

# Los costos de la emergencia sanitaria no deben ser pagados por las y los trabajadores

Como Fenpruss hemos tomado conocimiento del **Dictamen 1283/006 de 2020 de la Dirección del Trabajo**, el cual, contrario a la definición de este organismo, traspassa a las y los trabajadores los costos de la aplicación de cuarentenas territoriales, cordones sanitarios y toques de queda en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19.

En efecto, esta resolución señala que trabajadores y empleadores son afectados por una situación de fuerza mayor, de manera tal que ambos pueden no cumplir el contrato de trabajo. La diferencia es que **en cualquiera de los casos es el trabajador quien no recibe su remuneración quedando absolutamente desprotegido. Esto contrasta con la situación del empresariado, para quien el Gobierno ya anunció medidas de ayuda económica con el fin de paliar sus posibles pérdidas económicas.**

Este documento le otorga automáticamente el permiso al empleador para suspender sus actividades, salvo que sea declarado servicio esencial; en cuyo caso el empresario tendrá aseguradas las ventas, pero no tendrá responsabilidad sobre el contagio que puedan contraer sus trabajadores en el traslado desde y hacia su domicilio o en el contacto con clientes. Tampoco deberá mantener o aportar parte de la remuneración de aquel en riesgo por edad o por enfermedad inmunodeprimida, a quienes la autoridad sanitaria ha indicado quedarse en domicilio.

También deja a voluntad del empleador el fijar las jornadas de

trabajo, debiendo el trabajador sacrificar sus tiempos personales cuando el inicio y término de turnos sean posteriores y anteriores al horario de toque de queda. Así, son las y los trabajadores quienes deberán asumir ese costo de tiempo, llegando mucho antes de su horario de entrada al turno y esperando a que se acabe el toque de queda para retirarse.

Inconsistente con sus propios dictámenes 1116/004 y 1239/005, ambos de marzo de 2020, en que señala la obligación del empleador en materias de salud y seguridad en el trabajo, así como el respeto de los protocolos o recomendaciones de la autoridad sanitaria, la Dirección del Trabajo en este nuevo dictamen no obliga a los empleadores a modificar sus turnos y adecuarlos a los horarios de toque de queda y a las restricciones de desplazamiento que los cordones sanitarios implican.

**Hemos expresado durante estos días que el Gobierno y la autoridad de salud han reaccionado tardíamente ante la pandemia de COVID-19, no tomando las medidas preventivas que hubiesen permitido tener una menor incidencia de casos y otorgar mayor protección a los chilenos.**

Las medidas de aislamiento territorial recién se han comenzado a implementar cuando la realidad les golpea y alcanza a nuestros territorios, algo que fue advertido en numerosas ocasiones por todos los expertos y organismos relevantes de opinión en salud pública, como es esta Confederación Fenpruss, a los cuales no se toma en cuenta. Insistimos en que las medidas deben ser preventivas y no reactivas cuando las cifras ya son inmanejables.

**Pero lo que no se espera es que ante estas medidas de fuerza mayor, que evidentemente exigen sacrificios, los costos sean pagados por los trabajadores, sin que existan fórmulas para compensar o al menos evitar el abuso.**

**Así como se anuncian medidas de apoyo para los empresarios,**

**también corresponde que se expresen paquetes de medidas que ayuden a las y los trabajadores que se verán afectados por las necesarias cuarentenas territoriales y las medidas de aislamiento social que les impidan concurrir a sus trabajos.**

Por último, es necesario que las instituciones del Estado se coordinen y, antes de emitir dictámenes y comunicados como el aquí cuestionado, reflexionen y pongan en alerta a la autoridad a fin que se busque soluciones alternativas al efecto que dicho comunicado tendrá en los trabajadores. En este caso conviene recordar a la Dirección del Trabajo que su misión Institucional es **“Promover y velar por el cumplimiento eficiente de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo; el ejercicio pleno de la libertad sindical, y el diálogo social, favoreciendo relaciones laborales justas, equitativas y modernas”**. Esto se contradice notoriamente con condenar a miles de familias chilenas a quedar sin ingresos solamente para proteger a las empresas sin ninguna visión de mediano y largo plazo.