

COVID-19: SOS

Salud y Protección Obligaciones en Emergencias Soporte a los Trabajadores

Se necesita una acción integral urgente para proteger a los trabajadores y a las comunidades.

Los sistemas en Canadá que supuestamente protegen a los trabajadores durante una crisis económica o una pandemia son lamentablemente inadecuados. Todos los trabajadores necesitan urgentemente un apoyo de salario para cumplir los consejos de los trabajadores de la salud y enfrentar las consecuencias de las pérdidas de empleo y las interrupciones en sus ingresos como resultado directo o indirecto del coronavirus. **Las siguientes medidas deben implementarse de inmediato:**

Todos los gobiernos federales y provinciales deben:

- **¡Dar 21 días de licencia por emergencia con pago AHORA!**

Todos los trabajadores necesitan un mínimo de 7 días de licencia por emergencia pagados como un derecho laboral básico y permanente. Pero durante pandemias como COVID-19, los trabajadores necesitan 14 días adicionales de licencia pagada.

Para contener la propagación del coronavirus, o cualquier otra enfermedad transmisible, cada trabajador debe poder seguir los consejos de los funcionarios de salud pública de quedarse en casa cuando están enfermos.

Pero los pacientes en trabajos precarios y de bajos salarios enfrentan una inmensa presión para ir a trabajar incluso cuando están enfermos porque simplemente no pueden permitirse perder el sueldo o arriesgar sus trabajos.

Se les pide a los trabajadores con síntomas que se auto aíslen por un mínimo de 14 días. Esto es imposible para los trabajadores en empleos precarios que carecen de una licencia laboral totalmente remunerada y protegida.

Dichos trabajadores a menudo están en la primera línea de la provisión de servicios públicos y privados, como limpiadores, trabajadores de apoyo personal (PSW), trabajadores de servicios de alimentos, trabajadores casuales o independientes /gig (como uber, etc), distribuidores de paquetes, conductores de buses escolares, trabajadores agrícolas, taxistas, trabajadores migrantes, trabajadores domésticos que viven donde trabajan, e innumerables otros.

Un número creciente de trabajadores ahora se enfrentan a la pérdida de ingresos debido a despidos a corto plazo (layoff) como resultado de cierres o reducciones de personal, o se ven obligados a tomar permiso para cuidar a los niños cuando cierran los centros de cuidado infantil y las escuelas en respuesta a COVID19. El impacto de la pérdida de salarios exacerbará las consecuencias económicas de la pandemia.

- **Impedir que los empleadores pidan a los trabajadores que presenten nota del médico para acceder a las políticas de días de enfermedad pagados o al programa de Seguro de Empleo (EI)**

Nuestro sistema de atención médica no necesita que los que sufren de resfriados y gripe llenen las salas de emergencia de los hospitales, los consultorios médicos o las salas de espera de las clínicas, solo para obtener una nota del médico que les indique que se queden en casa. Esta práctica peligrosa pone a los pacientes en riesgo de contagio y desperdicia valiosos recursos médicos.

- **Crear un fondo de emergencia para proporcionar un subsidio de subsistencia no reembolsable**

Las consecuencias de COVID-19 no están simplemente relacionadas con la enfermedad y el autoaislamiento. Los trabajadores de limpieza, conductores de buses escolares, trabajadores de supermercados, trabajadores de servicios de alimentos y de otro tipo ya están sufriendo las consecuencias de interrupciones en los ingresos como resultado de cierres y / o una menor demanda de bienes y servicios.

Los trabajadores que no pueden acceder al beneficio EI (desempleo), inclusive los trabajadores mal clasificados y muchos contratistas independientes que trabajan por cuenta propia, necesitan apoyo de ingresos urgentemente. Necesitamos un fondo de emergencia que proporcione un subsidio de subsistencia no reembolsable para aquellos que sufren pérdida de empleo o interrupción en sus ingresos a consecuencia directa o indirecta de COVID-19. Dicho fondo podría administrarse federalmente a través del programa EI, pero financiado a través de ingresos generales. La asignación semanal debe por lo menos, reflejar el beneficio máximo de EI 2020 de \$ 573 para todos los fondos de emergencia y beneficios de EI (desempleo).

- **Dejar bien claro que el racismo y la xenofobia no serán tolerados.**

Como aprendimos durante la crisis del SARS, los trabajadores en el sector de servicios, supermercados y hotelería se ven particularmente afectados por la desinformación, el racismo y la xenofobia. Esos trabajadores, especialmente los chinos, iraníes y otros grupos de trabajadores estigmatizados por raza, son más propensos a experimentar pérdida de ingresos durante una pandemia, aunque solo

sea en forma de despidos y reducción de horas de trabajo cuando baja la demanda de servicios.

Muchos trabajadores que aún no tienen plena ciudadanía están excluidos del acceso a los derechos debido a normas discriminatorias. Esto debe parar. Todos los trabajadores deben estar protegidos. Los funcionarios públicos deben hacer todo lo posible para combatir el racismo y la xenofobia dentro de sus instituciones y proteger a los trabajadores de las consecuencias de este prejuicio.

SE REQUIERE ACCIÓN URGENTE DEL SEGURO DE EMPLEO - EI

El gobierno federal debe mejorar el acceso al beneficio de seguro de empleo El mediante:

- **Reducción permanentemente del número de horas requeridas para calificar al beneficio EI a un estándar de 360 horas para todos los trabajadores**

El beneficio EI es el estabilizador económico más importante de Canadá, diseñado a aliviar el impacto de las recesiones económicas cuando los trabajadores pierden su empleo o se interrumpe sus ingresos.

Desafortunadamente, en el momento, solo alrededor del 40% de los trabajadores desempleados reciben EI cuando lo necesitan, según el Centro Canadiense de Políticas Alternativas.

En la economía actual, donde el trabajo de tiempo parcial, casual, por contrato y temporal es particularmente predominante en sectores como la producción de alimentos y servicios, atención médica, educación, transporte, venta minorista, servicios de tiendas y mucho más, es casi imposible que tales trabajadores acumulen suficientes horas para calificar al beneficio EI.

Así, como las mujeres, los recién llegados, los trabajadores de color y otros que enfrentan discriminación en el mercado laboral están sobrerrepresentados en el empleo precario, estas comunidades tienen menos probabilidades de acceder al EI y, por ello, sufren dificultades financieras en forma desproporcionada.

- **Establecer un monto base de beneficios para el beneficio EI semanal**

Los trabajadores con empleos de salario mínimo y bajo no pueden sobrevivir con un apoyo de ingresos que solo proporciona el 55% de los ingresos.

En todo Canadá, el salario mínimo es insuficiente para que los trabajadores a tiempo completo superen la línea de pobreza. Incluso si un asalariado mínimo es lo suficientemente afortunado como para calificar para EI, el apoyo de ingresos semanal proporciona solo el 55% del salario mínimo. Esto es un desastre para los trabajadores. La asignación semanal debe reflejar al menos el beneficio máximo de EI 2020 de \$ 573 para todos los fondos de emergencia y beneficios de EI.

- **Eliminar el requisito de que los trabajadores estén en Canadá para calificar a los beneficios de EI**

Trabajadores varados fuera de Canadá como resultado de restricciones de viaje o disponibilidad reducida del transporte están siendo descalificados del beneficio EI. Como consecuencia, estos trabajadores están agobiados con dificultades financieras extremas.

Los trabajadores no deberían tener que estar en Canadá para acceder cualquier beneficio de ingresos de emergencia o recibir beneficios especiales y regulares de EI.

- **Prescindir del período de espera de una semana para todos los beneficios de EI (regular y especial)**

Los trabajadores que viven de sueldo a sueldo no se pueden permitir perder el sueldo de un día, y mucho menos el de una semana.

- **Establecer una línea directa multilingüe especial**

Los trabajadores necesitan información coherente y precisa, especialmente en las comunidades donde el inglés o el francés son idiomas secundarios. La línea directa debe proporcionar asistencia e información en varios idiomas, incluidos, entre otros, mandarín, cantonés y farsi.

- **Incrementar el personal del sistema de EI**

El gobierno federal debe asegurarse de que haya un número adecuado de personal que pueda implementar estas medidas permanentes y de emergencia lo más rápido posible. El número de personal debe aumentar para dar mejor asistencia en línea y por teléfono en una variedad de idiomas.

- **Acelerar las aplicaciones de EI Work Sharing**

Los acuerdos de trabajo compartido que evitan la pérdida de trabajo permanente al permitir que los trabajadores compartan las horas disponibles deben facilitarse. Service Canada debería promover activamente esta medida como alternativa a los despidos.

También debería haber flexibilidad para los lugares de trabajo considerando horas reducidas, así como proyectos piloto innovadores en sectores con gran número de lugares de trabajo pequeños. Dada las muchas empresas más pequeñas en el sector de restaurantes y minoristas, proponemos que Service Canada administre proyectos piloto que agrupen a los empleadores por sector para que los empleadores individuales en una comunidad no se vean cargados con un proceso de solicitud complicado. Esto debe suceder rápidamente ya que algunos trabajadores ya están perdiendo horas e ingresos significativos.