

entrevista

Texto: Kimber Mayer

Sindicato: **Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT)**

Barbara Figueroa

1



Lo que uno podría decir que es lo fundamental, dentro de lo que se está discutiendo con en el ejecutivo, es el reconocimiento del sindicato como el gran instrumento negociador. En nuestro país existe el grupo negociador, que es la constitución de un grupo de trabajadores solo a efectos de la negociación.

 www.cut.cl

 www.facebook.com/cut.chile

 [@barbara.figue](https://twitter.com/barbara.figue)

Decidida, fuerte y segura de sus convicciones, Bárbara Figueroa es una mujer que no duda a la hora de decir lo que piensa. Es la presidenta de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT), y se considera “la máxima portavoz de la organización más importante de los trabajadores”.

Actualmente la población de Chile vive una creciente desigualdad en materia de salarios, inseguridad y de inestabilidad social. Esto llevó a que el Gobierno de Michelle Bachelet enviara al parlamento el proyecto de reforma del actual Código del Trabajo instaurado en la Dictadura. Busca alcanzar un mayor equilibrio de las relaciones laborales, fortaleciendo los derechos colectivos de los trabajadores. Figueroa es una de las principales figuras que impulsan el cambio.



2

Chile: La lucha por la igualdad de condiciones laborales

Una de las prioridades de la CUT en estos momentos es profundizar sobre el proyecto de ley de la reforma laboral que entró al parlamento el pasado 29 de diciembre de 2014. ¿Cuáles son los principales puntos de la reforma que consideras que beneficiarán a todos los trabajadores chilenos?

Lo que uno podría decir que es lo fundamental, dentro de lo que se está discutiendo con el ejecutivo, es el reconocimiento del sindicato como el gran instrumento negociador. En nuestro país existe el grupo negociador, que es la constitución de un grupo de trabajadores solo a efectos de la negociación. Si bien esto ha sido tremendamente nefasto para el desarrollo del sindicalismo, hoy en día se está cambiando; donde hay sindicato no va a haber grupos negociadores. El incentivo es hacia el sindicato como actor permanente.

Lo segundo tiene que ver con la titularidad. En Chile, todos aquellos beneficios obtenidos por los sindicatos para avanzar en sus condiciones laborales, pueden ser extendidos a todos los trabajadores por decisión unilateral del empleador. Esto con la reforma se termina, y si el empleador desea extender los beneficios, no va a poder hacerlo hasta tener un acuerdo con el sindicato. Esto fortalece el rol y poder de la organización sindical.

En tercer lugar se desea poder ampliar la cobertura de la negociación y devolverle instrumentos al sindicalismo para poder generar mejores negociaciones colectivas. Tiene que ver con avanzar en un derecho a huelga pleno, sin descuelgue, sin desplazo.

Estaban planteando que se establezca un derecho a huelga sin violencia...

Aún cuando hay un reconocimiento de la acción sindical, y se les reconocen derechos fundamentales como el derecho a huelga, hay debilidades dentro del proyecto. A la hora de sancionar las prácticas antisindicales se pide que se haga control respecto del rol que puede jugar la huelga en particular. Hay una falta de sintonía porque por un lado apuesta a garantizar derechos pero luego, con una serie de sanciones y restricciones, los deja sin capacidad de desarrollarse. Los avances que se desprenden de la iniciativa son bienvenidos, pero si al final del día para cada cosa vamos a tener que pedir permiso... quiere decir que el derecho no existe.

Queremos que brinde todas las garantías necesarias, para que lo que esta expresado en materia del mensaje presidencial, tenga absoluta consistencia con el proyecto. En eso

nosotros estamos absolutamente dispuestos a aportar y contribuir. Sabemos que tenemos la doble responsabilidad, porque éste debate va a tener un impacto positivo en la organización sindical local, si logramos avanzar en las reformas necesarias y le aportamos al debate mundial, sobre los derechos fundamentales de los trabajadores.

Otros países que están en procesos similares de cambio a nivel laboral ¿los van a tomar a ustedes como modelo para orientar su debate, y apostar a mejores condiciones para los trabajadores?

Efectivamente ese es el objetivo, poder avanzar en la línea para que esto sirva como precedente para los debates que se puedan seguir desarrollando. Aquí nuestro empresariado nacional invierte en la región, y todos sabemos que nuestros países hermanos cuentan con muchas mejores condiciones de derechos laborales que los que tenemos a nivel nacional.

Cuando nos hablan de incertidumbre, nosotros creemos que la incertidumbre es el momento del debate, pero que una vez que se resuelva no se va a hacer nada distinto de lo que ellos conocen en otros países donde invierten sin problema como Uruguay, Argentina o Perú. Son normas mundialmente reconocidas que en nuestro país aún no hay sido reformadas. Para nosotros es un dato de realidad muy significativo que creemos tiene mucho peso; tratamos de devolverle los derechos a los trabajadores, poniéndonos al día con lo que el panorama de la región nos rodea.

¿Crees que una vez que se aprueben las modificaciones necesarias, tendrá un mayor apoyo de los sindicatos y estos se movilizarán en favor de la reforma?

Yo tengo la impresión de que si esto logra avanzar bien en la cámara de diputados vamos a tener que estar muy alerta con lo que pase en el senado. No vamos a permitir que el mundo sindical quede fuera del debate, y por lo tanto sabemos que tenemos que estar alerta. Debemos acompañar el proceso en todo momento, mantenernos informados al detalle de cómo se va a desarrollando el proyecto, y escuchar si hay convocatorias para garantizar las reformas positivas, o para impedir que se hagan cambios. Tenemos que estar expectantes para ambas posibilidades.

Nuestra máxima apuesta es que se comprenda que el debate laboral no es un debate sindical sino que es del país. Es un debate de la justa



redistribución de la riqueza, para terminar con la desigualdad.

De ser finalmente aprobada la reforma laboral, ¿cuáles son los primeros cambios que crees que se van a establecer y se van a ver reflejados en mayor proporción?

Esperamos que el proyecto entre en vigencia lo antes posible, está contemplado un tiempo de vacancia de un año. Desde aprobada la ley, un año después comenzaría a operar. Nosotros rechazamos esto y hemos señalado que en el caso de una reforma como esta, su implementación depende de la caducidad de los contratos colectivos. Es decir, una vez aprobada la ley esos contratos no dejan de operar. En el ámbito institucional del gobierno, el estado tiene que fortalecer los instrumentos que tiene para el control y fiscalización para que la norma se cumpla, como los tribunales del trabajo por ejemplo.

El desafío propio es transformarnos en verdaderos maestros y pedagogos de lo que significa esta reforma laboral e ir a llevarla a cada rincón para que las organizaciones sindicales conozcan otra realidad a la del código de trabajo instaurado en dictadura. Esto va a significar un proceso de aprendizaje y de cambio cultural muy significativo en el movimiento sindical. Por eso nosotros tenemos la responsabilidad de ir a entregarle todos los instrumentos para que éstas efectivamente puedan hacer de la ley, una realidad.

- 1 Barbara Figueroa. Danae Prado CUT
- 2 Barbara Figueroa. Simone Pavin CUT
- 3 Barbara Figueroa. Danae Prado CUT