

## COVID-19 Y TRABAJO

Este documento busca informar a los trabajadores sobre cómo actuar en el escenario de pandemia que vivimos en nuestro país con el objeto de que defiendan sus derechos de acuerdo a la Ley y la protección de la salud de la población.

**Deber general de protección:** El Código del Trabajo en su artículo 184 establece que el empleador es el responsable de proteger la vida y la salud de los trabajadores. En este sentido el Dictamen 1116/04 de 6 de marzo de 2020 señala que al empleador le corresponde tanto proporcionar información oportuna a los trabajadores sobre lo que señale la autoridad sanitaria, como el control eficaz de las medidas al interior de las empresas con el objeto de prevenir el contagio. Además, establece que el empleador tiene el deber de mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores.

En este orden de ideas, frente a la situación actual del país el empleador debe adoptar los protocolos determinados por la autoridad sanitaria y, en consecuencia, otorgar los permisos que razonablemente sean necesarios para que los trabajadores puedan concurrir a realizarse los exámenes preventivos que correspondan sin que ello provoque un menoscabo o perjuicio al trabajador, es decir, estos tiempos de permiso serán pagados por el empleador.

En los casos en que las condiciones del lugar y tareas del trabajador lo permitan, se pueden pactar formas de teletrabajo de común acuerdo entre las partes.

**En caso de contagio:** En el caso que un trabajador contraiga el Covid-19, habrá que determinar por parte de los organismos especializados si dicho contagio se dio con ocasión de la prestación de servicios o en la esfera de su vida privada. Si el contagio se determina ocurrió con ocasión del trabajo recibirá el mismo tratamiento que una enfermedad profesional o accidente del trabajo, es decir, los gastos médicos no serán de cargo del trabajador, sino que del empleador a través de la mutual respectiva. Por otra parte, si el contagio se determina tuvo lugar por causas ajenas al trabajo, será el propio trabajador quien deba soportar los gastos médicos a través de la institución de salud a que se encuentre afiliado.

Sumado a lo anterior, en caso de contagio en cualquiera de las hipótesis previas así como también en los casos de cuarentena preventiva, corresponderá que un médico otorgue la licencia médica respectiva que permitirá al trabajador ausentarse de su trabajo durante el periodo que sea indicado por el profesional teniendo esta licencia médica el mismo tratamiento que cualquier otra en lo referente a su pago.

**Conclusiones en lo legal:** Entendiendo la situación que vive nuestro país y el mundo con la pandemia declarada a partir del Covid-19, todos debemos ser conscientes

y buscar adoptar todas las medidas necesarias para prevenir el contagio masivo de esta enfermedad. Como trabajadores nos corresponde protegernos y exigir a los empleadores que otorguen los implementos necesarios para ello de acuerdo a lo indicado por la autoridad sanitaria ya que esta es la única manera de combatir esta emergencia de salud pública.

**Acción Sindical:** A nivel de Confederación se han establecido vínculos parlamentarios para legislar protegiendo las remuneraciones en los casos de las mujeres que no cuenten con redes para el cuidado de sus niños en los casos de cierres de salas cuna y escuelas básicas, como está ocurriendo ahora. Lo mismo en los casos de personas en situación de riesgo como embarazadas, enfermos crónicos y mayores de 60 años.

Junto a esta búsqueda de normas generales, a través de una ley o decreto, las organizaciones sindicales deben buscar acuerdos precisos y vinculantes con sus empresas. A esta hora se confirmaron los acuerdos de la Federación Walmart y la compañía para que las personas mayores a 60 años, embarazadas y población de riesgo con enfermedades crónicas (hipertensión, enfermedades cardiovasculares, afecciones respiratorias crónicas y enfermedades autoinmunes como la diabetes, esclerosis múltiple, artritis reumatoide, celiaquía y lupus entre otras) permanezcan en sus casas con sus remuneraciones respectivas. Esta decisión ya había sido anunciada también en Cencosud. Del mismo modo deben propiciarse soluciones por el tema de cuidado y atención de los niños con facilidades para cambios de turnos y otras fórmulas que permitan enfrentar esta emergencia, más grave para aquellas compañeras y compañeros que carecen de redes de apoyo. En este mismo sentido los dirigentes sindicales deben buscar el cierre anticipado de los locales y centros comerciales como ya se ha comunicado en Cencosud y Ripley donde el horario establecido será a las 20:00 horas.

Otra materia fundamental es la Higiene y Seguridad. Los sindicatos deben exigir lo que ya explicamos sobre la obligación del empleador de proporcionar seguridad. Esto se refiere a los temas de Salud y Prevención pero también a la sobredemanda que se está viviendo en estos días con locales abarrotados. Las y los dirigentes deben exigir el control de las aglomeraciones vía el ingreso paulatino de clientes y el respeto a la distancia entre personas.