

COLUMNAS

Lecciones de la ley Covid 19

El Ciudadano · 19 de abril de 2020



1.- Casi 300.000 cartas de despido se cuantificaron en marzo de este año, 100.000 más que en el mes de febrero.

De estas solo 66.000 corresponden a «necesidades de la empresa», o sea apenas algo más del 20% de los despedidos recibió indemnización por años de servicio.

Nosotros conocemos de la serie de martingalas, validadas por el temor y/o la pasividad de los trabajadores , que utilizan los patrones para evadir el pago de indemnización y no es aventurado decir que si no hay un cambio de conducta en la

clase trabajadora, la indemnización pasará a ser otra pieza más del museo de los derechos laborales.

Cada vez hay menos jornadas de trabajo continuas y no siempre la jornada es de ocho horas por día. Si a esto le agregamos las jornadas de tiempo parcial validadas en la ley y que permiten jornadas de hasta 10 horas diarias e innumerables posibilidades de turnos, cuyo uso puede ser avisado por el patrón apenas con una semana de anticipación, nada positivo nos espera como clase.

Seamos claros en algo, parte importante de estas normas legales aberrantes son fruto del diálogo, los acuerdos y las componendas entre Parlamento, gobiernos y centrales sindicales entregadas al sistema.

De allí la profundidad del cambio que debemos promover.

Se trata de romper con leyes que nos han minimizado en nuestra condición de vendedores de fuerza de trabajo, para lo que requerimos de un nuevo tipo de organización.

Debe ser de clase, autónoma e independiente.

2.- La pandemia en curso permitió validar un mecanismo que ya se había conversado en años pasados entre algunas centrales de trabajadores, el gobierno y los empresarios.

Se trata de la disminución de la jornada de trabajo y por consecuencia una baja en la remuneración.

En las discusiones de entonces, también se hablaba de cubrir parte de la rebaja con el fondo de cesantía solidario y entregar capacitación en aquello que conviniera más al trabajador. En consecuencia, la ley actual es aún peor que la propuesta originalmente.

Ciertamente que esta ley COVID 19 solo se aplicará, dicen, mientras dure la pandemia, pero es altamente probable que, al menos en lo relativo a la rebaja de la jornada, se vuelva a presentar como una reforma al *Código del Trabajo*, una vez que se retome cierta normalidad post pandemia.

De allí que los desafíos que se presentan a la clase son contundentes.

*Reivindicar el pago de indemnización por años de servicio, pues esto representa la restitución de una parte de la fuerza de trabajo entregada al patrón y nunca pagada.

*Instalar en la legislación laboral, y ciertamente en los contratos colectivos, que cualquier rebaja o disminución en las remuneraciones, producto de desastres naturales, pandemias o lo que sea, debe ser restituido por los patrones en cuanto se recupere la normalidad económica.

*Buscar nuevos instrumentos para la administración de la previsión y que ésta no siga entregada a los vaivenes del mercado, además de conseguir por la vía de las leyes y la negociación, que los patrones paguen a lo menos el 50% de lo que hoy se descuenta mensualmente a los trabajadores.

3.- Solo así daremos señales claras de que estamos sacando lecciones de lo vivido y comprendiendo el valor que como trabajadores tenemos y que nos debe ser reconocido de una vez por todas.

Por **Manuel Ahumada Lillo**

Presidente Central Clasista de Trabajadoras y Trabajadores

Secretario C.G.T. CHILE

PULSO SINDICAL DIARIO – 18 DE ABRIL 2020

Fuente: [El Ciudadano](#)