

# GORDON·EDELSTEIN KREPACK·GRANT·FELTON·GOLDSTEIN, LLP

Workers' Compensation & Personal Injury Attorneys

FOR A FREE CASE EVALUATION, VISIT: [WWW.GEKLAW.COM](http://WWW.GEKLAW.COM) OR CALL US AT 213-739-7000

## Orden Ejecutiva Reduce la Carga de la Prueba Para Trabajadores de California que Contraen COVID-19

El Gobernador de California Gavin Newsom aprobó una orden ejecutiva el 6 de mayo que facilita la obtención de prestaciones de Indemnización al Trabajador a los trabajadores que contraen COVID-19.

La orden establece una presunción refutable de que un trabajador infectado con COVID-19 contrajo la enfermedad en el trabajo. Con esta acción la carga de la prueba se pasa del trabajador al empleador o a la empresa de seguro que solo puede refutar, o en otras palabras, denegar las prestaciones bajo condiciones estrictas y comprobadas. Esta presunción se aplica de forma retroactiva al 19 de marzo (la fecha de la primer orden del gobernador de permanecer en casa), y cubre los 60 días a partir de cuando se firmó esta última orden, lo cual hace que este plazo de presunción esté vigente para los empleados que trabajen del 19 de marzo 2020 hasta el 5 de julio 2020.

“Este es un acontecimiento positivo para los trabajadores que están poniendo en riesgo sus vidas y su bienestar todos los días durante esta pandemia,” dice Sherry Grant, una socia en el bufete legal de Gordon, Edelstein, Krepack, Grant, Felton & Goldstein, LLP (GEK). “Es crucial que estos trabajadores puedan obtener la asistencia médica que ellos necesitan sin algún obstáculo que pueda poner en riesgo su seguridad y bienestar. Todos nosotros en GEK le

agradecemos al Gobernador Newsom por tomar esta acción ya que asegura tratamiento médico y prestaciones por incapacidad para nuestros trabajadores en las primeras líneas que previamente quizá sentían que sus necesidades y exigencias no se tomaban en cuenta.”

La jurisprudencia anterior apoyaba el hecho de que la carga de la prueba recaía sobre el empleado (solicitante) para establecer que él o ella fue sujeto a un riesgo particular o significativamente mayor a comparación de lo que encara el público en general. Sin esta presunción, podría ser difícil determinar con precisión cuando y donde contrajo la enfermedad el trabajador.

### Lo que Dice la Orden

Bajo la orden ejecutiva, cualquier enfermedad relacionada a COVID-19 se presumirá que surgió a resultado de y en el transcurso del empleo para propósitos de otorgar prestaciones de Indemnización al Trabajador si se cumple con todos los requisitos a continuación:

- El empleado dio positivo para o fue diagnosticado con COVID-19 dentro de 14 días después de un día en que el empleado desempeñó trabajo o servicios en el lugar de trabajo del empleado siguiendo las indicaciones del empleador;
- El día en que el empleado desempeñó trabajo o servicios en el lugar de trabajo del empleado siguiendo las indicaciones del empleador;

**Conforme con el Código Laboral, Sección 5432(a) el tramitar o hacer un reclamo de compensación al trabajador falso o fraudulento es un crimen expuesto hasta 5 años de prisión o una multa hasta \$50,000.00, o doble el valor del fraude, cualquier sea mayor, o hasta prisión y multa combinados.**



dor fue el 19 de marzo 2020 o después;

- El lugar de trabajo del empleado no era el hogar o residencia del empleado; y
- El diagnóstico fue realizado por un médico con licencia de médico y cirujano emitida por la Junta Médica de California y ese diagnóstico es confirmado con pruebas adicionales dentro de 30 días después del diagnóstico.

### Quien Está Cubierto Bajo Esta Orden

La presunción cubre a cualquier empleado que debe trabajar fuera de su hogar durante la orden de permanecer en casa siguiendo las indicaciones del empleador. Aunque todos los trabajadores esenciales a quienes se les requirió reportarse a trabajar están claramente cubiertos, la presunción también cubre a cualquier trabajador no clasificado como esencial que haya desempeñado “trabajo o servicios en el lugar de trabajo siguiendo las indicaciones del empleador.” La presunción no cubriría a empleados que fueron a su lugar de empleo sin que se lo haya indicado su empleador.

Sin embargo, cabe mencionar que un empleado que no esté cubierto por la presunción aun puede legalmente presentar un reclamo para prestaciones de Indemnización al Trabajador si los hechos apoyan el reclamo. La única diferencia es que el empleado tiene la carga de comprobar en este caso.

“Han habido presunciones en la ley por años para ciertos segmentos de la fuerza laboral (ej. seguridad pública),” dice Adam Dombchik, socio gerente de GEK. “A pesar de estas leyes, los empleadores y aseguradores a menudo invocan su derecho a investigar un reclamo y hasta deniegan el reclamo. Está por verse si tratarán a los casos presuntivos de COVID-19 de manera diferente.”

“Invitamos a cualquier persona con preguntas sobre cómo presentar y gestionar un reclamo de COVID-19 a que se comunique con nosotros para recibir orientación y apoyo.”

