> MARTÍNEZ DE AGUIRRE ALDAZ, Carlos; “Capítulo 28. Responsabilidad por hecho propio”, Curso de Derecho Civil. Derecho de obligaciones, Volumen II, Madrid, Colex, 2014, pág. 384.

### **3. Medidas preventivas en la empresa ante el Covid-19**

El 14 de marzo de 2020, el Boletín Oficial del Estado, publicó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaraba el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19. El estado de alarma abarcaba todo el territorio nacional, con una duración prevista de quince días naturales, que después ha sido reiteradamente prorrogado hasta en seis ocasiones, la última desde el día 7 de junio de 2020 hasta las 00.00 horas del 21 de junio 2020. El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, estableció una autoridad competente en el Gobierno, si bien y para el ejercicio de las funciones se declaraba como autoridades competentes en sus respectivas áreas: la Ministra de Defensa; el Ministro del Interior; el Ministro de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana; y el Ministro de Sanidad.

Asimismo, en las áreas de responsabilidad que no recaigan en la competencia de algunos de los Ministros indicados, será autoridad competente delegada el Ministro de Sanidad. Todos ellos tienen la habilitación para dictar resoluciones e instrucciones pertinentes que podrán adoptarse de oficio o a petición de las autoridades autonómicas o locales competentes.

Una de las primeras normas que adopta medidas ante la crisis sanitaria es el Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud.

En dicho decreto se establece, temporalmente, el suministro centralizado, de manera que, debe de llevarse a cabo la identificación de grupos de riesgo, realización de pruebas analíticas y diagnósticas, adopción de protocolos, envíos a la autoridad sanitaria de información sobre tratamientos o semejante (artículo 4). De manera que para el empresario conlleva implementar la protección de la salud de sus trabajadores.

Además, el Real Decreto-Ley 6/2020, en su artículo 5 considera, excepcionalmente, como situación asimilada a accidente de trabajo los periodos de aislamiento o contagio de las personas trabajadoras como consecuencia del Covid-19.

La situación asimilada a accidente de trabajo por confinamiento o contagio se amplió por el Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 abril, incluyendo en esa cobertura las restricciones en las salidas del municipio donde tengan el domicilio los trabajadores como consecuencia del Covid-19. Se pretende proteger a aquellos trabajadores que se vean obligados a desplazarse de la localidad por prestar servicios en las actividades no afectadas por el Real Decreto 463/2020 siempre que la autoridad competente haya acordado restringir la salida de personas del municipio donde aquellas tienen su domicilio, de forma que les haya denegado de forma expresa la posibilidad de desplazarse<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Vid. MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G., “La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre (a propósito de la



Posteriormente, se aprobó el Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del Covid-19, que contiene medidas de refuerzo en el ámbito sanitario, de apoyo a la familia, al sector del turismo, de apoyo financiero a PYMES y autónomos, de gestión eficiente de las administraciones públicas.

Así, lo más relevante en cuanto al ámbito laboral se recoge en el Capítulo III, relativo a medidas de apoyo al sector del turismo, de modo que en su artículo 13, y en relación con los trabajadores fijos discontinuos en los sectores del turismo, comercio y hostelería vinculados a la actividad turística, se aprueban determinados beneficios en la cotización.

Cinco días después se aprobó el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19. En dicho decreto pueden distinguirse cinco grandes apartados<sup>6</sup>:

- Medidas de apoyo a trabajadores, familiares y colectivos vulnerables (Capítulo I, arts. 1 a 21)
- Medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos (Capítulo II, arts. 22 a 28).
- Medidas de garantías de liquidez para sostener la actividad económica (Capítulo III, arts. 29 a 35).
- Medidas de apoyo a la investigación sobre el Covid-19 (Capítulo IV, arts. 36 a 38).
- Otras medidas extraordinarias (Capítulo V, arts. 39 a 43).

Una de las principales medidas relacionadas con la protección social es el establecimiento de una prestación extraordinaria por cese en la actividad para los trabajadores autónomos afectados por la declaración del estado de alarma, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma (artículo 17). Este beneficio ampara a aquellos autónomos cuya actividad se suspenda o su facturación en el mes anterior al que solicita la prestación se redujo en un 75% con el promedio de facturación del semestre anterior.

Por otra parte, se exonera a la empresa del abono de la aportación empresarial (art. 273.2 LGSS), así como lo relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el periodo de suspensión de contratos o reducción de jornada. Exoneración que será del 100% en aquellas empresas de menos de 50 trabajadores, y del 75% en aquellas empresas que tuvieran 50 trabajadores o más. Además, el empresario tiene que tener en cuenta lo establecido en la DA 6ª de dicho RD-Ley

---

crisis sanitaria provocada por el Covid-19 y las medidas legales adoptadas)", *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº23, 2º Trimestre 2020, págs. 18 y 19.

<sup>6</sup> Sobre la aplicación de las previsiones en este RD relativas a las prestaciones por desempleo y de cese en la actividad véanse las Instrucciones provisionales dictadas por el SEPE en fecha 30 de marzo de 2020.

8/2020: “*las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real Decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad*”.

Además, en cuanto al desempleo (artículo 25), se reconoce el derecho a la prestación contributiva por desempleo a los trabajadores afectados, que durará hasta la finalización del periodo de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo. Para determinar la prestación se tendrá en cuenta las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del periodo de tiempo inferior inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo. En este caso, debe acreditarse la situación legal de desempleo que exigirá al empresario la adecuada justificación de las causas por las que llevó a cabo la suspensión o reducción temporal de la jornada, que serán constatadas por la autoridad laboral<sup>7</sup>.

Ahora bien, debido a la extensión y complejidad del Real Decreto-Ley 8/2020, se llevaron a cabo numerosas reformas, aclaraciones sobre diversos contenidos de dicho decreto: Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo; Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo; Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 de abril; Real Decreto-Ley 14/2020, de 22 de abril; Real Decreto-Ley 18/2020, de 12 de mayo.

## **6.1 Medidas complementarias**

- a) El Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias en el ámbito laboral para minimizar los efectos derivados del Covid-19.

Dispone que no se podrá tramitar un ERTE en aquellos centros, servicios y establecimientos sanitarios que indique el Ministerio de Sanidad, centros de mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, debiendo mantener su actividad y solo permitiéndose la reducción o suspensión de la misma parcialmente en aras de dar respuesta a las necesidades de atención de las personas vulnerables (artículo 1).

Además, se establece un régimen sancionador para conductas fraudulentas y obligación de reintegro de las prestaciones reconocidas indebidamente (DA. 2<sup>a</sup>). Y se refuerza la colaboración entre el SEPE y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, especialmente para comprobar las causas de los ERTES por Covid-19 (DA. 4<sup>a</sup>).

Así, por ejemplo, una sentencia del Juzgado de lo Social de Vitoria, de 27 de mayo de 2020, n°63/2020, considera “injustificada la decisión empresarial” de la empresa TUVISA que había adoptado un ERTE para su plantilla a causa de la crisis del

---

<sup>7</sup> Vid. MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G., “La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre (a propósito de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 y las medidas legales adoptadas)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n°23, 2º Trimestre 2020, págs. 24 y 25.

coronavirus. Tratándose de una sociedad mercantil pública, en la que el capital social pertenece en más de un 50% al Ayuntamiento de Vitoria y siendo su financiación pública, no le resulta aplicable el art. 47 ET de medidas flexibilizadoras, de forma que no puede acudir a la suspensión/reducción de contratos establecidas a su amparo y, es por ello, que determina el ERTE adoptado como injustificado.

b) El Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, limitaba al máximo la movilidad en el ámbito laboral.

Se estableció un permiso retribuido recuperable<sup>8</sup> (artículo 4) para personal laboral por cuenta ajena, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril, para todos aquellos que prestasen servicios en empresas o entidades del sector público o privado que desarrollasen actividades no esenciales y que no estuvieren paralizadas por la declaración del estado de alarma.

También resulta de interés sus disposiciones transitorias relativas a aquellas actividades que puedan verse perjudicadas de manera desproporcionada por el cese inmediato de la actividad<sup>9</sup> y las relativas a la continuidad en el servicio de transporte<sup>10</sup>.

c) El Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al Covid-19. Las medidas más trascendentales que se aprobaron afectan a la cotización de empresas y trabajadores por cuenta propia, así como la extensión de la habilitación para los autoridad RED (DA. Quinta, RD-ley 10/2020)

Se prevé la moratoria (art. 4) para las empresas entre los meses de abril y junio de 2020 y, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, entre los meses de mayo y julio de 2020, siempre que las actividades que se realicen no se hayan suspendido con ocasión de la declaración del estado de alarma. No será de aplicación para aquellas empresas exentas en el pago de la aportación empresarial, así como en las cuotas de recaudación conjunta.

Contiene medidas relativas a las modificaciones contractuales de los arrendamientos (art. 8), a la aprobación de líneas de avales (art. 9) y sobre disponibilidad de los planes de pensiones (DA. Vigésima).

El artículo 35 del RD-ley 11/2020, permite solicitar aplazamientos en el pago de deudas con la Seguridad Social a las empresas y los trabajadores por cuenta propia, siempre que no tuvieran otro aplazamiento en vigor<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> Sobre la recuperación véase art. 3 RD-Ley 10/2020.

<sup>9</sup> DT. Primera RD-Ley 10/2020

<sup>10</sup> DT. Segunda RD-Ley 10/2020

Además, se aprueba una serie de subsidios excepcionales. Así, por ejemplo, se crean un subsidio de desempleo por fin de contrato temporal en el caso de empleados del hogar internos, o para trabajadores que tuviesen un contrato de duración determinada (incluidos los de interinidad, formativos y relevo), de al menos dos meses de duración (artículo 33 y DT. 3ª).

d) El Real Decreto-Ley 12/2020, de 31 de marzo, por el que se aprobaron medidas de urgencia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género.

e) El Real Decreto-ley 13/2020, de 7 abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empelo agrario, que tiene como objetivo intentar poner freno al riesgo que enfrenta el sector primario que tiene graves problemas para garantizar el abastecimiento alimentario a los ciudadanos en términos de oferta como de precio.

f) El Real Decreto-Ley 14/2020, de 14 abril, establece medidas relativas a la extensión del palco para la presentación e ingreso de las declaraciones y autoliquidaciones tributarias prolongando el mismo hasta el 15 o 20 de mayo según la modalidad de pago.

g) El Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, insta medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.

Este RD-ley tiene como objetivos facilitar el ajuste de la economía y proteger el empleo<sup>12</sup>, dirige medidas para la protección de los ciudadanos<sup>13</sup>, y diversas medidas que se recogen en sus Disposiciones adicionales, finales y transitorias.<sup>14</sup>

h) El Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, adopta medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo (Capítulo IV, arts. 13 a 21), en concreto, modifican y matizan lo relativo a la disponibilidad excepcional de los planes de pensiones.

i) El Real Decreto-ley 17/2020, de 5 de mayo, aprueba medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto social del Covid-19, habilitando en su artículo 2 un acceso extraordinario y transitorio para el ejercicio de 2020 a la prestación por desempleo, de la que se benefician el colectivo de artistas ante la falta de actividad por el cierre

---

<sup>11</sup> Vid. MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G., “La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre (a propósito de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 y las medidas legales adoptadas)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº23, 2º Trimestre 2020, pág. 30.

<sup>12</sup> Capítulo IV, arts. 13 a 21

<sup>13</sup> Capítulo V, arts. 22 a 26

<sup>14</sup> P. ej. Se tipifica una nueva infracción en la LISOS relativa a las solicitudes fraudulentas de ERTE y se establece su sanción (Dips. Finales 3ª y 9ª modifican los arts. 23 y 43 de la LISOS).

establecido de los locales e instalaciones en los que desarrollaban sus actividades profesionales.

Toda esta normativa estatal de desarrollo, aplicación e interpretación de los RD-Leyes implica para el empresario la adopción de las medidas necesarias para garantizar que la actividad se realice en condiciones de salud y seguridad, además de diversas ayudas y bonificaciones. En cualquier caso, el empresario debe de justificar adecuadamente las decisiones que toma, así como actuar de la manera más diligentemente posible, porque de lo contrario se le podrán aplicar recargos en las prestaciones a cargo de la empresa<sup>15</sup>, posibles indemnizaciones a las que pueda darse lugar o, si se diera el caso, imputársele responsabilidades civiles, administrativas o penales.

## **6.2 Nueva normalidad**

El Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, aborda la gestión de la convivencia con el coronavirus y regula la llamada “nueva normalidad”.

Señala, entre otros asuntos, los deberes adicionales para evitar el contagio de esta enfermedad en el lugar de trabajo, que, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y del resto de la normativa laboral, corresponden al titular de la actividad económica o, en su caso, al director de los centros y entidades (artículo 7):

La empresa debe garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio, para ello debe adoptar medidas preventivas que sean indicadas por el servicio de prevención de acuerdo con la evaluación de riesgos, esto es, en función del tipo de actividad, distribución y características de la actividad que realice.

Entre las medidas recomendadas por las autoridades sanitarias figuran: organizar el trabajo para que se reduzca el número de trabajadores expuestos (promover el trabajo a distancia cuando sea posible); adoptar medidas específicas para los trabajadores especialmente sensibles (por ejemplo, embarazadas) y; adoptar protocolos de limpieza, información sobre medidas higiénicas y facilitar material higiénico necesario (art. 7 apartados a y b).

Además, las empresas deben indicar a los trabajadores su deber de velar por su propia seguridad y salud, así como la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad, debiendo colaborar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras. Ello implica que, los trabajadores que viajen a zonas de

---

<sup>15</sup> En el caso de que no se hayan adoptado las medidas necesarias para garantizar la seguridad de los trabajadores, se obligará al empresario a pagar recargos de la prestación entre un 30 y un 50 por ciento según la gravedad de la falta (art. 164 TRLGSS).

riesgo omitiendo información a la empresa, estarían incumpliendo la prevención de riesgos, pudiendo ser sancionados disciplinariamente.

Por otra parte, deberán tenerse en cuenta las indicaciones y recomendaciones del servicio de prevención en cuanto al deber de las empresas de facilitar equipos de protección individual (EPI) a los trabajadores.

El empresario debe velar por evitar la coincidencia masiva a de personas (trabajadores y clientes) al centro de trabajo, así como adoptar medidas de reincorporación progresiva de forma presencial, siendo preferible el uso de teletrabajo cuando fuese posible (art. 7 apartados c, d, e).

En atención a todo ello, la empresa, teniendo en cuenta el riesgo grave o inminente de contagio, deberá tomar decisiones en relación con la suspensión o interrupción de la actividad y abandonar el centro de trabajo, en cualquier caso, no se puede dejar de asistir al centro de trabajo por un simple temor de contagio.

Si en esa situación de riesgo, susceptible de producir la interrupción de la actividad por el trabajador debido a un aislamiento preventivo o un contagio en la empresa, si el empresario pretendiera impedir el ejercicio de este derecho, se le podría imputar una infracción grave.

Además, en dicho Real Decreto-ley 21/2020 se fija una salida del estado de alarma cogobernada con las Comunidades Autónomas. Así, en Castilla y León se aprobó el ACUERDO 29/2020, de 19 de junio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan de Medidas de Prevención y Control para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, en la Comunidad de Castilla y León.

La Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de medidas especiales en materia de salud pública, establece en su artículo primero que, al objeto de proteger la salud pública y prevenir su pérdida o deterioro, las autoridades sanitarias de las distintas Administraciones Públicas podrán, dentro del ámbito de sus competencias, adoptar las medidas previstas en la propia Ley, cuando así lo exijan razones sanitarias de urgencia o necesidad.

Por ello, en el ACUERDO 29/2020, de 19 de junio, se adoptan medidas de prevención y control previstas para cada uno de los sectores de actividad (centros, servicios o establecimientos), a través del personal adscrito a las mismas con funciones de información, vigilancia, inspección y control.

#### **4. La prevención de riesgos laborales ante la crisis sanitaria del covid-19: principales medidas**

La actual crisis sanitaria por el Covid-19 conllevó el cierre y paralización de la actividad económica, principalmente a raíz del Real Decreto 435/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma. Posteriormente, tras la aprobación del Real

Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, que reguló un permiso retribuido a favor de los trabajadores afectados por el cese de todas aquellas actividades que no eran esenciales. Además, muchas otras empresas decidieron cesar su actividad ante la ausencia de demanda.

Por ello, en las empresas que debido a la crisis sanitaria no han tenido actividad no existen medidas de prevención, a diferencia de en las empresas donde se ha mantenido la actividad, en las cuales las medidas de prevención de riesgos laborales relacionadas con la propagación del Covid-19 son fundamentales. Tales medidas preventivas cobran más importancia durante las fases de “desescalada”, ya que para las empresas supuso comenzar nuevamente a retomar su actividad.

Con carácter general, los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuyo fundamento se encuentra en la Constitución Española, donde se recoge, por una parte, el derecho fundamental a la vida e integridad física y moral (art. 15 CE); y, de otra, el artículo 40.2 CE, establece que los poderes públicos deberán velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

En cuanto a la LPRL, su artículo 14 dispone que *“los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*, para ello, surge un deber del empresario por garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, a través de la adopción de cuantas medidas sean necesarias para su protección (art. 14.2 LPRL). De manera que, las empresas deben adoptar medidas preventivas de carácter colectivo o individual que sean indicadas, en su caso, por el servicio prevención, de acuerdo con la evaluación de riesgos y en atención al tipo de actividad que desempeña la empresa.

Cabe mencionar que el Juzgado de lo Social de Teruel en sentencia de 3 de junio de 2020, nº 60/2020, rec. 114/2020, ha fallado estimar la demanda presentada por el sindicato FASAMET contra la Diputación General de Aragón (DGA), Servicio Aragonés de Salud (SAS) y el Instituto Aragonés de Servicios Sociales (IASS) y condena a estas administraciones públicas a proporcionar los equipos adecuados de protección individual (EPIs) a los (empleados públicos) sanitarios del grupo de clasificación A, en todos los centros sanitarios, unidades sanitarias, centros socio-sanitarios o sociales, públicos, concertados y privados intervenidos, dirigidos o coordinados, de la provincia de Teruel y especifica que estos equipos deben ser los adecuados ante los riesgos de exposición al agente biológico virus SARS-CoV-2 y ante el riesgo de contagio o infección que pueda llevar a desarrollar la enfermedad Covid-19<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Sentencia Juzgado de lo Social Teruel, de 3 de junio de 2020, nº 60/2020, rec. 114/2020: la Magistrada fundamenta su decisión en las obligaciones que los empleadores tienen en materia de prevención y protección de los riesgos laborales subrayando que “la seguridad en el trabajo es un derecho esencial”.

Considera que “era absolutamente necesario adoptar las medidas preventivas más exigentes, en un ámbito de protección de la salud pública, no sólo por el riesgo de que el personal sanitario se viera afectado por el

Asimismo, la LPRL en su artículo 15 contiene una serie de principios de acción preventiva. Respecto de la actual situación sanitaria, cobra importancia el apartado h) de tal artículo, en virtud del cual, el empresario, a la hora de aplicar las medidas que integran el deber general de prevención, deberá tener en consideración como principio general: *“adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual”*.

De acuerdo con la Guía para la actuación en el ámbito laboral en relación con el nuevo coronavirus, elaborada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social para la protección de las personas trabajadoras con riesgo de exposición al Covid-19, hay que tener en cuenta que el Covid-19 es un virus desconocido anteriormente en la patología humana y, además, la primera barrera de protección tanto de la persona trabajadora afectada como del resto, susceptibles de contagio, es el aislamiento.

En virtud de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta la actividad productiva desarrollada y en función del riesgo de exposición al Covid-19, el empresario, tomando en consideración todo lo anterior, debe ajustar y aplicar las medidas de protección atendiendo a la naturaleza de las actividades, a la evaluación del riesgo para los trabajadores y las características del agente biológico. De manera que, con carácter general, el empresario debe adoptar las siguientes medidas<sup>17</sup>:

En primer lugar, el empresario debe proporcionar información sobre las medidas de higiene más básicas (como lavarse las manos con frecuencia, no compartir objetos, limpieza de superficies y objetos, etc.). Evidentemente, en cuanto a medidas mínimas de prevención de riesgos laborales, el material higiénico (geles con alcohol, guantes, mascarillas) debe ser proporcionado por parte de las empresas a los trabajadores, material que deberá ser más específico en relación con la actividad desarrollada, así como transmitirles los protocolos de limpieza que fuesen precisos.

De tal manera que, el uso de los denominados “equipos de protección individual” en el lugar de trabajo se encuentra regulado en el Real Decreto 773/1997,

---

virus sino por la propia incidencia en la propagación que tiene el que, el colectivo más expuesto por su profesión, no tuviera los medios necesarios para prevenir el contagio”.

Respecto a la vulneración de derechos fundamentales expresa *“El personal sanitario ha desarrollado su trabajo bajo la existencia de un riesgo grave para la salud, por su exposición al agente biológico covid-19, propiciado por la escasez de EPIS. Dicho riesgo se ha materializado en un alto índice contagios entre el personal sanitario, con mayor incidencia que el resto de la población. Ante esta constatación, atendiendo al riesgo y el resultado provocado por el incumplimiento de las partes demandadas, debo entender que ha existido lesión del derecho a la integridad física, íntimamente vinculado al derecho a la salud en los términos expuestos en la Jurisprudencia constitucional (STC 62/2007 Y 160/2007 sobre la salud como derecho fundamental)”*.

<sup>17</sup> Vid. TALÉNS VISCONTI E., “La prevención de riesgos laborales ante la crisis sanitaria del Covid-19: principales medidas y responsabilidades”, *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, nº12, mayo 2020, págs. 659 a 662.



sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, que traspuso al derecho español la Directiva 89/656/CEE. Por otra parte, debe tenerse en cuenta el Reglamento (UE) 2016/245 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, cuyo objeto es establecer los requisitos sobre el diseño y fabricación de los EPI que vayan a comercializarse, de forma que permita garantizar la protección de la salud y la seguridad de los usuarios y fijar las normas relativas a la libre circulación de los mismos en la UE. De esto último se desprende que los EPI deben estar homologados y ser de un solo uso, y de no ser así, el fabricante debe indicar que pueden desinfectarse y reutilizarse.

En segundo lugar, deben adoptarse medidas específicas para aquellos trabajadores que sean especialmente sensibles al Covid-19, así, el artículo 25 LPRL establece la obligación para el empresario de dispensar una protección especial a los trabajadores que sean más sensibles a determinados riesgos. Esto se podría llevar a cabo, ante la actual crisis sanitaria, si el empresario fuese conocedor de alguna patología previa por parte de algunos de sus trabajadores, de forma que contraer la enfermedad agravase esa patología.

Sin embargo, lo normal es que el empresario desconozca el cuadro clínico de los trabajadores, ya que dicha información se ampara en el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal. Ahora bien, podría considerarse prudente que las empresas implementaran una mayor protección sobre los trabajadores que tengan una determinada edad, o sobre aquellas trabajadoras embarazadas, por cuanto se trata de colectivos que pueden sufrir mayores complicaciones en caso de contagiarse por Covid-19. Por lo que, en cuanto a esas medidas específicas para aquellos trabajadores especialmente sensibles, pueden tratarse de ciertos cambios en la prestación del servicio (cambio de horarios, turnos, etc.), facilitar EPI adicionales o, si fuese posible, implantar el trabajo desde casa, y si no fuera posible, suspender su relación contractual de forma individual (evidentemente, en aquellos casos en los que no se haya producido la suspensión de la actividad por la aprobación de un ERTE).

En tercer lugar, organizar el trabajo de forma que se reduzca el número de trabajadores expuestos a un determinado riesgo, de modo que se evite y reduzca la frecuencia y el contacto de persona a persona, es decir, es una medida tendente a reducir la acumulación de personas y la proximidad entre las mismas. Se trata de una medida de contención para aquellas empresas que mantengan su actividad y que no tengan positivos por Covid-19, de manera que, esta medida se proyecta sobre la nueva normalidad tras el proceso de “desescalada”. Por ello, aquellas empresas que hayan aprobado un ERTE, deberán especificar los trabajos que continúan en ERTE y los que prestan servicios. Asimismo, el empresario debe adaptar los horarios, los turnos y espacios, para que los trabajadores puedan respetar la distancia de seguridad establecida por los expertos sanitarios.

Ante ello, un recurso útil es el teletrabajo<sup>18</sup>, para toda la plantilla o parte de ella, cuando las empresas tengan los medios disponibles para poder implantarlo. El Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, reconoce en su preámbulo que el trabajo no presencial se configura como un *“instrumento de primer orden para conjugar las necesarias medidas de aislamiento y contención en el ejercicio de numerosas actividades empresariales, económicas y sociales”*. En relación con ello, el artículo 13.4 ET, reiterando lo establecido en los artículos 4.2 d) y 19 de la misma norma, reconoce a los trabajadores el derecho a una distancia adecuada de protección en materia de seguridad y salud, resaltando que, en todo caso, resulta de aplicación lo establecido en la LPRL y su normativa de desarrollo. Además, el artículo 5 Real Decreto-ley 8/2020, contiene una regla especial, según la cual, *“se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora”*. Por todo ello, en el caso de que la opción del teletrabajo sea posible y viable, será preferible como medida de PRL, puesto que tiene un gran encaje con las medidas de confinamientos y de reducción de los contactos y distanciamiento social.

En cuarto y último lugar, en virtud de lo establecido por el artículo 21 LPRL, cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente en relación con su trabajo, la empresa estará obligada a:

*“a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.*

*b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.”*

El artículo 21.1 LPRL exige la presencia de un riesgo “grave e inminente” y, ante la falta de definición del mismo, hay que acudir a los dispuestos por el artículo 4.4 LPRL. Dada la actual crisis sanitaria debido al Covid-19, el riesgo es claramente inminente, carente de cualquier apreciación subjetiva, por tanto, cabe entenderlo como un riesgo objetivo y, por ello, grave. Ello implica que el artículo 21 LPRL opera y cobra plena importancia en aquellos supuestos en los que la actividad productiva está expuesta a una elevada posibilidad de contagios, y más cuanto en el centro de trabajo ya haya algún trabajador que haya dado positivo por Covid-19. En este sentido, se consideran infracciones muy graves las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 LPRL (artículo 13.9 LISOS).

---

<sup>18</sup> MAIEDAH JALIL N., GÓMEZ GORDILLO R., “Normativa laboral de excepción Covid-19 en España”, *CIELO Laboral*, nº EXTRA 0, 2020.

De lo anterior se desprende que la paralización de la actividad no solo se adopta por el empresario, sino que, otras personas pueden llegar a adoptar medidas de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 LPRL.

Por una parte, la LPRL contiene el derecho de cualquier trabajador a interrumpir la actividad y/o abandonar el puesto de trabajo, derecho por el que no podrán ser sancionados si existen motivos justificados, salvo que se demuestre que han obrado con mala fe. Así, por ejemplo, si un trabajador presenta síntomas relacionados con el Covid-19, ha mantenido contacto directo con una persona contagiada, o si ha dado positivo en el test, tiene derecho a dejar de prestar servicios comunicando el hecho a la empresa. En definitiva, se trata de una medida individual de cuarentena que adopta el propio trabajador posiblemente contagiado o ya infectado.

Por otra parte, en el caso de que en la empresa existan representantes legales de los trabajadores, los mismos, por mayoría, pueden acordar paralizar la actividad si consideran que el empresario no cumple con su deber de adoptar las medidas preventivas elementales para evitar el riesgo asociado al Covid-19 o ante el conocimiento de que existen algún trabajador en el centro de trabajo contagiado. El acuerdo que adopten los representantes de los trabajadores debe comunicarse de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral que, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Por último, los Delegados de Prevención también pueden acordar paralizar la actividad, por mayoría de sus miembros, en los casos en los que no fuese posible reunir con urgencia al órgano de representación del personal anteriormente mencionado.

## **5. Responsabilidad civil del empresario**

El pasado 14 de marzo el Gobierno aprobó el Real Decreto 463/2020, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, y por el que se adoptan restricciones de la libertad de circulación, así como el cierre de empresas que no presten servicios esenciales.

Tal situación exige al empresario extremar las medidas de seguridad y prevención para los trabajadores en el desarrollo de su actividad laboral y velar por su efectivo cumplimiento con el fin de minimizar y evitar el riesgo de transmisión del Covid-19.

El incumplimiento de las medidas preventivas establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en los sucesivos reglamentos, órdenes e instrucciones dictadas por las autoridades competentes que regulan determinadas

actividades laborales, puede implicar sanciones administrativas e incluso derivar en responsabilidades civiles o penales para el empresario<sup>19</sup>.

La normativa en materia de prevención, en su artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en virtud del artículo 40.2 de la Constitución Española, desarrolla, como anteriormente se ha mencionado, el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que implica para la empresa proporcionar a sus trabajadores las protecciones adecuadas para hacer frente a los riesgos a los que puedan exponerse en el puesto de trabajo. Y para ello, de acuerdo con los principios de acción preventiva, las empresas deben adoptar las oportunas medidas de carácter colectivo e individual indicadas por los servicios de prevención conforme a la evaluación de riesgos. No obstante, existe una dificultad añadida a la hora de adoptar medidas de seguridad debido a la novedad del Covid-19, suponiendo un serio peligro para los trabajadores dadas las probabilidades de que se propague a la colectividad y sin que exista un tratamiento.

En aquellas empresas que formen parte del ámbito de aplicación del Real Decreto 664/1997 sobre la protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos en el trabajo, el riesgo de exposición al coronavirus sí debe ser considerado como un riesgo laboral en la medida en que es la propia naturaleza de la actividad laboral la que implica ese riesgo de contagio (centros sanitarios, centros de investigación, etc.), siendo de aplicación dicha norma junto con las disposiciones preventivas que se adoptan, así como protocolos y guías elaboradas por el Ministerio de Sanidad.

Ahora bien, en aquellos sectores de actividad a los que no les es de aplicación el Real Decreto 664/1997, el riesgo de exposición al virus en el trabajo no deriva de la naturaleza de la actividad que se desempeña, sino de un factor externo, si bien deberán seguir las recomendaciones indicadas por la autoridad sanitaria que ha introducido en el sistema de protección determinadas medidas de higiene y prevención como el uso de guantes, mascarillas y respeto de distancias de seguridad.

El riesgo generado para la salud y seguridad de los trabajadores conlleva que deba actualizarse la evaluación de los riesgos, como contempla el artículo 16 de la LRPL, y adoptar medidas preventivas que sean oportunas para garantizar el derecho reconocido en el artículo 14 de la LPRL.

Cabe mencionar el Real Decreto 486/1997 sobre medidas de seguridad en los centros de trabajo donde se establece determinadas medidas como que en los espacios de trabajo se garanticen 2m<sup>2</sup> de superficie libre por trabajador. No obstante, en aquellos casos en los que no sea posible garantizar unas condiciones mínimas de seguridad a los trabajadores, permite interrumpir las actividades y abandono del puesto de trabajo de contrastarse la existencia de un riesgo grave conforme el artículo 21 de la LPRL.

---

<sup>19</sup> Las normas donde se establecen estos deberes de precaución, con sus respectivas sanciones, son; LISOS, LGSS, LPRL, CC, CP.

Sobre esto último, la autoridad laboral no sería competente para vigilar el cumplimiento de la normativa sanitaria. La actividad inspectora, en este caso, consiste en comprobar si efectivamente se cumplen las medidas del Real Decreto 486/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad en los lugares de trabajo. Y, de constatarse incumplimientos de las medidas aprobadas por la autoridad sanitaria –que son de obligado cumplimiento-, que puedan implicar un riesgo grave e inminente, de manera que la autoridad laboral advertirá al responsable de la obligatoriedad de cumplimiento.

Y, de persistir el incumplimiento, procederá conforme dispone el artículo 11 LPRL relativo a la coordinación administrativa, informando a la autoridad sanitaria competente, quien podría aplicar las medidas sancionadoras previstas en la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, entre las que destacan el cierre preventivo de las instalaciones, establecimientos, servicios e industrias o la suspensión del ejercicio de actividades, iniciándose el correspondiente procedimiento sancionador.

Así cabría interpretar el artículo 10.1 del Real Decreto 465/2020 que establece que *“se suspenderá la actividad de cualquier otro establecimiento que, a juicio de la autoridad competente, pueda suponer un riesgo de contagio por las condiciones en que se está desarrollando”*. Y, en materia de adopción de medidas preventivas sanitarias, la autoridad competente es el Ministerio de Sanidad.

Por tanto, aquellas empresas que incumplan la normativa preventiva y no faciliten los medios o adopten las medidas colectivas necesarias serán sancionadas por las infracciones previstas en el artículo 12.16 de la LISOS.

Por otra parte, y de manera más específica, los Reales Decretos Ley 6/2020, de 10 de marzo, y 7/2020, de 12 de marzo, identifican la situación como accidente laboral. Sin embargo, parece que sólo lo hace a efectos de las prestaciones de incapacidad temporal<sup>20</sup>.

La calificación de accidente laboral afecta tanto a quienes se encuentran en aislamiento como a quienes se hayan contagiado, por lo que se asimila aislamiento a accidente laboral sin materializarse el contagio/enfermedad.

No obstante, será la calificación final efectuada por las compañías aseguradoras y de los jueces la que determine si se trata de enfermedad profesional o accidente laboral.

Si no se califica como accidente laboral no operaría la responsabilidad civil, en cualquier caso, es necesario probar que el empresario vulneró la Ley de prevención de Riesgos Laborales así como otras normativas dictadas a colación de la actual situación sanitaria derivada del Covid-19.

---

<sup>20</sup> Vid. FERNÁNDEZ AVILÉS J.A., “Calificación jurídica de las contingencias derivadas del Covid-19 en el sistema español de Seguridad Social (navegado entre normas “ordinarias” y derecho “excepcional”), *CIELO Laboral*, nº4, 2020.

Lo habitual es que esté excluido por fuerza mayor o exclusión similar, que además elimina la responsabilidad del asegurado o hace muy difícil su prueba, ya que las pólizas de responsabilidad civil cubren los daños materiales o personales y perjuicios causados a terceros en el ejercicio de la actividad asegurada, si la póliza no contuviera ninguna exclusión relativa a fuerza mayor/evento extraordinario que limitara la cobertura ante una posible reclamación de un tercero derivada del Covid-19, podría ser objeto de cobertura siempre y cuando se probase responsabilidad por parte del asegurado.

En aras a todo lo anterior, por ejemplo, el Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), en auto de 20 de abril de 2020, RJ/2020/946, acuerda dar lugar a la adopción de medidas cautelares solicitadas por la Confederación Estatal de Sindicatos Médicos contra la inactividad del Ministerio de Sanidad por incumplimiento del artículo 12.4 del Real Decreto 463/2020.

Se reclama que en todos los centros hospitalarios, centros asistenciales de atención primaria, servicios de emergencias, servicios de asistencial rural, centros con pacientes institucionalizados así como todos los demás centros asistenciales del territorio nacional ya sean públicos o privados y cualesquiera otras dependencias habilitadas para uso sanitario, se dote de batas impermeables, mascarillas, fpp2, fpp3, gafas de protección y contenedores grandes de residuos, ya que se ha acreditado que los medios de protección con que deben contar los profesionales sanitarios son insuficientes.

Por ello, se impone al Ministerio de Sanidad la adopción de todas las medidas a su alcance para que tenga lugar efectivamente la mejor distribución de los medios de protección de los profesionales sanitarios y el deber de informar quincenalmente a la Sala de las concretas medidas adoptadas a tal fin.

Ante el creciente contagio de personal sanitario y la denuncia sistemática de éstos de falta de medios materiales para garantizar su seguridad, pueden atribuirse responsabilidades para las autoridades sanitarias, a quienes le corresponde la responsabilidad de la seguridad, y también están obligadas a proporcionar los medios materiales y de formación adecuados para evitar contagios como los que se están produciendo. En este sentido, explica la Sentencia de la Audiencia Provincial de Valencia, Sección 3ª, de 7 de marzo de 2013, (nº 167/2012, rec. 13/2012) que *“la Administración Pública en materia de prevención de riesgos laborales, tiene las mismas obligaciones que cualquier empresa. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las administraciones públicas respecto del personal a su servicio, equiparando la LPRL al “empresario” con la “administración”; y así es de ver que el artículo 3 LRPL expresamente recoge que “esta ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las*

*Administraciones Publicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo”.*

En este sentido el artículo 17.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) regula la obligación de proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Sigue estableciendo la ley que estos equipos de protección individual se tendrán que utilizar cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse mediante métodos o procedimientos de organización del trabajo o por medios técnicos de protección colectiva.

Además, el trabajador no tiene que asumir los costes de los EPI, debiéndolos proporcionar el empresario.

En el caso de que un trabajador no cuente con los EPI adecuados, debe dirigirse a la persona encargada de proporcionarlos en la empresa o centro de trabajo y requerirle su entrega, en virtud del art. 17 LPRL.

Si la empresa se niega y no propone las medidas de protección adecuadas para desarrollar correctamente y sin riesgo las funciones inherentes al puesto de trabajo, ésta tendrá que justificarse y, además, dar soluciones temporales ante la falta de EPI. Si el hecho de no tener equipo de protección individual supone un riesgo grave e inminente (art. 4 apartado cuarto LPRL) para la salud del trabajador puede negarse a continuar con la actividad y exigir su entrega.

En todo caso, en aras al derecho a la salud en el puesto del trabajo, los trabajadores si ven dicho derecho vulnerado, pueden denunciar tal situación ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

Como consecuencia de lo anterior, si un trabajador se contagia de Covid-19 porque la empresa no le entregó las medidas de protección necesarias (EPI), el empresario incurrirá en diversos tipos de responsabilidades que desarrollaré en los apartados 10 y 11.

### **8.1 Responsabilidad civil de consejeros y directivos**

Las pólizas que cubren la responsabilidad de consejeros y directivos tienen como fin proteger el patrimonio personal de administradores, consejeros y alta dirección de la empresa ante posibles reclamaciones realizadas por terceros, en su sentido amplio, derivadas de la gestión de estos. El impacto del Covid-19 podría resultar una nueva fuente de reclamaciones contra los consejeros y directivos. El hecho de que no se hayan tomado medidas ante el impacto en las ventas o en el modelo de negocio o no haber instaurado las medidas suficientes para proteger a los trabajadores de la empresa, puede dar lugar a reclamaciones ante las que pueden verse expuestos consejeros y directivos.

Las pólizas que cubren su responsabilidad son amplias y no se ciñen a una única ley específica, sino que se desarrollan en el entendimiento que cualquier legislación o estatuto que sea vulnerado en el ejercicio de sus funciones podría ser motivo de cobertura.

En función a las características y efectos que genera todo lo relacionado con el Covid-19, es posible entender que puede exigirse responsabilidad bajo algunos de los siguientes presupuestos:

- Empleados reclamando a la dirección

El ejemplo más ilustrativo puede darse cuando un empleado reclame a la compañía por haberse contagiado por Covid-19 y tener la obligación de ir a sus puestos de trabajo pese al riesgo de contagio.

En caso de reclamación, la póliza que cubre esa responsabilidad, en principio, debería de poder ser activada y dependiendo su redacción, implicará una cobertura solo para gastos de defensa – en caso de que existan exclusiones en cuanto a daños personales o lesiones – o incluso la indemnización para este tercero.

- Terceros por impagos

Si es posible que se den reclamaciones de terceros como acreedores dirigidas contra los consejeros y directivos por incumplimientos de contratos o similares. Las pólizas de responsabilidad civil no tendrán ningún tipo de cobertura, pese a ser causas de fuerza mayor para dicho incumplimiento y que el sentido común dice que no se debería de reclamar, es muy posible que a medida que la situación financiera sea más complicada, se comience a recibir este tipo de reclamaciones.

- Reclamaciones de accionistas

En España, no es usual que veamos reclamaciones realizadas por los accionistas de una empresa contra el equipo gestor de la misma pese a que nuestra legislación lo tiene contemplado en figuras como la acción social de responsabilidad.

Entre los diferentes motivos que pueden alegar los accionistas para demandar al Consejo de Administración pueden ser: información errónea o insuficiente, ausencia de planes de contingencia o continuidad, falta de medidas para preservar la salud de sus trabajadores, etc.

## **8.2 Responsabilidad civil del empresario titular del establecimiento abierto al público por el contagio de uno de sus clientes**

En la medida en que se fue avanzando en el proceso de desescalada o ya en la “nueva normalidad”, es posible que personas que hayan visitado establecimientos abiertos al público hayan visto como no se cumplían las medidas de seguridad por parte del empresario. Si con posterioridad descubren que han contraído Covid-19, puede ser



razonable pensar que el contagio se ha producido en aquel establecimiento que no respetaba los protocolos de seguridad.

La cuestión es que cuáles son las condiciones que deberían darse para que una persona (cliente) pudiese conseguir una condena del empresario como responsable civil de los daños derivados del supuesto contagio en el establecimiento abierto al público.

Todos los clientes que acceden a un establecimiento comercial tienen la consideración de consumidores en virtud del artículo 3 del Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios (TRLGDCU) y otras leyes complementarias.

La responsabilidad civil por daños a los consumidores se encuentra regulada en el libro III del TRLGDCU, en el cual se contienen dos tipos de regímenes de responsabilidad civil: los de responsabilidad por productos defectuosos y los de responsabilidad por servicios defectuosos.

En cuanto a la responsabilidad por productos defectuosos, es difícil pensar en la aplicación de este tipo de responsabilidad ya que difícilmente puede derivarse por una presunta infección a causa de un producto<sup>21</sup>. Además, el régimen de responsabilidad que se regula es el del productor, no la del titular de la tienda o establecimiento abierto al público. Se trata de una responsabilidad por defectos originarios del producto y, por lo tanto, queda excluida cuando *“es posible presumir que el defecto no existía en el momento en que se puso en circulación el producto”* (art. 140.b TRLGDCU). Así pues, este régimen únicamente se aplicaría en el hipotético supuesto en que pueda probarse que el producto ya estaba infectado antes de que el productor lo pusiera en circulación.

Por ello, cabe analizar la responsabilidad por servicios defectuosos (arts. 147 y 148 TRLGDCU), la cual está dirigida a reaccionar frente a la prestación de servicios contratados por el consumidor/cliente. Por ello, puede derivar tal responsabilidad cuando el cliente afirma haber contraído el virus mientras el empresario o sus dependientes le prestaban un servicio que el cliente había contratado dentro del propio establecimiento (servicio de peluquería, servicio en terraza, etc.).

Además, hay que tener en cuenta el deber general de seguridad de los bienes y servicios del art. 11 TRLGDCU para derivar responsabilidades porque en el momento en que el consumidor accede al local, surge para el empresario el deber de atender al cliente *“en condiciones de uso normales o razonablemente previsibles, incluida su duración”*, no supone *“riesgo alguno para la salud o seguridad de las personas, o únicamente los riesgos mínimos compatibles con el uso del bien o servicio y considerados admisibles dentro de un nivel elevado de protección de la salud y*

---

<sup>21</sup> Vid. PEÑA LÓPEZ F., “Responsabilidad civil por daños derivados del contagio del Covid-19 en establecimiento comercial abierto al público”, *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, nº12, mayo 2020, pág. 515.

*seguridad de las personas*” (art. 11.2 TRLGDCU). De manera que, la defectuosa prestación del servicio de atención en condiciones de seguridad también genera responsabilidad por servicios defectuosos para el empresario.

Dentro de los dos regímenes de responsabilidad por servicios defectuosos, prácticamente resulta de aplicación el contenido del art. 147 TRLGDCU, ya que el art. 148 TRLGDCU se trata de una regla de responsabilidad que la jurisprudencia aplica de forma más restrictiva, y que sólo está prevista para servicios que conllevan controles sistemáticos de calidad y la garantía de determinados niveles de eficacia y seguridad objetivamente determinados, sin perjuicio de que en algún tipo de servicio pudiese ser de aplicación, como por ejemplo, servicios de odontología (en general, en servicios sanitarios).

En definitiva, el régimen del art. 147 TRLDGPU es el relevante para el supuesto de contagio del Covid-19 por prestación defectuosa de servicios. El régimen contenido en dicho precepto se trata de un régimen de culpa presunta, es decir, que el consumidor únicamente tiene que probar que padeció Covid-19, lo cual le ha causado daños, y que el contagio se produjo en el establecimiento abierto al público del empresario.

Tras ello, será el empresario el que, para evitar indemnizar el daño al cliente, debe probar que ha cumplido con las exigencias y requisitos reglamentariamente establecidos así como los demás cuidados y diligencias que exige la naturaleza del servicio.

Para que resulte efectiva la acción de responsabilidad civil contra el empresario se requiere la concurrencia de varios elementos: daño, causalidad y culpa.

En primer lugar, el daño es el que plantea menos dificultades. En el caso de contagio del Covid-19, el daño indemnizable estará constituido por los daños físicos, patrimoniales y morales derivados del hecho de padecer la enfermedad. Estos daños y perjuicios se valorarán conforme al sistema de valoración de daños personales contenido en el Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor, como así emplea con carácter orientativo el Tribunal Supremo.

En segundo lugar, el presupuesto de la causalidad, debiendo ser el demandante quien debe probar el daño que demanda (el derivado de haber contraído el Covid-19) es el efecto de la prestación del servicio defectuoso por parte del empresario, ya sea por un servicio de atención personal al cliente en condiciones de seguridad, dentro del establecimiento abierto al público (por ejemplo, tienda de muebles), bien por un servicio que el consumidor haya contratado y que se le presta en el propio establecimiento (por ejemplo, en una peluquería, en el fisioterapeuta).

La dificultad se encuentra en la prueba de que se ha contraído Covid-19 en el establecimiento del empresario demandado. Para conseguir una declaración de

responsabilidad del empresario no es suficiente con la prueba de que el cliente se ha contagiado de Covid-19 y de que, además, ha acudido al establecimiento del empresario o profesional demandado. Es necesario probar que lo segundo es el antecedente causal de lo primero, para ello, debe acreditarse una secuencia temporal entre un hecho y el otro, es decir, probar que estuvo en el establecimiento antes del contagio. Sin embargo, tal hecho resulta complicado ya que el Covid-19 tiene un periodo de incubación entre los cinco y quince días. Y, si lo anterior es complicado, aún lo es más probar que el contagio se produjo precisamente en el establecimiento del empresario y no en cualquier otro lugar.

Evidentemente, no se puede probar con total certeza dónde, cómo y cuándo se produjo el contagio, lo que sí puede llegarse a acreditar es la existencia de una probabilidad más o menos elevada de que el contagio tuviese lugar en el establecimiento del empresario. Y, aunque no parece lo mismo que probar la causalidad, en el ámbito probatorio de la responsabilidad civil no es infrecuente emplear probabilidades y no certezas.

Para lidiar con tal circunstancia se emplea un tipo concreto de normas procesales que se denominan estándares probatorios. Dichos estándares probatorios indican qué intensidad o grado debe tener la probabilidad de un hecho para que se entienda acreditado, es decir, que ha sucedido.

Por ejemplo, en nuestro derecho español, sucede con la exigencia de presentar un principio de prueba para que se admitan determinadas demandas, como la demanda de paternidad. Respecto a las probabilidades, esta exigencia implica que quien quiere interponer la demanda de reclamación de paternidad debe probar que existe un cierto grado de probabilidad de que sea hijo de quien afirma serlo.

En definitiva, el estándar probatorio que solventa el problema de la incertidumbre de si el contagio del Covid-19 se produjo en el establecimiento del empresario, de manera que quede acreditado que el Covid-19 se contrajo en el local del empresario, requiere que el demandante sea capaz de probar que existen más probabilidades de que así fuese, que de lo contrario. Sin perjuicio de que corresponderá al juez determinar si la prueba aportada al proceso cumple ese nivel de probabilidad. Para ello será importante que el cliente pruebe que utilizaba elementos de protección y que seguía las normas de seguridad, el nivel de desprotección e incumplimiento que existía en el establecimiento comercial, etc. Se trata de convencer al juez de que lo más probable es que el demandante contrajo el covid-19 en el establecimiento que indica, en virtud de la probabilidad, y más allá de que puedan existir posibles dudas.

Puede cuestionarse el sentido de que se entienda probado un hecho que es posible que no haya sucedido, sin embargo, atiende al principio de igualdad de las partes que rige el proceso civil español. Inclinar el estándar probatorio hacia el demandante o el demandado significaría beneficiar a una de ellas.

En tercer lugar, respecto a la culpa, la dificultad radica en la prueba del empresario de que ha actuado con toda diligencia y el cuidado debido. En cuando al contenido de ese deber de diligencia del empresario, las distintas autoridades públicas españolas en sus diversos ámbitos de competencia han dictado normas, reglas y emitido recomendaciones sobre cómo deben actuar los empresarios de las distintas ramas de actividad y los ciudadanos en general.

Toda esa normativa conforma los deberes de diligencia exigibles a los empresarios y profesionales. A partir de ello, el empresario debería conformar un protocolo de actuación cuyo cumplimiento sería la forma de demostrar que cumplió con su deber de diligencia y que, por lo tanto, el contagio – aunque pudiera haberse producido en su establecimiento- no se produjo por su culpa o negligencia.

Más allá de que, en principio, es el empresario quien tiene que probar que actuó con diligencia, el cliente en la demanda puede probar que se le prestó el servicio sin mascarilla, sin que se mantuviesen las distancias con clientes o sin ofrecerle gel desinfectante, por lo que no sólo estará probando que el empresario actuó con culpa, sino además que la probabilidad de que se contagiase en ese preciso lugar son más elevadas.

Culpa y causalidad aparecen entremezcladas ante el supuesto de contagio del covid-19 en un establecimiento mercantil. El consumidor debe probar que entre todos los lugares en los que estuvo, fue en el local del empresario demandado donde había más riesgo de contagio. Y, por su parte, el empresario debe probar que fue el cliente quien se negó o no respetó los protocolos de seguridad del establecimiento. De forma que, la actuación probatoria del empresario puede conllevar la reducción de la probabilidad causal de que el daño se deba a la prestación del servicio y, por otro lado, serviría como fundamento para alegar que concurre culpa del consumidor. Por lo que, lo primero implicaría la exoneración del empresario, al entenderse que fue la propia víctima responsable del daño causado y, en el segundo caso, supondría un reparto de responsabilidades entre ambas partes, reduciéndose la indemnización a cargo del empresario en proporción a la culpa que el atribuya al consumidor.

Por último, en relación a si el seguro de responsabilidad civil general del empresario cubriría este tipo de supuestos, en concreto, si el empresario podría activar la cobertura de responsabilidad civil de explotación, hay que partir de que, en principio, la cobertura del seguro abarca daños materiales o personales y perjuicios consecutivos causados a terceros en el ejercicio de la actividad asegurada, por lo que se desprende que el siniestro quedaría cubierto. No obstante, mayoritariamente, la cobertura de responsabilidad civil se ve afectada por exclusiones en las que se extraen de la misma a los siniestros que se hayan producido como consecuencia de hechos extraordinarios o de fuerza mayor (como, sin duda, es la situación del Covid-19). Teniendo todo ello en cuenta, únicamente si la póliza no contuviese ninguna exclusión a este tipo de hechos, podría el asegurado (empresario) exonerarse del pago de la indemnización hasta el máximo de la suma asegurada.

## 6. La protección de datos ante la prevención de contagios en la empresa

El Covid-19 ha implicado una serie de medidas excepcionales con el fin de controlar y tratar de minimizar la propagación del virus. El problema radica en encontrar un equilibrio entre la prevención de contagios y la recogida, tratamiento y cesión de datos de carácter personal que puedan promover la identificación de personas concretas.

El Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea (RGPD), establece en su artículo 9.1 la prohibición del tratamiento de datos sensibles, entre los que se amparan los datos relativos a la salud. Asimismo, se recogen algunas excepciones a dicha prohibición, su artículo 9.2 dispone como exclusiones que “c) *el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otra persona física, en el supuesto de que el interesado no esté capacitado, física o jurídicamente, para dar su consentimiento; g) el tratamiento es necesario por razones de un interés público esencial, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros, que debe ser proporcional al objetivo perseguido, respetar en lo esencial el derecho a la protección de datos y establecer medidas adecuadas y específicas para proteger los intereses y derechos fundamentales del interesado; h) el tratamiento es necesario para fines de medicina preventiva o laboral, evaluación de la capacidad laboral del trabajador, diagnóstico médico, prestación de asistencia o tratamiento de tipo sanitario o social, o gestión de los sistemas y servicios de asistencia sanitaria y social, sobre la base del Derecho de la Unión o de los Estados miembros o en virtud de un contrato con un profesional sanitario y sin perjuicio de las condiciones y garantías contempladas en el apartado 3; i) el tratamiento es necesario por razones de interés público en el ámbito de la salud pública, como la protección frente amenazas transfronterizas graves para la salud, o para garantizar elevados niveles de calidad y seguridad de la asistencia sanitaria y de los medicamentos o productos sanitarios que establezca medidas adecuadas y específicas para proteger los derechos y libertades del interesado, en particular el secreto profesional [...]*”.

Además, el artículo 9.3 RGPD indica que “*dicho tratamiento debe ser realizado por un profesional sujeto a la obligación de secreto profesional, o bajo su responsabilidad, de acuerdo con el Derecho de la Unión [...]*”. Ello guarda relación con lo establecido en el artículo 33.2h de la Ley 33/2011 General de Salud Pública, que señala: “*la autoridad sanitaria, de forma coordinada con la autoridad laboral, llevará a cabo las siguientes actuaciones además de las ya establecidas normativamente: [...] h) Establecer mecanismos de coordinación en caso de pandemias u otras crisis sanitarias, en especial para el desarrollo de acciones preventivas y de vacunación*”.

Por lo tanto, corresponde a la autoridad sanitaria indicar al empresario, de manera excepcional, recabar este tipo de datos sobre sus trabajadores o de las visitas que pudiera recibir, de forma que se considere un tratamiento legítimo, lícito y justificable.

No obstante, habría que analizar el caso concreto y qué medidas ha adoptado la empresa para hacer un tratamiento conforme al reglamento, ya que, el hecho de que el personal de la empresa recabe o trate datos relacionados con la salud bajo las indicaciones de la empresa supone una vulneración del artículo 9.1 del RGPD y del principio de proporcionalidad, que además podría implicar filtraciones y/o brechas de seguridad graves debido a la falta de responsabilidad corporativa, al riesgo que supone no tener las medidas de seguridad oportunas, ni la formación ni preparación pertinente para el personal que realiza el tratamiento de datos<sup>22</sup>.

La Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) ha publicado un texto en el que analiza el tratamiento de datos personales en relación con la situación derivada de la extensión del Covid-19. Asimismo, el RGPD contiene las reglas necesarias que legitiman tratar datos personales en situaciones en las que existe una emergencia sanitaria de alcance general. De manera que, dicho informe contiene que la protección de datos de carácter personal no debería utilizarse para obstaculizar o limitar la efectividad de las medidas que adopten las autoridades, en concreto las sanitarias. Además, también ha publicado un informe (17/2020) en el que despeja dudas sobre algunas cuestiones que la nueva situación sanitaria origina en materia de tratamiento de datos<sup>23</sup>.

Como se ha mencionado en el apartado anterior, el empresario, en principio desconoce los datos de salud de sus trabajadores debido al derecho fundamental sobre la protección de datos de carácter personal. No obstante, parece que los datos sobre la salud y la protección de datos asociados a la misma deben flexibilizarse con la intención de evitar mayores perjuicios.

En lo que respecta al ámbito laboral, la regla es que el empresario conozca el estado de salud de sus trabajadores únicamente en cuanto a la situación que les incapacite para trabajar y no sobre la determinada dolencia o enfermedad que padezca cada determinado trabajador. Ello quiere decir que el trabajador no tiene el deber de informar a la empresa la razón específica de su baja. No obstante, la AEPD, ha matizado que ese derecho individual puede ceder frente a la defensa de otros derechos, como por ejemplo, el derecho a la protección de la salud del colectivo de trabajadores en situaciones de pandemia, y más, en aras a la defensa de la salud de toda la población.

Por ello, la empresa puede conocer de aquellos trabajadores infectados, información que le permitirá diseñar los planes de contingencia y prevención necesarios. Cabe señalar que en virtud de PRL, el empresario puede incurrir en diversas sanciones o responsabilidades civiles por no adoptar las pertinentes medidas de salud e

---

<sup>22</sup> ORTEGA GIMÉNEZ A., “Covid-19: un desafío para la protección de datos de carácter personal”, *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, nº12, mayo 2020, pág. 864.

<sup>23</sup> Vid. TALÉNS VISCONTI E., “La prevención de riesgos laborales ante la crisis sanitaria del Covid-19: principales medidas y responsabilidades”, *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, nº12, mayo 2020, págs. 663 y 664.

higiene en el centro de trabajo dada la actual situación sanitaria. Ello implica que la empresa pueda realizar test de detección o conocer la persona o personas contagiadas.

El informe de la AEPD recoge que el RGPD permite bajo base jurídica el tratamiento lícito de datos personales en casos excepcionales, como el control de epidemias y su propagación, en aras al interés público (art. 6.1.e) o los intereses vitales del interesado u otras personas físicas (art. 6.1.d)<sup>24</sup>.

Los datos sobre la salud se califican como datos especiales en el RGPD, prohibiéndose su tratamiento a excepción de que se encuentre amparado en alguna de las excepciones recogidas en la normativa. El informe matiza las excepciones recogidas en el art. 9.2 RGPD:

- El cumplimiento de obligaciones en el ámbito laboral y de la seguridad y protección social (art. 9.2.b).

La obligación genérica y específica en materia de PRL se atribuye al empresario, sin embargo, el artículo 29 LPRL establece varias consecuencias a la conducta de los trabajadores. Dicho precepto establece en su primer apartado que *“corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario”*. Así, por ejemplo, en la actual situación provocada por el Covid-19, los trabajadores deben informar inmediatamente a su superior jerárquico directo y a los trabajadores encomendados a realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, sobre cualquier situación que crean, por motivos razonables, que pueda suponer un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El informe 17/2020 de la AEPD, anteriormente mencionado, señala que *“el trabajador deberá informar a su empleador en caso de sospecha de contacto con el virus, a fin de salvaguardar, además de su propia salud, la de los demás trabajadores del centro de trabajo, para que se puedan adoptar las medidas oportunas”*. El empresario tiene la obligación de tratar tales datos conforme al Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento (UE) 2016/679). En resumen, los trabajadores deben poner en conocimiento de la empresa si están contagiados, si han dado positivo por Covid-19, si han tenido contacto directo con algún contagiado o si conocen a otro trabajador que sí lo esté. En el caso de que el trabajador conociera alguno de los datos anteriores y no haya informado a la empresa, en virtud del artículo 29 LPRL se permite sancionar al trabajador disciplinariamente.

---

<sup>24</sup> GONZÁLEZ M., “Tratamiento de datos personales en la lucha contra el Covid-19”, *Aranzadi digital*, nº 1/2020, BIB 2020/10250.

- El interés público en el ámbito de la salud pública (art. 9.2.i), que en este caso se configura como interés público esencial (art. 9.2.g).
- Cuando el tratamiento es necesario para proteger intereses vitales del interesado o de otras personas, cuando el interesado no esté capacitado para prestar su consentimiento (art. 9.2.c).

Otro interrogante que se produce en relación con la protección de datos es si el empresario tiene el deber de informar al resto de la plantilla sobre la existencia de una persona contagiada en la empresa. Con carácter general, el estado de salud de un trabajador no debe darse a conocer al resto del personal. Sin embargo, dada la situación derivada por el Covid-19, dicha información debería de proporcionarse, aunque, si fuese posible, sin identificar a la persona contagiada, con el fin de preservar su privacidad. Además, según la AEDP, a requerimiento de las autoridades competentes, en este caso principalmente las sanitarias, el nombre del trabajador contagiado podría llegar a trascender.

Por otra parte, el informa hace referencia a la Ley Orgánica 3/1986 de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública (modificada a través del Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo) o la Ley 33/2011 General de Salud Pública.

La primera de ellas indica que *“con el fin de controlar las enfermedades transmisibles, la autoridad sanitaria, además de realizar las acciones preventivas generales, podrá adoptar las medidas oportunas para el control de los enfermos, de las personas que estén o hayan estado en contacto con los mismos y del medio ambiente inmediato, así como las que se consideren necesarios en caso de riesgo de carácter transmisible”*.

Así, la normativa aplicable ha otorgado a las autoridades sanitarias de las diferentes Administraciones Públicas las competencias para adoptar las medidas necesarias amparadas por la ley cuando así lo exijan motivos sanitarios de urgencia o necesidad.

En todo caso, el informe matiza que el tratamiento de los datos personales, aun en la actual situación de emergencia sanitaria, debe seguir siendo de conformidad con la normativa de protección de datos (RGPD y Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD)), es decir, los datos personales deben de tratarse con licitud, lealtad y transparencia, limitación de la finalidad (en este caso, salvaguardar los intereses de las personas ante la crisis del Covid-19), principio de exactitud, y el principio de minimización de datos (artículo 5 del RGPD). Los datos de carácter personal han de ser tratados exclusivamente para el fin pretendido y de forma temporal, sin que exista posibilidad de extender dicho tratamiento a otros datos personales que no sean necesarios para tal fin.



## 7. Diferentes vías de responsabilidad

Al empresario se le puede imputar diferentes responsabilidades por no cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales en relación con el Covid-19<sup>25</sup>.

En primer lugar, la empresa puede incurrir en responsabilidad administrativa derivada de la comisión de diversas infracciones recogidas en la LISOS en materia de prevención de riesgos laborales.

Así, el artículo 12.16 LISOS estipula como infracción “grave” toda conducta que suponga *“incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de: f) medidas de protección colectiva e individual o h) Servicios o medidas de higiene personal”*.

Por otra parte, el artículo 13.9 LISOS establece como infracción “muy grave”: *“las acciones y omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”*

Asimismo, el artículo 13.10 LISOS tipifica igualmente como infracción “muy grave”: *“no adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores”*.

En segundo lugar, otra vía de responsabilidad del empresario deriva de la Ley General de la Seguridad Social (RDLeg. 8/2015, de 30 de octubre). Esta ley no exime al empresario del cumplimiento de diversas medidas de prevención de riesgos laborales, ya que tienen conexión con los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales (artículos 242 a 244). La Ley prevé una responsabilidad determinada que incide en las prestaciones para garantizar el cumplimiento de las medidas. Así, el artículo 164 TRLGSS indica que todas las prestaciones económicas que tengan causa en accidentes de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento. Para ello, no es suficiente acreditar que el RDL 6/2020 haya asemejado toda prestación por incapacidad temporal provocada por el Covid-19 a un accidente de trabajo, sino que será pertinente justificar:

- Que el Covid-19 se ha contraído en el puesto de trabajo. Esta circunstancia, en principio, es difícil de probar, sin embargo, puede presumir

---

<sup>25</sup> Vid. TALÉNS VISCONTI E., “La prevención de riesgos laborales ante la crisis sanitaria del Covid-19: principales medidas y responsabilidades”, *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, nº12, mayo 2020, págs. 665 a 667.

cuando otro compañero haya dado positivo y el trabajador muestre que ninguna otra persona con la que haya tenido relación está contagiada.

- Además, el empresario tiene que ser el autor de dicha contingencia debido a que no haya cumplido sus obligaciones en materia de PRL, es decir, que no haya adoptado medidas de higiene y de salud para evitar la propagación de los contagios. Por lo que, se permite acreditar un nexo causal entre la falta de adopción de medidas de PRL por parte del empresario y el contagio de sus trabajadores.

En el caso de que las empresas tuviesen que cubrir puestos de trabajo que con riesgo de contraer enfermedades profesionales, tienen la obligación de realizar reconocimientos médicos previos a la admisión de los trabajadores, así como a realizar reconocimientos médicos periódicos (art. 243.1 LGSS y art. 22 LPRL). Si las empresas no cumplen con esta obligación, pueden ser declaradas como responsables directas de todas las prestaciones que traigan su causa de las enfermedades profesionales (art. 244.2 LGSS).

Por otra parte, las empresas que no cumplan con los requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de las resoluciones de la autoridad laboral de paralizar los trabajos que no cumplan las normas sobre seguridad y salud laboral, de forma que conlleven un grave riesgo para los trabajadores o para terceros, se equipará, respecto de los accidentes de trabajo que se produzcan, a la falta de formalización de la protección por dicha contingencia de los trabajadores afectados (art. 242 LGSS). Por ello, si el contagio por Covid-19 se identifica como accidente de trabajo y la empresa no toma en consideración los requerimientos de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (art. 9.1 f) LPRL o de la autoridad laboral (art. 53 LPRL)), deberá de hacerse cargo del pago de todas las prestaciones de Seguridad Social que deriven de dicha contingencia.

En tercer lugar, otra vía de responsabilidad es la responsabilidad civil patronal (arts. 168.3 TRLGSS y 1089 CC), que anteriormente se ha desarrollado. Por lo que, a modo de resumen, se trata de una responsabilidad contractual que adquiere la empresa cuanto no ha cumplido con sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Ello permite derivar una indemnización civil basada en la reparación del daño sufrido por parte del trabajador y que no se alcanza a cubrir con el sistema de prestaciones de la Seguridad Social.

Esta responsabilidad debe acreditarse en dos vertientes, por una parte, que el trabajador ha sufrido accidente o enfermedad profesional y, por otra parte, que el empresario haya incumplido con su deber en materia de salud e higiene en el trabajo.

En último lugar, la actuación del empresario puede derivar en responsabilidad penal, la cual analizaré en el siguiente apartado debido a los diversos delitos en que puede incurrir el empresario por su conducta dolosa o imprudente.

## 8. Responsabilidad penal del empresario

El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19 ha ocasionado un impacto en las relaciones personales y profesionales. Las disposiciones de este Real Decreto han afectado a numerosos sectores de actividad, pública y privada, profesionales autónomos y empresas.

Y, en esta tesitura, es pertinente realizar un breve análisis dentro del ámbito del Derecho Penal, dado que diversas conductas dolosas o imprudentes de empresarios, así como de ciudadanos, pueden tener encaje como posibles delitos.

Desde el punto de vista empresarial, la actual situación provocada por el Covid-19, conlleva la aparición de posibles riesgos de encaje de investigación penal, derivados de la gestión o falta de gestión y/o adopción de medidas para la realización del trabajo, para aquellos sectores, industrias o actividades, que no se vean afectados por la suspensión contenidas en el Real Decreto sobre el estado de alarma<sup>26</sup>.

En este sentido, son varios los riesgos que tienen que afrontar los empresarios, los cuales pueden derivar en responsabilidad penal.

En primer lugar, los artículos 316 y 317 del Código Penal regulan para las modalidades dolosa e imprudente, la omisión por el empresario de las medidas que garanticen el desarrollo del trabajo en condiciones de seguridad e higiene, de manera que, la falta de su adopción, ponga en riesgo grave su vida, su salud o su integridad física.

De forma que, la falta de adopción de medidas específicas en materia de prevención del contagio del Covid-19, ya sea voluntaria y conscientemente (dolosa) o por falta de la debida diligencia (imprudente) en las empresas con actividad, supondría cumplir con los requisitos que darían lugar a la comisión de un delito contra los derechos de los trabajadores. Así, la vulneración en materia de prevención de riesgos laborales habilita para investigar una presunta situación de riesgo.

Aunque el riesgo de contagio del Covid-19, a excepción del sector sanitario, no es un riesgo derivado de la actividad. Sin embargo, ello no exime de la obligación del empresario de custodiar que su actividad se desarrolle en un entorno, en la medida de lo posible, con dicho riesgo tenido en cuenta y haber aplicado las oportunas medidas de prevención. Por lo que, el empresario debe acudir a las normas específicas que dada la situación actual se han aprobado.

---

<sup>26</sup> Vid. MOLLINS&PARES. PENAL-COMPILANCE, “Consecuencias jurídico-penales del estado de alarma decretado para la gestión de la crisis sanitaria originada por el Covid-19”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 5/2020, BIB 2020/10359.

Dicha falta de cumplimiento de las normas, que principalmente contienen las medidas y recomendaciones que el empresario debe aplicar, implica un riesgo para los trabajadores que posibilita un grave peligro para su salud o integridad física.

En cuanto a la responsabilidad, el delito no es directamente atribuible a la persona jurídica, el artículo 318 del Código Penal prevé la investigación del administrador o representante legal, así como de las personas con potestad en materia de prevención de riesgos laborales, como presuntos autores de la falta de adopción de medidas preventivas. Además, podrá ordenarse el cierre del centro de trabajo donde no se estén respetando las medidas preventivas pertinentes.

No obstante, no hay que olvidar que aunque este caso el delito no se atribuye directamente a la persona jurídica, en virtud del artículo 31 CP, las personas jurídicas pueden ser penalmente responsables.

Existe una clara línea jurisprudencial que establece que el empresario no es el único sujeto responsable, sino que también pueden serlo personas distintas con funciones de dirección y mando respecto de los trabajadores o pertenecientes al área de prevención laboral de la empresa. Así, por ejemplo, la Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid, sección 1ª, de 27 de marzo de 2015<sup>27</sup>, establece que: *“lo relevante es, pues, la función que los sujetos desempeñen y no el cargo con el que éste figure en el organigrama de la empresa, esto es, el deber de seguridad se imputa al que de facto ejerce el poder de dirección efectivo. (...) por tanto, todas aquellas personas que desempeñan funciones de dirección o mando en una empresa, sean éstas superiores, intermedias o de mera ejecución... están obligadas a cumplir y hacer cumplir las normas destinadas a que el trabajo se realice con las prescripciones elementales de seguridad. Es más, cuando el directivo dispone de datos suficientes para saber que la conducta de sus subordinados, ejecutada en el ámbito de sus funciones y en el marco de su poder de dirección, crea un riesgo jurídicamente desaprobado, es responsable por omisión si no ejerce las facultades de control que le corresponden sobre el subordinado y su actividad o no actúa para impedirla”.*

No se plantean problemas de tipicidad penal en aquellas empresas cuyo sector de actividad implica la exposición de los trabajadores a agentes biológicos pues en éstas, como anteriormente se ha comentado, el riesgo de exposición al Covid-19 sí ha de considerarse como un riesgo laboral, en cuanto que la propia actividad entraña el riesgo de contagio (centros sanitarios, centros de investigación, etc.) por lo que la conducta omisiva del empresario consistente en no proporcionar equipos de protección individual o no adoptar las oportunas medidas de prevención y seguridad necesarias (mascarillas, gafas protectoras, guantes, desinfectantes, etc.) supone una infracción de los artículos 14, 16 y 17 de la LPRL o 7 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, y sancionada administrativamente en el artículo 40. 2 en relación con el 12.16 de la LISOS.

---

<sup>27</sup> Sentencia Audiencia Provincial de Madrid, de 27 de marzo de 2015, nº 150/2015, rec. 1325/2014.

En segundo lugar, puede derivarse una responsabilidad por delito de homicidio imprudente (artículo 142 y 142 bis del Código Penal) y de lesiones imprudentes (artículo 152 a 153 del Código Penal). Se entiende por lesión, el menoscabo en la integridad física, incluida la salud, física y mental de las personas. El delito de homicidio imprudente es aquel que se comete por haber causado, por falta de cuidado, leve o grave, la muerte de una persona.

Ante la situación de menoscabo en la salud o fallecimiento, consecuencia del Covid-19, debe matizarse que:

- Una persona, desarrollando su actividad laboral, que queda contagiada, en cuyo caso el riesgo de comisión de ambos delitos queda anulado al delito contra los derechos de los trabajadores.
- Podrían materializarse cuando los contagios, tengan o no resultado de muerte, que se hayan generado como consecuencia de una presunta negligencia profesional al desempeñar el trabajo, es decir, cuando el trabajador es el que provoca el contagio.

En principio, la conducta tenida en cuanto ante una posible investigación será de naturaleza imprudente, sin que descarte una conducta dolosa si se revela al presunto autor del delito como conocedor del posible resultado lesivo.

Cuando el contagio por el Covid-19 se haya producido por omitir información transcendental sobre la existencia del contagio entre los trabajadores, para evitar, por ejemplo, que se cojan la baja, exponiendo al resto de trabajadores o a los clientes a una situación de riesgo, ante este tipo de conducta también será considerado un delito contra los derechos de los trabajadores.

En cuanto a la responsabilidad, no es atribuible a la persona jurídica que, sin embargo, sí podrá ser considerada responsable civil, con carácter subsidiario de la responsabilidad civil que se reconozca a favor de la víctima.

En tercer lugar, delito de descubrimiento y revelación de secretos (artículo 199 del Código Penal), en aras de sancionar las conductas que atentan contra el derecho a la intimidad, en este caso, nos interesa en relación con el Covid-19, constituyendo delito la difusión de los secretos de los que tenga conocimiento por razón del empleo u oficio.

De manera que, el empresario tiene la obligación de adoptar las pertinentes cautelas para evitar la identificación concreta de las personas, ya sean trabajadores o terceros contratados, que hayan dado positivo por Covid-19 o puedan darlo.

Así, en virtud del documento emitido por la Agencia Española de protección de Datos sobre el Covid-19, la identificación de la persona determinada que sufre la enfermedad, debe ser la última opción, siendo preferentes y preferibles la difusión de información que lleve a idéntico resultado de prevención y detección, sin que el resto de trabajadores o terceros sepan quién es la persona concreta.

Por ello, si la persona afectada entiende que la facilitación de su identidad no era necesaria, tal hecho dará lugar a la correspondiente responsabilidad, salvo que la persona hubiera dado su consentimiento para la divulgación, o, en virtud de las circunstancias, fuese necesaria dicha identificación o así hubiese sido recomendado por las autoridades competentes. En todo caso, debe tenerse precaución en relación con la información y datos que se divulguen sobre contagios por Covid-19 en las empresas.

Ahora bien, toda conducta que implique el acceso indebido o no consentido a datos sobre la salud de los trabajadores, por vías no autorizadas o la difusión de esta información, conllevaría la presunta comisión de un delito de descubrimiento y revelación de secretos (artículos 197, 197 bis y 197 ter del Código Penal).

En cuanto a la responsabilidad, debe precisarse que el artículo 199 del Código Penal no es de atribución directa a la persona jurídica, no así las conductas previstas en los artículos 197 a 197 ter de dicho Código. La persona jurídica sí respondería de manera subsidiaria de la responsabilidad civil que se declare a favor de la persona afectada por la difusión de su identidad.

Y, por último, el delito de desobediencia (artículo 556 del Código Penal) en el que puede incurrir una empresa cuando incumpla alguna orden de cierre cautelar del centro de trabajo o en aquellos supuestos en los que no cumplan con lo previsto en el Real Decreto sobre el estado de alarma. Este delito no es directamente atribuible a la persona jurídica, pero sí podrán responder su administrador, representante legal y las personas que, de forma concreta, hubieran llevado a cabo u omitido las actuaciones que hayan generado esa presunta desobediencia.

## 9. Conclusiones

PRIMERA.- El impacto del Covid-19 ha supuesto una gran crisis, y no tan solo sanitaria, sino social y económica.

Nos encontramos ante una situación excepcional y extraordinaria sobrevenida que implica diversas respuestas en el ámbito de la responsabilidad civil y en las distintas jurisdicciones en las que puede imputarse responsabilidad.

SEGUNDA.- Desde el punto de vista del derecho civil general, en concreto, el art. 1903.4 CC, puede resultar insuficiente, puesto que en el ámbito de la actividad económica cada vez es más complicado establecer la proporción de responsabilidad del empresario, ya que el estrecho vínculo entre empresario y trabajador da paso a una sociedad en la que no se trata de un empresario individual sino de grandes sociedades mercantiles, lo que implica que la objetivación de la responsabilidad civil contractual del empresario sea cada vez más fuerte con el fin de reparar o resarcir a la víctima del daño, es decir, de ofrecer una protección.

Al empresario le corresponde probar que “*empleó toda la diligencia de un buen padre de familia*” en aras a la posibilidad de exonerarse de responsabilidades, sin embargo, en la práctica resulta complicado puesto que en la práctica se incrementa el nivel de diligencia exigida con la finalidad, como se ha indicado anteriormente, de ofrecer una total protección a la víctima del daño.

TERCERA.- El potencial riesgo que lleva aparejada la pandemia ha hecho que el Estado haya tenido que responder con numerosas medidas de distinta naturaleza, en algún caso sin que se haya podido responder con una adecuada planificación.

Es por ello que, cabe pensar que no se ha estado a la altura, ya que puede considerarse que las medidas adoptadas por el Estado para hacer frente a la situación parecen adolecer de cierta improvisación, como se evidencia en algún que otro desacuerdo y contradicciones en cuanto que se dictaba una normativa para días después aprobar otra que modificara la anterior.

CUARTA.- Diferentes normativas, mayoritariamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, contienen la obligación del empresario de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores. De manera que, la falta de diligencia del empresario y su incumplimiento de las medidas sanitarias van a ser fuentes de reclamaciones.

El contagio por parte de un trabajador tendrá la calificación de accidente laboral atendiendo al Real Decreto-Ley 6/2020, de 29 de marzo, aunque realmente esta consideración está prevista únicamente a efectos de reconocimiento de prestación. En aras a ese deber de proteger la salud de los trabajadores, debería implantarse, en aquellas empresas que dada su actividad fuese posible, el teletrabajo.

QUINTA.- El latente riesgo al que hay que hacer frente deriva de una enfermedad de rápido contagio y propagación, y dada la novedad de la misma implica

un nuevo escenario jurídico. Los daños que conlleve el contagio no siempre tendrán un responsable determinado ni predeterminado, por lo que se deberá estar al caso concreto y aplicando las reglas de responsabilidad que se han ido admitiendo de forma uniforme, si bien, los límites de esta responsabilidad aún deben matizarse por Jueces y Tribunales.

SEXTA.- Las empresas han de gestionar de una forma eficiente la prevención de riesgos laborales derivados de la actual crisis sanitaria debido al Covid-19, proporcionando los medios de protección individuales necesarios cuando no sea posible adoptar medidas colectivas, así como establecer o modificar los planes de prevención.

De manera que, si el empresario incumple sus obligaciones puede enfrentarse a varios tipos de responsabilidad, incluso es posible, en determinadas ocasiones, que el trabajador tenga derecho a una indemnización por los daños y perjuicios que se le han ocasionado.

Asimismo, también se ha analizado que el empresario responderá por el contagio de sus clientes en el establecimiento abierto al público, aunque aquí, sobre todo la relación de causalidad por parte del cliente/consumidor, hace que se incremente exponencialmente la dificultad de se prueba, hasta el punto de que en el ámbito probatorio se empleen probabilidades en relación con unos estándares probatorios.

SÉPTIMA.- Otro aspecto relevante es la normativa de protección de datos personales vigente, en tanto que está dirigida a salvaguardar un derecho fundamental, sin embargo, ante las circunstancias actuales de emergencia de salud pública, se prioriza el derecho de la colectividad frente al derecho individual del interesado. De manera que se podrán tratar los datos, incluidos los de salud, de trabajadores o clientes para garantizar la salud de la plantilla y de la población en general, eso sí, garantizando la confidencialidad e integridad de los datos.

OCTAVA.- Asimismo, para valorar la actuación del empresario, de forma que sea posible imputarle responsabilidades, deberá tenerse en cuenta las recomendaciones de protección así como su evolución, en virtud del conocimiento de los efectos del Covid-19, por lo que, cuanto mayor sea el conocimiento del empresario, mayor es la exigencia de una adecuada previsión.

Por todo ello, es evidente, que ante una falta de previsión y de adopción de las medidas de seguridad es pertinente depurar una serie de responsabilidades, como se han apuntado, bien sean administrativas, bien civiles o penales.



## Fuentes de información

### Bibliografía

MARTÍNEZ DE AGUIRRE ALDAZ, Carlos; “Capítulo 29. Responsabilidad por hecho ajeno”, *Curso de Derecho Civil. Derecho de obligaciones*, Volumen II, Madrid, Colex, 2014, págs. 937-942.

### Revistas

ALONSO ARANA M., “Prestación IT por accidente a afectados por coronavirus”, *Aranzadi digital*, nº 1/2020, BIB 2020/9368.

FERNÁNDEZ AVILÉS J.A., “Calificación jurídica de las contingencias derivadas del Covid-19 en el sistema español de Seguridad Social (navegado entre normas “ordinarias” y derecho “excepcional””, *CIELO Laboral*, nº4, 2020.

GONZÁLEZ M., “Tratamiento de datos personales en la lucha contra el Covid-19”, *Aranzadi digital*, nº 1/2020, BIB 2020/10250.

LÓPEZ CUMBRE L., “Medidas Cautelares sobre salud laboral por Covid-19: competencia para su adopción”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 4/2020, abril 2020.

MAIEDAH JALIL N., GÓMEZ GORDILLO R., “Normativa laboral de excepción Covid-19 en España”, *CIELO Laboral*, nº EXTRA 0, 2020.

MOLLINS&PARES. PENAL-COMPILANCE, “Consecuencias jurídico-penales del estado de alarma decretado para la gestión de la crisis sanitaria originada por el Covid-19”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 5/2020, BIB 2020/10359.

MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G., “La protección social en la emergencia. Entre el ensayo, precipitación y búsqueda de soluciones en tiempos de incertidumbre (a propósito de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 y las medidas legales adoptadas)”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, nº23, 2º Trimestre 2020, págs. 11-53.

MUÑIZ AGUIRREURRETA D., “Covid-19 Relaciones laborales y protección de datos”, *Aranzadi digital*, nº 1/2020, BIB 2020/10253.

OBISPO TRIANA, C., “Garantizar la protección social de los trabajadores y el abastecimiento de material sanitario: primeras medidas urgentes ante el Covid-19. Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública (BOE del 11) (RCL 2020,337)”, *Aranzadi digital*, nº 1/2020, BIB 2020/9503.

ORTEGA GIMÉNEZ A., “Covid-19: un desafío para la protección de datos de carácter personal”, *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, nº12, mayo 2020, págs. 860-867.

PEÑA LÓPEZ F., “Responsabilidad civil por daños derivados del contagio del Covid-19 en establecimiento comercial abierto al público”, *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, nº12, mayo 2020, págs. 512-523.

RIBAS X., “Control de la temperatura del trabajador: opinión sobre el comunicado de la AEPD”, *Aranzadi digital*, nº 1/2020., BIB 2020/11532.

TALÉNS VISCONTI E., “La prevención de riesgos laborales ante la crisis sanitaria del Covid-19: principales medidas y responsabilidades”, *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, nº12, mayo 2020, págs. 656-667.

## **Recursos online**

Asesores Abogados de Empresa, *Catálogo de medidas preventivas en la empresa ante el Covid-19*. Recuperado de <https://www.ausum.es/uploads/documents/01767b22-ausum-medidas-preventivas-coronavirus.pdf>

DOMINGO MONFORTE J., PEÑALOSA C., Y SALVADOR N., *Responsabilidad empresarial por contagio*, 2020. Publicado en Diario La Ley, recuperado de <https://www.domingomonforte.com/responsabilidad-empresarial-por-contagio/>

DOMINGO MONFORTE J., *Multirresponsabilidad del daño por contagio*, 2020. Artículo publicado en Economist&Jurist, recuperado de <https://www.economistjurist.es/noticias-juridicas/multirresponsabilidad-del-dano-por-contagio/>

GÓMEZ-ACEBO & POMBO, *Responsabilidad penal y Covid-19*, 2020. Recuperado de <https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2020/03/Responsabilidad-penal-y-COVID-19.pdf>

WILLIS TOWERS WATSON (empresa), *La gestión de riesgos provocada por el Covid-19*. Recuperado de [guia-para-la-gestion-riesgos-covid-19-issuu.pdf](https://www.willistowerswatson.com/es-es/insights/2020/04/guia-para-la-gestion-riesgos-covid-19-issuu.pdf).

YZQUIERDO TOLSADA M., *La responsabilidad civil en el ámbito empresarial (daños causados por empleados a terceros)*. Recuperado de <https://www.asociacionabogadosrcs.org/ponencias/pon2-5.pdf>

## **Legislación**

Constitución Española

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal

La Ley Orgánica 3/1986, de 14 de abril, de Medidas Especiales en Materia de Salud Pública

Real Decreto-Leg. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Real Decreto-Leg. 8/2015, de 30 de octubre, Ley General de la Seguridad Social

Real Decreto-Leg. 5/2000, de 4 de agosto, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Real Decreto-Leg. 1/2007, de 16 de noviembre, Texto Refundo Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias

Real Decreto 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por trabajadores de equipos de protección individual

Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19

Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos en el trabajo

Real Decreto 486/1997 sobre medidas de seguridad en los centros de trabajo

Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19

Real Decreto-Ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública

Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del Covid-19

Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19

Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del Covid-19

Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el Covid-19

Real Decreto-Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al Covid-19

Real Decreto-Ley 12/2020, de 31 de marzo, por el que se aprobaron medidas de urgencia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género

Real Decreto-Ley 13/2020, de 7 abril, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en materia de empelo agrario

Real Decreto-Ley 14/2020, de 14 abril, establece medidas relativas a la extensión del palco para la presentación e ingreso de las declaraciones y autoliquidaciones tributarias prolongando el mismo hasta el 15 o 20 de mayo según la modalidad de pago

Real Decreto-Ley 15/2020, de 21 de abril, instaure medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo

Real Decreto-Ley 17/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueban medidas de apoyo al sector cultural y de carácter tributario para hacer frente al impacto social del Covid-19

Real Decreto-Ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias

Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a moto

ACUERDO 29/2020, de 19 de junio, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el Plan de Medidas de Prevención y Control para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19, en la Comunidad de Castilla y León

Reglamento (UE) 2016/245 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016

Reglamento (UE) 2016/679 General de Protección de Datos de la Unión Europea

Informe 17/2020 Agencia Española de Protección de Datos