

USOC, un sindicalismo inmerso en el mundo social

Revista: [Pasos a la izquierda Nº10 \(Noviembre 2017\)](#)

Entrevista a **MARÍA RECUERO**, secretaria general de USOC. Por **MIREIA BOLÍBAR**

Mireia Bolívar. Para empezar la entrevista, yo te quería pedir si, para aquellas personas que conocemos poco la USOC, nos puedes hacer una pequeña presentación, explicarnos cuáles son sus raíces ideológicas, prioridades, acciones específicas..., para que conozcamos un poco mejor la organización y su misión.

María Recuero. USOC es la Unión Sindical Obrera de Catalunya, el tercer sindicato de Catalunya a nivel nacional, y es un sindicato que lleva más de 50 años en lucha viva y en el mundo del sindicalismo. Tiene sus inicios en la clandestinidad antifranquista, y a partir de la fecha de 1977 se elabora una carta fundacional muy marcada por unos valores precisos, unos valores en los cuales hoy por hoy continuamos basándonos... Uno de ellos es que la USOC es un sindicato con independencia política arraigada a su condición; es uno de los valores que mantiene el sindicato y cuya firmeza se ha constatado sobre todo en estos últimos tiempos que estamos viviendo. Por otro lado, es un sindicato de ámbito social, que tiene una caja de resistencia; un sindicato con unos valores solidarios....Es el único sindicato que tiene una caja de resistencia, más allá de los sindicatos vascos. Esta caja de resistencia se basa en que una parte de la cuota que los afiliados pagan se guarda para poder mantener las reivindicaciones sindicales del colectivo de afiliados. Por eso decimos que una de las premisas, de los valores del sindicato, es su carácter solidario, para mantener esas luchas y esas huelgas, y esa defensa de los trabajadores.

La USOC es un sindicato plural, un sindicato formado por y para los trabajadores sea cual sea su ideología, este es otro de los valores marcado como objetivo de su funcionamiento. Y sobre todo, es un sindicato democrático. Aquí no hay una jerarquía, sino que los afiliados desde abajo son los que van marcando el pilar y el funcionamiento del sindicato.

Esos son los valores básicos que el sindicato mantiene desde sus orígenes. Hacemos bandera de ellos porque creemos en estas características. Pero por encima de todo es un sindicato dialogante, de llegar a acuerdos. Un sindicato que no busca la confrontación sino la defensa de los intereses, las condiciones, las mejoras laborales, pero siempre en una mesa y con un diálogo hacia la otra parte.

Estas son las características específicas de la USOC. También somos un sindicato confederado. Estamos adheridos a la confederación USO, Unión Sindical Obrera, que es nuestra organización al nivel nacional de toda España.

M.B. Ya hablaremos más adelante sobre el conflicto político actual, pero ¿qué consideras que

significa ser un sindicato catalán?

M.R. Un sindicato catalán significa que defiende a los trabajadores en Catalunya, en este caso. Sí que es verdad que en nuestros estatutos tenemos recogido que la USOC es un sindicato de nacionalidad catalana, porque está en, y defiende a, los trabajadores en Catalunya. Entonces somos un sindicato catalán porque nacimos en Catalunya y a partir de ahí entramos a formar parte de una confederación más amplia, de ámbito no sólo de Catalunya sino en el nivel territorial de España.

M.B. Uno de los grandes problemas del trabajo actual es la precariedad laboral. Desde hace bastantes años se habla de que se ha roto la norma social de empleo, que están emergiendo y extendiéndose nuevas formas de trabajo en las que hay múltiples formas de precariedad. Estas afectan sobre todo a trabajadores inmigrantes, jóvenes, mujeres especialmente de clase trabajadora, pero cada vez más se está extendiendo al conjunto de la población. Ante esto ¿qué iniciativas está tomando el sindicato para frenar la tendencia a la precarización del mercado de trabajo?

M.R. En lo que dices, creo que el inicio ha estado en parte en las reformas laborales, que nos han ido mermando las condiciones o las mejoras laborales que se tenían, los derechos de los trabajadores. A partir de ahí resurge esa precariedad, la precarización del mercado laboral. Entonces, ¿qué hace el sindicato, qué ha ido haciendo y que debe seguir haciendo? Primero, tenemos claro que la reforma laboral la tenemos que abolir sí o sí, o como mínimo, trasladarla a un contexto real. Es decir, ir analizando artículo por artículo y a partir de ahí ir expulsando de esas reformas laborales los artículos que no pueden seguir existiendo, porque han generado esa precarización. Y nuestro sindicato ha sido una de las organizaciones que ha mantenido un pulso vivo en esa reivindicación, en abolir esas reformas laborales, porque no podemos aceptar cómo está hoy la legislación laboral.

Primero, tenemos claro que la reforma laboral la tenemos que abolir sí o sí, o como mínimo, trasladarla a un contexto real

La segunda cuestión es que la precarización, como has dicho tú misma, se identificaba con jóvenes, mujeres e inmigrantes, y sí que es verdad que al principio esa era la imagen habitual, por así decirlo. Pero es necesario añadir que hoy por hoy nos encontramos con que esa precarización afecta a todos los sectores. En casi todos los sectores existe la precarización. Entonces ¿qué exigimos nosotros como sindicato, y así lo hemos trasladado en este caso a la Generalitat y, en el nivel de la Confederación de la USO, al Gobierno? Nosotros entendemos que tiene que haber unas políticas que sean reales y no de papel escrito, donde la reactivación de la economía pase

por la existencia de mejoras en la contratación, con unas condiciones laborales dignas a las personas que en su día fueron expulsadas del mercado laboral.

Porque ya no es sólo la precarización como tal, sino que existían muchas personas incorporadas en el mundo laboral que por la crisis se han visto expulsadas fuera del mercado de trabajo, y aún no las hemos vuelto a meter en esa rueda. Y eso hace que la sociedad sea cada día más pobre. Y ya no sólo es esa precarización de jóvenes y mujeres, sino que hoy por hoy la precarización se extiende, y además de extenderse afecta a gente que contaba con un puesto fijo en el mundo laboral y ha pasado a tener una vida laboral inestable.

Y la tercera cuestión es que existen contratos por horas, con condiciones laborales que no crean estabilidad en el trabajo, y con ello no se elimina la precarización del mercado laboral.

Nosotros por todo eso luchamos día a día, de modo que si se producen contrataciones por horas, en fraude de ley, vamos a inspección, reclamamos, hacemos un uso directo de los mecanismos que la reforma laboral nos da. Porque al final la reforma laboral, en vez de dejarnos la negociación colectiva como se entendía antes, nos la ha ido mermando y lo que nos ha dejado es judicializar los problemas. Nosotros reclamamos el cambio de contratación para que no haya esa precarización.

Entendemos que son necesarias unas políticas activas de empleo, no las que existen, sino reales, incluidas en los Presupuestos Generales del Estado y de una manera fehaciente, con una comisión que gestione el control de lo que se vaya haciendo, para que no haya malos usos en determinadas partidas y que sea algo real. Porque hoy por hoy no vemos que se vaya cambiando, sino que existe precarización y cada vez más, y además el mundo laboral ha cambiado, va cambiando día a día porque la propia sociedad ha ido cambiando y las normas están encorsetadas y no cambian al ritmo al que fluye el mundo laboral.

Son necesarias unas políticas activas de empleo, no las que existen, sino reales, incluidas en los Presupuestos Generales del Estado y de una manera fehaciente, con una comisión que gestione el control de lo que se vaya haciendo, para que no haya malos usos en determinadas partidas y que sea algo real

M.B. Supongo que estarás de acuerdo en que ante este panorama se generan nuevos retos para el sindicalismo, la acción sindical..., y se requieren algunos cambios en las estructuras sindicales. Para empezar, ante este escenario de precariedad se complica la representación sindical y la movilización de los trabajadores precarios, que es un colectivo con vínculos muy débiles y muy

discontinuos en el mercado de trabajo, muchos de ellos trabajan dispersos, en horarios cambiantes, cambian a menudo de empresa, lo cual dificulta la participación desde el lugar de trabajo. Entonces, ¿qué crees que debería hacer el sindicato para hacer más partícipes de la acción colectiva a estos trabajadores precarios?

M.R. Entendemos que el sindicato es una herramienta que tienen que utilizar los trabajadores. Creo que, al final, lo que tenemos que hacer es dar a conocer la importancia de lo que es un sindicato y de lo que hace. Yo creo que hay un sector de población activa, de trabajadores, que ven a los sindicatos con una visión contraria, de reproches, una visión ya prefabricada por algunos. No es que los sindicatos hayamos provocado esa imagen, sino que a la prensa a veces, o al propio gobierno central en este caso, le ha interesado que a los sindicatos se les vea con un papel mediocre o pobre; y creo que debemos hacer campañas específicas para que sectores emergentes, sectores nuevos en el mundo laboral y trabajadores más jóvenes o con menos idea de lo que es el sindicalismo y los sindicatos, puedan irse acercando. Esto se conjugaría con más publicidad de lo que es un sindicato, qué tiene para ofertar a los trabajadores, y que al final somos un mecanismo o una herramienta para organizar grupos de trabajadores.

Que vean la necesidad de que el colectivo de los trabajadores se una para tener más fuerza porque, enlazando con la anterior pregunta, lo que ha hecho la reforma laboral es individualizar los problemas. Si nos quitan la negociación colectiva, los trabajadores no ven útil al sindicato; entonces nosotros tenemos que hacer día a día pedagogía con estos grupos de personas que cada vez son más, y con estos grupos de trabajadores en empresas que tienen diferentes centros de trabajo, que tienen unas condiciones precarias, que no pueden coger sus horas sindicales, que si las cogen están marcados. Pues de todo eso hay que hacer pedagogía, formación, darles todo el abanico de información que el sindicato tiene para que ellos se vean fuertes para la defensa de los derechos colectivos. Y nosotros, por nuestro lado, respaldar que ejerzan sus derechos como representantes de los trabajadores, como trabajadores con obligaciones y derechos, que los conozcan y sepan qué deben hacer y no hacer en cada situación.

Es una pedagogía que nosotros tenemos que trasladar a estos colectivos, hacerlo en diferentes campañas y de diferentes formas. Por ejemplo, nosotros como sindicato hace dos años, en 2015, hicimos nuestro congreso y uno de los objetivos dentro de la resolución sindical y de los objetivos directos que planteamos como sindicato fue reafirmar el tema de la formación a los representantes de los trabajadores, porque entendemos que si damos formación de clase, y con un valor añadido, a los representantes y a los delegados, podrán esparcir esa idea de por qué es necesario el sindicato y estar sindicado.

M.B. Entre las dificultades de los sindicatos está la de atraer a los trabajadores jóvenes. Cada vez hay mayor disminución de los afiliados jóvenes. ¿A qué crees que se debe esta desafección en los trabajadores jóvenes hacia los sindicatos?

M.R. Ha habido una campaña muy específica en contra de los sindicatos; se ha querido desvirtuar

la función que tenemos en la sociedad y la gente está un poco harta de siempre lo mismo y siempre los mismos....De manera que también habría que diferenciar qué hacen unos y qué hacen otros para no englobar a todos los sindicatos por igual en determinadas acciones.

Pero sí es verdad que la visión que nos ha desvirtuado es la que han dado los medios de comunicación, el propio gobierno, la ruptura del diálogo social, todas esas cuestiones que se han ido mermando...y que hacen que a la gente joven no le llame la atención el sindicato.

Nosotros hemos formado un grupo de jóvenes ya que tenemos un alto porcentaje de afiliación joven, menores de 35 años. Son un porcentaje elevado de nuestra afiliación y ahora con este nuevo equipo ya hemos sido capaces de atraerlos para que colaboren en el día a día de la vida sindical, porque la parte más joven tiene otras prioridades: encontrar trabajo o trabajar, y no venirse a militar a un sindicato. Pero les hacemos ver la importancia del sindicalismo para el mundo laboral.

Sí es verdad que la visión que nos ha desvirtuado es la que han dado los medios de comunicación, el propio gobierno, la ruptura del diálogo social, todas esas cuestiones que se han ido mermando...y que hacen que a la gente joven no le llame la atención el sindicato

M.B. Otro de los colectivos de los que cabe hablar es de los desempleados. En Catalunya hay 497.000 desempleados ahora mismo. La tasa del segundo trimestre de desempleo era del 13'2 % y hay también, en general, pocos trabajadores parados afiliados a los sindicatos. El motivo parece ser que no se sienten muy representados, ¿qué crees que se debería hacer y qué se hace desde la USOC en relación con este colectivo de trabajadores, que precisamente son los más vulnerables?

M.R. Al final, y más allá de los servicios que podemos ofrecer en USOC, es verdad que la prioridad absoluta o la actividad central de un sindicato es defender la lucha de los trabajadores y defender las condiciones laborales de los trabajadores, por lo cual parece lógico que un desempleado no se acerque a los sindicatos. Pero sí es verdad que el sindicato esa preocupación viene viéndola hace tiempo, 4 o 5 años, cuando estábamos en plena crisis y había muchos cierres de empresa. Toda esa gente que quedaba fuera del mercado laboral, claro ¿qué se hace con ella? Pues nosotros, dentro de esa formación que también te comentaba antes de los representantes de los trabajadores y dedicada a los afiliados, también incluimos formación para parados.

Porque entendemos necesario el granito de arena con el que podamos ayudar para que esa gente, que el propio mercado de trabajo o la propia sociedad ha expulsado del mercado de

trabajo, vuelva a incorporarse al mundo laboral. Se trata de una problemática mucho más grave en la medida en que se habla menos de ella. La frase más recurrente es que la precariedad es cosa de jóvenes y de mujeres y de inmigrantes, pero la gente de 45 o 50 años que ha sido expulsada del mercado laboral, ahora no está reconduciéndose hacia ningún sitio. Eso es un problema y nosotros abogamos también porque, dentro de las políticas de empleo, haya unas políticas específicas para esta gente de entre 45 y 55 años, que se han quedado en paro y no encuentran más salida que cobrar el paro dos años y después la ayuda.

Y eso no es lógico, porque se trata de gente activa, formada, preparada y organizada para poder trabajar.

La frase más recurrente es que la precariedad es cosa de jóvenes y de mujeres y de inmigrantes, pero la gente de 45 o 50 años que ha sido expulsada del mercado laboral, ahora no está reconduciéndose hacia ningún sitio

M.B. Otra tendencia que vemos es la fragmentación de la clase trabajadora. En este sentido, un colectivo que está aumentando mucho es el de los que trabajan para un empresario pero lo hacen en condición de falsos autónomos. Estos trabajadores no participan del resultado de los convenios colectivos que se negocian con el sindicato. ¿Cuál es la política del sindicato hacia estos trabajadores? ¿Se plantea integrarlos en alguna acción colectiva con los trabajadores asalariados con los que comparten tareas?

M.R. Nosotros creemos que los autónomos son la nueva clase trabajadora. Creo que el propio sindicato tiene que hacer cambios en sus documentos de trabajo y en su mensaje para que en la realidad del mundo laboral esos mensajes lleguen a esa gente. Porque parte del mundo laboral está formada por autónomos, y la clase trabajadora nueva entendemos que son autónomos. A esa gente la tenemos que englobar, y tenemos que tener un espacio específico del sindicato para que esos grupos que no están incluidos en los convenios colectivos tengan un mínimo decálogo de buenas prácticas, de manera que englobemos en un marco muy específico las condiciones de un autónomo como base para crear algo más. Luchar para que también la clase trabajadora de los autónomos se acerque a los sindicatos.

Nosotros hemos reivindicado siempre que entre lo nuevo que había surgido de esta crisis, después de pasar la parte fuerte y después de ir saliendo de ella, está la aparición de esta nueva clase trabajadora. Los sindicatos tenemos que ir haciendo muchos más cambios para procurar absorber estas realidades que surgen, como las empresas multiservicios, como los sectores que emergen diferentes a los normales, y eso tenemos que ser capaces de englobarlo en nuestras direcciones, federaciones, territorios y en nuestro funcionamiento del día a día.

M.B. Otra cuestión es que un 16% de los asalariados están en empresas pequeñas o muy pequeñas que no tienen derecho a un representante o delegado que los represente. Entonces, esto va en la línea de esta fragmentación, de la externalización de actividades, de la división de los procesos de trabajo en múltiples unidades jurídicas... ¿Cómo se afronta esta situación desde el sindicato?

M.R. Entendemos que si existiese un marco jurídico laboral diferente al que hay ahora, dentro de ese marco debería estar el requisito de un convenio colectivo para empresas o una aplicación de normas para empresas que no tienen ese paraguas de representación lo tengan. Existen muchas empresas que no se rigen por un convenio, que no pueden acceder a las elecciones sindicales, que no tienen representación sindical porque las leyes no se lo permiten. Nosotros luchamos porque las empresas con plantillas de 0 a 6 trabajadores tengan representantes de los trabajadores. Nosotros creemos que si algún día existe un cambio del marco laboral, esta que te he dicho tiene que ser una reivindicación primera, que, por otro lado, la USOC ya la ha hecho.

Es decir, las empresas con plantillas de 0 a 6 trabajadores tienen que estar cubiertas con un mínimo de representantes o una figura, como se crea conveniente hacerlo, con mecanismos democráticos y legales, para que las reivindicaciones de esas plantillas estén representadas en una mesa donde puedan defender sus condiciones, o para plantearse qué condiciones debe tener todo el grupo de estas empresas pequeñas. Nosotros ese tema ya lo hemos solicitado, hemos propuesto que esto se concrete dentro de un cambio del marco laboral. Si no es así, habrá que esperar a que algún partido político se digne a cambiar el marco laboral que existe, porque hay muchos trabajadores que no tienen una organización detrás, como sí se produce en la realidad propia de las empresas medianas o grandes.

M.B. En la línea de la fragmentación, el fenómeno más nuevo que está surgiendo ahora es el paraguas del capitalismo de plataforma, que se llama, esta uberización de la economía en que se desmontan las relaciones laborales basadas en la contratación de empleo por un alquiler de tareas específicas y fragmentadas ¿Qué se está planteando la USOC?

M.R. En principio, todas las formas pueden ser correctas para salir de la crisis siempre y cuando no se atraviesen unas líneas rojas. Y aquí el problema es que se están creando sectores, trabajos, condiciones que se las están saltando.

Si la reforma laboral no nos hubiera bloqueado la negociación colectiva, el sindicato podría estar mucho más activo en según qué mesas. ¿Qué pasa? Que fragmentando a partir de la reforma laboral esa fuerza que los sindicatos tenían, nos deja en un papel mucho más reivindicativo en otras partes que no son una mesa de negociación, llámese inspección, paros, huelga, una serie de condicionantes que van después del diálogo. Todas las formas pueden ser válidas siempre que haya unas condiciones de trabajo digno. Si eso somos capaces de ponerlo en un papel, defenderlo y que lo apliquen, perfecto.

Otro ejemplo de lo mismo son las empresas piratas de vigilancia. El sector de la seguridad privada...Se están haciendo locuras dentro del propio sector. Y estamos denunciando a las empresas pirata, pero todo el mundo mira para otro lado. La reclamación por parte del sindicato ya está hecha, pero si para según qué resoluciones tenemos que esperar 12 meses,...¡asi nunca podremos ganar!!!!

Entendemos que si existiese un marco jurídico laboral diferente al que hay ahora, dentro de ese marco debería estar el requisito de un convenio colectivo para empresas o una aplicación de normas para empresas que no tienen ese paraguas de representación lo tengan

M.B. Cambiando de tema, ¿cómo se plantea desde un sindicato como la USOC, que es un sindicato más bien pequeño, la unidad de acción, tanto con otros sindicatos como con otros movimientos sociales? Por ejemplo, los movimientos sociales surgidos alrededor del 15-M han mostrado una cierta lejanía o desconfianza hacia el mundo sindical y los ven como organizaciones institucionalizadas, partícipes de un sistema, etc. ¿Cómo puede trabajar la USOC para mejorar la coordinación entre sindicatos y movimientos sociales que también trabajan en pro de la mejora del mundo del trabajo?

M.R. Nosotros entendemos que la unidad de acción es positiva y abogamos por la unidad de acción, porque si la clase trabajadora está unida, más presión se puede hacer por y para los trabajadores. Al final, si nos unimos todos y creamos un unidad de acción por una serie de puntos que todos los sindicatos reivindicamos... porque claro, todos los sindicatos reivindicamos que hay que subir el salario base, todos los sindicatos entendemos que hay que eliminar la precarización del mundo laboral...,...o sea, hay tres o cuatro premisas por las que cualquier sindicato aboga en sus documentos, en sus asambleas....Y esa lucha, si fuéramos capaces todos de hacerla unidos, seguramente sacaríamos todos mucho más.

Entendemos que la aplicación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) para este aspecto es un error porque esa Ley se aprobó en 1985..., han pasado muchos años. En su época serviría, pero hoy la sociedad ha cambiado, el mundo laboral ha cambiado y hay muchas más realidades tanto sociales como sindicales que han ido surgiendo y adquiriendo más peso... Al final, quiero recordarlo, nosotros, la USOC, tenemos más de 50 años de historia y tenemos una realidad con más peso; sin embargo, no puedes obviar ese día a día de la propia sociedad.

Creo que la parte política se equivoca al mantener, tanto el Estatuto de os Trabajadores tal y como está, como la LOLS, porque es necesario emprender una regeneración sindical en condiciones. Pero nadie se atreve, y creo que también se equivocan los dos sindicatos mayoritarios al no abrir

el abanico a otras realidades que existen hoy por hoy. Nosotros siempre luchamos a contracorriente contra todo esto, vamos llamando a las puertas y nos es muy complicado conseguir que se abran, pero no decaemos, somos un sindicato, luchamos por ser un sindicato, creemos que nuestra función ha de ser el sindicalismo y no nos meteremos en política, que es lo que hacen otros.

Nosotros, como tercer sindicato en Catalunya, con un 6% de representatividad, con 15.000 afiliados detrás, seguiremos luchando para que algún partido político algún día cambie la LOLS y la adapte a la realidad del mundo de hoy, porque entendemos que esa norma no reúne las condiciones para existir después de que pasados más de 30 años.

M.B. ¿Y en lo que respecta a la coordinación con otros movimientos sociales, más allá del entorno sindical?

M.R. Como USOC es un sindicato social, porque uno de nuestros valores es la solidaridad, nos proporciona una relación con muchas entidades que pertenecen a este mundo. En temas de pobreza, de desigualdades, de violencia, intentamos participar añadiendo nuestro granito de arena como una entidad social dentro de que nuestra actividad principal es ser sindicato.

Con estos ámbitos más sociales funcionamos sin problema y además somos reivindicativos en ello. Mañana participamos como ponentes en la Taula pel Treball Digne en la Pastoral Diocesana. O sea, que participamos con colectivos y somos miembros de Cáritas en un grupo de trabajo... Es decir, en las propias entidades donde está presente y actuando el mundo del trabajo, nosotros estamos incluidos como uno más de ellos, porque entendemos que cuanta más unidad de acción haya en la denuncia del trabajo precario, de las condiciones que existen en un mundo laboral cambiante, mejor podremos organizar una presión al gobierno para que cambie según qué políticas. Por supuesto: cuanta más unidad de acción haya, mejor.

M.B. En estas fechas es ineludible hacer mención al conflicto político en el que nos encontramos. ¿Cómo valoras el papel del mundo sindical en el conflicto surgido alrededor de la demanda de autodeterminación de Catalunya?

M.R. Nosotros como USOC, vuelvo a repetir, tenemos un valor que es la independencia política. Eso lo mantendremos hasta el final porque creemos en ello, no porque esté escrito en un papel. Y, porque al final, la gente cuando habla con un sindicato o habla con la USOC, quiere hablar con un sindicato, no con un sindicato que tenga una pata política o una idea política específica. Siempre hemos mantenido esa independencia política. Nos llevamos muy bien con todas las organizaciones políticas, pero más allá de eso, cada uno en su espacio. Nosotros tenemos que hacer sindicato y ellos tienen que hacer política.

En este sentido, lo que se ha producido se sitúa en la dimensión de un conflicto político al que se ha llegado porque la parte política no ha actuado como tenía que haber actuado. Pero a partir de

ahí, el sindicato no se va a meter ni va a opinar de un lado o de otro, sino que el sindicato lo que tiene que hacer es mantener que con el dialogo se pueden solucionar las cosas. Abogar por el diálogo y que las partes que en este caso les corresponda se sienten a negociar. En mi opinión, los sindicatos debemos presionar para que haya diálogo entre las partes. Más allá de eso, la USOC no estará. Para nosotros, ese será nuestro camino.

M.B. Entonces, ¿qué opinas del paro de ayer [3 de octubre]?

M.R. Nosotros éramos convocantes del paro de país de ayer, que creo que se quiso entremezclar con la declaración de una huelga general convocada por otros sindicatos minoritarios. Durante estas semanas hay intereses controvertidos por parte de todos los actores. El Govern de Catalunya tiene unos intereses muy específicos, los otros sindicatos tienen unos intereses muy específicos, y finalmente, el Gobierno central también tiene sus intereses.

La USOC convocó paro en las empresas. Un paro para condenar la violencia ejercida por las fuerzas de seguridad. Más allá de eso está la utilización que se quiera hacer del paro. Pero nuestra manifestación, nuestra declaración y nuestro documento, que salió públicamente antes de ayer, fue: la USOC convoca paro que libremente cualquier trabajador y trabajadora, afiliado y afiliada de Catalunya se pudiera acoger libremente.

M.B. Para acabar, querría que tratásemos el tema de género. Recientemente se habla bastante de *feminizar* la política y existe toda una reflexión en torno a qué es lo que significa esto o qué es lo que tiene que significar. De forma similar, se empieza a hablar también de *feminizar* el sindicato. ¿Qué entiendes tú por *feminizar* el sindicato?

M.R. Bueno, yo creo que, en mi caso, el ejemplo está claro....La USOC es el único sindicato que ha estado dirigido por mujeres, no en toda su historia, pero sí en estos últimos 20 años. La anterior era una secretaria general y hoy por hoy yo soy la secretaria general. Es decir, que más allá de la formulación que mencionas de *feminizar* el sindicato, nosotros lo tenemos claro. Tenemos más del 50% de estructuras cuyas dirigentes son mujeres, y es una realidad a la par más o menos en casi todas las estructuras de dirección en el sindicato, de cabezas visibles o de secretarías generales. Por ejemplo, la secretaria general de industria es una mujer y la ejecutiva de la USOC existe paridad de sus miembros. Pero para que eso sea real debemos hacer pedagogía, porque se utiliza mucho la expresión *feminizar* la política, los sindicatos, regenerar sindicalmente las estructuras.

No lo conseguiremos poniendo una orden o un acuerdo que diga que hay que cumplir la paridad si o si. Es ilógico establecer una norma que tengas obligación de cumplir.

Debemos, como sindicato, hacer actos en abierto, debates, y hacerlo en un sentido amplio, para que poco a poco esa pedagogía vaya llegando tanto a las mujeres como a los hombres, para que vean como algo natural y normal que si eres una mujer o un hombre tienes la misma posibilidad de

llegar a un cargo.

Esto debe ser así, pero no porque te lo diga una norma. Yo estoy en contra de que pongan en una norma que tenemos que tener paridad, porque es ilógico que una norma te marque esa paridad. Tú puedes tener una realidad y dentro de esa realidad, con las mismas condiciones y las mismas características, serán las personas las que tengan que luchar por el cargo en función de sus aptitudes y en términos de igualdad de condiciones.

Las mujeres tenemos que luchar para ir avanzando terreno. Somos igual de capaces que los hombres y no nos podemos hacer inferiores entre nosotras mismas. Yo personalmente intento hacer pedagogía en el ámbito en el que me corresponde.

M.B. Muy bien, pues muchas gracias por esta conversación. Ha sido muy interesante todo lo que nos has explicado y esperamos que contribuya a hacer una reflexión sobre el papel de los sindicatos hoy en día. Muchas gracias.

[Transcripción y revisión: Juanma García Simal y Javier Tébar Hurtado]

María Recuero. Secretaria general de la Unión Sindical Obrera de Catalunya (USOC), el tercer sindicato de Catalunya a nivel nacional que lleva más de cincuenta años en activo.

Mireia Bolívar. Socióloga del Grup de Recerca en Desigualtats en Salut (Employment Conditions Network) de la UPF, y colaboradora del Centre d'Estudis sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) de la UAB. Actualmente está vinculada al Departamento de Ciencias Políticas y Sociología de la Universitat Pompeu Fabra. Ganó el Premio Ángel Rozas para jóvenes investigadores en Ciencias Sociales en 2014.