



Reforma laboral en Brasil

entrevista con Juan Raso Delgue

EMILIANO COTELO (EC) —El miércoles de la semana pasada, Brasil se vio sacudido por la condena en primera instancia al ex presidente Lula Da Silva por cargos de corrupción. Pero un día antes había ocurrido otro hecho de impacto en la agenda de nuestro vecino: el Congreso terminó de aprobar la reforma laboral impulsada por el presidente Michel Temer, una ley que cambia drásticamente las reglas del juego y que altera derechos consagrados en normas aprobadas hace 70 años.

Distintas organizaciones sindicales se movilizaron antes y durante la votación, pero no lograron parar esta iniciativa que, según ellos, hace pagar a los trabajadores los costos de los planes de ajuste del Gobierno de Temer. Aquí en Uruguay el Secretariado Ejecutivo del PIT CNT aprobó una declaración en la que califica la reforma como “retroceso histórico”, pero el tema fue rápidamente opacado por la condena contra Lula Da Silva.

Sin embargo, desde la academia hubo quien se ocupó de analizar el asunto. El abogado Juan Raso, catedrático Grado 5 de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de la República, escribió en su blog una columna en la que sostiene que el caso brasileño sirve para darse cuenta de que las normas que consagran derechos laborales “no son para siempre”.

¿Qué efectos puede tener esta flexibilización del mercado de trabajo en Brasil? ¿Debería estar atentos a esa reforma acá, en Uruguay? Justamente con el abogado Juan Raso vamos a conversar en los próximos minutos.

Para usted, por lo visto, esta ley brasileña no es una ley más, ¿por eso decidió escribir esta nota?

JUAN RASO (JR) —No es una ley más, es una ley que nos sorprendió a todos, estábamos todos concentrados en Lula pero antes estábamos con la posibilidad del *impeachment* a Temer. Y mientras todos protestaban por la corrupción, Temer, que debe ser más inteligente de lo que uno cree, promovió una ley flexibilizadora y antisindical. El proceso en las cámaras empezó en abril, cuando se aprobó la ley en la Cámara de Diputados con una amplia mayoría de 296 a 177 y culminó la semana pasada en el Senado con 50 votos contra 26, es decir, dos tercios de los votos a favor. Esta ley cambia la estructura de las relaciones laborales en Brasil, que estaba dada por un sistema organizado en la llamada Consolidación de Leyes del Trabajo (CLT), que había sido aprobada en 1943 durante el gobierno de Getúlio Vargas, ese Estado Novo.

EC —¿Por qué pone el énfasis en esa fecha, en la antigüedad de la normativa afectada?

JR —Porque la CLT es del 1 de mayo de 1943 y la ley uruguaya que crea los Consejos de Salarios es del 12 de noviembre de ese mismo año, solo seis meses después, es decir que evidentemente existía un contexto favorable a aprobar estas regulaciones que no están tan dirigidas a los derechos individuales como a los colectivos del trabajo y al rol de los sindicatos en la sociedad.

EC —¿Había antecedentes de algo así?

JR —No, la CLT tuvo muchas modificaciones y ajustes en el transcurso de estos 70 años, pero eran siempre moderados, menores.

EC —El propio Temer dijo: “Creo que aprobamos una de las reformas más ambiciosas de los últimos 30 años”.

JR —Yo no calificaría como ambiciosa, pero sí es una reforma de un valor excepcional y Temer, aunque pueda ser corrupto, para bien o mal, pasará a la historia con esta reforma, que es central.

EC —En ese mismo Congreso donde él está cuestionado, vaya a saber si termina en el *impeachment* pero sí hay un signo de interrogación sobre cómo le va a ir a él, logró esas otras mayorías que usted mencionaba recién para este proyecto.

JR —Exacto, si bien hubo muchos sindicalistas que salieron a la calle, hubo protestas, pero... Yo siempre digo que estos procesos culminan porque existe una mayoría silenciosa en la población que termina aceptándolos.

EC —¿Hubo una mayoría silenciosa en Brasil?

JR —Yo creo que... Yo escucho En Perspectiva, el hecho de que no se haya hablado de esta reforma durante su proceso refleja que de alguna manera no alcanzaba los decibeles de noticia. Es decir, se hizo silenciosamente en un país de 200 millones de habitantes.

EC —Protestas sindicales sí hubo.

JR —Por supuesto, como las hubo en Francia o en España, pero esta ley no se aprobó por una mayoría de un voto sino de dos tercios y las protestas sindicales tampoco salieron del país, solo algunos que nos dedicamos solo a esto teníamos idea de estas protestas.

EC —Usted advierte que a nivel mundial hay en marcha un retroceso en materia de derechos laborales. ¿Este de Brasil sería, entonces, un caso más?

JR —Este es un caso más, yo recuerdo que este proceso... si fuera meteorólogo diría: se avecina un frente muy frío, muy polar, que empieza en España en 2011, con una reforma laboral de cuño antisindical, sigue en Italia en 2011, en Francia en 2016 -y Emmanuel Macron ahora anuncia nuevas reformas- y México en 2017. Todas tienen esta particularidad: son reformas dirigidas a lo antisindical. Una curiosidad que yo apuntaba esta mañana mientras venía: yo recordé que me han invitado en noviembre a un evento en Valparaíso, Chile, un evento organizado por técnicos operadores de organizaciones sindicales, y el título es llamativo: “El actor sindical en tiempos de antisindicalidad global. La antisindicalidad como vector global de las sociedades actuales”. Entonces, el tema de Brasil no es un árbol porque creció en un descampado, es un árbol que se agrega a un conjunto de árboles que ya está muy consolidado.

EC —Si lo llevamos al terreno ideológico, ¿cómo califica este tipo de reformas?

JR —No es muy lindo abusar de la palabra neoliberalismo, por lo cual no voy a hablar de neoliberalismo, diría que son reformas que en un contexto de sociedad global nacen, evidentemente, de un modelo postindustrial en el cual el sindicato no es funcional. Hoy en día son reformas que apuntan a prestar más atención al trabajador individual, eliminando algunas garantías y concediendo otras, pero al mismo tiempo con una clara postura antisindical.

EC —¿Y usted cómo se coloca?, ¿usted es pro sindicatos, es asesor de sindicatos? Pregunto para que el oyente termine de ubicarse.

JR —Es gracioso... Para que a mí me ubiquen, yo decía hace poco en un evento al que había convocado [el ministro de Trabajo, Ernesto] Murro que yo tenía la particularidad de ser un abogado histórico de algunos sindicatos, los marítimos, y ser asesor de empresas, entonces concluía: estoy bien con Dios y con el diablo. No es tan así, es que yo asesoro a las dos partes como un abogado asesora a un hombre o una mujer que se divorcian, eso me permite ver las situaciones con claridad, sin abanderarme ni con las empresas ni con los sindicatos, porque cada uno tiene su porción de razón. Yo respeto mucho a los sindicatos, pero también, precisamente en base al respeto, hay señalamientos que hay que hacerles y que tienen que entender en esta época de antisindicalidad global.

EC —A propósito de la calificación que usted hacía de esta reforma, de la ubicación en este proceso de otras reformas en otros países del mundo en los últimos años, mi consulta es: la crisis económica por la que está pasando Brasil, ¿no requiere, de algún modo, adoptar medidas drásticas para encaminar una salida?

JR —Pero ese es el razonamiento de todos los países que hicieron reformas: la crisis es la motivación de establecer nuevas reglas que, en definitiva, abaratan el trabajo y limitan la presencia

sindical, que es siempre dirigida a mejorar los derechos sindicales, con lo cual aumentan los costos laborales porque cada beneficio significa un costo.

EC —Esta ley no está sola en Brasil, forma parte de un programa de ajustes que procura recuperar la confianza de los mercados y sacar al país de la recesión. Hay otras, como la congelación del gasto público durante 20 años que fue promulgada el año pasado, el ajuste del régimen de jubilaciones que se está tramitando de forma enlentecida en la Cámara de Diputados, etcétera.

JR —Hay una cuestión a nivel de economía global, de crisis, de los temas que usted está planteando, que es de extrema importancia en el mundo actual y no se habla de eso: las cadenas globales de suministro. Hoy en día el modelo productivo del siglo XXI está formado por una empresa multinacional que no tiene producción, ni fábrica, tiene know-how y patente; esa empresa, como en la vieja cadena de montaje de Charles Chaplin, va produciendo a través de una cadena, pero es transnacional. Una empresa de vestimenta va a coser las camisas en un lugar, colocar los botones en otro, etcétera. En esa cadena mundial de suministro ese producto después vuelve a la cadena principal, que tiene un distribuidor que lo vende. El terrible desafío de estas décadas es que las cadenas mundiales de suministro son una oportunidad de trabajo para los países subdesarrollados pero, al mismo tiempo, van a los países que tienen costos más baratos y menos poder sindical, etcétera, entonces se crea un efecto dumping impresionante por el cual todos empezamos a competir contra todos. Un Estado como Brasil dice: atraigamos las inversiones, busquemos soluciones, seamos pragmáticos...

EC —Está en una situación realmente difícil Brasil, necesita dar pasos en esa dirección.

JR —Está en una situación realmente difícil Brasil, necesita dar pasos, es un país fuerte y evidentemente [...] dice: Y no, qué me importa una ley en Brasil, Temer... Y no, la ley es muy importante porque tiene un efecto dumping sobre la región.

EC —Usted ya está adelantándose en la respuesta a una de las preguntas que yo planteaba al principio: más vale que le prestemos atención por lo menos por el lado de la “competencia” que implica para Uruguay.

JR —Yo creo que es importantísimo hoy en día, más que nunca, porque vivimos en una época de globalización donde usted con la computadora llega a cualquier lado, conocer la realidad que nos rodea. Tapar los ojos a esa realidad, darla vuelta, invocar elementos ideológicos para decir que es mala y con eso me quedo, es muy reductivo para cualquier experiencia productiva o sindical. No solo hay que protestar, yo entiendo que el sindicato proteste fuertemente contra la reforma, pero también después, a puertas cerradas, la ley cambió las reglas de juego en un país tan importante como Brasil, ¿qué se puede hacer para compensar ese efecto dumping?

EC —Ese efecto dumping, en términos prácticos, quiere decir que puede ser que Brasil produzca determinado artículo a un precio mucho más conveniente que Uruguay por estas nuevas reglas de juego.

JR —Exactamente, yo tengo una fábrica de papel, tengo problemas con los sindicatos, los Consejos de Salarios, los proveedores, los insumos, cierro la fábrica y me vuelvo un comerciante del papel, yo sigo trabajando en el papel, lo sigo vendiendo en plaza pero no tengo tantas responsabilidades como tenía antes. Lo mismo con las tecnologías, que son un competidor terrible porque no se pueden sindicalizar, ese es un tema, ¿no?

EC —Vamos al contenido de la reforma. Usted en su columna hace una síntesis de los puntos principales y los divide en dos bloques: cambios a las reglas sobre la relación individual de trabajo y cambios en el derecho sindical. Empecemos por el primero: se modifican normas relativas al contrato individual de trabajo. ¿Podemos destacar algunas?

JR —Se permite que el trabajador en forma individual pueda acordar con el empleador sobre distintos temas, como el salario o el tiempo de trabajo, de alguna manera separándose de la negociación o el convenio colectivo. Ese es un tema que tiene un voltaje fuerte para las relaciones laborales porque en el derecho de trabajo siempre se ha considerado que el trabajador individual tiene menos poder de negociación que el empresario y que ese poder se equilibra cuando hay

presencia sindical. Un contrato sin presencia sindical es un contrato que, de alguna manera, se presume peyorativo para los intereses del trabajador. En esta cuestión de los contratos hay temas fundamentales, uno de ellos es la regulación del tiempo de trabajo; nosotros estamos en un país como Uruguay que tiene una legislación de hace más de un siglo. En una jornada rígida de ocho horas uno ingresa a las 8.00, sale a las 16.00, pero supongamos que usted tiene a un joven en la producción de En Perspectiva al que le dice: venga a trabajar de 6.00 a 10.00 y de 18.00 a 22.00, eso es trabajo intermitente. Esa modalidad de trabajo en Uruguay implica un riesgo para el empresario porque alguien podría decir: yo ingresaba a las 6.00 y salía a las 22.00 y durante el día me dedicaba a buscar noticias. En este caso se permite la contratación intermitente, es un cambio importante. Y además en el tiempo de trabajo se excluyen tiempos discutidos de trabajo.

EC —¿Qué son los tiempos discutidos?

JR —Por ejemplo, en Brasil existía una ley que establecía que el tiempo de traslado de la casa al trabajo era tiempo de trabajo, pero también a veces hay fábricas importantes donde el trabajador llega al portón de la fábrica y después tiene que caminar 500 metros para llegar a su puesto de trabajo...

EC —Ese tiempo de recorrido interno se computaba como tiempo de trabajo.

JR —Claro. Hoy en día yo tengo sentencias uruguayas donde ese recorrido interno se computa como tiempo de trabajo. Otras situaciones, por ejemplo, el tiempo que lleva ponerse y sacarse el overol, cuando la jornada empieza a las 8.00 ¿el trabajador tiene que marcar a las 8.00 y después ponerse el overol, o tiene que marcar con el overol puesto? No son cosas menores, son 10 o 15 minutos al comienzo de la jornada y otro tanto al final, y la reforma permite que estos períodos muertos en los cuales el trabajador está a disposición del empleador no sean considerados trabajo.

EC —También hay novedades con respecto a la rescisión de un contrato de trabajo.

JR —Sí, la CLT preveía que todo despido tenía que ser hecho ante delegados sindicales; tras la reforma se prescinde de los delegados sindicales, por eso es una ley antisindical, y sí se obliga a que el trabajador esté representado por un abogado.

EC —La presencia del abogado; eso es lo único que se exige ahora.

JR —Eso es lo único que se exige ahora. Y después hay otros tipos de cuestiones. Hay un tema muy interesante que es la posibilidad de trabajar 12 horas seguidas siempre que no se superen las 48 horas de trabajo en la semana. Por ejemplo, en Uruguay, si un trabajador es contratado en un comercio del shopping para trabajar viernes, sábado y domingo 12 horas, ese trabajador habrá trabajado 36 horas pero tendrá derecho a reclamar cuatro horas extra, porque el límite en Uruguay es de ocho horas para la jornada diaria y de 48 para la semanal. Aquí, en la reforma, se extiende el límite de la jornada diaria a las 12 horas.

EC —O sea que siempre que se cumpla el máximo de la semana la jornada puede tener una duración superior a las ocho horas sin que eso implique el pago de horas extra.

JR —Y esa es una cuestión importante que abarata mucho el trabajo en esas situaciones.

EC —En cuanto a salario, por ejemplo, se eliminan beneficios como auxilios, premios o bonos.

JR —Exacto, en Uruguay si el empleador brinda una gratificación permanente a los trabajadores, esa gratificación va a ser, después de tres veces, considerada salario, con lo cual va a tener efecto sobre la licencia, el aguinaldo y la seguridad social. Hoy, en esta norma, se dice que estos aspectos - las gratificaciones, los bonos de fin de año, etcétera- no constituyen salario, ni a efectos laborales ni de la seguridad social.

EC —Y hay otro punto que ha dado mucho que hablar que es el del embarazo e insalubridad.

JR —Exacto, antes existía una presunción: la mujer que tenía un trabajo insalubre durante el período de embarazo y lactancia tenía que separarse de ese trabajo; la empresa tenía la obligación de darle otra función. Hoy, en un artículo muy polémico porque además hace a cosas muy sensibles como la maternidad y la lactancia, la ley dice que solo se apartará a la mujer si hay una solicitud médica en ese sentido. Usted entiende que no es sencillo en algunas empresas... la trabajadora que presenta una solicitud médica puede ser vista como una persona menos dispuesta a trabajar o con la camiseta menos puesta, con lo cual es bien probable que...

EC —...Lo que está de por medio es que el local sea insalubre o no...

JR —Exacto, por ejemplo, una técnica que trabaja en el departamento de radiología de un hospital, ese es un ejemplo clásico.

EC —Para que esa mujer embarazada no trabaje en ese lugar se precisa que aparezca un médico tratante que lo ordene.

JR —Exacto.

EC —Entonces, para este capítulo, el primero que hemos estado comentando, ¿cuál es el resumen?

JR —El resumen es que hay una gran flexibilización laboral y ese es el efecto dumping. Pero hay una segunda consideración que para mí es fundamental que está en las modificaciones, pequeñas, al derecho sindical.

EC —Pasemos a eso. En su columna usted afirma que la reforma busca eliminar pilares de poder de las organizaciones obreras en Brasil. ¿Cuál es la realidad en esa materia? ¿Qué grado de poder y movilización tienen los sindicatos en Brasil? Se lo pregunto porque está bastante atomizada la organización sindical, no hay una única central como en Uruguay.

JR —Sí, pero antes que nada, las relaciones laborales son relaciones de poder, del sindicato, del Estado, del empleador, todos tienen poder en esto. En este conflicto y negociación de las relaciones laborales hay quienes, por imperio legal, pueden tener más o menos poder. Es cierto que hay atomización, hay 17.000 sindicatos, hay cinco centrales...

EC —...sí, hablamos mucho de la Central Única de Trabajadores, la CUT, pero de única tiene el nombre nada más. Es la más grande, pero hay otras.

JR —Hay otras, como Fuerza Sindical, que es muy fuerte. Lo que quería decir es que había una cuestión institucionalizada que yo creo que era un precio que el Estado venía pagando al sindicalismo en Brasil: Vargas le había concedido al sindicato una cuota sindical compulsoria obligatoria, lo que significa que toda empresa tenía que abonar un jornal por año al sindicato, estuviera el trabajador sindicalizado o no. Uno piensa que un jornal al año no es nada, pero es una suma billonaria en términos de masa de trabajadores y significaba el 50 % de los ingresos de la mayoría a delos sindicatos.

EC —De ahora en adelante todo descuento sindical deberá ser expresamente autorizado por el trabajador.

JR —Exactamente, con lo cual se pierde ese ingreso seguro del sindicato. La segunda cuestión, que es importantísima, que no se percibe sin conocer las internas sindicales, es que se permite en las empresas con más de 200 trabajadores, que son muchas en Brasil, crear comisiones de fábrica en las que votarán sindicalizados y no sindicalizados, que podrán presentarse como representantes y que van a negociar con el empleador, van a tener más poder que el sindicato dentro de la fábrica. En las fábricas que tengan una comisión la realidad va a demostrar que no van a entrar los sindicatos.

EC —Algún punto más: el contrato individual de trabajo queda por encima del convenio colectivo.

JR —No en todo, la ley dice que se sigue privilegiando la norma más beneficiosa, pero en las cosas realmente importantes como el tiempo de trabajo la ley siempre permite excepciones que se van colando en esa teoría de la condición más beneficiosa. Un examen en profundidad de la ley permite ver que en las cosas centrales el contrato laboral prima sobre el convenio colectivo.

EC —Y un último punto: las normas relativas a los trabajadores de altos ingresos.

JR —Sí, ese es un punto donde yo no tengo una posición clara. La reforma de Temer dice que los trabajadores que reciban un ingreso superior al doble del tope de previsto en el sistema de seguridad social, más de US\$ 3.500, quedan al margen de la legislación protectora y...

EC —Se establece algo así como um “descuelgue” general de estos trabajadores, que no van a poder invocar un convenio colectivo.

JR —No, y que deberán negociar individualmente sus condiciones de trabajo. Entre las condiciones seguramente las empresas pondrán, porque la ley lo legitima, una cuestión muy importante: que los conflictos entre el trabajador con más de US\$ 3.500 y la empresa se deberán resolver por arbitraje obligatorio, una cosa absolutamente nueva donde hay una visión general, especialmente de parte del movimiento sindical, de que es siempre perjudicial para el trabajador.

EC —Además estas personas no pueden ser representadas por el sindicato.

JR —Exacto. Eso me parece correcto, yo creo que una persona que tiene un sueldo muy alto no debería ser miembro, por lo menos, del sindicato de los trabajadores generales, podría ser considerada una persona que se infiltra por parte del empleador. Pero esa es la regla, no tienen derechos sindicales.

EC —¿No tienen hoy o dejan de tenerlos?

JR —Dejan de tenerlos, porque antes era como en Uruguay. Hoy en Uruguay un obrero metalúrgico y el gerente general de una multinacional se regulan por la misma normativa. Esta diferenciación quizás pueda ser algo a reflexionar en el futuro: si es necesario construir un derecho del trabajo para todos o para los que más lo necesitan, quienes tienen salarios menores.

EC —Este es un punto que a usted le resulta atendible.

JR —Me resulta atendible, podemos discutir si el tope es US\$ 3.500 o US\$ 5.000, pero para mí el gerente de un banco, que gana US\$ 10.000 o más, no puede ser regulado por la normativa común que se aplica a los obreros metalúrgicos.

EC —Usted destaca el hecho de que, sin que haya habido elecciones en el camino, esta ley es impulsada y aprobada por un Gobierno de signo político totalmente diferente al que surgió de la última votación en las urnas.

JR —Este es uno de los misterios de la democracia que logra, en Brasil como en Paraguay, hacer revoluciones o golpes de Estado democráticos, que yo nunca los entenderé bien, donde lo político puede cancelar antecedentes políticos y donde, en definitiva, llegan a la presidencia personas como ese personaje, Francis Underwood, de House of Cards, que llega a ser presidente sin que nadie lo conozca o lo haya votado.

EC —Sí, acá hay toda una paradoja de la que se ha hablado en otras ocasiones: Temer era el vicepresidente de Dilma Rousseff, su compañero de fórmula. Sin embargo, cuando termina asumiendo la presidencia porque Rousseff es separada del cargo, conforma una coalición de gobierno de otra orientación ideológica. Ese es un dato para tener en cuenta. Después usted habla a propósito de cómo hay que mirar esta noticia desde la región. ¿Puede haber un efecto dominó?

JR —De alguna manera lo hay en diversos países u otros países ya estaban en una posición como la de Brasil. El sistema sindical chileno es muy débil, lo mismo pasa con Colombia, en Argentina las políticas del presidente Mauricio Macri van limitando... Es decir, en este sistema regional Uruguay aparece como atrincherado en un castillo con un sistema sindical de mucho valor, yo creo muchísimo en el sistema de los Consejos de Salarios, en los derechos aplicados en materia de tercerización y la ley de derechos sindicales. Ahora, como siempre he dicho...

EC —Usted destaca que esas normas uruguayas, por ejemplo, la que insta los Consejos de Salarios, es de la misma época que la normativa laboral que ahora está cayendo en Brasil, ¿no?

JR —Solo seis meses de distancia. Entonces, yo valoro estas normas sindicales uruguayas, pero atención, lo he dicho varias veces: a más derechos, más responsabilidad. Creo que el movimiento sindical uruguayo debería entender dos cosas. La primera es que la peor estrategia es cerrar los ojos a la realidad. Si usted, Cotel, tiene un competidor de otra radio y lo menosprecia, usted está perdiendo, tiene que buscar fórmulas más racionales, que no deben construirse necesariamente quitando derechos a los trabajadores pero sí formándolos más. Hay cuestiones que son esenciales y no se discuten, como la vinculación del salario con la productividad, la capacitación y la competencia. Si queremos evitar el efecto dumping de países más baratos, tenemos que mejorar nuestra calidad.

EC —¿Y esa tiene que ser tarea de quién, del sistema político, de los sindicatos...?

JR —Tiene que ser una tarea de todos, pero el sindicato tiene que impulsarla como una bandera y muchas veces cuando se habla de productividad el sindicato piensa en una idea antigua en la que significa más explotación del trabajador. La productividad es la forma de salvarse en este mundo regional en el que atacan desde todos los países con políticas antisindicales si queremos conservar un sindicato fuerte y homogéneo como existe en este momento.

EC —Usted dice textualmente en su columna: “Uruguay –en mi concepto– tiene en la actualidad una normativa laboral de alta tutela para los trabajadores y sus organizaciones. Pero como hemos dicho en otras oportunidades, a mayores derechos, nacen mayores responsabilidades”. ¿De algún modo usted también está señalando que en los últimos años estamos asistiendo a “abusos” de las libertades sindicales que se puede volver en contra de los propios trabajadores? ¿Ese es otro factor que hay que considerar en este análisis?

JR —A mí no me gusta la palabra “abuso”, sí “empoderamiento” de la libertad sindical, del sindicato, que hace que los empresarios desconfíen o tengan reacciones antisindicales.

EC —Pero estamos acostumbrados a escuchar en los últimos años a empresarios o cámaras empresariales que sostienen que los sindicatos en estos periodos de Gobierno del Frente Amplio han adquirido un exceso de poder y a cada rato se tiene problemas por conflictos irracionales, etcétera. Eso se dice y es una queja que hasta aparece de algún modo en la negociación entre UPM y el Gobierno para la instalación de la segunda planta.

JR —Yo creo que en este mundo globalizado el Gobierno se mueve con criterios muy pragmáticos, como lo de UPM o el tema de los tratados de libre comercio, mientras el sindicato se mueve en posiciones muy ideológicas, que pueden ser compartibles o no pero que muchas veces chocan con la realidad, y ésta siempre se venga de las teorías, ese es el punto. Y hay otra cosa que yo a veces digo a los dirigentes sindicales: en un mundo mediático el sindicato necesita de comunicadores. Cuando hay un incendio forestal usted llama a los bomberos y hay una persona vocera de los bomberos que le habla con tono agradable de por qué fue el incendio...

EC —Ese es un avance que ha habido en la Dirección Nacional de Bomberos.

JR —Pero es un ejemplo normal, común, si usted quiere entrevistar al PIT-CNT para saber por qué mañana va a haber un paro general, si tiene suerte, va a contestar un dirigente sindical, no un comunicador, y el dirigente no necesariamente es el mejor comunicador. El sindicato tiene que entender que en una sociedad mediática tiene que persuadir a la opinión pública. Una palabra que se usa siempre en las proclamas sindicales es “repudiamos”, una palabra que choca en la cultura posmoderna, la gente asocia “repudiar” con “rechazar”, “negar”... Hay que buscar otro tipo de comunicación. Mañana vamos a tener un paro general de 24 horas, es un paro importante, no es común un paro de 24 horas en la realidad de los últimos años. Entendemos que está ligado a la Rendición de Cuentas y siempre hubo paros por eso, pero no se sabe por qué y lo que a veces a mí me duele es que mucha gente, al no saber por qué hay un paro general, tilda de holgazanes a quienes paran, pero son trabajadores que pierden un jornal, que para alguien que gana 25, 22 o 20 jornales por mes, es dinero, es parte del ingreso familiar. Si el sindicato explicara mejor a la población por qué mañana hay un paro de 24 horas y el sacrificio que implica seguirlo para los trabajadores, yo creo que saldría ganando.

EC —Esa es una de las recomendaciones que usted hace en este contexto de reformas laborales como las de Brasil, pero también, a partir del uso del término “responsabilidades” intuyo que usted también está pensando, por ejemplo, en esto de fomentar la cultura del trabajo, algo que algunos dirigentes sindicales como Richard Read han ido planteando.

JR —Yo creo que hay dirigentes sindicales que son muy interesantes, para proponer a dos que conozco y que son muy distintos: Read y Oscar Andrade. Son personas inteligentes, plantean cosas novedosas, se comunican bien y la gente los percibe por su visión mediática y tienen prensa. Yo creo que en un mundo que se transforma la estrategia es ver hasta dónde puedo acompañar los cambios y hasta dónde no. Ese es un debate importante en la interna sindical.

* Entrevista publicada en *En Perspectiva*, Miércoles 19.07.2017, hora 8:23. El video de la entrevista está disponible en el siguiente enlace: <https://www.youtube.com/watch?v=GrgYDIovEmQ>

Transcripción: Andrea Martínez