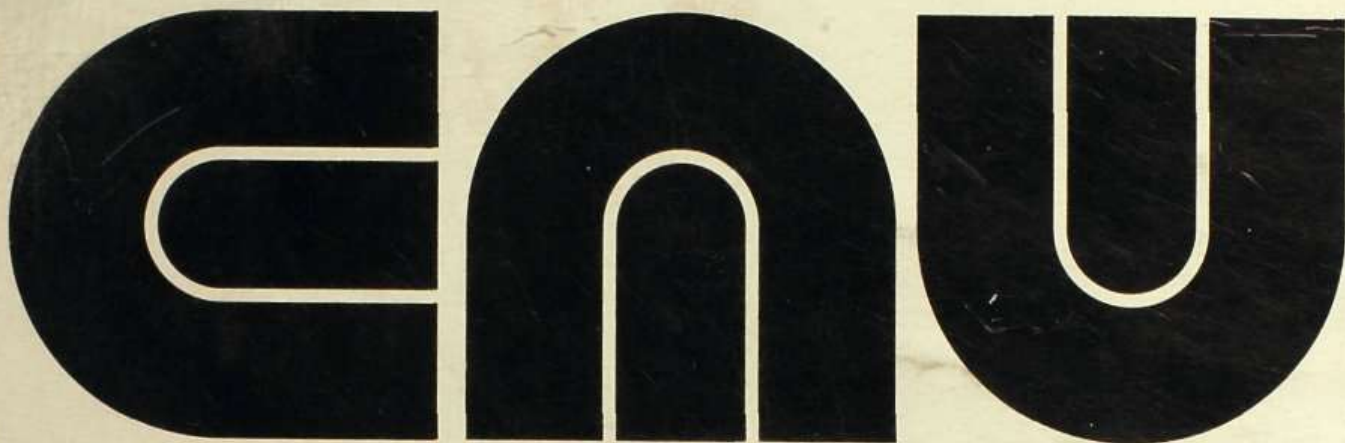




CONSTRUCCION ARQUITECTURA URBANISMO



Técnicos y Profesionales (2) **COLEGIOS Y SINDICATOS**

PUBLICACION
DEL COLEGIO OFICIAL
DE APAREJADORES
Y ARQUITECTOS TÉCNICOS
DE CATALUNYA

MARZO/ABRIL 1976

150 pesetas



está en venta en las siguientes librerías:

BADALONA

Librería Al Vent

BARCELONA

Librería Abac
Librería Afepl
Librería Andell
Librería Ancora y Delfin
Librería Argos
Librería Athos
Librería Augusta
Librería Aulia
Librería Bastinos
Librería Blanquerna
Librería Les Beceroles
Librería Bernard
Librería Bosch
Librería Cabo Creus
Librería Casulleras
Librería Carrogio
Librería Casa del Libro
Librería Central Cooperativa
Librería Cinc d'Oros
Librería Claris
Librería Condal
Librería Dalla
Librería Di-Di
Librería Dolorinna Orsola
Librería Drugstores-David
Librería Elite
Librería Estel
Librería Europaper
Librería Francesa
Librería Harvard
Librería Herder
Librería Hogar del Libro
Librería Ianua
Librería Imart
Librería Irurita
Librería Isla del Tesoro
Librería J. M. C.
Librería Les Punxes
Librería Leteradura
Librería Marimón
Librería Martínez Pérez
Librería Montserrat
Librería Occidente
Librería Olmos
Librería Pastor
Librería Planeta
Librería Platón
Librería Porter
Librería Proa

Librería Scriba
Librería Tahull
Librería Trento
Librería Viceversa
Quiosco Athenaeum
Suministros Escolares

BILBAO

Librería Herriak
Vda. de Cámara
Librería Universal

BURGOS

Librería Mainel

CASTELLON

Librería Surco

CORDOBA

Librería Agora

EL FERROL

Librería Helios

GERONA

Librería Geli
Librería Pla y Dalmau

GRANOLLERS

Librería La Gralla

IGUALADA

Librería Gassó

LA CORUÑA

Librería Agora
Librería Araujo
Librería Atenas
Librería Mollist

LAS PALMAS

Librería Lara
Librería Rexachs

LERIDA

Librería Urriza

LUGO

Librería Alonso

MADRID

Librería Antonio Machado
Librería Centro Press
Librería Espasa y Calpe
Librería Estudio
Librería Fuentetaja
Librería Marcial Pons
Librería Miessner
Librería Oxford
Librería Porrúa
Librería Visor

MANRESA

Librería Xipell

MATARO

Librería Cap Gros

MURCIA

Librería Demos

ORENSE

Gráficas Tanco
Librería La Región

OVIEDO

Gráficas Summa

PALMA DE MALLORCA

Librería Eresso
Librería Mallorca
Librería Tous

PAMPLONA

Librería Andrómeda
Librería El Bibliófilo
Librería Gómez
Librería Médico Técnica

PONTEVEDRA

Librería Luis M. Gendra

REUS

Librería Gaudí

SABADELL

Librería Arc
Librería Hogar
Librería Sabadell

SAN SEBASTIAN

Librería Internacional
Librería Lagun
Librería Ramos
Librería Servan
Librería Ubría

SANTANDER

Librería Estudio
Librería Hispano Argentina
Librería Puntal

SANTIAGO DE COMPOSTELA

Librería Carballal
Librería El Toral
Librería Libredón
Librería Porto

SEVILLA

Librería Al-Andalus
Librería Antonio Machado
Librería Fulmen
Librería Reina Mercedes
Librería Sanz

TARRAGONA

Librería Rambla

TERRASSA

Librería Grau

TORREAVEGA

Librería Puntual-2

VALENCIA

Librería Ausias March
Librería Concret
Librería Dau al Set
Librería Lauria
Librería Tres i Quatre

VALLADOLID

Librería Amadis
Librería Villalar

VIGO

Librería Cervantes
Librería Librouro

ZARAGOZA

Librería General
Librería Pórtico-2



Director Josep Miquel Abad

Consejo de dirección Josep Mas Sala
Eduard Pons Matas Jaume Rosell Colomina
Josep Vila Codina **aparejadores**

Coordinador en funciones Rafael Pradas

Secretaria Redacción Montserrat Alemany

Consejo de Redacción Rafael Pradas,
Joaquim Sempere, Carles Teixidor

Secciones: /Arquitectura: Oriol Bohigas
Construcción: Mercè Sala Urbanismo: Carles
Teixidor Barrios: Rafael Pradas Laboral:
Rafael Senra Internacional: Manuel J.
Campo Cultura y vida cotidiana: Joaquim
Sempere Profesionales: Joan Gay Cine:
Joan E. Lahosa Teatro: Jaume Melendres

Suscripciones Jose Luis Rojo

Publicidad Miguel Munill Exclusivas de
Publicidad Balmes 191 2.º 3.º y 4.º
Barcelona-6 Tels. 218 44 45 y 218 40 86
Delegación Madrid: Carmen Rendos Merino
Cardenal Silíceo, 21-23 Madrid-2
Tel. 415 40 31

Diseño gráfico Albert Ferrer
Fotografía G. Serra, M. Armengol,
J. Soteras

Composición Mecánica Fernández
Fotolitos Roldán
Impresión H. Salvador Martínez
Av. José Antonio 493 Barcelona

Realización técnica KETRES (253 36 00)

Redacción, Distribución y Suscripciones
CAU / Balmes 191 6.º 4.º (228 90 14)
Barcelona-6

Suscripciones España (1 año) 800 ptas.
Extranjero (1 año) 20 \$

Números sueltos España, 150 ptas.
Extranjero, 3,60 \$ (envío incluido)

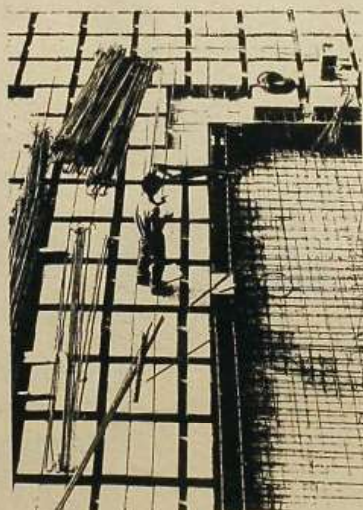
Los números anteriores a la fecha de venta
o suscripción sufren un recargo del 40 %

Los trabajos publicados en este número
por nuestros colaboradores son de su
única y estricta responsabilidad

En cumplimiento de lo dispuesto en los
artículos 21 y 24 de la Ley de Prensa
e Imprenta, el Colegio Oficial de
Aparejadores y Arquitectos Técnicos
de Cataluña pone en conocimiento de los
lectores los siguientes datos:

Junta de Gobierno / Presidente: José Miguel
Abad Silvestre **Secretario:** Rafael Cercós
Ibáñez **Contador:** Gustavo Roca Jordi
Tesorero: Carlos Puiggròs Lluellas

CAU ES UNA PUBLICACION DEL
COLEGIO OFICIAL DE APAREJADORES
Y ARQUITECTOS TECNICOS DE CATALUÑA
(DEPOSITO LEGAL: B. 36.584 - 1969)



Técnicos y Profesionales (2) COLEGIOS Y SINDICATOS

La inminencia de cambios políticos, junto con la profunda transformación que ha sufrido el marco de trabajo de técnicos y profesionales, hace que hoy sean más actuales que nunca las preguntas: ¿Qué papel van a jugar los sindicatos en el ámbito de los profesionales? ¿Qué futuro espera a los colegios? A estos interrogantes pretende aportar este número algunos elementos de respuesta.

SUMARIO

MARZO/ABRIL

1976

2	GUIA DE ANUNCIANTES
27	TECNICOS Y PROFESIONALES (2): COLEGIOS Y SINDICATOS
28	Presentación
DEBATE	
31	La sindicación de los médicos Dr. Crespo SANTILLANA
41	Los periodistas y la Asociación de la Prensa Rafael PRADAS
EXPERIENCIAS EUROPEAS	
45	Profesionales y técnicos en Francia Javier CRESPO ECHEGOYEN
55	Italia. Los técnicos: nuevos protagonistas de la lucha de clases Marco CALAMAI/Claudio COMBARELLI
63	Los arquitectos ante la sindicación en Portugal Juan ZAMORA TERRES
LAS ALTERNATIVAS	
71	El movimiento obrero y los técnicos Julián ARIZA RICO
79	La función sindical de los Colegios Profesionales Neus FORNELLS/Juan GAY
83	El futuro de los Colegios Profesionales Daniel LACALLE
94	Colegios y Sindicatos/Encuesta Responden: Eulalia VINTRO Carola RIBAUDI Francesc RAVENTOS José M.º FERRER CARREÑO Víctor CONILL Antoni MIRANDA Lorenzo GOMIS Manuel VAZQUEZ MONTALBAN Joan MAJO Alfons RODRIGUEZ BAYRAGUET Florentino MAÑA Domènec AGUILAR Juan F. de MENDOZA SANS Lluís CANTALLOPS José Miguel ABAD Josep MAS SALA
101	DIRECTORIO DE PUBLICIDAD

"VOLDRIA PARTICIPAR EN UNA EMPRESA"



"Però, és clar, en una empresa, no en una aventura."

"Una cosa que mai no m'ha fet gràcia és abandonar els diners, i encara menys, a mans de qualsevol."

"A quina empresa puc participar? Quines m'acceptarien com a soci? Qui pot oferir-me una opció "a la mida"?"

GESTIÓ DE PATRIMONIS pot oferir-la-hi.

I, també, resoldre-li altres problemes: l'administració correcta d'una herència, xifrar el valor de la seva empresa, etc.

GESTIÓ DE PATRIMONIS

Un equip d'economistes, financers, etc. capaç de resoldre de forma positiva el problema de millorar la situació de qualsevol patrimoni.

La finalitat darrera és fer ben patent la bona voluntat i la capacitat de BANCA CATALANA. El servei és de franc, tant si vostès són clients de BANCA CATALANA com si no ho són.

Però, podríem desacreditar-nos si no en prenguèssim cura ben seriosament. Calculi, doncs, si ens preocuparem de solucionar el seu petit —o gran— problema.



GESTIÓ DE PATRIMONIS

Un cop de mà de la Banca:



BANCA CATALANA

Passeig de Gràcia, 84 Tel. 215 71 00 Barcelona-8

Grup



distribuidors a:



Mobles Casablanques Navarro



=

asablanques



avarro

Altres distribuïdors:

DISEÑO (Palma de Mallorca)

DISOFI (València)

TRANSMOBEL (Madrid)

HOME INTERIORES
(Durango - Biscaia)

¡CON NERVIO DE ACERO!

NERVACERO Dureza natural

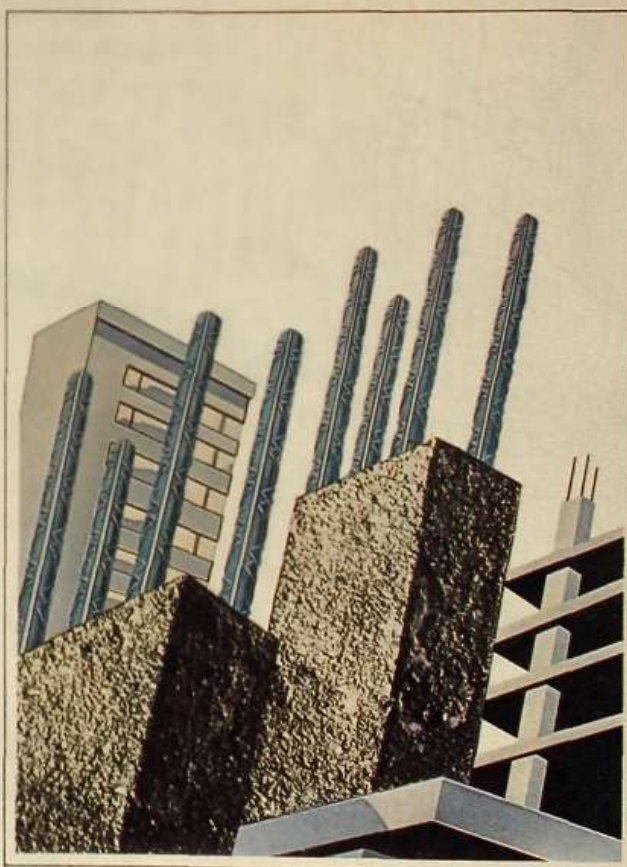
ACERO CORRUGADO DE ALTA RESISTENCIA
PARA HORMIGON ARMADO.

Fabricado por colada continua y laminación en caliente bajo las más exigentes normas de calidad, tanto en propiedades químicas como mecánicas y de adherencia.

Garantizado por la más avanzada tecnología en aceros corrugados, y por exhaustivos controles de calidad realizados en laboratorios propios homologados.

Y con la seguridad que proporciona un rápido y completo servicio de suministro a toda España.

3 calidades distintas (42/46/50) fabricadas en barras y rollos. Corrugados para hormigonar con nervios de acero.



NERVACERO SA 
una organización forjada en acero

Delegación en Madrid
Orense 58 (Madrid)
teléfonos 279 72 00 y 279 70 07

Fábrica y oficinas:
Carretera Repélega, s/n.
Tfnos. 425 46 09 - 08 - 07 - 06 - 05
PORTUGALETE (Vizcaya)

Aplicación celosía "SIAMESI" en sistemas
correderas, fijas y plegables.



siamesi

Edificio Siena – El Saler
Arquitecto: E. Gimenez

Otra realización
con la garantía de

DU  **PLEXA**
Benart s/a

ESTRUCTURAS METALICAS

THOMAS-CONDER

para NAVES INDUSTRIALES



APLICACIONES

- NAVES
- TALLERES
- GARAGES
- ALMACENES
- POLIDEPORTIVOS
- OFICINAS
- SIDERURGICAS

VENTAJAS

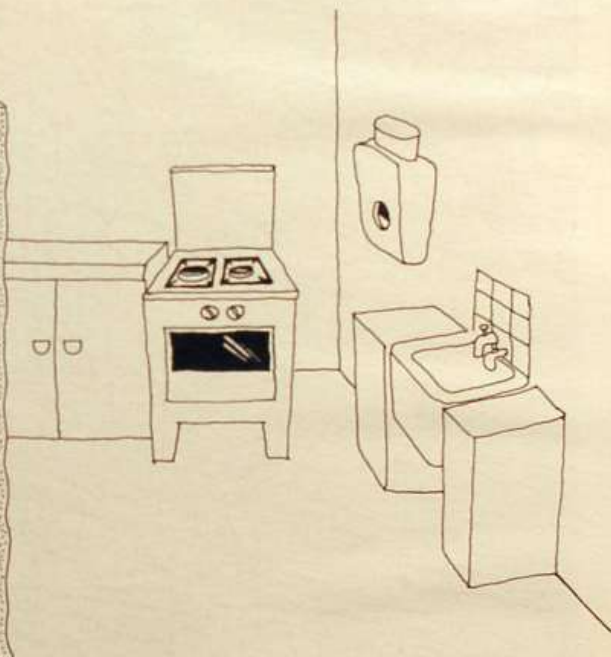
- GRANDES ESPACIOS SIN COLUMNAS
- POSIBILIDAD UTILIZACION CUALQUIER TIPO REVESTIMIENTO
- GRAN SOLIDEZ
- MENORES CARGAS EN FUNDACIONES
- COSTO MUY ECONOMICO POR M² DE PLANTA
- BREVISIMO MONTAJE
- TOTALMENTE DESMONTABLE
- MODERNO DISEÑO

Construcciones Hidráulicas e Industriales

B. THOMAS SALA, S.A.

Oficina central: BARCELONA (9) - Paseo de San Juan, 97 - Tel. 257 32 05 (5 líneas)

Oficina en MADRID (14) - Montera, 25, 2.º Desp. n.º 2 - Tel. 231 04 67



A la hora de vender un piso, la cocina pesa mucho.

Téngalo en cuenta al construir sus casas. Tener instalados electrodomésticos Balay puede ser su idea más rentable.

Por ejemplo, cocinas con hornos inensuciables. Lavadoras automá-

ticas, secadoras y lavavajillas. Todos ellos con medidas que les permiten quedar perfectamente alineados con los muebles de cocina.

Además, hornos empotrables. Placas de cocinar de acero inoxidable y vitrocerámica. Calentadores en todos los tamaños con encendido automático. Y lo que es mejor,

todo a precios especiales para constructores.

Si lo suyo es vender pisos, con Balay hará un buen negocio.

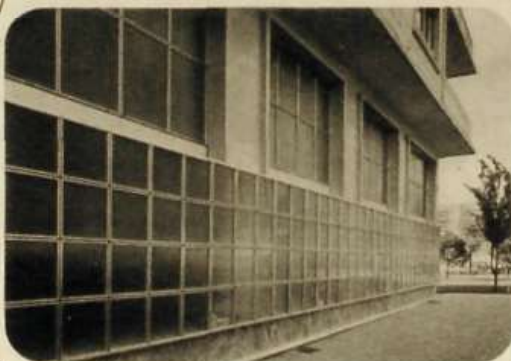


Balay: Cocinas del futuro



Los Vidrios impresos "LISTRAL", por su luminosidad y su estudiado dibujo, están en la vanguardia de las tendencias decorativas actuales.

Se fabrican armados, sin armar, incoloros y en colores **AMARILLO, GRIS, VERDE ESMERALDA y BRONCE**, lo que aumenta la gama de posibilidades decorativas de este producto.



Para información técnica:

CITAV

Serrano, 16 - Teléfonos 2762900
275 70 05 - MADRID-1

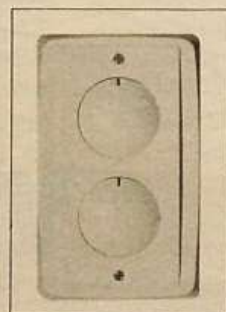
Galileo, 303, 305 - Tel. 321 89 50
BARCELONA-14



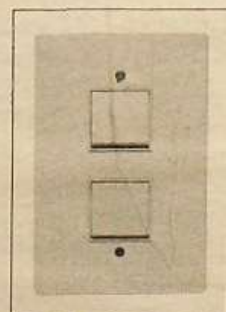
DE VENTA EN LOS PRINCIPALES ALMACENES DE VIDRIO PLANO



distíngase
en su
decoración



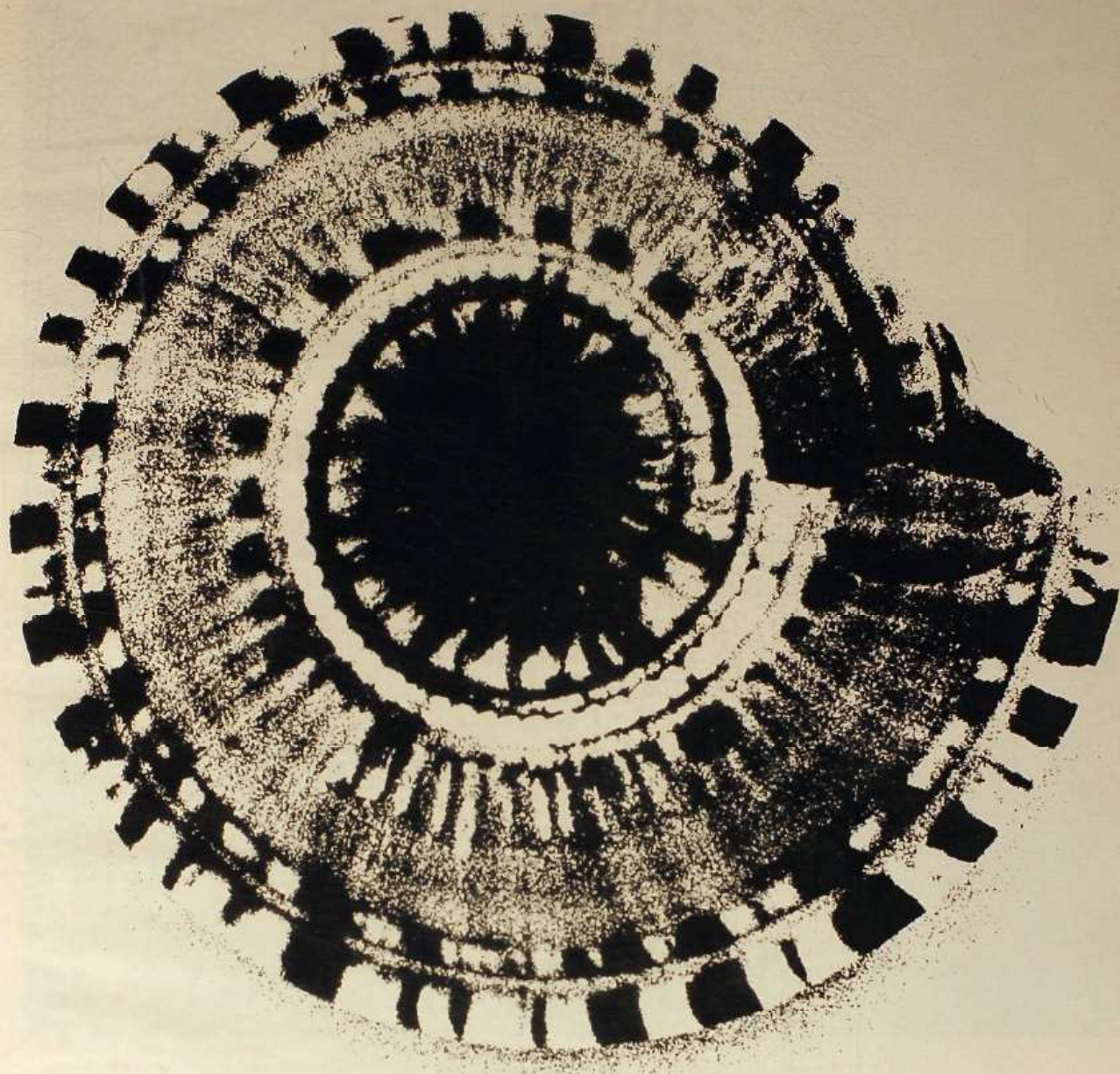
SERIE **Esférica**



SERIE **lineal**

con la garantía **BJC**

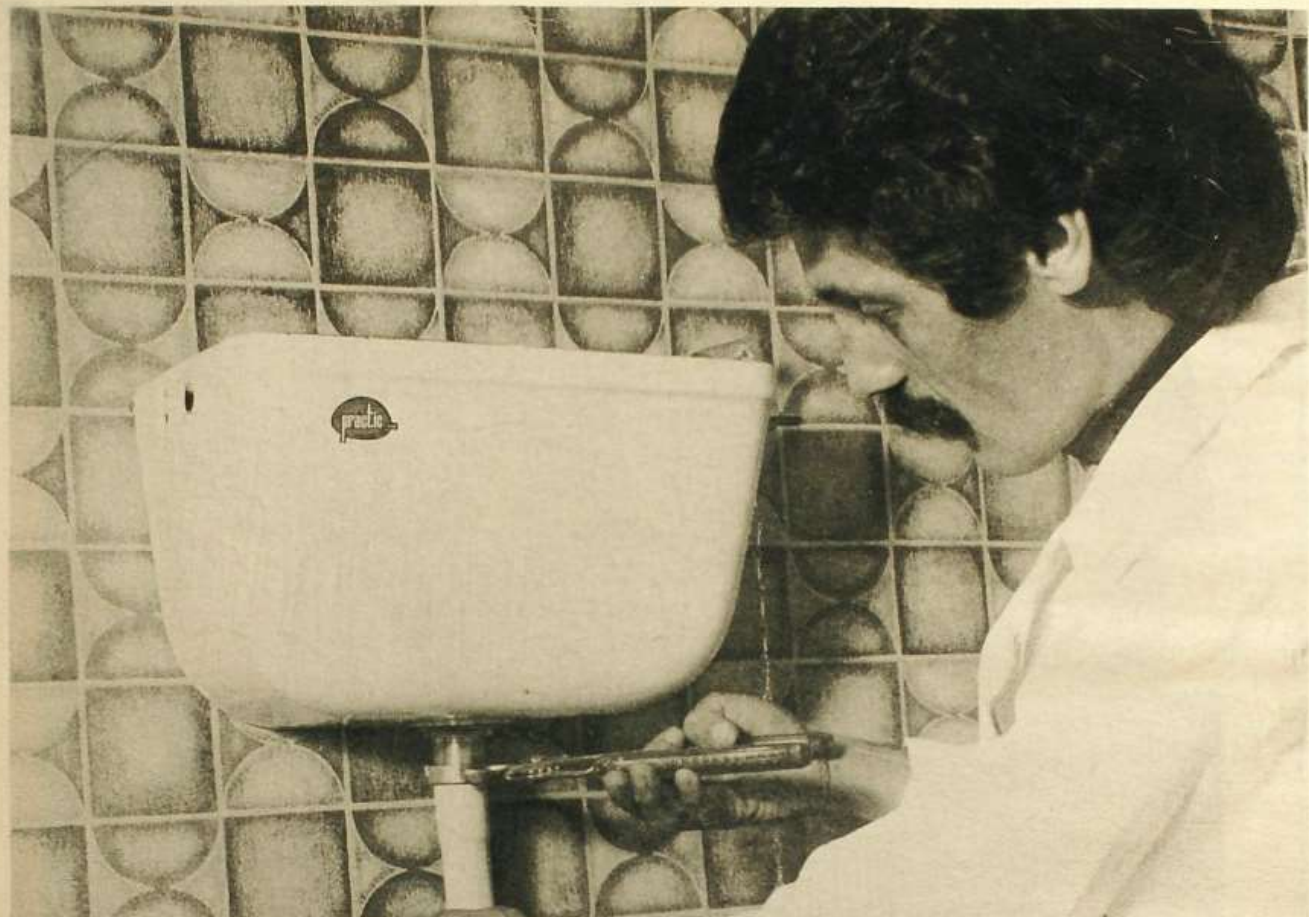




VIETA

es

ALTA FIDELIDAD



Un instalador competente lo demuestra en los más pequeños detalles...

Por ejemplo, en la cisterna del cuarto de baño.

Pongamos que elige una convencional. Pesada, difícil de almacenar y más difícil de instalar. ¿No es cierto?. O, por el contrario, demasiado ligera, con la "pega" de su poca duración.

Pero pongamos que elige LA NUEVA CISTERNA PRACTIC DE CHAPA DE

HIERRO ESMALTADA. El, será el primero en beneficiarse de un transporte más ligero, de un más fácil almacenamiento (pueden encajarse una dentro de otra, con lo que el espacio ocupado es mucho menor), y de una más cómoda instalación, a causa de su menor peso.

El usuario, por su parte, quedará satisfecho por el

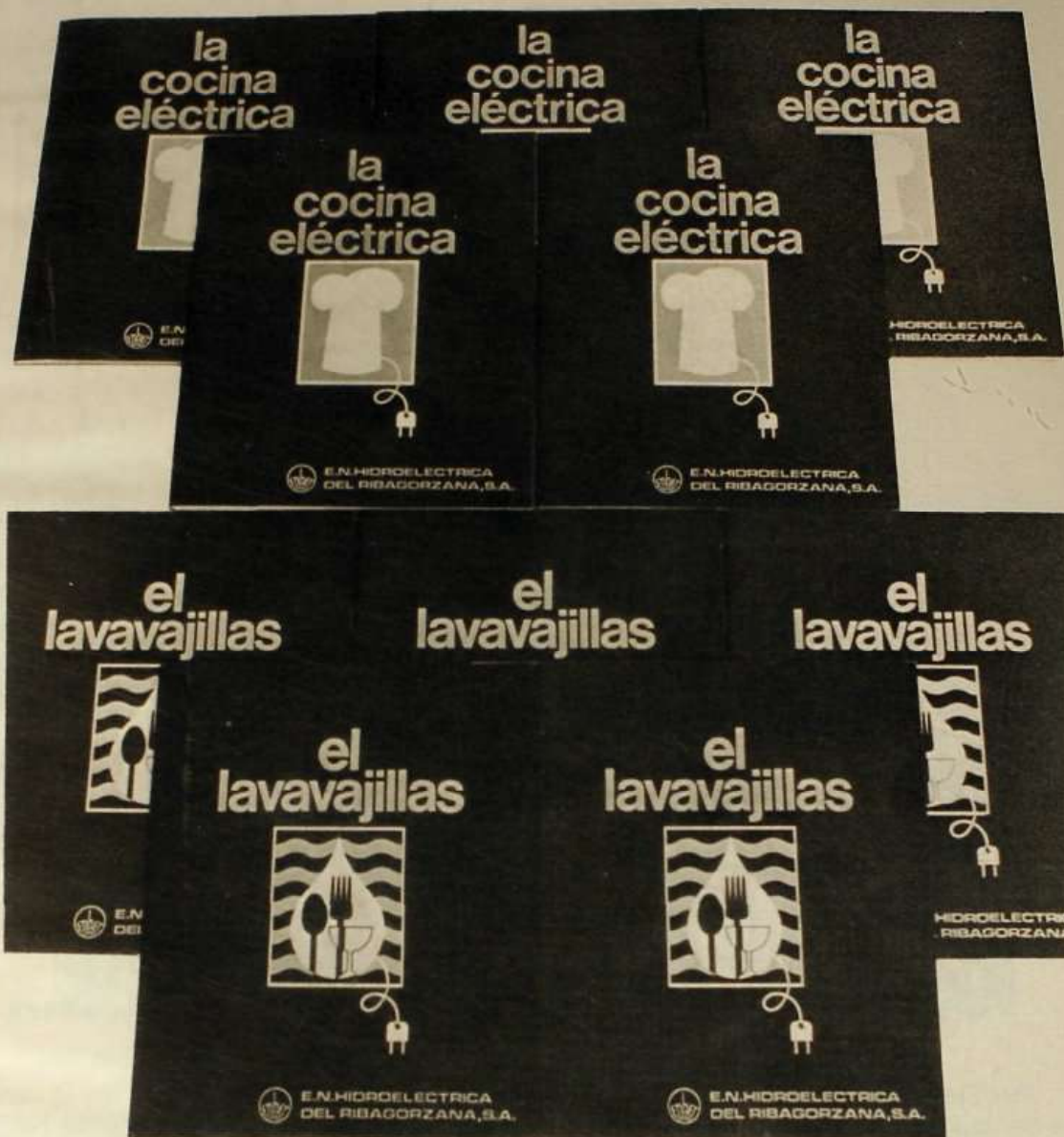
diseño actual y el precio sorprendente de su NUEVA CISTERNA PRACTIC, pero al cabo de los años, advertirá otra importante ventaja: LA NUEVA CISTERNA PRACTIC, DURA TODA LA "VIDA".

Por eso le recomendamos la nueva cisterna PRACTIC. Porque un instalador competente, como Vd. tiene que estar en todo...



Gracias por su confianza

VDA. DE GABRIEL MARI MONTAÑA. S.A. Carretera Barcelona, 50 MELIANA (Valencia)



Encuentre las múltiples ventajas de
EL LAVAVAJILLAS y LA COCINA ELECTRICA
en nuestros dos folletos
de reciente publicación

SOLICITELOS



**E.N. HIDROELECTRICA
DEL RIBAGORZANA, S.A.**

Paseo de Gracia, 132 - Telf. 218 99 00
Barcelona-8

Envíe este cupón y recibirá información completa CAU

Sr. D. _____

Calle _____

Población _____

**Tenemos todas
las puertas
que pueda
imaginar**

Su problema será escoger
en la gama más extensa de
España.

Metal, Madera. Manuales,
eléctricas, accionadas por
radio. Correderas,
Basculantes, Librillo.

Su problema resuelto en
puertas Torres.

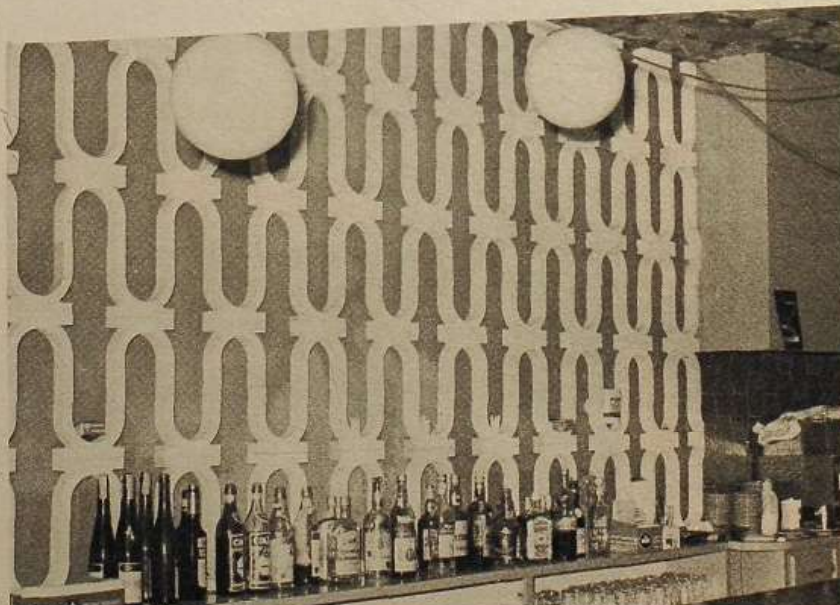
U VERONA



TORRES
EL GRANDE DE
LAS PUERTAS

Exposición y venta:
Elcano, 22-26 - Tel. 241 90 05
Poeta Cabanyes, 52
Barcelona-4

**prefabricados
de hormigón SAS**



P^o TORRAS Y BAGES, 106
T^o 345 8850
BARCELONA -16

C/FERRAZ, 74
T^o 242 5257
MADRID -8



VENTANAL



PERSIANA



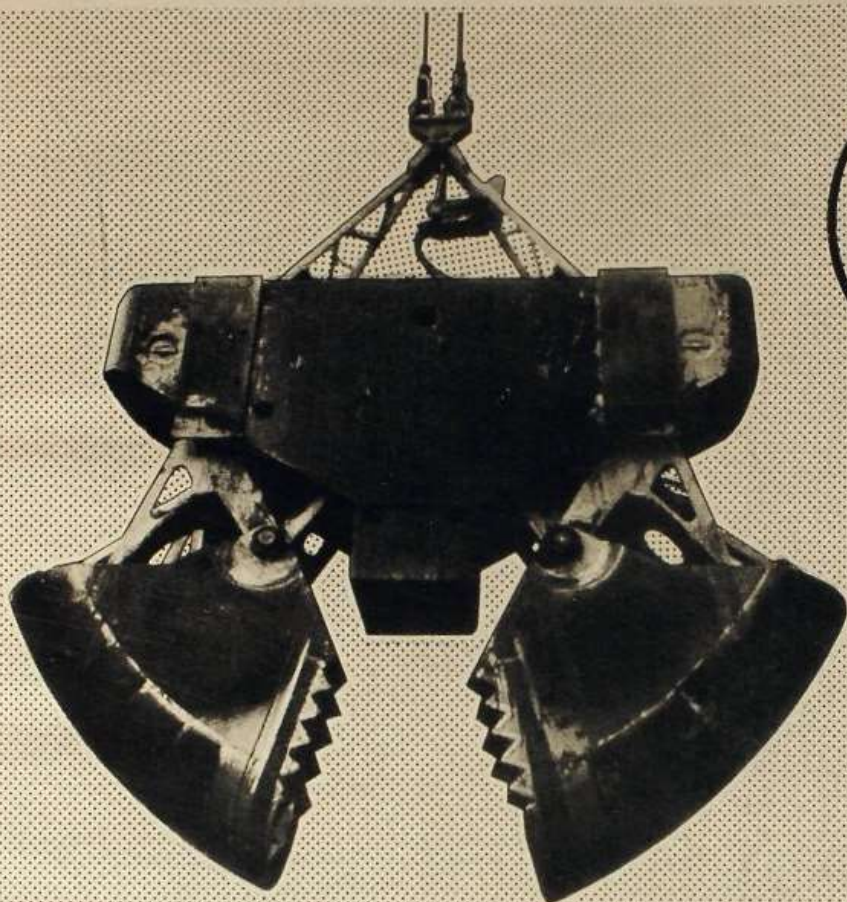
CELOSIA
CRISTALERA



CELOSIA
DECORATIVA



PLAQUETA



**Inyecciones y
Construcciones
de Obras del
Subsuelo S.A.**

ARAPILES, 13 - PL.15, A. MADRID (15)
TELFs. 447 49 21 / 22 / 31 - 447 34 66

PANTALLA CONTINUA PARA LOS
ACCESOS A LA ESTACION DEL
METRO EN LA PL. DE LEGAZPI EN
MADRID. OBRA EJECUTADA PARA
F.O.C.
SICOP EMPRESARIOS AGRUPADOS.

Excavación máxima en el interior del
recinto 20,43



Calefacción y agua caliente.



Dos grandes ventajas en la Caldera Mural a Gas Corberó

La moderna caldera mural a gas Corberó, asegura a la vez Calefacción y Agua caliente para todos los usos (cocina, cuarto de baño, lavadero...). Es la línea actual. Elegante. De fácil instalación. Adaptable a cualquier tipo de gas. Dispone de válvulas con doble sistema de seguridad. Encendido Piezo-eléctrico. Vaso de expansión. Cuerpo de calentamiento con dos circuitos independientes.

Desde luego... Corberó, servicio seguro.

**500.000
ELECTRODOMESTICOS
VENDIDOS EN ESPAÑA
EN 1975**



Corberó

Cocinas/Frigoríficos/Calentadores a gas/Calentadores eléctricos/Calderas (calefacción y agua caliente)/Lavadoras

Ruego me envíen información sin compromiso sobre la:

CALDERA MURAL A GAS **Corberó**

CORBERO S.A. Baronesa de Maldá, 56

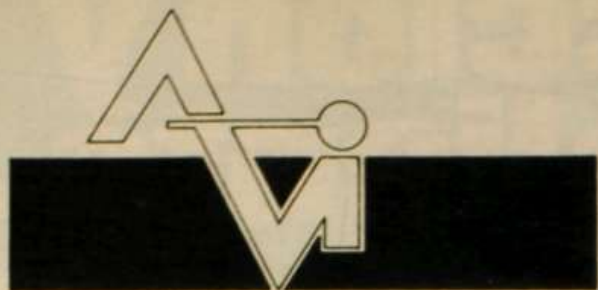
Esplugas de Llobregat (Barcelona)

Don

Calle

Población

Provincia

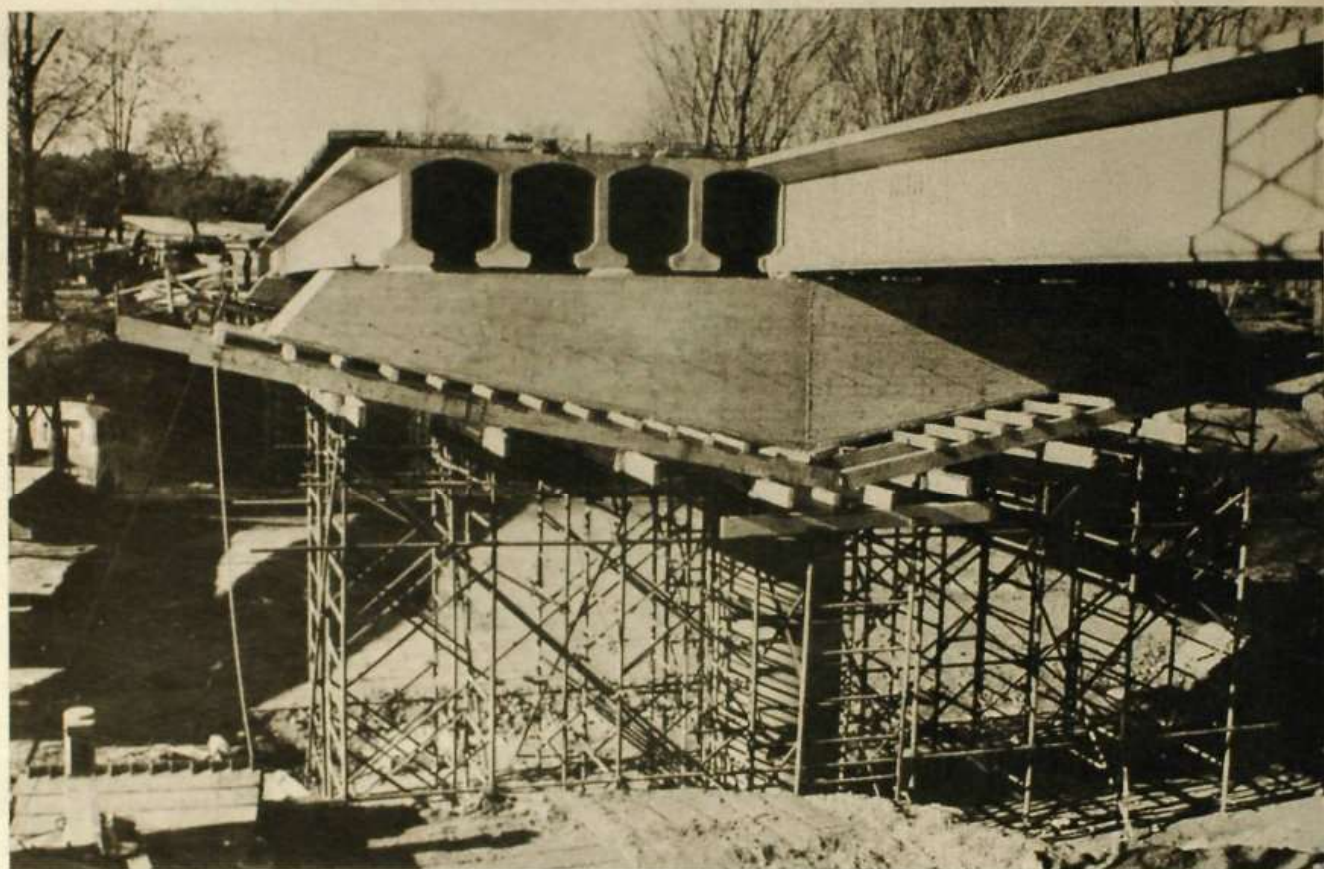


PREFABRICACION LIGERA Y PESADA

ALVISA

PREFABRICADOS DE HORMIGON
Y CERAMICA

PUENTES - NAVES INDUSTRIALES - FORJADOS
BOVEDILLAS - LADRILLOS - TEJAS - TUBOS DRENAJE



HUESCA: Paseo Lucas Mallada s/n. - Teléfono 22 39 00

MONZON: (Huesca) Carretera de Lerida. - Teléfonos 40 07 80 y 40 06 00

GRAÑEN: (Huesca) Carretera de Huesca. - Teléfono 39 00 41

ZARAGOZA: Oficina Comercial y Técnica, Marina Moreno, 31 Teléfonos. - 23 75 02/03

MADRID: TORREJON DE ARDOZ (Madrid).

Fábricas: Carretera de Torrejon a Loeches, Km. 4,200 - Teléfono. - 675 04 50
Carretera de Toledo, Km. 7,300 - Telefono. - 695 25 68

Oficinas: General Yagüe, 8 - Teléfonos. - 455 27 82 y 455 67 36

O.T.T. OFICINA TECNICA TOPOGRAFICA

INGENIEROS TECNICOS EN TOPOGRAFIA

GEODESIA, CARTOGRAFIA, FOTOGRAMETRIA

Preparación, cálculo y redacción
de proyectos de trazado en planta
por métodos analíticos de toda clase
de vías y obras y su replanteo

Asesoramiento, Dirección y gestión
técnica en toda clase de Trabajos
aerofotogramétricos



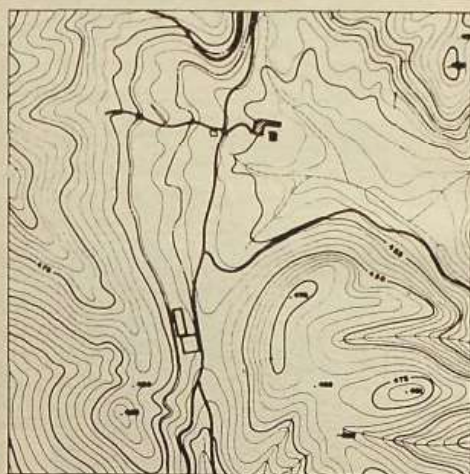
Mediciones de superficies
con la máxima precisión

Replanteos de carreteras, calles,
obras y curvas circulares y de
transición

Perfiles, cubicaciones y nivelaciones

Deslindes, particiones y parcelaciones

Planos topográficos



Travesera de Gracia, 12, 1.º, 2.ª BARCELONA-6 TEL. 218.76.65

HICEOSA

HISPANO-ITALIANA DE CIMENTACIONES ESPECIALES Y OBRAS, S.A.

Avda. José Antonio, 62, 4º - MADRID-13 - Tels 248 90 94-248 31 54-248 65 48

- PILOTES ENTUBADOS HASTA O 1.500 MM. Y 50 MTS. DE PROFUNDIDAD -TIPO BENOTO-
- PILOTES POR ROTACION HASTA O 2.500 MM. Y 55 MTS. DE PROFUNDIDAD
- PILOTES HINCADOS
- TABLESTACAS
- INYECCIONES Y SONDEOS
- MUROS PANTALLA
- ESTUDIOS Y PROYECTOS

Miembro de ADITES

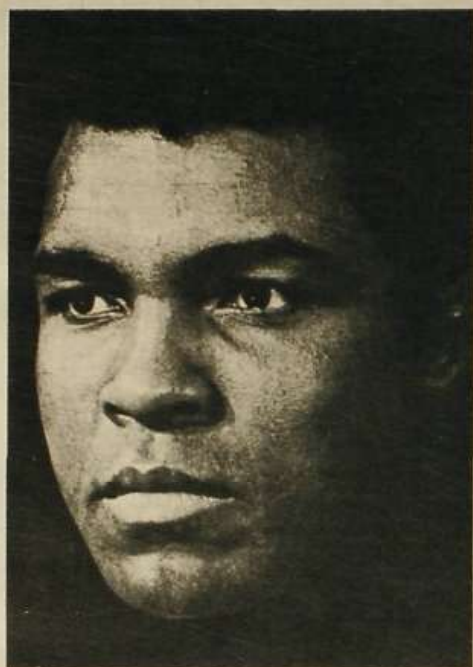
Asociación para el Desarrollo e Investigación de las Técnicas del Subsuelo

Muhammad Ali
(Cassius Clay)

El más grande

MI PROPIA HISTORIA

RICHARD DURHAM



Es un documento excepcional
que apasionará a todos.

L'Express

"El más grande
es una extraordinaria autobiografía."
Publishers Weekly

El más grande no es la consabida
autobiografía de un atleta...
es como tener a Ali solo en una habitación
y escucharle respondiendo todas las preguntas...
El libro es extremadamente bueno, apasionante.

The New York Times

Publicada simultáneamente
en nueve países

ADAE (ASOCIACION DE APLICACIONES DE LA ELECTRICIDAD) **Y LAS EMPRESAS ELECTRICAS CATALANAS**

Acuden con un stand
informativo a la

**44 FERIA INTERNACIONAL
DE MUESTRAS
DE BARCELONA**

Para informar y asesorar a todos
los profesionales relacionados con
la construcción, sobre temas
tan importantes como:

- PREVISION DE CARGAS
- ESPACIOS A PREVER PARA UBICACION DE ESTACIONES TRANSFORMADORAS
- DIMENSIONADO Y FORMA DE REALIZAR LAS INSTALACIONES TANTO INTERIORES COMO DE ENLACE
- AISLAMIENTO TERMICO
- NUEVAS CONCEPCIONES DE CALEFACCION Y CLIMATIZACION
- ETC.

y un nuevo concepto en el suministro integral
de energía a la edificación:

EL TODO ELECTRICO, que lo podemos re-
sumir en MAYOR CONFORT con MENOR
ENERGIA y a precios altamente competitivos
tanto de instalación como de utilización
NO DUDAMOS QUE SU VISITA A NUESTRO
STAND, LE AYUDARA EN SU LABOR PRO-
FESIONAL.

Le esperamos en **CONSTRUMAT**
Palacio Ferial, Sector G, Stands n.º 2382/84

Editorial Noguer



ACIEROID

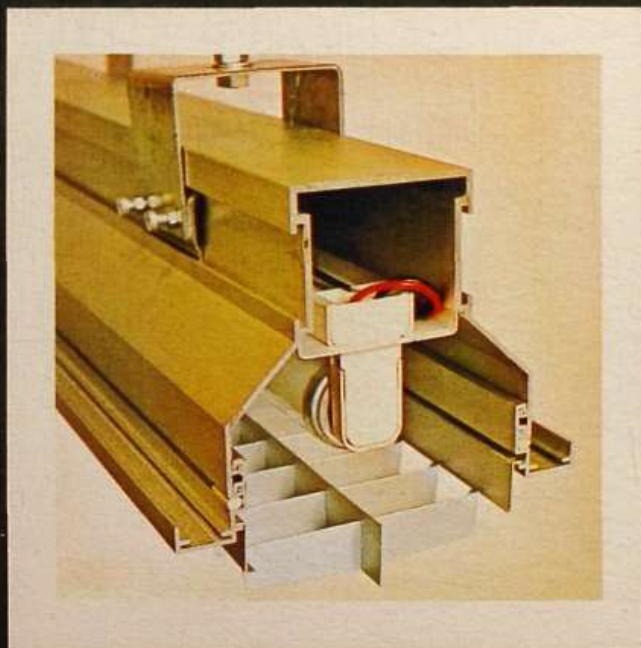
S.A.E.

Primera marca europea en la construcción industrial

Los carriles luminosos LUXOID son luminarios lineales continuos, constituidos por un perfil extrusionado de aluminio, que actúa como elemento sustentante y pantalla reflectora al mismo tiempo. Normalmente, los carriles luminosos se suministran anodizados en color natural.

Los carriles luminosos LUXOID, se suministran completamente equipados en alto factor, con conductores de compensación. Bajo pedido se pueden suministrar también con montajes especiales, para la eliminación del efecto estroboscópico.

Los carriles luminosos LUXOID, mediante la utilización de los accesorios oportunos, puede soportar cualquier tipo de falso techo.



carriles luminosos

Oficinas Centrales en:

BARCELONA (6) - Aribau, 282-284 - Tels. (93) 218 42 00/04/08

Delegaciones en:

MADRID (16) - J. Hurtado de Mendoza, 9 - Tel. (91) 457 75 19

BILBAO (12) - Ruiz de Alda, 1 - Tel. (94) 432 75 64

Para mayor información sobre este tema, solicítese el Manual Acieroid «LUXOID CARRILES LUMINOSOS».

*en toda actividad humana
hay un producto*

IRELLI



neumáticos y cámaras de aire para bicicleta, moto, turismo, camión, agricultura, aviación y usos industriales • moldeados de goma y goma metal para la automoción • correas para ventilador • correas planas, trapeziales y bitrapeziales • mangueras contra incendios • tubos y mangueras para usos industriales y agrícolas • tubería para altas presiones • bandas transportadoras • hojas de polietileno para silos y aclimatación de sembrados • bolsas de goma para agua caliente • pavimento de goma para decoración • pavimento de goma para usos industriales • pavimento de goma para establos • perfiles de goma para muros cortina • hoja impermeabilizante de edificaciones • elementos de apoyo de goma para vigas de puentes • recubrimientos de cilindros para la industria papelera y textil • conos de señalización • cables aislados para el transporte de energía eléctrica a baja, media, alta y altísima tensión • conductores aislados en goma y plástico • hilos esmaltados para maquinaria eléctrica • cajas de empalme y derivación para cables • mezclas aislantes para accesorios de cables.

**La marca
que ha dado
nombre
a un acero.**



*** POR EXPERIENCIA**

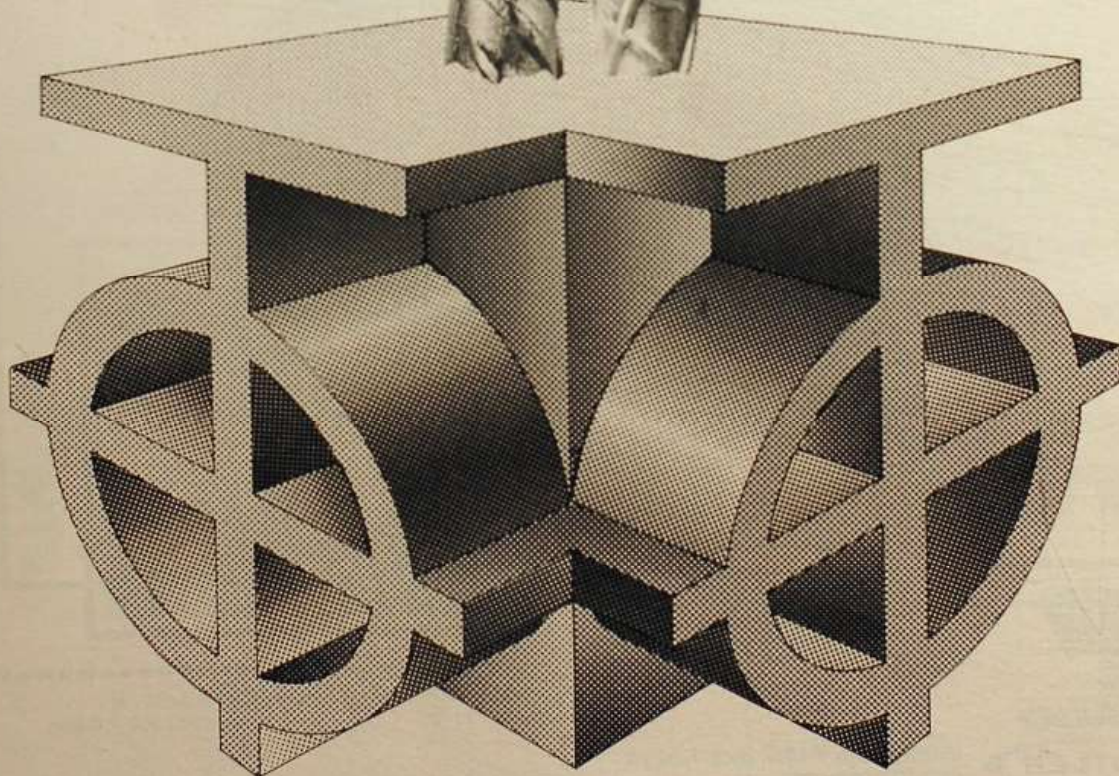
Desde 1947 TETRACERO es líder constante del mercado del acero.

*** POR CALIDAD**

TETRACERO siempre más allá de las normas oficiales de control y atención a la calidad.

*** POR BUEN SERVICIO**

Con su extensa red de distribución TETRACERO satisface rápidamente sus necesidades en cualquier punto de España.



tetracero

La primera marca de acero corrugado para armar hormigón.

Fuencarral, 123 - Tels. 447 93 00-04-08 - Madrid-10

Naves industriales PRADO

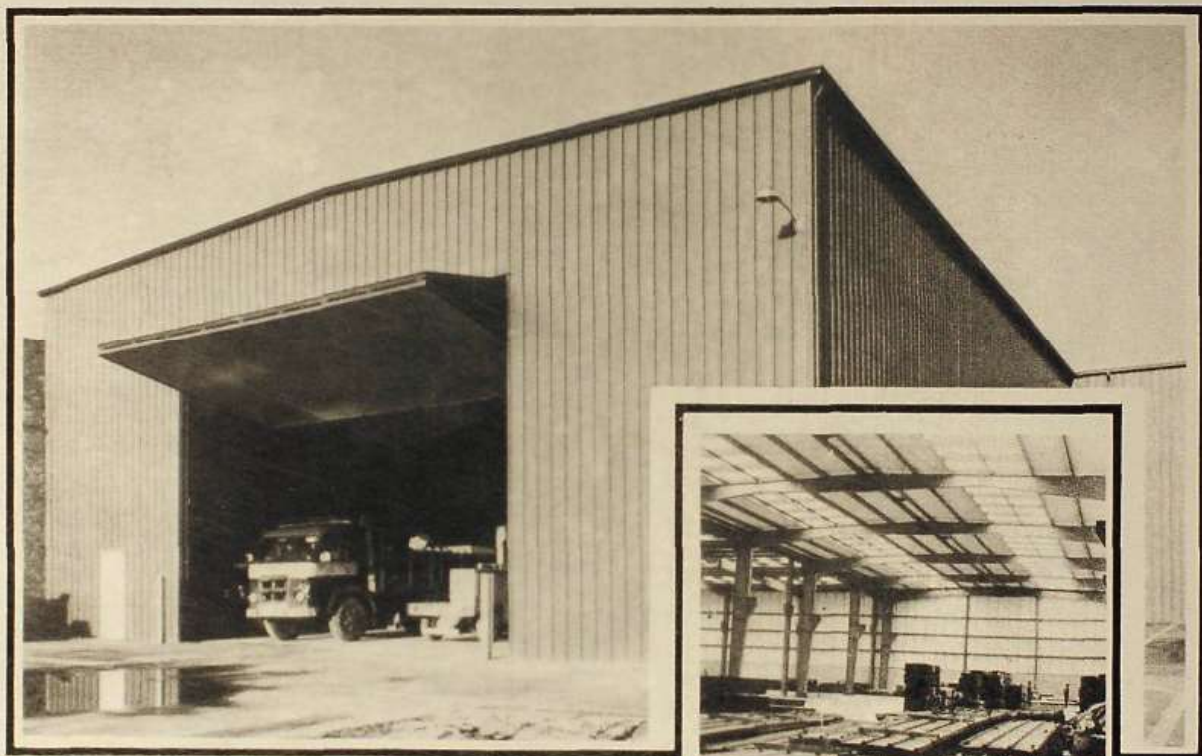
UNA SOLA RESPONSABILIDAD

TODAS LAS FASES DE LA OBRA REALIZADAS
Y GARANTIZADAS POR UN MISMO PROVEEDOR

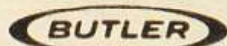
La garantía de un trabajo completo: estudio de sus necesidades, realización de obra, servicio de asistencia, y la posible ampliación... estructuras, cubiertas, cerramientos, puertas, ventanas, traslúcidos, aislamientos... Cada fase de la obra, cada material empleado, —bajo la responsabilidad de un proveedor único— donde hasta el más pequeño remate está determinado "a priori" para conseguir un perfecto resultado.

Y con las ventajas, además, de un sistema constructivo de vanguardia que combina la solidez y el rigor técnico más exhaustivo con una rapidez inigualable en la ejecución de obra y unas posibilidades ilimitadas en el campo industrial

Solicite información detallada y conozca a fondo las ventajas de la nueva arquitectura PRADO-BUTLER. Un sistema constructivo con la más completa garantía que usted puede exigir en naves industriales.



PRADO



INGENIERIA PARA UNA NUEVA
CONSTRUCCION

PRADO HNOS. Y CIA., S.A.

Luchana, 4 - Tfno. 421 46 67* - Bilbao-8
Fábricas en Munguía y Urbi-Basauri (Vizcaya)

SOLICITE INFORMACION SIN COMPROMISO A:
PRADO HNOS. Y CIA., S. A. - Apartado 356 - Bilbao.

E

Nombre.....
Dirección..... Teléfono.....
Población.....
Provincia.....

PHILIPS reduce los costos de los alumbrados fluorescentes de calidad con la nueva gama de fluorescencia TL-H 80



El principal beneficio de la nueva gama TL-H 80 es la combinación de alto flujo luminoso con elevada calidad. Esto hace de esta nueva gama la fuente de luz ideal para instalaciones de alumbrado de prestigio. En ellas puede lograrse una disminución del coste de la instalación y de explotación, manteniendo el mismo nivel luminoso e igual calidad del alumbrado que, por ejemplo, si hubiésemos utilizado lámparas "TL" normales, color 34.

La GAMA TL-H 80 es una ventajosa proposición sin COSTES EXTRAS como lámpara de reemplazo, la gama TL-H 80 presenta la solución más económica.

La calidad de color puede mantenerse, la energía consumida puede ser la misma y puede obtenerse hasta más del 50% de aumento de luz sin necesidad de emplear dinero en la instalación de más luminarias.

Por favor, envíenos más información sobre la nueva gama TL-H 80

NOMBRE

APELLIDOS

EMPRESA

DIRECCION

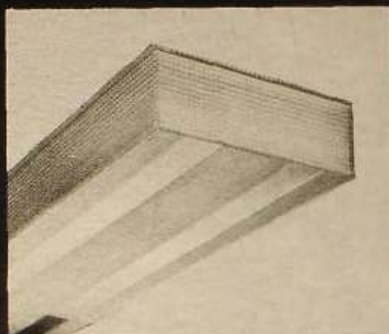
PHILIPS IBERICA, S. A. E. DIVISION DE ALUMBRADO,
SERVICIOS DE MARKETING,
Martínez Villergas, 2 - Madrid-27

PHILIPS trabaja para el alumbrado



Luminarias NOVALUX Prismatic®

Luminarias para adosar y empotrar con difusor Prismatic®. 20.000 prismas aprovechan el principio físico de la refracción de la luz y proporcionan la verdadera luz controlada. Las luminarias NOVALUX Prismatic®



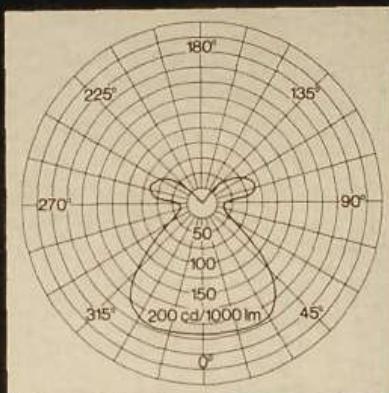
● **son auténticamente antideslumbrantes!**

Gracias a sus prismas, por primera vez exactamente calculados y conformados, la luminancia de estas luminarias permanece tan baja, que incluso con altos niveles de ilumina-

ción no se produce ningún deslumbramiento.

● **tienen una distribución de luz óptima!**

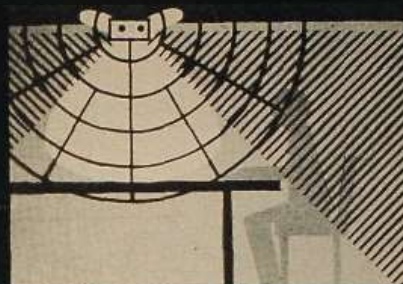
Gracias a sus prismas, la luz se dirige de tal manera que se consigue la curva óptima de distribución luminosa.



● **favorecen toda tarea visual!**

Gracias a sus prismas, el flujo principal incide plenamente en la super-

ficie de trabajo, a la par que se crea una zona sin deslumbramiento y se ilumina agradablemente el techo.



● **son económicas!**

Gracias a sus prismas, poseen un grado de rendimiento tan alto que se precisa ahora menos número de luminarias para un mayor nivel de iluminación (lux).

Cuando compare luminarias descubrirá que las NOVALUX Prismatic® son incomparables...

En oficinas, salas de dibujo, centros de cálculo, tiendas, colegios, exposiciones, etc.

Porque hay técnicos que están al día

Solicite hoy mismo nuestro CATALOGO NOVALUX PRISMATIC® con las tablas y datos técnicos necesarios para proyectos. Recorte el cupón y envíelo a:

CUPON

Deseo me envíen por correo el nuevo CATALOGO NOVALUX PRISMATIC® a la siguiente dirección:

Empresa _____

Calle _____ Tel. _____

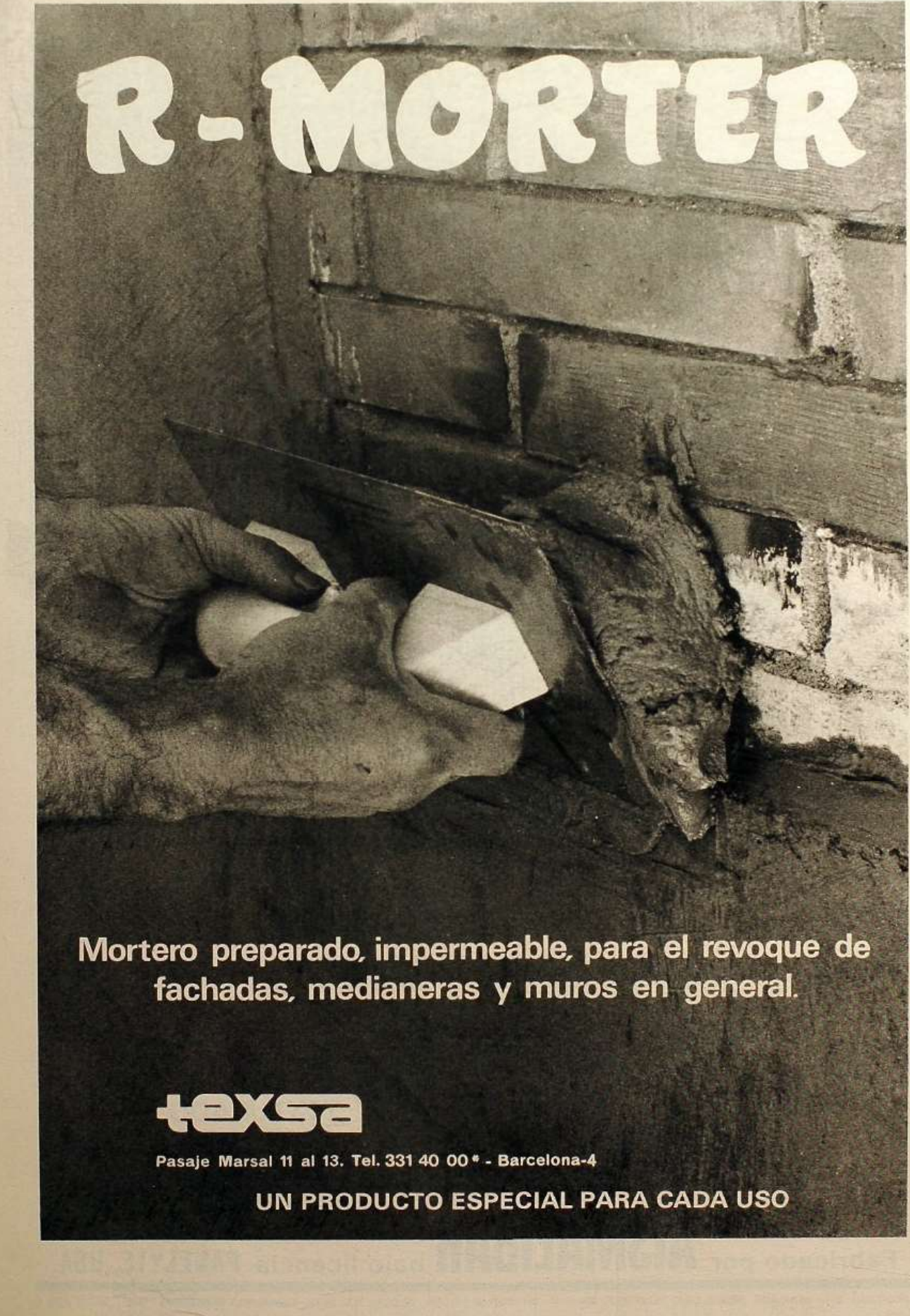
Población _____

A la atención de: _____

NOVALUX

NOVALUX IBERICA, S.A.
Edif. Colón -
Pta. Sta. Madrona, 12
Pta. 20-21
BARCELONA - 1
TELEF. 301-21-12
(14 líneas)

R-MORTER



Mortero preparado, impermeable, para el revoque de fachadas, medianeras y muros en general.

texsa

Pasaje Marsal 11 al 13. Tel. 331 40 00* - Barcelona-4

UN PRODUCTO ESPECIAL PARA CADA USO



LAMINADO DECORATIVO

es más que formidable...
¡es fantástico!




CALITAX
Control de Calidad

acabados

BRILLANTE
SATINADO MATE
SUPERFICIE CALIENTE
TEXTURADO
GOFRADO
PUNTEADO



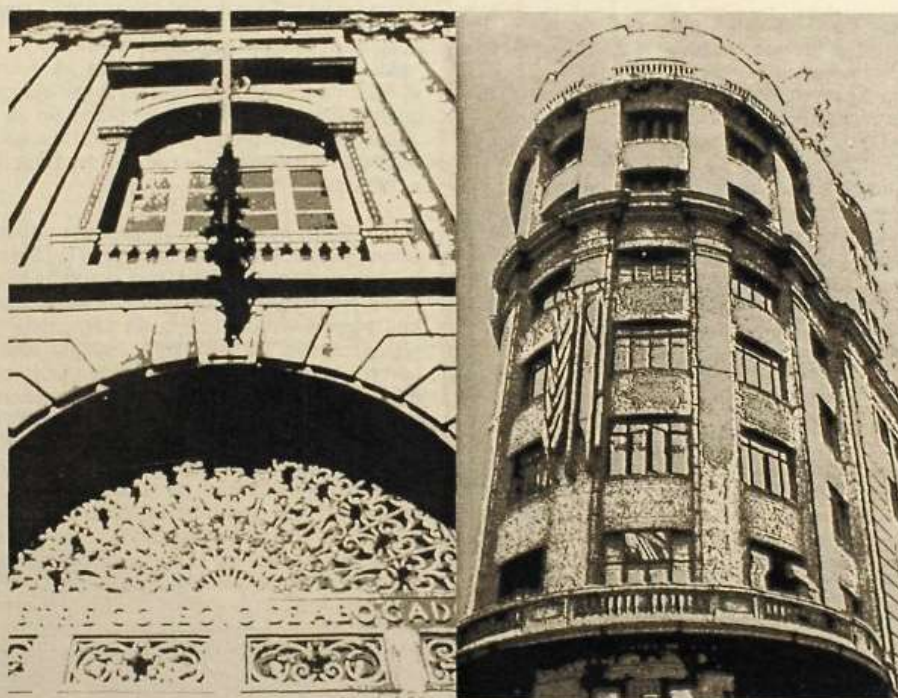
MARCA DE CALIDAD
PLÁSTICOS ESPAÑOLES

Fabricado por **AISMALIBAR** bajo licencia **PANELYTE, USA.**

APARTADO, 2 — MONCADA (BARCELONA) TELÉFONOS 264 15 00 - 264 15 62 (6 LÍNEAS) TELEGR.: TLX. 54-736 AISMALIBAR BARCELONA - TELEX: 54-736 ASA E

cnu

CONSTRUCCION ARQUITECTURA URBANISMO



Técnicos y Profesionales (2)
COLEGIOS Y SINDICATOS

COLEGIOS Y SINDICATOS

Presentación

El presente número de **CAU** viene a continuar y a completar el anterior sobre los técnicos y profesionales. Si el anterior abordaba algunas características socioprofesionales de un conjunto de profesiones técnicas e intelectuales, éste se centra principalmente en las normas asociativas de este tipo de trabajadores.

Unos y otros aspectos están íntimamente ligados. ¿Cómo comprender, por ejemplo, la actual organización en colegios profesionales si no es en virtud del lugar específico que ocupan las profesiones intelectuales en la sociedad española moderna? El lugar que ocupan resulta a la vez de la especialización técnico-científica, de un cierto **status** privilegiado y de la circunstancia política vigente en España hoy.

Paradójicamente, el régimen implantado en España en 1939, que se ha autodenominado «nacionalindustrialista», fracasó en su intento de integrar en los «sindicatos» a los profesionales, y tuvo que reconocerles un estatuto asociativo propio. Pero la paradoja es sólo aparente, porque el «sindicalismo» vertical oficial no era más que un instrumento de encuadramiento y control de las masas obreras destinado a mantenerlas sometidas a un poder llamado a defender las viejas jerarquías y los viejos privilegios, entre ellos los privilegios del trabajo intelectual. Es lógico, pues, que en la práctica se impusiera un modelo de organización corporativista y clasista, que marcaba muy fuertemente las diferencias entre clase obrera y capas medias profesionales, y no un modelo más acorde a la fraseología pseudo-obrerista y pseudo-sindicalista de los primeros tiempos.

En otros países con decenios de vida política democrática —y en este número se examinan algunos aspectos de la realidad francesa e italiana— la cuestión asociativa se ha resuelto de otra manera, a través de un sindicalismo democrático específico, que coexiste en algunos casos con organizaciones corporativas similares a los colegios españoles, relegándolas, sin embargo, a un lugar secundario por lo general. Cuando el país atraviesa un período preparatorio de transformaciones políticas, como el actual, que conducen a una democracia política análoga a las existentes en la Europa occidental, es lógico

que entren en crisis las formas colegiales y que se produzca un replanteamiento de todos los esquemas hasta aquí vigentes. Esta crisis está encubierta por la vitalidad mostrada últimamente por muchos colegios profesionales; pero esta vitalidad no es más que el signo de la activación democrática general de la sociedad española, que se expresa por los cauces existentes.

Ahora bien, no es sólo la presión política democrática la que ha hecho entrar en crisis las formas colegiales de asociación. También han actuado, y a veces decisivamente, las transformaciones sociales que se han operado en el seno de las profesiones a consecuencia de múltiples causas, examinadas en el número anterior de **CAU**. Baste decir aquí que la asalarización, las formas crecientemente colectivas de trabajo, la pérdida de poder y la pérdida de posición social de grandes masas de profesionales han modificado la inserción social de éstos y han producido cambios importantes en su mentalidad. Los marcos colegiales, en tales casos, resultan estrechos. En la mente de todos, por ejemplo, está presente la inadaptación de los Colegios de Médicos al nuevo tipo de problemas y conflictos de los jóvenes médicos, enfrentados con la Administración debido a su actividad dentro de una medicina hospitalaria como la que se ha desarrollado en estos años en España. Los ejemplos podrían multiplicarse.

Los colegios han procurado, en algunos casos, responder a las nuevas exigencias. Han creado asesorías laborales o comisiones de asalariados. Pero esto no han sido más que soluciones provisionales e insatisfactorias. Ante la inminencia de cambios políticos, hoy es más actual que nunca la pregunta de ¿colegios o sindicatos? ¿Qué papel van a jugar los sindicatos en el ámbito de los profesionales? ¿Qué futuro espera a los colegios?

A estos interrogantes pretende aportar este número algunos elementos de respuesta. Y estos interrogantes son los que se han formulado a un conjunto de profesionales de diversas especialidades y puntos de vista, representativos en una u otra medida de sus respectivas profesiones.





La sindicación de los médicos

I. INTRODUCCION

Unas quinientas personas, en su mayoría jóvenes, como recalcaría más tarde la prensa, nos reunimos el 15 de enero en el Colegio de Médicos de Madrid para contrastar nuestras ideas sobre el tema. Una reciente ley, muy poco explícita en cuanto a la forma de realizarlo («quedan derogadas todas las disposiciones anteriores», pero poco más), ordena la sindicación de todos los trabajadores de la Sanidad, sin distinción de categorías, en un «Sindicato de Actividades Sanitarias».

La convocatoria a la reunión estaba hecha por uno de los llamados «colegios heterodoxos», por su oposición a la gestión antidemocrática, falta en absoluto de representatividad, del Dr. Lafuente Chaos, como presidente del Consejo General de Colegios de Médicos. Todos los que asistimos creo que éramos conscientes de la importancia de la medida para un sector como el de la Sanidad, en el que se han desarrollado en los últimos tiempos importantes conflictos (huelgas de los MIR, y más recientemente del personal no médico de diferentes instituciones de la Seguridad Social).

A lo largo de las intervenciones de los nueve ponentes programados, como luego en el coloquio libre, creo que no hay duda de que las palabras que más largos y calientes aplausos recogieron fueron las repetidas «democracia», «amnistía» y «readmisión de los despedidos». Si ello da una idea del talante de la reunión, todos pensábamos en la necesidad de pasar de las ideas que hoy unen a amplios sectores de todo el mapa del país, a una alternativa democrática precisa y concretada en el terreno de nuestro propio sector.

A la luz de todo lo que allí se habló puedo resumir así las conclusiones:

El sindicato es la forma de encuadramiento adecuada para la defensa de los intereses laborales de los trabajadores asalariados. Es clara la tendencia a la proletarianización entre los médicos (alejamiento de la propiedad de los medios de trabajo, que pasan a ser de grandes propietarios, como el INP; percepción de un salario por el trabajo; masificación; competencia en un mercado para lograr el puesto de trabajo...). Es evidente que para aquellos grupos de médicos más cercanos a estas condiciones (MIR, médicos más jóvenes), la sindicación es la obtención del cauce teóricamente adecuado para resolver sus problemas laborales, mientras que los sectores que todavía existen cercanos al ejercicio «liberal» no sentirán esa necesidad.

Si bien esa es la base real para la sindicación de unos profesionales en vías de proletarianización, como tantos otros, tampoco se oculta que han sido otros los factores decisivos para determinar la sindicación de los médicos. (Una vez más las decisiones han sido impuestas y no discutidas con los interesados.) Uno de esos factores puede haber sido el someter a sectores como los MIR, que escapaban al control de unos colegios profesionales, alguno de los cuales además adoptaba actitudes críticas contra determinados funcionamientos de la Administración, a una más rígida estructura sindical (trabas a la hora de locales de reunión, estrictas normas a la hora de la legalidad o ilegalidad de las huelgas, con amplio capítulo de sanciones legales para los infractores, etc.). La existencia del Sindicato no excluye por otra parte la de los colegios profesionales. Si los primeros se concretan en la defensa de los problemas laborales de los trabajadores, para los segundos quedan reservados los aspectos éticos, deontológicos del ejercicio profesional (una ética por otra parte relacionada con las condiciones generales del ejercicio de la Medicina esta sociedad, entre cuyos objetivos fundamentales está claro que no figura el garantizar la auténtica salud de todos sus componentes, dejando de lado todos los aspectos preventivos, ambientales, de higiene en el trabajo, siguiendo por la inadecuada distribución de la asistencia sanitaria, etc.). Se apuntan aspectos de responsabilidad ciudadana para los colegios profesionales, colaborando y criticando las medidas de política sanitaria general, y su repercusión concreta en el ámbito de actuación de cada colegio. En cualquier caso una actividad así de los colegios profesionales exige su autonomía estricta de la Administración, y una representatividad democrática hasta los más altos niveles.

Estas son las mismas exigencias de un auténtico sindicato de los trabajadores de la Sanidad, tan alejado de lo que es ahora. La libertad de sindicación, la autonomía frente al Estado, la independencia frente a los partidos políticos (¿llegarán algún día?), la separación de los trabajadores y los empresarios, los derechos de asociación, reunión y expresión sin otras limitaciones que el respeto a los de los demás, son las bases sobre las que en el futuro deberá asentarse nuestro sindicato de trabajadores sanitarios. También quedaba claro que sólo la lucha de los trabajadores del sector, aprovechando «con audacia» las formas legales de representación, y superándolas, nos llevaría a la consecución de un sindicato así. Para confirmarlo, vivíamos en esos días la lucha de otros trabajadores (de la construcción, del metal), que combinaban las asambleas multitudinarias con la utilización de los propios cauces del Sindicato vertical. Un profesional de «Standard», presente en la reunión, nos exponía su experiencia de esos días.

Experiencia por otro lado no alejada de los MIR que allí estábamos, que a través de nuestra Comisión Nacional MIR, sabíamos de la importancia de las formas asamblearias de decisión y control de los propios representantes.

Finalmente, frente a la alternativa sindicato de médicos-sindicato de trabajadores sanitarios, incluyendo todo el personal no médico, la amplia mayoría de los que allí estábamos, con democrático respeto para los

que expresaban opiniones contrarias, nos pronunciábamos a favor de la segunda opción. En las circunstancias actuales de asalarización de buena parte de los médicos, la separación del resto de asalariados sanitarios no parece sino la perpetuación de un sentimiento de «clase», más cercano al ejercicio «liberal» de la Medicina. La necesidad de aunar las fuerzas de todos los trabajadores del sector, es una de las consecuencias más claras de los últimos conflictos de MIR y personal sanitario, frente a la omnipotencia de los organismos que rigen la Sanidad nacional (INP especialmente), y uniendo nuestras reivindicaciones laborales a las del resto de la población, en demanda de una auténtica asistencia sanitaria. Esta unión entre profesionales titulados superiores y otros técnicos y asalariados no especializados no es original del sector, sino una corriente que se está dando en otras profesiones, como consecuencia de la asalarización.

Sólo falta añadir el deseo de que la constitución de ese sindicato democrático, en el marco de un estado auténticamente democrático, sin calificativos «a la española», sea muy pronto posible en nuestro país.

Dr. Javier REY DEL CASTILLO
Madrid, febrero de 1976

II. LA REPRESENTACION COLEGIAL EN ESPAÑA

La polémica establecida en torno al Decreto 2.426/1975 sobre Sindicación para el Personal Sanitario con contrato o relación laboral plantea a los médicos la disyuntiva de dónde estarán mejor representados sus intereses, si en el Colegio o en el Sindicato. La experiencia de los médicos en los Colegios no puede calificarse de optimista hasta el actual momento. En nuestro criterio tal falta de optimismo tiene una serie de causas que en forma resumida intentaremos analizar.

Resumen histórico

Tras constituirse a lo largo del siglo XIX una serie innumerable de Asociaciones Profesionales Médicas y de cuatro proyectos de Colegios de Médicos en 1850, 1854, 1878 y 1893, tuvo lugar la creación de los Colegios de Médicos mediante un Real Decreto de fecha 12 de abril de 1898. En el preámbulo de dicho Decreto, firmado por el ministro de la Gobernación, se justificaba tal creación en virtud de «las reiteradas instancias dirigidas a este Ministerio en distintas épocas».



Dos años más tarde, en 1900, se impuso la obligatoriedad de la colegiación en el plazo improrrogable de un mes, también por una Real Orden. Desde los Estatutos iniciales de 1898, hubo reforma o implantación de nuevas normas reglamentarias para los Colegios en los años 1900, 1917, 1925, 1930, 1945, 1963 y 1967. En este último año se implantaron dos reglamentos; el primero en día 26 de enero, dado por Orden Ministerial, fue extraordinariamente protestado por los médicos, lo cual indujo a introducir modificaciones en el texto que, aun lejos de resultar satisfactorias para los médicos, dieron lugar a una nueva Orden del Ministerio de la Gobernación el día 1.º de abril de 1967, publicada en el Boletín Oficial del Estado del 13 de mayo siguiente, mediante la cual se aprobaba el Reglamento de la Organización Médica Colegial vigente en la actualidad.

Situación actual

Con arreglo al Reglamento actual, la Organización Médica Colegial (O.M.C.) agrupa corporativamente, con carácter obligatorio, a todos cuantos, poseyendo el adecuado título, sean admitidos a ejercer la profesión de médico. Se encuentra constituida por los Colegios Provinciales de Médicos, que agrupan a los médicos que ejercen la profesión en cada una de las respectivas provincias. Como Órgano Superior, con carácter nacional, se encuentra el Consejo General de Colegios de Médicos. Las Juntas Directivas de los Colegios Provinciales son elegidas por votación entre todos los colegiados de cada provincia. En cambio, la elección de los cargos directivos nacionales que constituyen el Consejo General de Colegios de Médicos tiene lugar en forma restringida por los Presidentes de los Colegios Provinciales, a razón de un voto por provincia, independientemente del número de colegiados que cada provincia tenga. Puede darse la circunstancia de que represente con carácter nacional a los médicos un directivo que dudosamente hubiera jamás ganado la elección provincial correspondiente a su propio Colegio.

Por otra parte, y por diversas causas, la abstención de los médicos es frecuente dentro del procedimiento electoral. Esta circunstancia origina el que existan frecuentemente candidaturas únicas para las Juntas Directivas de distintos Colegios Provinciales; en aplicación del artículo 29 de la Ley electoral procedente del pasado siglo, las candidaturas únicas son proclamadas automáticamente sin llegarse a efectuar elecciones.

Partiendo de que igual voto tiene una provincia con 11.000 médicos colegiados, como Madrid, que cualquier otra provincia con 200 colegiados, y dándose la circunstancia de que quince colegios han tenido elecciones a nivel provincial, siendo sus Juntas Directivas designadas automáticamente por la Administración, puede deducirse un grave deterioro del procedimiento democrático en la gestión a efectuar por el Consejo General de Colegios de Médicos (C.G.C.M.).

Por parte de la Administración existe un control del procedimiento electoral (artículos 10, 11, 28, 43-4 del Reglamento de la O.M.C.), estando Colegios y Consejo

supeditados a la Dirección General de Sanidad y, en consecuencia, al Ministerio de la Gobernación. De otro lado, la Administración tiene la facultad de designar directamente, sin elección alguna, miembros directivos (artículos 7, 8, 25) y la potestad de intervención en el funcionamiento colegial (artículos 21, 32).

Invirtiendo los orígenes históricos y la finalidad de los Colegios Profesionales de Médicos, se ha atribuido al Consejo General de Colegios de Médicos una función de órgano jerárquicamente superior a los Colegios Provinciales sobre los cuales ejerce funciones de control y llegando a existir, en opinión pública de siete presidentes de Colegios de Médicos Provinciales y del Representante Nacional de Médicos Postgraduados, cuya representatividad alcanza a la mayor parte de la Colegiación española, un «acentuado autoritarismo de la Presidencia del Consejo General de Colegios de Médicos, que ha adoptado todo tipo de decisiones sin consultar habitualmente con los órganos colegiados, o incumpliendo acuerdos adoptados, de los que ha recibido su mandato y ante los que tiene la obligación de responder.

En el Reglamento de la O.M.C. existe un conjunto de expresiones, algunas muy específicas, que señalan las posibilidades coercitivas de la Organización y establecen una relación jerárquica de poder de los Representantes sobre los Colegiados. Al observar la vinculación existente de la Organización Médica Colegial con los poderes públicos y la falta de incompatibilidades de los Representantes de la misma con cargos de designación directa de la Administración, se puede deducir que el Consejo General de Colegios de Médicos mantenga una dependencia mayor de los poderes públicos que de sus propios colegiados. Consecuencia directa de esta situación es que la necesaria autonomía e independencia de los Colegios, imprescindible para su propia existencia y garantía de continuidad, se encuentre menoscabada. Experiencia de quienes se sienten Representantes elegidos y responsables de su misión, es el observar que resulta frecuente criterio de la Administración el recibirlos como representantes de la misma ante los médicos, en vez de representantes y transmisores de las opiniones e inquietudes de los médicos ante la Administración.

En esta forma, la función directiva colegial deja de ser lo que debe: Una función representativa delegada. Los cauces de representación se encuentran obstruidos y los intereses de los médicos están amortiguados o frenados por el propio Consejo General de Colegios Médicos. La persistencia de esta situación se debe no sólo a la acción ejercida desde el vértice, sino a un desinterés notable de la propia colectividad médica, a la abstención electoral, a la falta de participación en tareas colectivas y a una resignada aceptación de estos hechos que, por fortuna, parece ir cambiando hacia un interés participativo.

No obstante, resulta de especial relieve, y volvemos a hacer referencia a los representantes antes citados, «la conducta del presidente del Consejo General, profesor Lafuente Chaos en lo que se refiere a excluir y anular toda oposición dentro de los órganos de gobierno de nuestra Organización Colegial, actividad preferente..., de acuerdo con su criterio autoritario de gobierno. Todos aquellos presidentes o

consejeros que han manifestado su disconformidad con su modo de actuación han sido desconsideradamente tratados, hasta llegar, en ocasiones, a su expulsión de los locales colegiales. Se les ha incoado, o tratado de incoar, expedientes, y se ha procurado su desprestigio a través del Boletín del Consejo». «Destaca sobremanera que haya asumido la Presidencia del Consejo de Administración de Previsión Sanitaria Nacional, incompatible legal y moralmente con la Presidencia del Consejo General de Colegios Médicos. En todo caso, debe evitarse que puedan recaer sobre las personas que rigen la Organización Médica Colegial, la más mínima sospecha de uso o abuso de poder que, indiscutiblemente, otorga el manejo de los miles de millones de pesetas que constituyen el patrimonio de los mutualistas».

Las condiciones de ejercicio profesional de la medicina han cambiado de una forma artesanal a una nueva forma asalariada, lo cual requiere una profunda y real adaptación de los colegios a esta situación actual, y debiendo ser superadas todas las contradicciones existentes en los distintos niveles. A nuestro entender la Ley de Colegios Profesionales, de rango superior al Decreto sobre Sindicación para el Personal Sanitario, garantiza la integridad de facultades atribuidas a los Colegios en orden a la Representación y defensa profesionales, pero en su forma y en su fondo ratifica la posición de los Consejos Generales, poniéndolos por encima de todos los Colegios Provinciales y sin proporcionar una salida adecuada al cauce representativo. En suma, seguimos en los colegios con una reglamentación inadecuada, sin medios, sin cauces libres de participación, sin posibilidades de actuación eficaz, y nos enfrentamos a unos cambios profundos en la forma de ejercer la medicina dentro de una sociedad con estructura y mentalidad capitalista a la que se pretende proporcionar una asistencia colectivizada.

Tanto los colegios como el Consejo General precisan de:

1. Reconocimiento de la situación real del país para ubicar adecuadamente la medicina.
2. Elecciones libres, por sufragio directo de todos los representantes de los médicos.
3. Responsabilización de dichos representantes frente al conjunto de los electores.
4. Reglamento que proporcione autonomía y representatividad a la Organización Médica Colegial, autogestionada por los médicos.

Dr. Sergio FERNÁNDEZ PENELA
15 de enero de 1976

III. EL CONTEXTO ACTUAL

Sin duda alguna el contexto de la sindicación tenemos que analizarlo a dos niveles, si bien ambos interrelacionados. El primero, el de la situación actual de los médicos y el cómo se estructuran sus relaciones de trabajo, en particular la de los médicos de hospitales, también de la Seguridad Social, en asistencia extrahospitalaria.

En segundo lugar, el contexto general del país, que no sólo repercute en el punto primero, sino que determina la situación actual de las alternativas sindicales para todos los asalariados españoles.

La salarización del médico

El médico ha dejado definitivamente de ser un profesional liberal, no puede ser propietario de los instrumentos de su trabajo, no puede trabajar aislado, ni como médico, ni como sanitario (necesita de otras profesiones sanitarias, enfermeras), ni como profesional responsable ante la sociedad, de la calidad de la asistencia. Por tanto, el contexto de su trabajo se ha trasladado al hospital, que no sólo es el entorno tecnológico adecuado para la asistencia, sino que es el hospital empresa (estatal o privada, me referiré al área mayoritaria estatal o paraestatal) en el que presta su trabajo por un salario, con una relación laboral y con escasa o nula participación en la gestión del hospital. Además, junto con otros cientos de médicos y otras profesiones sanitarias.

Salarización, relación laboral, no participación, definen una situación conocida por el término trabajador, que es común a todos los que cumpliendo esas tres premisas trabajan para una empresa. La diferente cualificación, la diferente escala salarial, el ser o no ser titulado superior, los diferentes hábitos sociales, son realidades que pesan y analizaremos, pero no eliminan la gran verdad: que, de cara al I.N.P., el médico es un asalariado que se contrata junto con el resto de los que trabajan en el sector. Y aquí quiero enunciar, ya, una primera conclusión de por qué una estructura sindical (ya veremos más adelante cuál) es necesaria,

1.º) Porque somos asalariados.

2.º) Porque somos asalariados junto con otros trabajadores que no son médicos y nos vamos a necesitar mutuamente, a la hora de negociar convenios globales, y en el colegio sólo estamos los médicos, y la realidad laboral es la de los centros de trabajo y a ellos, en este aspecto, el colegio no llega.

Naturalmente, esta necesidad del sindicato no es contrapone a la vigencia del Colegio Profesional, que puede corresponder a otras necesidades de los médicos como profesionales no menos reales. No hay que confundir, pues, un auténtico colegio, gestionado democráticamente, asumiendo los problemas sociales, la responsabilidad social de la medicina, auténtico motor cultural (en el sentido amplio del término) de la profesión, con las estructuras vacías de contenido e inutilizadas, inmutables al paso del tiempo, en que el búnker lafuentista había convertido los colegios médicos. Eso es lo que no queremos ni en el Colegio, ni en el Sindicato.

El conflicto M.I.R.

Otro aspecto importante del contexto es que la sindicación aparece en el postconflicto M.I.R. Después de ese conflicto no hace falta hacer énfasis en lo que aquello significó. Se fue al paro por el reconocimiento

del carácter laboral del M.I.R. y por el reconocimiento de su Comisión Nacional Negociadora. Yo quiero señalar que la innegable frustración y depresión que se ha producido en el M.I.R., a la salida de aquel conflicto ha estado en función:

1.º De la imposibilidad de una salida airosa, que consistía en la negociación, porque para ganar un conflicto hay que empezar por negociar. Se pudo negociar, como todo el mundo sabe, entre el 24 y 25 de junio, pero no se negoció, pretendiendo que era inaceptable la presencia del Dr. Lafuente Chaos. Lo era si él hubiera dado el contenido de la negociación, pero Lafuente era una mera figura formal y el contenido real era la Comisión Nacional, lo que es muy distinto. Después, la relación de fuerzas cambió y ya no hubo nada que hacer, excepto resistir en forma numantina hasta el final.

2.º Del agotamiento del M.I.R. en tanto tal, en un conflicto cuya temática le trascendía y desbordaba y en el que la participación de otros sectores de los trabajadores era vital, también de la opinión pública; no es casualidad que donde más se había evolucionado en este sentido más se aguantara el conflicto.

El problema ahora es claro. Esta estructura que es el movimiento M.I.R., ¿es compatible con el sindicato concreto al que tenemos que ir? La respuesta, en principio, y a mi juicio, es que, a no ser que los M.I.R. demuestren ser los únicos profesionales asalariados del país no inmersos —por alguna razón oscura— en la problemática común de la que Triana va a hablarnos, hay que contestar que sí, lo que supone a la vez contestar que no. Me explicaré.

1.º La sindicación es un hecho, queramos o no. Nos viene impuesta por la actual relación de fuerzas. El sindicato va a estar ahí, y no se dude de que ocupado por alguien, si no por los representantes impuestos por las asambleas, entonces por los colocados por el I.N.P.

2.º La forma ineficaz y antidemocrática del Sindicato es innegable, la denunciaremos, la combatiremos, pero existe, aunque se resquebraja y quiebra por momentos. ¿Por qué? Los trabajadores, entre ellos los profesionales de otros sectores, por ejemplo el metal, lo saben muy bien.

3.º El movimiento democrático y asambleístico M.I.R., con sus comisiones, su comisión nacional, están ahí, con fuerza y prestigio, y tiene que presentar batalla a lo que significa la sindicación, y tiene también que decidirse, o a aislarse en sí mismo y dejar cartas al I.N.P. —y no se olvide que el resto de los trabajadores de la sanidad si están en el Sindicato—, o a saber utilizarlo para que el contenido democrático de nuestro movimiento descomponga su actual forma.

4.º En resumen, sí al sindicato, pero si al sindicato de los trabajadores de la sanidad decidido y gestionado democráticamente, aunque en la actual relación de fuerzas, y en congruencia y confluencia con todos los asalariados, se debe ir, a mi juicio, a lo que hay, a bloquearlo para los intereses contrarios a los nuestros, a potenciar desde allí, precisamente, nuestro funcionamiento democrático.

Me he referido hasta aquí al estamento M.I.R., por ser el más próximo en sus condiciones objetivas a las demás profesiones sanitarias. Pero entre los médicos de plantilla, y en especial en sus sectores junior, va siendo similar, con el retardo lógico, por su más alto nivel salarial.

La situación de los médicos que prestan sus servicios en los ambulatorios puede tener alguna peculiaridad, pero no creo que fundamental (salario, laboral, no participación).

La unidad de los trabajadores sanitarios

En fin, he dicho que, a mi juicio, a los médicos nos interesa la sindicación, teniendo claro el sindicato que queremos, pero me pregunto si a los no médicos les va a interesar que nos sindiquemos con ellos. Pienso que las mismas razones válidas para nosotros lo son para ellos.

Por último, está el contexto general del país, el contexto general del Sindicato, de la Organización Sindical. Los días que estamos viviendo dejan algo muy claro: un sindicato es una estructura de la que los asalariados se dotan libremente sobre la base de la total democracia interna, para defender sus intereses, independiente por tanto del Estado, de los partidos políticos y, naturalmente, de la parte contraria. Este es el contenido de un sindicato, éste es el sindicato que queremos, y yo estoy seguro de que se va a conseguir. Pero si se dice que, ante un patrón como el I.N.P., la división laboral a la hora de la negociación entre médicos, enfermeras, etc., es debilitarse, en el contexto general, esa unidad de todos los trabajadores en su sindicato democrático es esencial. No se puede estar contra la unidad sindical sin estar contra la libertad sindical. Si por libertad sindical se entiende el que cada partido político tenga su sindicato y lo utilice de correa de transmisión de su política se está



dividiendo a los trabajadores, se está rompiendo su autonomía, y esto viene a cuento de que entiendo ese sindicato de trabajadores de la sanidad como la sección de sanitarios de esa gran central sindical única, autónoma, independiente y democrática. Personalmente no acepto la idea de un sindicato de médicos.

Tengo claro que ese sindicato, esa correspondencia entre el contenido y la forma, la tendremos con el pleno ejercicio de la ciudadanía, con las libertades políticas para todos y sin ninguna exclusión. El camino, con actos como el de hoy, lo hemos comenzado ya a andar. Terminó recordando a los despedidos por el I.N.P., médicos y no médicos. Que sepa el I.N.P. que estamos con ellos y que no pararemos hasta reintegrarlos a su trabajo, del que han sido despojados inicuémente, despreciando incluso la sentencia judicial. Para esos compañeros en particular, para todos en general, este acto debe exigir la **AMNISTIA**.

Dr. **Carlos BORASTEROS MARTINEZ**

IV. LA PARTICIPACION DE LOS MEDICOS EN EL SINDICATO DE ACTIVIDADES SANITARIAS

En estos cuarenta años, se han producido en la medicina cambios, tanto a nivel cualitativo como cuantitativo. Hay dos rasgos fundamentales que la diferencian de los primeros años de desarrollo capitalista de nuestra sociedad. Son: la tecnificación y la centralización.

En esta primera época la clase médica era un sector privilegiado dentro de la burguesía, que ejercía su profesión de una forma independiente, con un objetivo de «servicio» y unos intereses de prestigio y consideración social. La «vida honorable», «la competencia técnica» y la «ética profesional» eran aspectos fundamentales para cualquier profesional de la medicina. Esto unido a que su trabajo lo realizaba en la mayoría de los casos como profesional aislado, con escasísima participación de personal no médico, creó la necesidad de poner en funcionamiento un organismo que defendiera estos intereses de clase —aparición del colegio profesional— muy de acuerdo con la etapa gremial de aquellos tiempos de capitalismo incipiente.

Pero el desarrollo de la sociedad industrial incide también en el campo médico; los complejos sistemas de producción crean nuevas necesidades técnicas y provocan la concentración masiva de la clase trabajadora. Esto conlleva la necesidad de una medicina social más de acuerdo con las necesidades del momento.

La centralización de la asistencia sanitaria por organismos estatales ha creado, junto con el avance

de la tecnología, una medicina de nuevo tipo: la **medicina hospitalaria**. No voy a referirme aquí a la organización técnica de esta nueva forma de asistencia sanitaria sino a la problemática que lleva implícita la agrupación masiva de trabajadores que participan en un mismo proceso.

Asalariados con privilegios

La asistencia médica ha dejado de ser un acto aislado del profesional médico, para pasar a ser todo un proceso estratificado en el que participa directamente, cada vez en número mayor, personal técnico de grado medio y otros no cualificados pero que tienden a ello en la medida en que va especializándose la medicina. En todo este proceso el médico ha pasado a ser un asalariado, a la vez que mantiene unos privilegios propios del profesional.

Es aquí donde aparece una contradicción entre la participación directa y masiva en el proceso asistencial de miles de trabajadores sanitarios, profesionales, técnicos de grado medio, personal titulado y no titulado, y la exclusión de la mayoría de ellos en la gestión de los hospitales y organización de la sanidad en general.

Gran parte de la problemática sanitaria está basada en esta falta de participación a nivel general. Por una parte el personal no médico contamos con un sindicato —vertical, como todo en nuestro país— como vía de negociación de nuestros problemas que no son únicamente estamentales sino que se plantean y van dirigidos a una mejor asistencia sanitaria tanto a nivel técnico como de estructuras.

Hasta el año 1971 la participación en el sindicato ha sido muy relativa, siendo la mayoría de los cargos sindicales representantes del sector empresarial. A partir de ese año la participación de las candidaturas democráticas ha sido cada vez mayor y hoy podemos decir que en gran parte, sobre todo a nivel de elecciones directas, los cargos sindicales son realmente representativos. La estructura sindical sanitaria es igual que la del resto de los sindicatos.

Es por ello que la representatividad a nivel general, dados los cauces impuestos por el sindicato, se va perdiendo a medida que se sube en la escala sindical.

Tenemos, pues, planteadas dos cuestiones, una a nivel reivindicativo y otra a nivel de cauces.

Si hacemos un breve repaso de los conflictos planteados en la sanidad desde 1971 hasta hoy, podemos diferenciar tres tipos de intereses defendidos por los trabajadores sanitarios:

- a) a nivel de sector
- b) a nivel de mejora sanitaria
- c) a nivel político

A nivel de sector las reivindicaciones son múltiples y encaminadas a un mejoramiento de la situación de dicho personal, como son mejoras salariales, preparación técnica, etc.



Unificación de intereses

A nivel de mejoras sanitarias es curioso cómo se ha dado una unificación de intereses entre el personal médico y auxiliar; ejemplos de ello son el conflicto planteado por los MIR y médicos de plantilla del Hospital Psiquiátrico de Oviedo en mayo de 1971, así como el planteado por el personal sanitario del Instituto Mental de Santa Cruz y San Pablo de Barcelona en 1972 ante la reducción de camas. En mayo de 1973 cabe destacar la huelga de la casi totalidad de la plantilla de médicos y enfermeras del Hospital Quirúrgico de San Jorge como protesta por la mala asistencia que se dispensaba; igualmente en el Hospital Provincial de Zaragoza, en agosto de este mismo año, así como la solidaridad del personal auxiliar en la casi totalidad de los conflictos planteados por los MIR y viceversa, y la cada vez más amplia participación de los médicos de plantilla. Todo ello demuestra esta unidad de intereses a lo largo de los últimos cinco años.

Además de la problemática concreta planteada en cada uno de estos conflictos hay un problema común: los cauces de negociación frente a la Patronal, ya sea el INP, Diputaciones provinciales, etc.

Resulta importante destacar cómo ante necesidades

iguales se plantean vías de negociación diferentes: colegios profesionales, sindicatos, comisiones de representantes, etc., que rompen la unidad a la hora de llevar a buen término las reivindicaciones, encaminadas directamente a un mejor funcionamiento e impartición de la asistencia sanitaria.

Por otra parte, en los últimos conflictos habidos ha sido general la falta de cauces unitarios para solucionar estos problemas. El INP y demás órganos gestores de sanidad se aíslan cada vez más de una representación democrática de todo el personal, ya sea médico o auxiliar, en contraposición al sentir mayoritario respecto a cauces más abiertos, democráticos y unitarios.

Por todo ello debemos plantearnos la creación de un sindicato unitario, en torno a la unificación de todos los sectores sanitarios, para incidir con mayor fuerza en la democratización de las estructuras sanitarias, de forma que toda la familia médica presione por medio de este organismo único en pro de una gestión hospitalaria más directa y democrática. Con ello se sentarán las primeras bases para una nueva estructuración de la sanidad más acorde con las necesidades asistenciales planteadas hoy y en la actualidad sin vías de solución.

Begoña ALONSO, enfermera

V. SINDICATOS Y COLEGIOS MEDICOS EN EUROPA

La aparición y evolución posterior de los colegios u órdenes médicas y de los sindicatos médicos en Europa ha sido siempre la misma.

Inicialmente, los profesionales de la medicina sintieron la necesidad de agruparse gremialmente con el fin de defender sus intereses, dando lugar al nacimiento de los colegios médicos, los cuales, en su evolución, pasaron de esta inicial actitud de defensa de clase a ampliar su radio de acción como representantes de los médicos ante los poderes públicos, y como defensores de la ética profesional.

La aparición de la Seguridad Social y el cambio estructural que ha supuesto en el ejercicio de la medicina, convirtiendo a un gran número de profesionales en asalariados, total, o al menos parcialmente, hizo que fueran apareciendo en Europa los sindicatos médicos con el fin de defender los intereses laborales de los profesionales frente a sus patronos.

Creemos sinceramente que tanto un tipo de representación como otra son idóneos para la defensa de estos intereses, siempre que sean totalmente representativos y democráticamente elegidos por sus afiliados y, estimamos, que el nacimiento de los sindicatos se debió fundamentalmente al hecho de que los colegios de médicos, imbuidos de un romanticismo falsamente hipocrático, rechazaban el derecho a la huelga como arma legítima para la consecución de sus justas aspiraciones; mientras que los sindicatos desde un primer momento (y al igual que ocurre con los sindicatos de las restantes profesiones asalariadas) sí la aceptaban, siempre que no quedaran desatendidos los servicios urgentes y vitales.

Fueron así apareciendo por toda Europa, juntamente a las órdenes médicas, los sindicatos médicos y, en España de los años 31 al 39, florecieron particularmente en Catalunya, como otro de los exponentes os podrá señalar con su vivida experiencia del mismo. Como es lógico, en un principio y en la mayoría de países europeos, existió una rivalidad entre colegios y sindicatos que les llevó a momentos de fricción intensa, hoy en día afortunadamente desaparecidos. En la actualidad, en toda Europa coexisten ambos tipos de representación médica que, no solamente no se contraponen una a otra, sino que se complementan y apoyan mutuamente; de tal forma que los sindicatos, inicialmente órganos de lucha laboral exclusiva, son hoy en día tan celosos guardadores de la ética profesional, como las órdenes médicas.

Características de la sindicación médica

¿Qué características tienen los sindicatos médicos de la Europa comunitaria? La primera característica común a todos ellos es la falta de obligatoriedad de afiliación, que es totalmente voluntaria; aunque hoy en día puede decirse que prácticamente todos los médicos se encuentran sindicados.

La segunda característica es la de que todos ellos son

sindicatos única y exclusivamente de médicos, no agrupando a otros profesionales sanitarios (salvo naturalmente los médicos-odontólogos) aún en el caso de los sindicatos de médicos de hospitales.

La tercera es que no se trata, en ningún caso, de un sindicato único sino que existe un mayor o menor número de sindicatos (variando esta mayor o menor profusión de unos a otros países) que defienden específicamente los intereses peculiares de cada tipo de profesional.

Esta diversidad sindical se encuentra más acusada en Italia que en ninguno de los otros países; y ello es quizá la causa, a mi manera de ver, de que en este país la máxima preponderancia, incluso en la defensa de los problemas laborales de los médicos y en las huelgas mantenidas por éstos, corresponde a la orden de médicos.

Por el contrario, la máxima unidad sindical la encontramos en Bélgica con su Confederación Nacional de Cámaras Sindicales de Médicos, seguida de Francia por medio de la Confederación de Sindicatos Médicos Franceses, que agrupa a todos los sindicatos departamentales y nacionales especializados. En Alemania Federal, y aunque hay distintos sindicatos médicos, realmente no cuenta en la práctica más que los tres siguientes: el sindicato de los médicos de ejercicio libre, el de los médicos asalariados y el sindicato multidisciplinario, que es el más importante de todos ellos.

Por lo que se refiere a los colegios u órdenes médicas, su funcionamiento y características son muy similares en todos los países. Son instituciones de derecho público, la colegiación es obligatoria para el ejercicio profesional y su misión principal es la reglamentación del ejercicio profesional, promover el perfeccionamiento de sus miembros, hacer cumplir y velar en todo momento porque se conserve la ética profesional, la creación de los códigos de deontología médica, la aplicación de sanciones a los que incumplen sus deberes deontológicos, mutualismo profesional, etc.

Aunque en la actualidad, y como decíamos inicialmente, la colaboración entre sindicatos y colegios sea perfecta en todos los países de la Europa comunitaria, quizá donde la colaboración haya llegado al máximo sea en Bélgica, por medio de las denominadas comisiones médicas provinciales creadas en el año 1967. Estas se componen de un Presidente y vicepresidente, nombrados por el Rey a propuesta de la orden de médicos y que han de ser ellos mismos también médicos; dos médicos nombrados por los sindicatos, dos dentistas, dos farmacéuticos, dos veterinarios, dos comadronas y un representante de cada categoría sanitaria, propuestos todos ellos por sus organizaciones profesionales respectivas. A éstos se añaden los funcionarios de los servicios exteriores de inspección de la salud pública y el inspector de higiene, que actúa de secretario. Con arreglo a las materias que haya que tratar pueden ser invitadas a las reuniones de estas comisiones las personalidades que se estime más competentes en las mismas. La misión más importante de estas comisiones es la de estudiar y proponer a las autoridades todas las medidas destinadas a contribuir al mejoramiento de la salud pública y a colaborar con las mismas para que los médicos

ejecuten las medidas tomadas en la lucha para prevenir y combatir las enfermedades transmisibles.

El comité permanente de médicos de la CEE

Toda esta organización sincronizada sindicatos-colegios profesionales de la Europa comunitaria, tiene su traducción a nivel de los organismos de la Comunidad Económica Europea en el Comité permanente de los médicos de la CEE representados por cada una de las organizaciones de mayor importancia de cada país miembro. Y así, mientras que a Alemania, Italia, Luxemburgo y Holanda las representan sus colegios médicos, Francia y Bélgica están representadas por la Confederación de Sindicatos Médicos Franceses y la Federación Belga de las Cámaras Sindicales.

A la vista del breve repaso de las organizaciones médicas existentes en la CEE, ¿cuál es nuestra opinión personal acerca de la sindicación y la colegiación médica en España?

Hoy por hoy y con todos los defectos inherentes a la organización médica colegial, creemos que aún sería la existencia de un sindicato. La dependencia directa de éste, a través del Ministro de Relaciones Sindicales, de la Administración, su falta de representatividad, etc., le harían aún más inoperante que al Consejo General de Colegios Médicos.

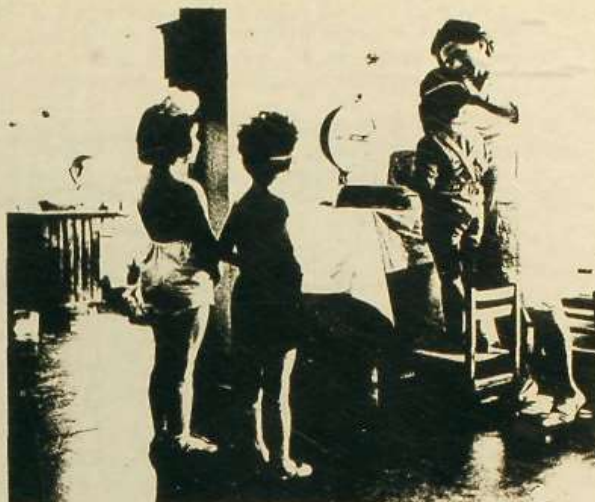
Si los sindicatos, en un futuro próximo que todos deseamos, son verdaderamente representativos y democráticos, creo sinceramente que, al igual que ocurre en el resto de Europa, colegios y sindicatos deben coexistir y colaborar.

¿Qué tipo de organización sindical, desde mi especial punto de vista, sería el ideal? Creo que la organización sindical perfecta sería la existencia de diversos sindicatos, no excesivamente numerosos, que agrupasen a los médicos con arreglo a sus peculiares características para poder defender mejor sus intereses peculiares, refundidos todos ellos, con un número de votos proporcional al de sus representados, en una confederación nacional de sindicatos análoga a la francesa. En principio creo que podrían existir los sindicatos de médicos de hospitales, sindicatos de médicos de la Seguridad Social y otros seguros libres, y el sindicato de los médicos rurales.

Por lo que se refiere al sindicato de los médicos de hospitales creo que su máxima efectividad la tendría si, al igual que ocurre en Bélgica con las comisiones médicas provinciales, este sindicato no agrupase solamente a los médicos sino a todos los trabajadores de los hospitales. Posiblemente esto choque con el espíritu clasista que todos los profesionales llevamos más o menos soterrados, pero si lo que se pretende con la creación de un sindicato es su efectividad, creo que la máxima efectividad se lograría de esta manera, ya que todos ellos son «pasajeros de un mismo barco» y sus problemas laborales son prácticamente los mismos frente a su patrono.

Papel de la organización médica colegial

¿Qué papel queda reservado de esta forma a la organización médica colegial? Aparte de colaborar con



los sindicatos en la lucha por la reclamación de los justos derechos laborales de sus colegiados, estimo que el futuro reserva para los colegios profesionales médicos una actividad aún más importante y trascendente. Los colegios médicos del futuro, en mi opinión y una vez sobrepasada su misión gremial de autodefensa y descargada en parte la defensa laboral en los sindicatos, tienen las siguientes misiones que cumplir:

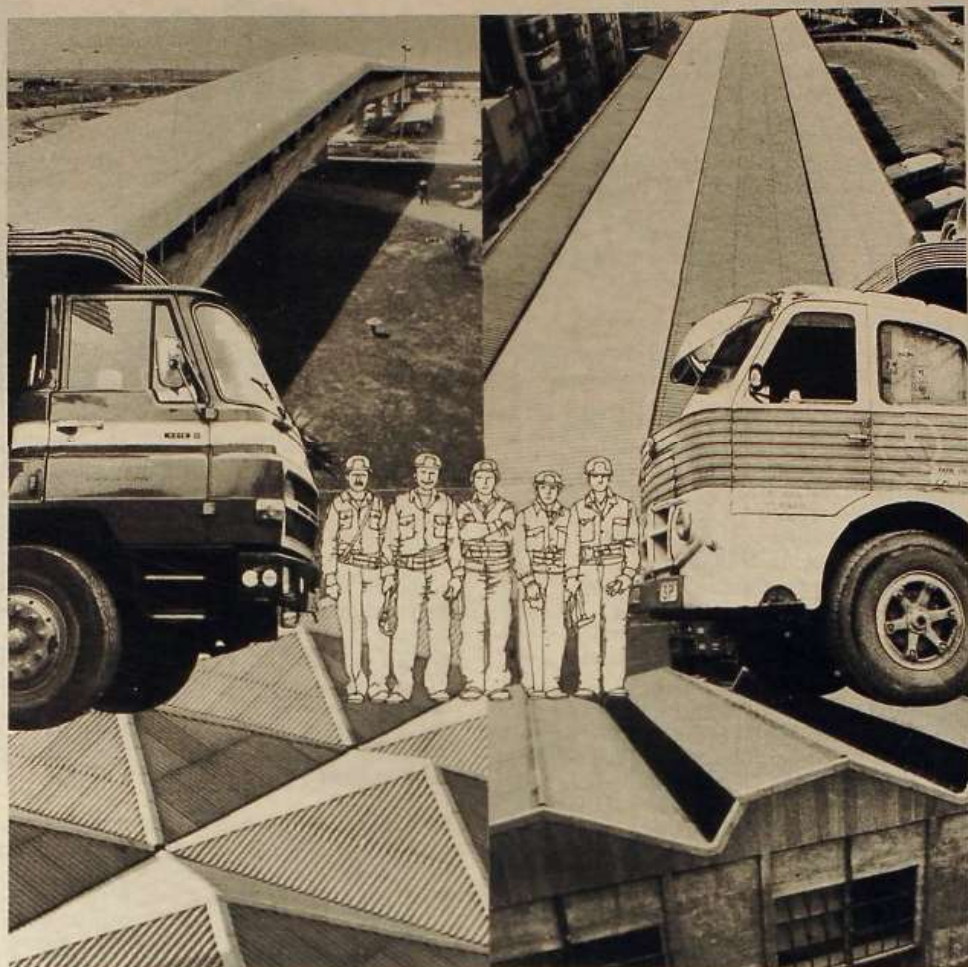
- a) La creación de sus códigos de deontología médica.
- b) Velar por el cumplimiento de los mismos y de la ética profesional.
- c) Crear y propulsar la medicina social, que yo preferiría llamar medicina integral para evitar confusionismos con la palabra social.

Esta medicina del futuro, que sobrepasa la medicina individualista hasta aquí realizada, debe tener como fines el estudio de la comunidad y de la salud en su totalidad y por lo tanto a los colegios médicos debe competir la vigilancia de los planes de estudios de sus graduados y postgraduados, la formación continuada de sus profesionales, la erradicación de todas las causas de enfermedad.

Como muy bien dice Justo de la Cueva, de nada sirve que un médico cure una fiebre reumática si le consta que, a continuación, ese enfermo va volver a un medio insalubre e inhumano que le volverá a hacer enfermar. De nada sirve que se gaste dinero y esfuerzo en salvar a un prematuro, si sabemos que la hipoalimentación va a frustrar posteriormente su desarrollo físico e intelectual, etc.

Naturalmente todo esto conllevará una participación más directa en la vida de la comunidad, ya que la definición actual de la salud de acuerdo con la OMS abarca todo el entorno del hombre. Pero solamente así haremos una verdadera y total medicina y es el futuro, áspero, difícil e incómodo, pero pleno del verdadero sentir del juramento hipocrático, que le aguarda a los Colegios Profesionales y que es el que yo deseo para mi país.

Dr. Crespo SANTILLANA



El gran servicio de instalación para las grandes obras.

Nuestras Sucursales poseen equipos de montaje e instalación preparados para la rápida realización de obras de gran envergadura.

Es todo un gran equipo especialmente preparado para ofrecer un gran servicio, cuando la peculiaridad de la instalación lo requiera.

Para ROCALLA sigue siendo impor-

tante obtener gran calidad en sus fabricados pero también, en ocasiones, desdoblamos nuestra función en la instalación de los mismos siempre con el objetivo de ofrecer lo mejor, tanto en producto como en aplicación del mismo.

Cuente también con el gran servicio de instalación de ROCALLA para las grandes obras.

Rocalla, S.A.

conceptos avanzados en recubrimiento.

central: Vía Layetana 54 BARCELONA - 3 317 96 00*

Sucursales en:
BARCELONA. Balmes, 92
Tel. 215 25 24.
BILBAO. N.º Sr.ª de la Cabeza, 1
Tel. 431 50 29.

CORDOBA. Carretera de Madrid a
Cádiz, Km. 406,700 - Tel. 23 59 01.
GERONA. Carretera de San Feliu de
Guixols, 19-21 - Tel. 20 80 51.

MADRID. Avda. José Antonio, 16
Tel. 222 88 56.
SEVILLA. Torneo, 23 - Tel. 37 85 31
VALENCIA. Colón, 19 - Tel. 321 10 35

VALLADOLID. Ctra. de Salamanca
Km. 123,5 - Tel. 23 61 86
ZARAGOZA. Avda. de Madrid, 275
Tel. 34 18 12

Almacenes en toda España.

Los Periodistas y la Asociación de la Prensa

A diferencia de otros profesionales, entre los periodistas el debate Colegio-Sindicato (y en general la prospección de futuro) apenas si está abierto. Ha comenzado a plantearse, especialmente a raíz de las últimas reivindicaciones y luchas salariales en el sector de prensa, que han unido, en la práctica, a periodistas, personal de administración y trabajadores de talleres. No obstante, es preciso adelantar que la interrogación sobre el futuro es tan incipiente como tímida.

Parece indudable que el planteamiento de la supuesta disyuntiva Colegio-Sindicato ha empezado a abrirse camino entre los periodistas por motivaciones que, de algún modo, son diferentes a las de otros profesionales. El factor «nuevo» en la profesión periodística no es la salarización (otra cosa es la masificación, el subempleo o el paro, a los que nos referiremos). La casi totalidad de periodistas son asalariados, vinculados a una empresa mediante contrato laboral. Sólo los altos cargos —directores y subdirectores y estos últimos no forzosamente— se hallan ligados con la propiedad de los periódicos mediante contrato civil. El «free lancer» —versión más aproximada al profesional liberal, trabajando por cuenta propia— apenas si existe; en cualquier caso el «periodista independiente» no tiene derecho a ingresar en la Asociación de la Prensa, ni, por supuesto, a la sindicación.

Hasta ahora han pesado mucho las motivaciones «ideológicas» entre los periodistas como elemento detonador de una cierta conciencia de su condición de trabajadores: la entrada de nuevas generaciones de periodistas, muchos de ellos habiendo pasado por la Universidad; el contacto con los trabajadores de talleres o tipógrafos; el contacto genérico, a menudo por razones informativas, con las organizaciones y líderes del movimiento obrero; la lucha por la libertad de expresión en el marco de las libertades políticas, sin olvidar naturalmente la actitud de muchas empresas tanto en lo económico como en lo ideológico. Todo ello, junto a las dificultades para «abrirse paso» en una profesión dominada por santones, ha generado la conciencia de que la vieja concepción de tipo corporativista de la profesión en general y de los órganos profesionales en particular (es decir, la Asociación de la Prensa) no sirve ya para los momentos presentes y mucho menos cara al futuro.

No obstante, para un mejor conocimiento del marco en que se desenvuelve el periodista es preciso efectuar algunas acotaciones previas:

- Las condiciones de trabajo del periodista en general no son duras. A nivel de horario, por ejemplo, se concede más importancia —y es lógico que sea así— al cumplimiento de tarea que al cumplimiento de jornada.
- La distribución horaria —mañana, tarde o situaciones diversas— permite, en general, la práctica del «pluriempleo», que compensa las deficiencias salariales.
- Muchas empresas practican una política de compensaciones económicas extrasalariales basadas en diferentes conceptos (asistencia, colaboraciones, servicios extraordinarios, etcétera) que frenan las reivindicaciones de tipo colectivo.
- En general, el periodista está «mitificado» a muy diversos niveles. También existe un cierto «fetichismo» respecto a los periodistas, que acentúa su papel de «importancia» en muy diversos acontecimientos de la vida social, y que varían según la ideología del profesional y del sector que lo mitifica.
- Existen una serie de privilegios individuales y colectivos de los que se beneficia el periodista, como contraprestación, quizás, a su inseguridad en el ejercicio de los derechos profesionales y a su situación económica como asalariado.
- La conciencia de «explotado» se difumina rápidamente. El periodista, en general, tiene mala memoria, especialmente cuando su conciencia se refiere a cuestiones ideológicas. Un periodista marginado ideológicamente, por ejemplo, puede adquirir conciencia del grado de explotación y marginación a que se halla sometido, pero en cuanto se le permite escribir nuevamente con un mínimo margen de libertad, olvida fácilmente su condición anterior.

Es preciso tener en cuenta, también, que durante muchos años la batalla del periodista se ha planteado sobre todo frente a la Administración, en favor de la libertad de expresión y por el reconocimiento de los derechos profesionales. El periodista, además, ha tendido a considerar como propia la empresa o periódico en que trabaja. Un mínimo programa de libertades y el proyecto de realizar un periódico moderno, dinámico y competitivo es capaz de entusiasmar a la generalidad de profesionales, incluso a los que se hallan prestando sus servicios en condiciones económicas y laborales más precarias. No obstante, el cuadro puede variar sensiblemente con la aparición de nuevas generaciones de profesionales salidos de las Facultades de Ciencias de la Información. Actualmente, los Titulados No Asociados, periodistas que disponen de título, pero no de carnet, se encuentran ya con graves problemas de empleo. La batalla que han planteado para ingresar a la Asociación de la Prensa de Barcelona ha tenido escasos resultados, por el propio carácter de la Asociación. La aparición de los nuevos licenciados en Información, en junio, planteará, entre otros, graves problemas asociativos, puesto que presumiblemente se irá a la constitución de un Colegio Profesional, cuestión ésta sobre la que los periodistas ejercientes han reflexionado muy poco.

La defensa de los intereses de los periodistas es asumida teóricamente, en la actualidad, por la Asociación



de la Prensa, que, si bien depende orgánicamente de la Organización Sindical Española, goza en la práctica de autonomía e independencia. Un breve inciso para explicar el funcionamiento de las asociaciones: tienen carácter local y su conjunto constituye la Federación Nacional de Asociaciones de Prensa (algo así como el «Consejo Superior»), dominada por la Prensa del Movimiento, pues no existe el voto indiferenciado. Al tener las Asociaciones de la Prensa un solo voto, con independencia del número de afiliados, la prensa oficial —presente en muchas provincias de escaso peso político y social— consigue imponer sus criterios.

Asociación de privilegios

El origen de las Asociaciones (en lo sucesivo nos referiremos a la de Barcelona) hay que buscarlo, por un lado, en un intento de contentar a una clase profesional llena de frustraciones personales y colectivas y, por otro, de asegurar el control sobre el conjunto de la profesión. No puede olvidarse que con la guerra y la represión posterior desaparecieron generaciones enteras de periodistas, instalándose en los centros de poder de la profesión hombres del lado de los vencedores, cuya profesionalidad —el famoso

carnet— no fue en muchos casos otra cosa que un premio por los servicios prestados. Sólo la entrada relativamente masiva de nuevos profesionales, surgidos de la Escuela Oficial de Periodismo (que como aparato de control ideológico ha sido un rotundo fracaso) y de la Escuela de Periodismo de la Iglesia, han trastocado la situación.

No obstante, el concepto de clase, de casta, está aún muy extendido entre los periodistas. Hasta hace muy poco, por ejemplo, la resistencia a aceptar aumentos lineales en los convenios era evidente. Muchos periodistas pensaban, y piensan, que sus derechos son superiores a los de los trabajadores de administración o talleres; quienes sustentan tales teorías no lo hacen aduciendo la «peligrosidad de la profesión», ya que suelen ser los más conservadores y reacios al cambio. El periodista había ido creando su mundo de privilegios, alentado por una Administración a la que no interesaban conflictos con la «clase periodística», comprando o mitigando así su silencio.

El funcionamiento de la Asociación nos ilustrará al respecto: a diferencia de lo que ocurre en otros colegios profesionales sólo puede ingresarse en la Asociación cuando se ha encontrado trabajo, es decir, que quienes

se hallan más desasistidos son los profesionales recién graduados o en paro. Nunca en la Asociación de la Prensa ha existido ayuda asistencial o bolsa de trabajo al servicio de los profesionales titulados pero no ejercientes. Tanto es así que existe un denominado «período de carencia» —algo así como una «lista de espera» para el ingreso en la Asociación— que coincide prácticamente con el período de prueba en las empresas. Superado este período, el periodista pasa a todos los efectos a integrarse como socio activo en el seno de la Asociación de la Prensa y tiene derecho al carnet profesional, que tramitan las propias asociaciones. Es decir, que si no se justifica un sueldo mínimo y estable garantizado por contrato no hay posibilidad de «colegiarse». Está claro, pues, que en la práctica quien determina la profesionalidad del periodista es la propia empresa que contrata sus servicios ya que la Asociación le reconoce sólo en la medida que una empresa le pone en plantilla.

Desde la perspectiva de la vieja guardia periodística pueden aducirse toda clase de razones, pero en realidad sólo hay una: la Asociación de la Prensa es un club con numerus clausus en razón de los privilegios existentes: los periodistas asociados de Barcelona no sólo pagan unas cuotas irrisorias sino que tienen derecho a bastantes privilegios, como ayudas económicas, en dinero contante y sonante, correspondientes a Navidad, vacaciones y trimestres —estos últimos disfrazados bajo el piadoso eufemismo de «ayuda farmacéutica»— (alrededor de unas 30.000 ptas. anuales). Añádase a ello becas de estudios para los profesionales y sus hijos y, como uno de los aspectos más importantes, una medicina de lujo, concertada con la Seguridad Social, que nada tiene que ver con la asistencia sanitaria que reciben los trabajadores de nuestro país. A niveles anecdóticos podría añadirse aún la famosa «cesta navideña», los regalos de Reyes, descuentos, seguros, vales de autopista, etc.

Se comprenderá que las resistencias a abrir la Asociación a nuevos profesionales sean muy grandes, que muchos periodistas no estén dispuestos a dejar de ordeñar la vaca mientras la leche continúe manando.

Esta vaca se llama «Hoja del Lunes», único periódico matinal de información general que se edita el lunes y cuya concesión está en manos de la Asociación de la Prensa en Barcelona. No obstante, los últimos conflictos —recuérdese que hace unos meses «Hoja del Lunes» dejó de aparecer en una ocasión— han puesto de relieve que existe una profunda crisis en el tradicional sistema de ingresos económicos de la Asociación. Es más, este hecho ha acentuado la necesidad de un debate no sólo sobre el tema sindical sino sobre el futuro de la propia Asociación de la Prensa. Es evidente, por ejemplo, la incapacidad de la Asociación de la Prensa de contemplar nuevas situaciones profesionales, al margen del tópico de la «información general»; de contemplar la información como un todo en el que tienen cabida medios y profesionales muy diversos.

El Grupo Democrático de Periodistas

La Asociación, de carácter marcadamente asistencial,

ha sido el objetivo por el que han luchado las nuevas generaciones democráticas periodísticas a fin de convertirla en un instrumento operativo al servicio de las nuevas necesidades de la profesión. Se trataba en definitiva de ponerla al servicio de la defensa de la libertad de expresión y los derechos del periodista tanto frente a la administración como frente a las empresas. Un papel determinante ha jugado en este sentido el Grup Democràtic de Periodistes, fundado en 1966 —el mismo año del nacimiento del Sindicato Democrático de Estudiantes— y que, tras muchas batallas, ha conseguido una alianza con los sectores de la derecha liberal de la profesión. La ampliación del marco de libertades, el respeto a los derechos profesionales en el contexto del avance hacia las libertades democráticas, es una preocupación mayoritariamente compartida por los sectores demócratas de la profesión, si bien los sectores conservadores no están dispuestos a retirarse de escena sin presentar batalla. Así, el proyecto de creación de una Comisión de Defensa Profesional ha sido reiteradamente boicoteado y también en ocasiones diversas se ha intentado un enfrentamiento entre los periodistas y los dirigentes sindicales no periodistas del ramo de la información. Las mayores posibilidades de expresión y el encuadramiento político en un cierto número de periodistas han jugado como factores importantes en la actual situación en la que se observa cierta desmovilización con respecto a los problemas específicamente profesionales, asociativos y sindicales.

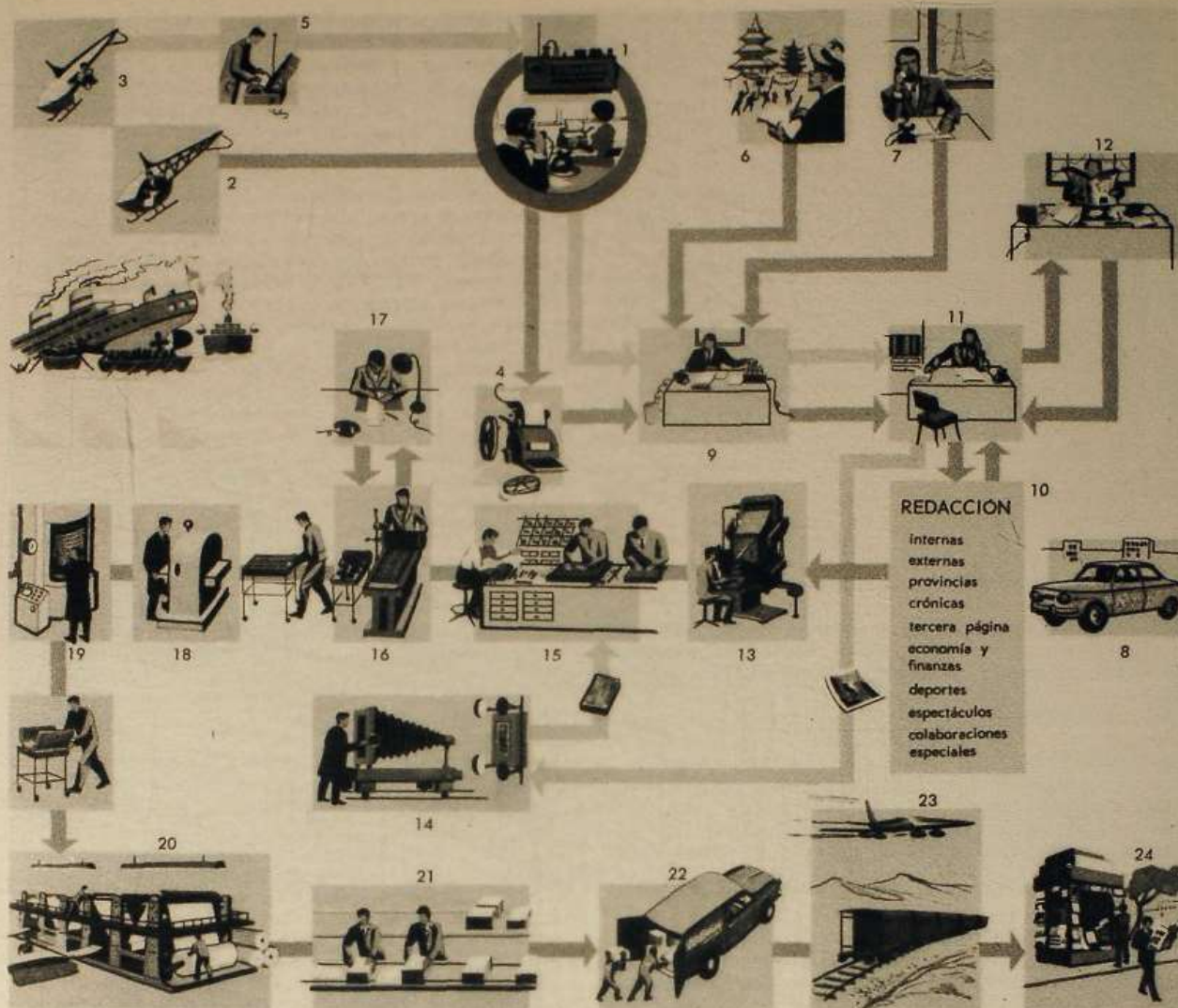
Sindicato de la Información

Junto a la Asociación de la Prensa, y dada su condición de asalariado, el periodista tiene derecho a estar encuadrado en el Sindicato de la Información. Hasta hace poco este sindicato estaba dominado por los elementos verticalistas, por lo que ni trabajadores de talleres ni periodistas, salvo contadas excepciones, tenían ningún interés en él. Las cuestiones vitales para la profesión (ordenanzas, reglamentos, convenios de ámbito superior, condiciones de trabajo, etc.) eran tratadas sin ningún tipo de participación de base. Las últimas elecciones sindicales dieron la victoria en la Agrupación Provincial de Prensa a las candidaturas «unitarias obreras y democráticas», que consiguieron la práctica totalidad de los puestos, lo que ha producido la revitalización de la Agrupación, que ha jugado un papel protagonista en los conflictos de la paga con motivo del aumento de precio de los periódicos, la huelga de trabajadores de «Hoja del Lunes», los conflictos de parte del personal de «La Vanguardia», etc.

Un documento aprobado por centenares de trabajadores del ramo, entre los que se encontraban gran número de periodistas, subrayaba la voluntad de ir hacia la creación de un sindicato unitario de todos los trabajadores de la información en el que tengan cabida todas las tendencias. No obstante, ni la Agrupación Sindical ni los periodistas han llegado todavía al fondo del debate.

Lo que parece cierto es que la actual organización profesional de los periodistas va a sufrir serios cambios.

La actual estructura de la Asociación de la Prensa, cuyo valor patrimonial y económico se está depreciando



día a día mientras aumentan los gastos, ya no sirve; ¿qué opciones habrá que tomar?, ¿renunciar a todos los privilegios superfluos y aferrarse únicamente a los aspectos médico-asistenciales?, ¿qué hacer con los centenares de licenciados en ciencias de la información que van a salir de la facultad en los próximos meses y años? La urgencia de la discusión está clara, como está claro también que el diálogo y la unión con los trabajadores de talleres y de administración se hará difícil en la medida en que los periodistas no renuncien a sus privilegios. Por otro lado también es evidente que el sindicato vertical no sirve para dar respuesta a las exigencias de una profesión tan compleja como la periodística y existen ya precedentes de que la «línea de mando» ha anulado acuerdos libremente tomados por los representantes de los trabajadores. También en el campo de la información se plantea la necesidad de la ruptura sindical y de la creación de un nuevo tipo de organización para los trabajadores del sector.

¿Y el futuro?

Pero hay un punto conflictivo: ¿un verdadero sindicato de la información debe suponer la desaparición de la Asociación de la Prensa? Aunque el debate es incipiente, parece que no. Es evidente que en una etapa de consolidación de la democracia la Asociación de la Prensa tendrá razón de ser como un centro de defensa de los intereses profesionales, velando un libre y total ejercicio del derecho a la información. Un exceso de «purismo» de los sectores democráticos comportaría que la derecha conservadora convirtiese la Asociación de la Prensa en uno de sus bastiones. En cualquier caso debería forzarse la unidad de acción en lo fundamental y subrayar también el papel del sindicato como órgano unitario. Sin caer, claro está, en la otra tentación de crear sindicatos de periodistas al estilo de los sindicatos de cuadros de algunos países europeos.

Rafael PRADAS

Profesionales y técnicos en Francia

1. Introducción

No es un secreto para nadie que en los últimos años se han dado en nuestro país síntomas y realidades, ya formuladas, de acciones reivindicativas de los profesionales y técnicos asalariados. Unas veces de manera más o menos puntual, otras de carácter más colectivo y continuado. Unas como fenómeno de solidaridad con otros trabajadores y otras (las menos) con verdadera dirección por parte de los profesionales y técnicos. Todo ello se ha repetido en muchas ocasiones que son síntomas incontrovertibles de que los profesionales y técnicos, en la empresa privada, pública y en la Administración, se encuentran objetivamente situados en una problemática laboral y sindical muy próxima a la del resto de trabajadores.

Hay quien defiende, ya, la absoluta identificación de intereses y reivindicaciones de unos y otros. Desde aquí y sin pretender entrar en el tema se entiende que ambas posiciones pueden ser ciertas. Dependerá de los criterios y valores que intervienen en el análisis de los fenómenos producidos. Lo que sí parece seguro es que la tendencia señala el camino, más o menos largo, de una casi absoluta identificación de intereses de los técnicos, empleados y obreros; lo que también parece un tanto aventurado es la generalización hoy de esta situación a todos los niveles y en toda la geografía del país.

Es por todo esto necesario que continúe entre los profesionales y técnicos el debate, lo más amplio posible, sobre estas cuestiones. Pero convendría empezar ya a avanzar aspectos organizativos sindicales de los técnicos, en una situación general de libertades políticas y sindicales con la intención de enriquecer el debate antes mencionado. Es de lamentar que hasta el momento presente no se tengan noticias sobre este particular, ofrecidas y defendidas por las distintas fuerzas políticas y sociales. Claro está que en el debate ya público sobre unidad o pluralidad sindical subyace parcialmente la cuestión, pero parece claramente insuficiente, sobre todo respecto a otras cuestiones, que en el terreno estrictamente político o en el sindical en general ya se perfilan con suficiente claridad.

No debe entenderse que lo que aquí se indica responda a una alternativa definida, sino más bien a una serie de datos y consideraciones, parciales e incompletas, que sean una aportación desde Catalunya al debate sindical de los técnicos. No tiene más misión que ésta y no pretende en absoluto sentar las bases de discusión, aunque inevitablemente al final se señalen algunas

valoraciones derivadas de discusiones deslabazadas en la Comisión de Asalariados del Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Cataluña y sobre todo con los compañeros del Gabinete de Estudios del mismo Colegio.

2. Limitación y justificación del tema escogido

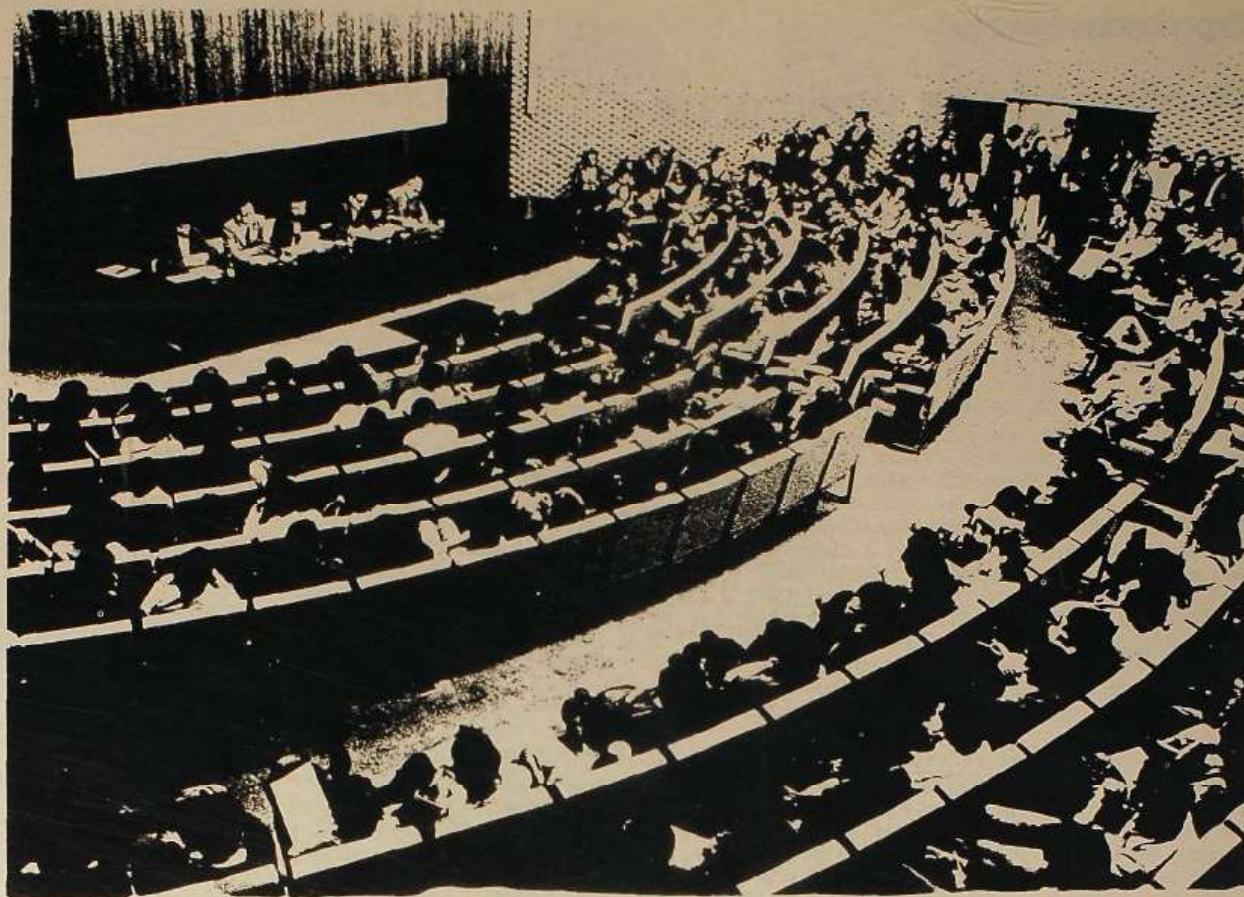
Es sabido que en multitud de artículos se puede predisponer al lector hacia una u otra opinión del problema, a base de suministrarle una información parcial de la realidad. Aquí cabría esta duda al limitar el punto de referencia a un sólo estado, Francia. No es lo que se pretende y por eso se hace esta advertencia. Las verdaderas razones de la elección son mucho más simples: en primer lugar, porque a la realidad sindical francesa es a la que mejor ha podido aproximarse el autor, pero sobre todo porque es en Francia donde existe actualmente la triple opción sindical para los técnicos que mejor puede resumir el problema, considerado como punto de referencia para el debate entre los técnicos que viven en el Estado español. No se advierta, pues, en esta limitación ninguna intención no manifestada.

Cabría, sin embargo, otra cuestión sobre el tema escogido que también convendría adelantarse a su materialización, y es la derivada de la limitación a «organizaciones sindicales» en vez de un planteo más ambicioso incluyendo las organizaciones profesionales.

Debe reconocerse que ésta fue la primera intención, pero rápidamente se rechazó porque la lógica del razonamiento era sustancialmente distinta, y probablemente más amplia, que la necesaria para los objetivos señalados. Además, la verdadera incidencia de las «órdenes» de profesionales y de las asociaciones de «antiguos alumnos» de Escuelas o Facultades es auténticamente reducida en la realidad cotidiana de los colectivos ya que sus objetivos son exclusivamente corporativos y culturalistas. En cualquier caso se señala el interés del tema sobre todo aquí en Catalunya donde la evolución de los colegios profesionales ha tenido una importancia social y política muy considerable.

3. ¿Qué se entiende en Francia como ingenieros cuadros y técnicos?

No es fácil poder dar una definición estricta de estas capas de trabajadores y, como siempre, el problema reside en la concreción de los límites superior e inferior de la estructura jerarquizada de las empresas y de la Administración. Una primera cuestión que debe quedar muy clara es que no se ha sabido encontrar (quizás no es necesario) un conjunto de criterios que delimiten con exactitud el problema. Por otra parte, criterios que en la Administración pública sirven muy bien para el sector siderometalúrgico, no sirven para la medicina privada, y los criterios para los medios de difusión (prensa, radio, etc.) pueden entrar en contradicción con los que se aplican en empresas de servicios personales. En cualquier caso depende también del tamaño de la empresa, de su esquema organizativo y de otros muchos factores que suponen con probabilidad una discusión larga y casi inútil.



Pero, intentando adecuar aquella realidad a la situación al menos en Catalunya, puede señalarse que el límite inferior de lo que aquí se nombran como profesionales y técnicos, y que equivale a los «ingenieros cuadros y técnicos» franceses, incluyen los maestros industriales, capataces, encargados y mandos intermedios sin titulación. Quizás, en una primera aproximación, se excluyen lo que en este país se ha dado en llamar «jefes de equipo» con un grupo reducido de hombres. El límite superior, también difícil de señalar, pero conceptualmente más claro, excluiría a aquellos profesionales y técnicos cuya función-posición resulta íntimamente ligada a la dirección de la empresa o al cargo político si es en la Administración. Todo ello con independencia de la posesión o no de títulos universitarios y de enseñanza profesional.

En cualquier caso se debe insistir en el interés de esta delimitación en términos teóricos pero no tanto en cuanto a la práctica sindical. Desde luego, en cuanto al límite superior no parece existir muchos problemas en la realidad, ya que estos técnicos, en muy alta posición normalmente, si desean sindicarse, acudirán a un tipo de sindicato muy corporativo, donde con toda probabilidad no les señalarán ninguna dificultad. Por el contrario, en organizaciones específicas dentro de un sindicato obrero pueden surgir problemas

de técnicos que se resistan conceptualmente a organizarse como tales y no como obreros. Evidentemente, este problema queda obviado en el caso de sindicatos obreros sin organizaciones específicas. Más adelante podrá situarse mejor este problema a la vista de lo que significa cada uno de estos tipos de organización.

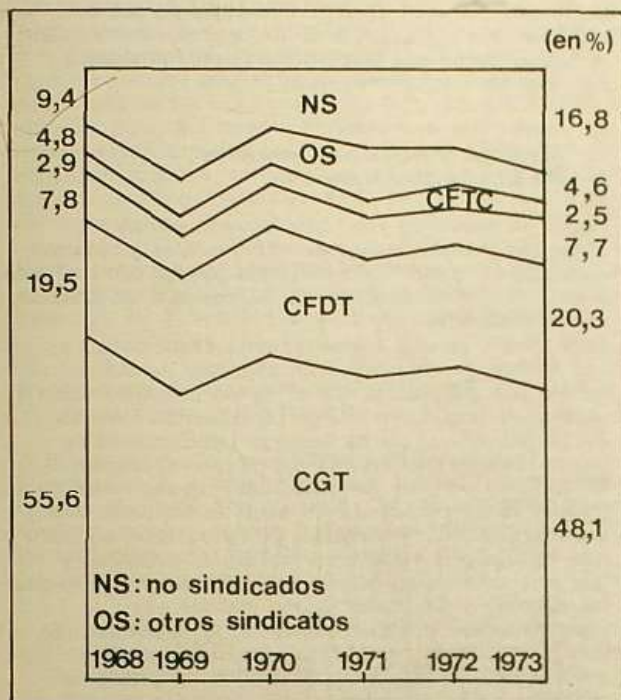
4. Situación general de la sindicación de técnicos y profesionales en Francia

Antes de entrar concretamente en el tema preciso de las organizaciones sindicales parece conveniente apuntar algunas precisiones, aunque muy esquemáticas, en cuanto a la situación de la sindicación en Francia y respecto a las fuerzas políticas que configuran la base de las grandes confederaciones obreras y de técnicos.

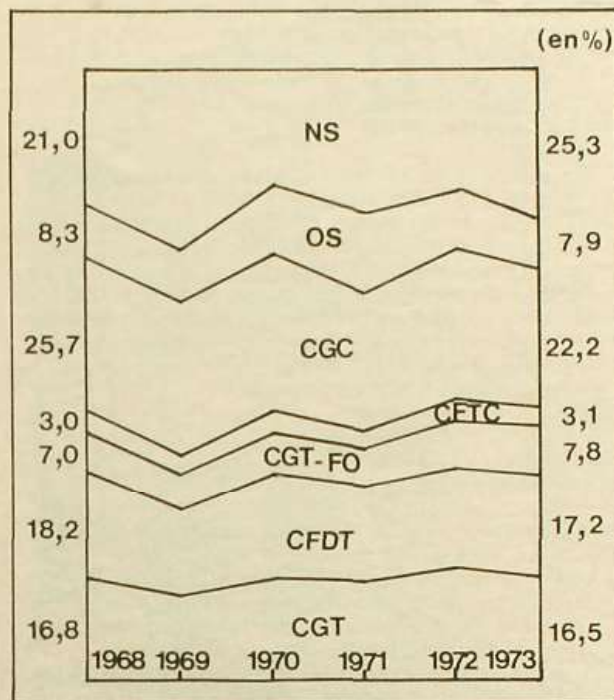
En primer lugar es conveniente analizar con detalle el cuadro adjunto, hasta 1973, de la evolución cuantitativa de los resultados oficiales de las elecciones para «comités de empresa» desde 1968 (cuadro 1).

Deben puntualizarse algunas cuestiones. En principio éstos son los resultados para el sector privado y para las empresas nacionalizadas, pero sin tener en cuenta

Cuadro 1: UN CUERPO ELECTORAL ESTABLE.
Resultados de las elecciones para los comités de empresa (en % de votos).



Produciéndose la renovación del comité en cada empresa cada dos años, la comparación entre los resultados de las elecciones no tiene interés más que por avances bienales. En 1972 y 1973 la CGT



aparece en retroceso entre los obreros-empleados y en ligero progreso entre los cuadros y contra maestres. La CFDT, en cambio, progresaba sensiblemente y FO permanecía estable.

todos los trabajadores de la administración (funcionarios, enseñantes, investigadores, etc.) y por eso no aparece una central muy importante, la FEN (Federación de la Enseñanza Nacional), que agrupa en diversos sindicatos a gran cantidad de trabajadores y técnicos y que con toda seguridad introduciría sensibles modificaciones en la distribución dada. Por otra parte es importante señalar que se trata de «resultados oficiales» y por lo tanto no debe olvidarse la posibilidad de que se produzcan algunas distorsiones de la realidad siguiendo los criterios que en ese momento dominen desde el gobierno.

En cuanto al significado del cuadro en sí mismo debe advertirse que se trata de elecciones para «comités de empresa» y que éstas se realizan en una misma empresa cada dos años, por lo que al realizar las comparaciones conviene tenerlo presente. Y respecto al tema de los técnicos y cuadros se toman en el gráfico dos «colegios» cuando en muchos lugares de trabajo llega hasta tres la dispersión de colegios, lo que evidentemente produce unos juegos oportunistas por parte de algunas empresas para colocar en el 3.º colegio (cuadros superiores) a personas de una fidelidad absoluta a los intereses de la empresa en los comités. Sin embargo la tendencia en las grandes confederaciones obreras es mantener solamente dos fuentes de representatividad y no tres.

Sin embargo, y pese a todas las limitaciones apuntadas, parece necesario dar a conocer la situación de estas

elecciones como indicador más elocuente de la correlación real de fuerzas de los distintos sindicatos. No se confundan estos datos con los números de militantes de cada confederación. Que en 1973 el 48,1 % de los electores den su voto a la CGT en el colegio de obreros y empleados no quiere decir que sean militantes de dicha confederación, pero sí que entienden que la CGT puede defender mejor sus intereses y reivindicaciones.

Conviene ahora, aunque sea de manera muy esquemática y por lo tanto un tanto arriesgada, situar brevemente una imagen de cada uno de los sindicatos que aparecen en el cuadro respecto a las grandes opciones políticas de sus militantes. Se está acostumbrado en este país a la lógica de «los buenos y los malos» y por lo tanto a «etiquetar» con demasiada alegría las orientaciones de las distintas confederaciones. Es corriente encontrar simplificaciones como «CGT = comunistas; CFDT = socialistas», etc., y nada más lejos de la realidad. Lo que a continuación se explicita no pretende, ni mucho menos, dar una radiografía exacta de los militantes sindicales y de su cuerpo electoral, pero sí al menos señalar la no linealidad entre confederaciones y opciones políticas de los adheridos y votantes de sus respectivas bases.

Confederación General del Trabajo: CGT

La mayoría de su base es comunista, pero milita en sus filas un buen número de socialistas e incluso

de trabajadores y técnicos, no definidos claramente en el terreno político, pero que entienden que la política y la estrategia que defiende la CGT es la que mejor defiende sus intereses.

Confederación Francesa Democrática de Trabajadores: CFDT

Es difícil poder apreciar con claridad la opción política dominante en la base. Es más bien el resultado de corrientes socialistas, identificadas o no con el Partido Socialista Francés, con opciones populistas, tendencias izquierdistas que aceptan el sindicalismo y algunas corrientes confesionales. En este sentido no presenta un bloque monolítico y probablemente en el detalle cada organización de base puede llegar a presentar composiciones extraordinariamente cambiantes.

Fuerza Obrera: CGT-FO (Escisión por la derecha de la CGT)

Es el caso típico de «sindicato amarillo» y aglutina ciertas tendencias socialistas básicamente anticegetistas y como cosa muy curiosa en la Administración pública ha sido oportunamente ocupado por tendencias troskistas que desbordan plenamente a la propia confederación.

Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos: CFTC

De carácter estrictamente confesional. Es el residuo de una de las confederaciones históricas del sindicalismo francés que luego se transformó en CFDT y lo que queda es un conjunto ya casi romántico del sindicalismo cristiano.

Confederación General de Cuadros: CGC

No es un sindicato obrero y por lo tanto debe situarse en un conglomerado de opciones políticas de liberales, reformistas y demás tendencias de centro y de derechas. Es estrictamente corporativo muy potenciado por la propia burguesía.

Federación de la Enseñanza Nacional: FEN

No aparece en el cuadro porque existe mayoritariamente en la función pública. Es una federación de nueve o diez sindicatos en la que se entremezclan los sindicatos de orientación CGT con otros CFTC e incluso con otros de opciones corporativas; esta pluralidad impide dar una corriente mayoritaria, aunque en los últimos años señala una fuerte combatividad, sobre todo los sindicatos de maestros y profesores de instituto.

Es difícil con lo señalado realizar trasplantes lineales y simples con las diferentes opciones sindicales existentes en este país y mucho menos intentar encontrar paralelismos en la composición de las distintas bases del clandestino sindicalismo español,

básicamente porque las políticas sindicales manifestadas hasta el momento todavía se mueven en el terreno de intentar lograr la unidad sindical y porque en definitiva sus condiciones de lucha y represión sitúan el problema en una posición extraordinariamente convergente.

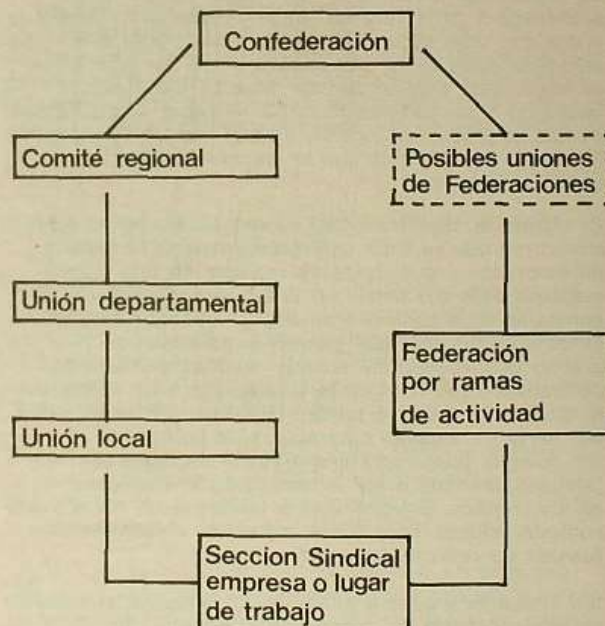
5. Aspectos organizativos generales del sindicalismo francés

Antes de entrar de lleno propiamente en las organizaciones sindicales de profesionales y técnicos, conviene dar a conocer el esquema general que configura a los sindicatos franceses, por lo menos a las grandes confederaciones.

El cuadro 2, aunque excesivamente esquemático y con omisiones voluntarias de aspectos parciales, señala con claridad la doble vía de la organización sindical en la que el militante se encuentra inmerso. Por un lado lo que podría llamarse «sindicalismo de industria» que sustituye al antiguo «sindicalismo de oficio» y por otro las organizaciones derivadas de su localización geográfica. Esto exige al militante una doble preocupación derivadas de su posición en tanto que trabajador en una empresa de tal actividad y que se encuentra en determinado municipio, con lo que las secciones sindicales deben mandar sus representantes a ambas ramas de la estructura. En cuanto a ciertas particularidades de algunas confederaciones se verán al analizar el problema concreto de los técnicos.

Es tendencia también general que los servicios que precise cada uno de los niveles de la organización busque su forma de resolverlos, aunque en definitiva también se cuenta con el apoyo de los servicios

Cuadro 2



confederales. Quiere esto decir que cada Federación debe encontrar los recursos (cuotas, ventas, etc.) para sus publicaciones, mitines, personal, local, etc. y lo mismo a nivel de las uniones locales y departamentales, y de las propias secciones sindicales si es necesario. Lo mismo ocurre para sufragar los gastos derivados del salario de los «permanentes» que son militantes elegidos para dedicarse a funciones de exclusivo trabajo sindical y que la ley obliga, con ciertas condiciones, a que sufrague la empresa donde el electo trabaja, pero que muchas veces exige trabajos laboriosos de negociación.

No se entra conscientemente en temas que siendo evidentemente organizativos inciden también en aspectos del funcionamiento de las confederaciones.

6. Tipología de organizaciones sindicales de técnicos y profesionales

A fin de establecer una nomenclatura que sea significativa en sí misma y que al mismo tiempo sirva con claridad para diferenciar un tipo de organización sindical, de otro, parece aconsejable adoptar aquí los siguientes términos, sin pretender en absoluto su completa adecuación pero sí su utilidad.

- a) Sindicato corporativo de técnicos: ejemplo que se analizará, CGC.
- b) Sindicato obrero con organización específica de técnicos: se analizará CGT-UGICT (Unión General de Ingenieros, Cuadros y Técnicos).
- c) Sindicato obrero sin organización específica de técnicos: es el caso de la CFDT.

Se excluyen las demás porque son de menor importancia cuantitativa, por lo que ha parecido aconsejable su no inclusión en esta parte.

Se intentará mantener, en cada uno de los tipos, un conjunto de elementos de reflexión comunes, para luego añadir todas aquellas consideraciones que sin presentarse en cada uno de los ejemplos estudiados faciliten su comprensión y enriquezcan el debate. Se vuelve a insistir que no se trata de realizar una exposición sistemática y exhaustiva de las organizaciones sindicales de los técnicos, sino tan sólo un intento de sistematizar los elementos más significativos para posteriores discusiones. Debe también señalarse, aunque es obvio, que intervienen interpretaciones del autor, siempre dispuesto a rectificaciones cuando sea necesario.

a) **Sindicato corporativo de técnicos.** En un folleto publicitario de la CGC francesa pueden señalarse como objetivos prioritarios de dicha organización los siguientes:

- El estudio y la defensa de los intereses comunes de las organizaciones que componen la Confederación.
- El estudio de problemas económicos y sociales.
- La precaución y solución equitativas de los conflictos de trabajo.
- La representación de los cuadros en el plano interprofesional respecto a los poderes públicos y de todos los organismos nacionales o internacionales.



Confíes sin ningún tipo de ambages que los cuadros han llegado al sindicalismo movidos, no por una ideología de lucha de clases, sino para salvaguardar su propio lugar en la nación. Dicen defender los intereses de los cuadros y proponer soluciones constructivas y señalan que persiguiendo sus objetivos la CGC defiende el interés general. Declaran ser una organización democrática en la cual cada uno puede hacer oír su voz, que es representativa, y que su historia y su actuación en favor de los cuadros es la garantía de su propio futuro.

Con todo ello parece bastante clara la posibilidad de identificar los fundamentos ideológicos de un sindicalismo corporativo. Aparecen todos los ingredientes imprescindibles para apreciar una identificación absoluta entre sus intereses, los de los cuadros, y los intereses generales de la nación, con lo que sin pretender ningún tipo de maquiavelismo se identifican con el sistema económico capitalista y en concreto con su fase monopolista de estado. (¿Los «intereses de la nación» son independientes de los intereses de la clase dominante?)

Es obvio que con estas declaraciones aceptan y defienden la estructura social vigente y el sistema económico que la genera y la mantiene. Quieren mantener «su lugar en la nación». Quieren mostrarse en definitiva como «puente» entre el capital y el trabajo.

No es una posición sindicalista de lucha, reivindicativa, junto con el resto de trabajadores, sino que por el contrario, sus presuntos «enemigos» son el capital y el trabajo, pero no pueden evidentemente dar una alternativa global distinta de la que la propia burguesía ofrece.

Su origen, como tal confederación general de cuadros, se remonta a 1944 recogiendo una multitud de organizaciones desvalorizadas de cuadros e ingenieros, colaboradores, etc. Es evidentemente una baza muy importante que supo jugar con decisión la burguesía francesa que, al tiempo que aglutinaba una fuerza sindical corporativa importante, dificultaba al menos la perspectiva de unidad sindical en Francia.

Estratégicamente sin embargo, al ser una confederación reconocida por los poderes públicos y de acuerdo con la legislación vigente en Francia, dispone de una cierta situación favorable respecto a las otras dos confederaciones que aún teniendo también el mismo reconocimiento (CFDT y CGT), no son exclusivamente de cuadros, sobre todo en aspectos tan precisos, tan importantes como en las propuestas de aprobación de leyes, en los órganos e instituciones de consulta, etc., en los aspectos que afectan a los ingenieros, cuadros y técnicos.

Su organización responde exactamente al esquema señalado en el cuadro 2, es decir una vía derivada de la actividad de las empresas y otra derivada de su localización geográfica.

b) Sindicato obrero con organización específica de técnicos. Tomando como ejemplo más significativo, dentro del sindicalismo mundial, la Unión General de Ingenieros, Cuadros y Técnicos (UGICT) dentro de la CGT francesa, como organización específica dentro de un sindicato obrero, al igual que se ha hecho anteriormente se centrará toda la exposición sobre dicho caso sin ningún intento de generalización. La CGT francesa, contrariamente a lo que en diversas publicaciones se insiste, tenía ya una permanente preocupación por el problema de los ingenieros y técnicos. Sin embargo, hasta 1947 no se genera la Unión General de Ingenieros y Cuadros, pero la escisión de Fuerza Obrera en esa época hace languidecer todo el sindicalismo francés y a la misma CGT. Es a partir de 1963 que las luchas y actuaciones de los ingenieros y técnicos en distintas huelgas de gran importancia en Francia muestran que algo ha cambiado sensiblemente en las opciones sindicales de los técnicos y es a partir de 1965 que el Congreso de la CGT concreta, a partir de las experiencias de muchos años anteriores, la creación de la UGICT.

No es fácil interpretar rápidamente lo que a nivel organizativo representa una organización específica de técnicos en el interior de un sindicato obrero, pero en el gráfico mostrado en el cuadro 3 queda suficientemente ilustrado la triple vía de trabajo que se establece en la organización de la UGICT, porque, además de la Federación por ramas de actividad, participan en las uniones departamentales junto con los sindicatos obreros a través de la unión departamental y a través de la UGICT directamente en la confederación.

Se observa con esto una fuerte representatividad de los ingenieros, cuadros y técnicos a nivel confederal, con lo que queda garantizada la especificidad de sus contenidos reivindicativos sin que sea fácil caer en tentaciones corporativas por el intercambio de información y discusiones con las otras organizaciones obreras de la CGT.

Donde con toda probabilidad pueden surgir y de hecho surgen problemas de adaptación y de explicitación de los intereses convergentes es precisamente en las secciones sindicales de empresa de obreros y empleados, por un lado, y de ingenieros, cuadros y técnicos por otro. Pero es precisamente ahí, en el planteo y discusión de los problemas, donde poco a poco, pero con una conciencia sindicalista auténtica, los técnicos y los obreros llegan a entender y aceptar de manera conjunta las especificidades de unos y otros.

Se puede resumir diciendo que la razón de ser de una Organización Sindical de Ingenieros, Cuadros y Técnicos es la misma que para todos los trabajadores: la lucha y la acción para la defensa de sus intereses materiales y morales, económicos y profesionales, una razón idéntica a la que tiene la propia CGT. Esta acción se determina esencialmente en el lugar de trabajo, en función de sus realidades particulares y realizada por los propios interesados. Sin embargo, la UGICT ofrece a esta acción un marco general, cuyos ejes de convergencia con los otros trabajadores se apoyan sobre una plataforma reivindicativa en la que se puede señalar lo siguiente:

- Los asalariados, sea cual sea su nivel en la escala jerárquica, tienen derecho no solamente a su poder adquisitivo, sino también a una evolución positiva de los salarios. Es por ello que es favorable al establecimiento de escalas únicas de salarios en cada rama de actividad económica, desde el peón hasta el ingeniero, con referencia a una misma base común.

- Reivindica el derecho de acceso de los jóvenes diplomados a un nivel de clasificación en relación con su formación.

- El desarrollo de la carrera profesional debe ser resuelto con criterios objetivos a través de experiencias, conocimientos, formación, definición de niveles de responsabilidad, etc.

- Defiende el principio de las negociaciones colectivas comunes al conjunto de trabajadores y se opone a las diversas rupturas existentes entre categorías.

- Reclama para todos los asalariados las garantías colectivas de salario de empleo y de carrera profesional, conducentes a la búsqueda de una verdadera libertad de expresión, que no puede realizarse nunca sin medios colectivos de expresión y de acción.

- El cuadro debe al empleador su competencia, nunca su conciencia.

- El principio de base de la democracia sindical es dar a los sindicatos la posibilidad de tomar ellos mismos las decisiones que a continuación aplicarán, existiendo una unidad general de orientación decidida en los Congresos Sindicales.

Con referencia al tipo corporatista surgen con claridad unas diferencias evidentes. El planteo de este tipo de sindicalismo es de lucha y acción sindical. Trata de recoger organizativamente las reivindicaciones especiales. Buscan la adecuación de todos los

trabajadores al sistema productivo, pero exigiendo un permanente cambio del mismo hacia formas más justas; en definitiva consideran a «los técnicos tal como son y no como quisiéramos que fuesen».

Parece claro que esta consideración encierra toda la estrategia sindical de los técnicos, incorporándolos sin vacilaciones y sin dudas al movimiento sindical obrero, sobre todo con una perspectiva de futuro que es donde se puede suponer radica el éxito espectacular de la UGICT en los últimos 10 años.

Pero debe también señalarse que este planteo lleva consustancialmente unos riesgos evidentes, porque si se entiende este sistema de organización como definitivo pueden derivarse consecuencias graves y quizás irreversibles. Con esto se quiere plantear la imperiosa necesidad de unos criterios flexibles de organización que vayan configurando la completa adecuación de las estrategias sindicales a cada momento del camino hacia el socialismo.

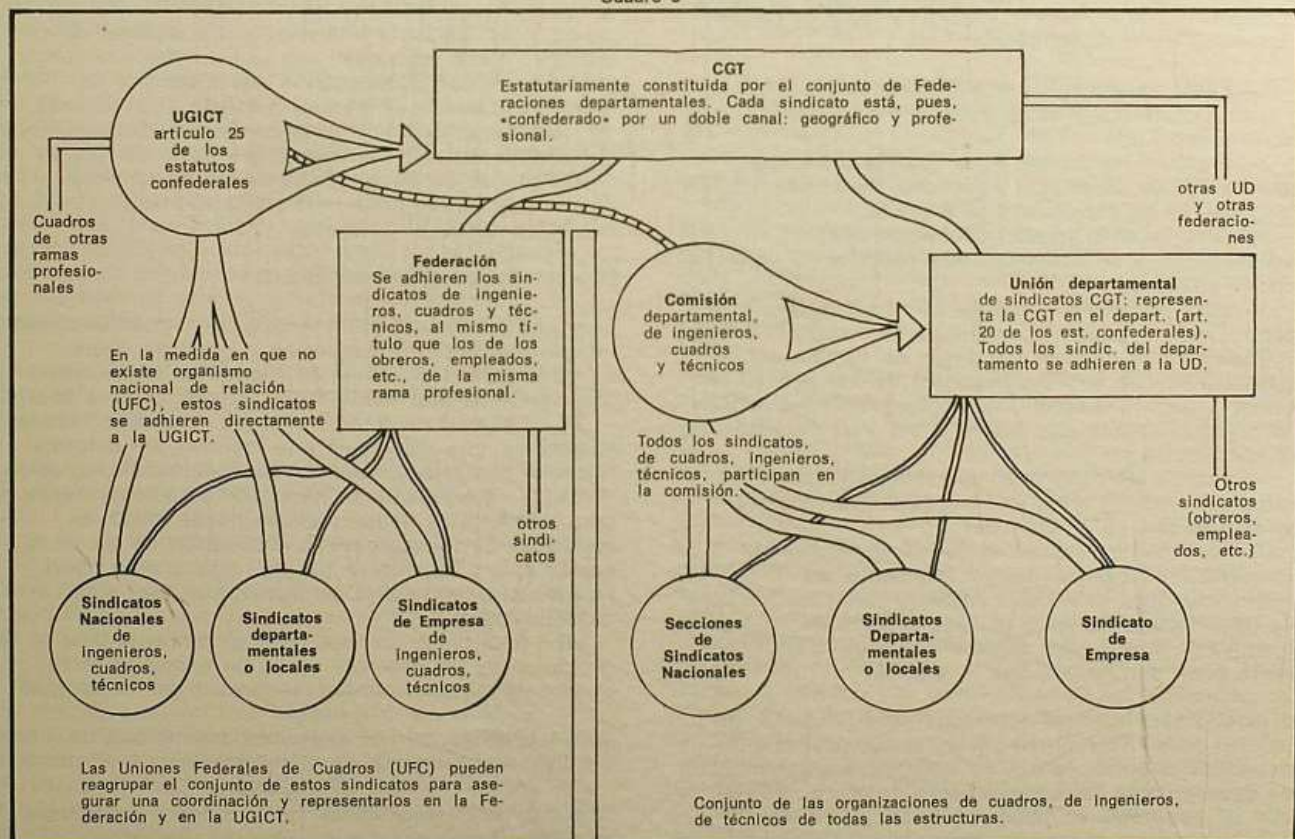
c) Sindicato obrero con organización específica de técnicos. En este tercer caso no tiene objeto concreto el plantear con detalle la organización de los técnicos en el sindicato obrero, porque no se establece ninguna diferenciación con la misma organización obrera. El esquema del cuadro 2 muestra los ejes generales de la organización de la confederación, es decir, en su vertiente geográfica y según la rama de actividad económica.

No cabe aquí plantearse problemas de especificidades, y por lo tanto rápidamente se deduce como innecesaria ninguna organización específica. Los ingenieros, cuadros y técnicos se organizan en las mismas secciones sindicales que los obreros y empleados y el planteo genérico lleva a opciones igualitaristas en las reivindicaciones económicas y profesionales.

Independientemente de que cuando se ha hablado anteriormente de la CFDT se ha presentado a ésta con una base no precisamente demasiado homogénea en cuanto a sus opciones políticas, sí es posible encontrar una serie de consideraciones generales que afectan directamente a los técnicos y cuadros y que pueden servir para ilustrar esta tercera opción. En cualquier caso parece más interesante, para analizar esta estructura sindical, acudir a un análisis más profundo de las organizaciones sindicales italianas, que probablemente son las que plantean de manera más consecuente el sindicalismo obrero y de técnicos sin organizaciones específicas.

Volviendo a la CFDT, tiene que apuntarse como único elemento diferenciador para los técnicos la existencia de la Unión Confederal de Cuadros (UCC), que no responde a esquema organizativo alguno sino que se plantea exclusivamente como un lugar de debate y discusión periódico y que ofrece el soporte de trabajo concreto, en tanto que CFDT, sobre los problemas de los técnicos frente a los poderes públicos y sobre

Cuadro 3





todo frente a la UGICT y a la CGC. Es el único reflejo que se detecta en la CFDT como consecuencia de la existencia en el exterior de organizaciones corporativas. Las grandes líneas generales de la CFDT en lo que hace referencia a los ingenieros, cuadros y técnicos pueden resumirse en lo siguiente:

— Es necesario sustituir a la monarquía industrial y administrativa por estructuras democráticas basadas en la autogestión.

— En todas las instituciones (escuela, empresa, familia, iglesia, sindicatos y partidos) se ha manifestado la crisis de las estructuras jerárquicas.

— A partir de lo anterior fácilmente puede cuestionarse, y se entiende como esencial, el problema de los «poderes».

— La experiencia histórica del socialismo centralizado ha puesto en evidencia de manera dramática la insuficiencia de una estrategia de cambio social que postula que la transformación de las bases económicas por la apropiación colectiva de los medios de producción abre ella misma la vía a un desarrollo de la democracia.

— Sitúa a los cuadros como asalariados, como los otros trabajadores, pero localizados diferentemente en la jerarquía de la empresa.

— La base de sindicación de los técnicos y su movilización es entonces, no solamente las reivindicaciones inmediatas convergentes o no con las de otras categorías, sino también la toma de conciencia efectiva de lo que ellos son realmente en la empresa en relación con su posición jerárquica.

A partir de lo expuesto queda claro que la UGICT, en opinión de la CFDT, queda perfectamente ligada a la estrategia antimonopolista de reagrupación del conjunto de descontentos del sistema, pero parece a la CFDT que tal estrategia no pueda permitir un día una adhesión clara y consciente a un proyecto socialista democrático.

7. Consideraciones en torno a las futuras organizaciones sindicales de técnicos y profesionales en este país

No es fácil establecer brevemente una alternativa precisa a título individual, con la lamentable ausencia, por otra parte, de alternativas diseñadas por las fuerzas sindicales existentes respecto al problema de los técnicos, como elementos de referencia. Lo que sí parece necesario es apuntar una serie de hechos objetivos que deben considerarse de manera muy atenta a fin de llegar a proponer elaboraciones concretas sobre el problema.

En este motivo conviene resaltar:

a) Se debe huir en la medida de lo posible de todo intento mecánico de esquemas y modelos útiles en otros países sin tener en cuenta las especiales características del contexto al que deben ir a parar.

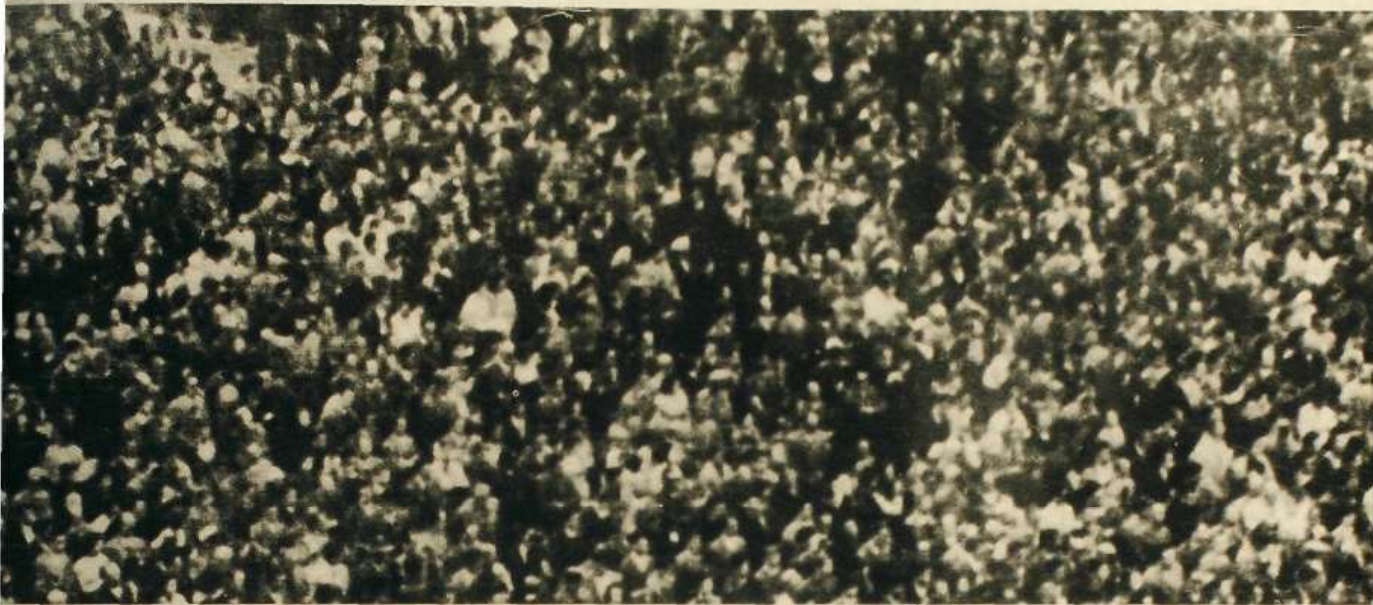
b) Deben considerarse siempre esquemas flexibles, adaptables, que respondan a la realidad, sin deformar la misma para que «encaje» en un modelo preestablecido.

c) Es absolutamente necesario establecer desde este momento un debate, aprovechando todas las instancias posibles, sobre la sindicación de técnicos, escuchando y haciéndose oír, no rechazando a priori ninguna alternativa con calificativos al uso, sino convenciendo.

d) Analizando con precisión el momento de evolución de los técnicos y con un exquisito tacto en la determinación de las tendencias que se apuntan.

Todo ello exige huir de esquemas dogmáticos, de trasplantes mecánicos, de mimetismos sin fundamento.

Sólo con estas condiciones los técnicos y las fuerzas sindicales serán capaces de elaborar alternativas eficaces y estrategias adecuadas encaminadas a



conseguir organizaciones sindicales de ingenieros, cuadros y técnicos potentes, representativas, democráticas y unitarias, es decir, del mismo estilo que las que han caracterizado las candidaturas de renovación en las últimas elecciones sindicales.

Ni obreros ni técnicos pueden olvidarse respectivamente. No es suficiente que a última hora se incluyan en las plataformas reivindicativas aspectos específicos de los técnicos para lograr su adhesión. Los técnicos también deben participar desde un principio en todas las acciones sindicales y éste es el único camino por el que, poco a poco, o muy rápidamente según las circunstancias, podrá potenciarse un auténtico sindicalismo de obreros y técnicos donde la convergencia de intereses no solamente será un elemento de consideración teórica, sino una realidad auténtica.

En este momento caben también otro tipo de consideraciones que se refieren a aspectos mucho más precisos:

a) No puede ni debe olvidarse la existencia de la estructura sindical verticalista existente en este país. Este hecho puede llegar a ser un grave error tanto si se le sobrevalora, como si se le subvalora.

Debe ser un elemento de reflexión igualmente en la hipótesis de rechazo absoluto como en el sentido de su parcial utilización.

b) La estructura industrial de los diferentes países del estado español. Una organización sindical de técnicos de unas ciertas características en una rama industrial o en determinada zona geográfica puede no ser generalizable (es lo más probable) para todo el conjunto. En este sentido los fenómenos producidos en las ingenierías, en Madrid o en STANDARD, son difícilmente reproducibles en otros puntos del país, por el momento.

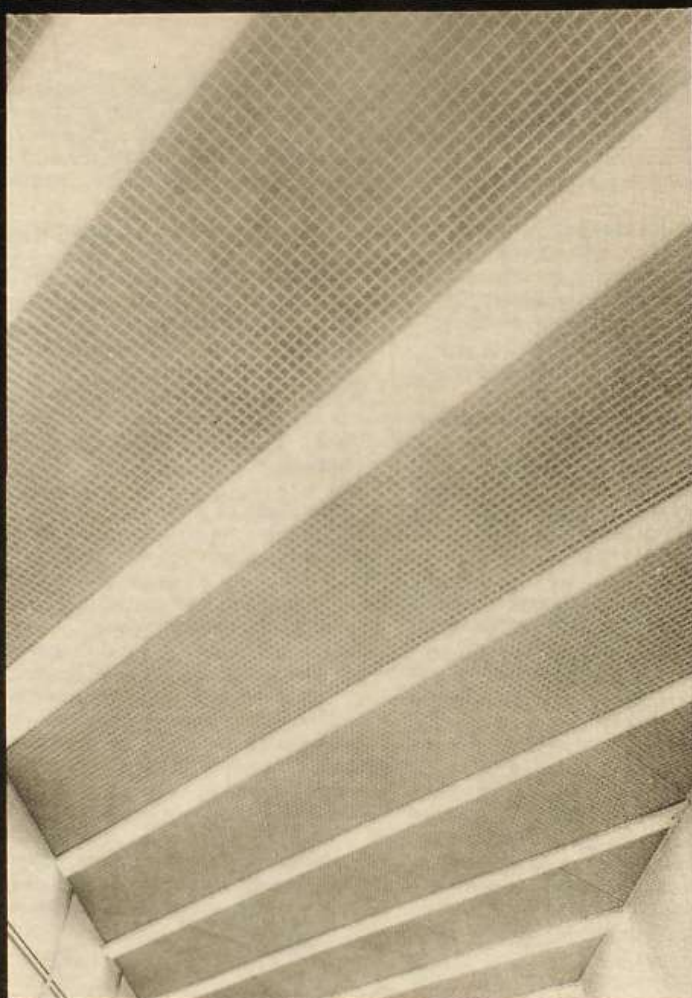
c) El proceso de proletarianización, que algunos ya generalizan, debe estar por el momento muy sometido a debate y confrontación. Parece claro que es una tendencia evidente. No es hoy una realidad para la mayor parte de técnicos, ingenieros y cuadros.

d) Es también importante considerar la función social que han desempeñado y continuarán desempeñando los Colegios Profesionales por lo menos de algunas zonas del país. No es aconsejable, ni político, ni estratégico, declaraciones contundentes sobre la futura existencia de los Colegios al hablar sobre la sindicación de técnicos. No conviene olvidar ejemplos desgraciados como en Chile con el Gobierno de la Unidad Popular. No parece conveniente «pegarle fuego a los Colegios» en un momento de libertades sindicales.

Intentando concretar un primer apunte de una futura alternativa no parece descabellado señalar que una organización específica de ingenieros, cuadros y técnicos en el interior de una confederación obrera reúne un conjunto de elementos favorables en una estrategia sindical en sentido amplio. De manera flexible, esto quiere decir que si en determinado punto (geográfico o de actividad) se ha avanzado respecto a la situación general del país se vayan adoptando organizaciones no diferenciadas en el interior del sindicato. De esta manera, lo que en otras circunstancias puede definirse como convergencia de intereses, allí ya se ha logrado la absoluta identidad, sin perder de vista la posibilidad de que en otras circunstancias, entre un sindicato obrero sin más y un sindicato de cuadros, habrá quienes se decantarían por éste, y desde luego su proceso de adhesión futura será evidentemente mucho más difícil. Convendrá en todo caso analizar con más detalle el proceso seguido en Italia para ponderar estas afirmaciones.

Javier CRESPIAN ECHEGOYEN

LUMINOSOS CAMINOS PARA EL PROFESIONAL



conjunto integrado
por rejilla difusora
y falso techo

difusor reticulado

difusor de lamas
paralelas



SISTEMAS TECNICOS DE ILUMINACION

Rambla de Cataluña. 87
Tels. 215 13 48 y 215 66 56 - Barcelona-8

Los Técnicos: nuevos protagonistas de la lucha de clases

Uno de los elementos nuevos y característicos de la lucha de clases que existe ahora en Italia, es el de la lucha sindical de los empleados (obreros no manuales, oficinistas y trabajadores que no están a pie de máquinas), y de los técnicos que a partir de junio de 1968, con las huelgas de la Falck en Milán, han afectado sucesivamente a más de 30 fábricas a nivel nacional.

La primera pregunta que debemos hacernos, antes de entrar en el núcleo y contenido de esta lucha, es cuáles son las causas objetivas y subjetivas que han puesto en movimiento este proceso, absolutamente nuevo en el aspecto cuantitativo (hasta ahora ya han hecho huelga más de 40.000 empleados y técnicos) y desde el punto de vista cualitativo en la historia de esta categoría, tradicionalmente condicionada por las estructuras empresariales y por la ideología dominante del neocapitalismo. Resumidamente pueden indicarse las siguientes causas de fondo:

1) El rápido desarrollo tecnológico de estos últimos años, el proceso de reestructuración productiva y de racionalización de la fabricación, en respuesta a un mercado cada vez más abierto en el plano internacional y cada vez más condicionado por las grandes potencias, la división internacional de la investigación teórica y aplicada, el desarrollo de la automatización han modificado profundamente la organización del trabajo interno de la fábrica capitalista, donde el porcentaje de empleados y técnicos ha aumentado rápidamente respecto al número de obreros. Este proceso de crecimiento cuantitativo ha sucedido en particular en los sectores industriales punta, es decir, en el sector químico, petroquímico y metalúrgico. Muchas son hoy en Italia las fábricas o grupos empresariales donde se registran porcentajes de empleados y técnicos del 25-30 %; en algunos casos este porcentaje supera el 40 % de la fuerza de trabajo total.

2) Este proceso de masificación de la categoría está caracterizado por un crecimiento sin precedentes de los técnicos subordinados que hacen trabajos repetitivos, especializados y manuales. Es decir, que se ha modificado totalmente la figura tradicional del empleado que hasta hace pocos años (como aún sucede en las pequeñas empresas) tenía decisión sobre el control técnico del proceso de producción, de administración, de contabilidad, de supervisión del trabajo obrero y que tenía en la jerarquía empresarial una colocación de hecho más vecina a dirección que a la masa de trabajadores. Gran parte de los puestos ocupados ahora por empleados y

técnicos no permiten ni la autonomía decisional ni el desarrollo de la capacidad profesional, lo que va contra la formación recibida en las escuelas técnicas y con la posibilidad potencial de quien hace trabajos técnicos (investigación, proyectos, aplicaciones) ligados al proceso productivo.

3) La estructura interna de la fábrica se hace cada vez más rigidamente autoritaria y jerárquica. La gran masa de los empleados y técnicos está excluida a priori de los centros de decisión; son, pues, asalariados en posición subordinada al trabajo que viene decidido desde lo alto de la pirámide empresarial y que de ningún modo puede ser verificado y controlado.

A estas causas objetivas, estructurales, del desarrollo del neocapitalismo en Italia y más generalmente en los países de capitalismo avanzado se deben añadir las decisiones tomadas por el movimiento sindical italiano en los últimos años. Nos referimos aquí al desarrollo de la lucha articulada y a lo que esta lucha ha representado en el desarrollo del movimiento obrero sobre todo en el sector químico y petroquímico y aún más en el sector metalúrgico.

Esto ha acelerado la lucha de clases al punto donde son más evidentes o menos confusas las contradicciones de la sociedad capitalista, lo cual ha tenido como consecuencia, en las fábricas, la aceleración del proceso de erosión de los márgenes de los privilegios salariales y legales de los empleados, poniendo en movimiento al mismo tiempo un proceso de toma de conciencia sindical y política, en sentido antagónico al poder empresarial. Desarrollo sin precedentes de la lucha a nivel de fábrica por parte de los obreros, que no podían dejar indiferentes por mucho tiempo a empleados y técnicos, que teniendo en cuenta que la lucha articulada nacía de los problemas concretos y específicos de los obreros, eran excluidos de los acuerdos, a diferencia de lo que ocurría antes (renovación de contratos, lucha general), ventajas específicas para los empleados, que no disfrutaban ahora de forma indirecta y parasitaria de las conquistas del movimiento.

En cualquier caso, la mayor parte de las luchas de los técnicos y empleados han nacido como consecuencia de una lucha legal obrera, después de unos acuerdos que eran sólo a beneficio de los obreros y excluían ventajas para el resto de la fuerza de trabajo de la fábrica.

Importante ha sido sin duda la entrada en lucha, a nivel de masas, de otros grupos sociales como el movimiento estudiantil, que han luchado con objetivos políticos ligados a los de los obreros y empleados, y que ciertamente ha dado a empleados y técnicos una última ayuda para tomar conciencia de su estado, de su papel en la fábrica y en la sociedad.

Todas estas causas han influido directa o indirectamente a nivel de sugestión sobre empleados y técnicos, han puesto en movimiento un proceso de politización que como primera consecuencia ha puesto en crisis, al menos a nivel universitario, mitos como los de la eficiencia, de la carrera, de la fidelidad a la empresa, sobre los que se apoyaba ideológicamente su subordinación pasiva y su identificación con la empresa. Así, en 1968 se inicia la lucha articulada de los técnicos

y empleados, primero en la Falck, después en Italsider y sucesivamente en Snam-Progetti, en la filial Olivetti, en el grupo Italcantieri, y después en Ansaldo Meccanico Nucleare, Sit-Siemens, Tosi, Face Standard, Geisi, Tibb, Società Italiana Impianti, Asten, Borletti, Fatme, Nuovo Pignone, Ercole Marelli, Philips...

Intentaremos aquí, sin entrar por falta de espacio en los detalles concretos de cada lucha, poner en evidencia cómo han nacido las luchas, cuáles son los contenidos reivindicativos que han puesto en movimiento a empleados y técnicos, cómo se ha expresado la lucha misma, cuál ha sido la relación sindicato-empleados, cuáles son, pues, los problemas que el movimiento sindical debe afrontar para dar continuidad y contenido de clase a las reivindicaciones de esta categoría.

Análisis de la lucha

El primer dato que emerge de las luchas recientes de los empleados y técnicos es la posibilidad de mover la categoría bajo la base de plataformas autónomas, ligadas directamente a la condición específica del trabajo dentro de la fábrica. Puede parecer una consideración obvia pero que nos sirve para poner en evidencia el retraso con que el movimiento sindical ha afrontado los problemas de esta categoría: sólo en 1968, con la Falck, las organizaciones sindicales presentan a la empresa unas plataformas reivindicativas para los empleados. La empresa responde negativamente a las peticiones de los sindicatos, que invitan a técnicos y empleados a una asamblea que registra una participación masiva de la categoría, la cual hace huelga en un 80 %.

Segundo dato común a todas las luchas es que no nacen nunca de modo espontáneo, es decir, fuera del orden específico del sindicato. Es siempre el sindicato el que interviene en todas las fases de la lucha, de la elaboración de la plataforma hasta la forma de los acuerdos. Muy distinto entre unas fábricas y otras es el grado de participación consciente, directa, por parte de los técnicos y empleados en los distintos momentos de la lucha. Se constata que, independientemente del número de huelguistas, siempre muy elevado y superior a las previsiones del sindicato, la forma de lucha, la relación sindicato-empleados, los contenidos reivindicativos, el crecimiento político y sindical, dependen, más allá del modo como el sindicato gestiona la lucha, del tipo de fábrica: tipo de producción, porcentaje de empleados y técnicos respecto a los operarios, historia sindical, edad media de los trabajadores (obreros, empleados y técnicos), número de los técnicos jóvenes y titulados.

Podemos a este propósito distinguir a groso modo dos tipos de lucha: la construida, gestionada y dirigida fuera del sindicato provincial y la que, por el contrario, se desarrolla dentro con el empuje de empleados y técnicos, que no sólo intervienen en la elaboración de los contenidos reivindicativos, sino que también dirigen de hecho, con los sindicalistas internos y externos a la fábrica, todas las fases de la lucha.

En el primer caso es el sindicato provincial el que, con sus miembros, establece las reivindicaciones a poner a la empresa y el que decide de forma autónoma la marcha de la lucha. La masa de los empleados

toma un papel pasivo, la asamblea se limita a la aprobación de las plataformas y a decidir la huelga; en algunos casos ratifican los acuerdos. Es el caso de Italsider, Italcantieri, Breda, Falck y de otras luchas. Muy elevado es el nivel de participación cuantitativa en la huelga: empleados y técnicos, a pesar de que no están en buena parte sindicalizados, delegan en el sindicato la elección de las reivindicaciones y las decisiones (el sindicato sabe cómo comportarse, conoce los problemas, esto basta para que nos traiga una buena parte de las mejoras salariales y legales para cuya consecución se nos ha pedido que hagamos huelga); empleados y técnicos vuelven a sus despachos y todo sigue como antes.

En el segundo caso, la lucha se desarrolla de un modo distinto. Son las luchas en las que es determinante la iniciativa de los grupos de empleados y técnicos, en general ya sindicalizados y siempre politizados que se reúnen para examinar su condición de trabajo en la fábrica, la estructura organizativa de los distintos trabajos, la división del trabajo y su atribución a cada departamento, el nivel de los salarios en función del trabajo hecho y de la categoría asignada al contrato, la política de la dirección hacia los subordinados. Es una tarea de análisis y control de los distintos aspectos del trabajo que poco a poco lleva a verificar objetivos reivindicativos para proponer a la empresa y que a la vez se concreta en un análisis preciso de la misma, interesa a un número creciente de empleados y técnicos en los cuales madura la decisión de luchar y de dar una intervención sindical a los problemas analizados.

Se hacen referendums, se escriben panfletos y documentos en los que se explica el análisis hecho y que se distribuyen en todas las secciones; se llega por fin a la decisión de las plataformas reivindicativas que los dirigentes sindicales, junto con el grupo activo de la fábrica, proponen a la aprobación de la asamblea y después a la dirección. Es el caso de la Sit-Siemens de Milán, de la Società Italimpianti de Génova, de la Snam Progetti de Milán

Las huelgas tienen inicio en un clima de gran movilización. La tensión es elevadísima: se hacen piquetes, se forman manifestaciones que en algunos casos pueden ir delante de dirección que es asediada, no faltan las barricadas y los bloqueos de la calle. Durante la lucha el nivel de movilización y de participación directa aumenta, empleados y técnicos no se limitan a ir a casa o a permanecer delante de las puertas, sino que se reúnen en asambleas para discutir y decidir colectivamente con los representantes sindicales la sucesiva forma de lucha; no sólo esto sino también en la Snam Progetti y en la Sit-Siemens las asambleas se dividen en grupos y comisiones de estudio para examinar la realidad de la empresa, se afrontan no sólo problemas sindicales en sentido tradicional, como la estructura del salario, el nivel retributivo y legal, sino problemas como la degradación del trabajo, la política empresarial, el significado de la evaluación del trabajo (Snam Progetti), la movilidad interna, la puesta al día profesional, la relación con los operarios y con los estudiantes.

Así, durante la lucha, el nivel de conciencia política y sindical crece rápidamente; caen los antiguos temores

y la tradicional indiferencia, se desarrolla un clima de participación colectiva que permite a los elementos más politizados, hablar de la opresión capitalista, de la división internacional del trabajo, de autogestión de la lucha, de alienación del técnico, de la necesidad de oponerse a la organización del trabajo de la fábrica capitalista. No faltan vivas discusiones sobre el papel y función del sindicato en algunas ocasiones criticado por su modo de dirigir la huelga; se plantea el problema de la relación entre el sindicato y los nuevos instrumentos de lucha que técnicos y empleados han dado, como los grupos de estudio milaneses, los comités de agitación o los comités sindicales unitarios genoveses.

Sobre este aspecto de la lucha, con el nacimiento de nuevos instrumentos de base que más o menos espontáneamente empleados y técnicos han formado durante la lucha, sobre su relación con el sindicato, creemos más importante hablar un poco más para realizar alguna evaluación que sirva al movimiento sindical para llevar adelante una línea de intervención hacia los técnicos y empleados cuyo objetivo sea el de dar una línea de clase y no corporativa y sectorial a la lucha en curso y a las que veremos.

Los nuevos instrumentos organizativos de base

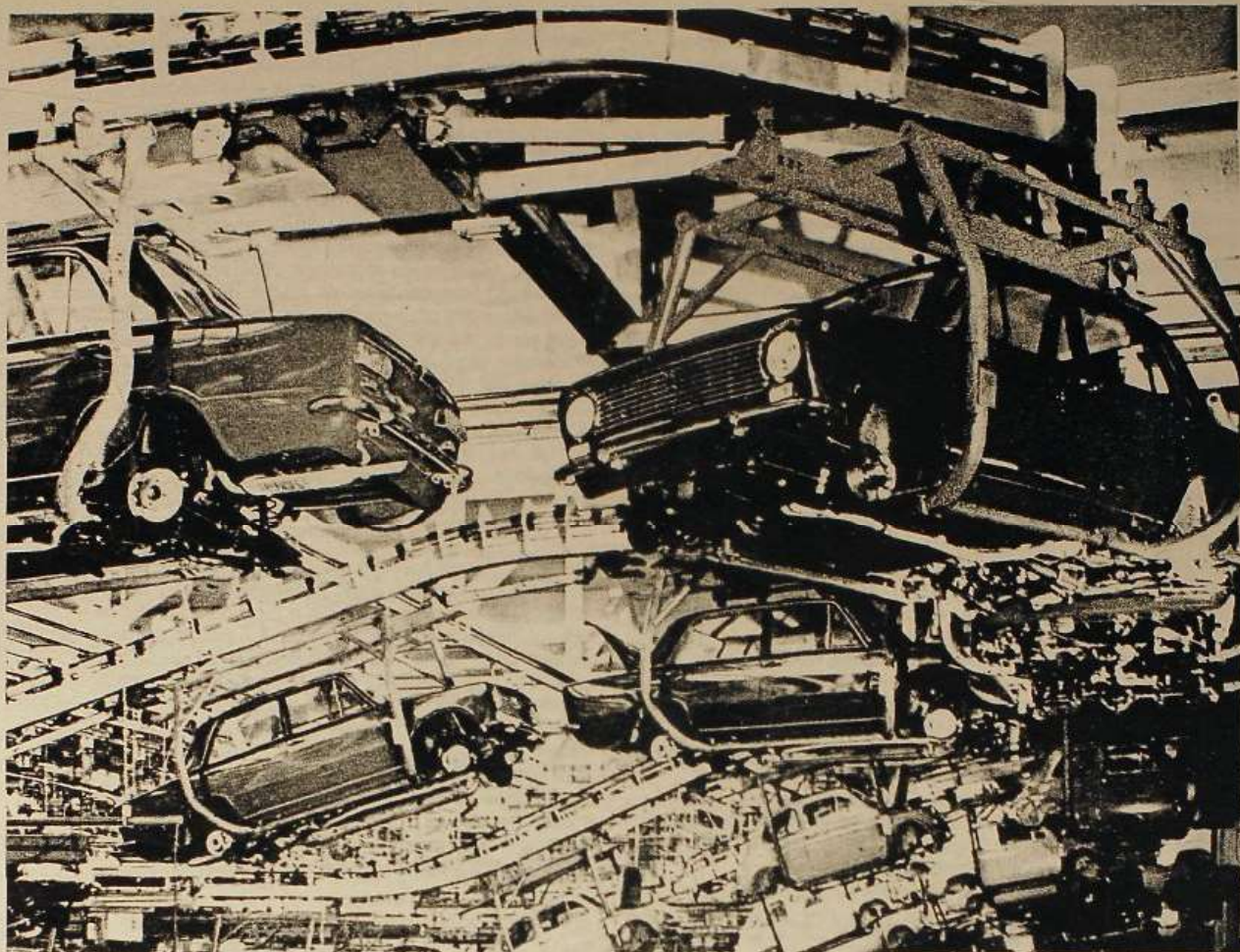
Hemos visto cómo grupos de estudio, comités unitarios, comités de agitación han nacido de la exigencia, claramente sentida, también por el sindicato, de hacer un análisis detallado de las condiciones y los problemas de los empleados; análisis que no podía ser hecho sino por los mismos empleados; de aquí el nacimiento del Grupo de Estudio en Milán (Sit-Siemens) bajo base unitaria.

El estudio metodológico de este grupo ha llevado a una evolución sustancial sobre el plano cualitativo del crecimiento sindical y político de los empleados, que, naciendo por primera vez en la organización y en la lucha y siendo extraños al capítulo histórico del movimiento sindical, han visto en seguida en el grupo de estudio la unidad organizativa y política.

Sucesivamente, bajo formas diversas y características distintas se han formado análogos núcleos organizativos en muchas empresas (Dalmine, Borletti, Philips, Geisi, Ansaldo Meccanico Nucleare, Società Italiana Impianti, etcétera). Inicialmente, el grupo de estudio (como otros instrumentos de base análogos) es un grupo de trabajo abierto a cualquiera que quiera participar. Después, además del análisis de las condiciones de trabajo del empleado, el grupo establece los métodos de consulta y los procedimientos decisionales; la Asamblea es la manera de verificación y la única forma decisional, a diferencia del grupo de estudio, que es un método de discusión preliminar para la preparación de los documentos, datos, tesis y nociones para llevar a la Asamblea.

Se trata de un método renovador respecto a la praxis sindical tradicional. Para el empleado de hecho, el sindicato no ha constituido nunca un modelo de organización y decisión sustancialmente distinto del empresarial: a pesar de las formas de democracia previstas en sus estatutos, el empleado, extraño a la milicia sindical y política, ha visto también en el sindicato niveles distintos de jerarquía condicionados en el plano decisional, por la elección política de los líderes extraños a él. Ni tampoco el hecho de que estas decisiones vinieran tomadas directamente para los intereses de los trabajadores ha convencido nunca al empleado, puntual lector del «Corrier della Sera» y no orientado por cierto hacia la izquierda.





Sin embargo, aun acusando al sindicato de ser una organización jerárquica y condicionada por los partidos (es decir, no apolítica), el empleado lo ha considerado como un instrumento necesario para la resolución de los problemas obreros, considerados de carácter colectivo, y no ha tomado en cuenta alguna otra forma de asociación, puesto que respetaba los propios problemas, considerados de carácter individual. La misma inscripción a un sindicato (de aquí la elección tridicional de un sindicato interclasista) era una elección que excluía la visión colectiva de los propios problemas.

El hecho, por primera vez a nivel de masas, de reconocer que muchos problemas hasta ayer considerados individuales son por el contrario colectivos y que para resolverlos es necesario luchar, ha supuesto para el empleado la caída de viejos mitos que lo ligaban a la empresa. El shock causado por la rotura de estos mitos ha creado la necesidad de un estudio y de una discusión que fuera más allá del único punto reivindicativo y que comprendiera también el análisis de los mitos rotos (empresa, prestigio profesional, ilusión por el ascenso), extendiéndose también a los mismos métodos de discusión, de gestión de la lucha, de decisión.

Así sucede que, en poco tiempo, grupos de estudio y de trabajo y la misma asamblea sean momentos en los que no sólo se discute y se decide sobre el valor de las reivindicaciones, sino también se expresan la oposición de la autoridad y de la jerarquía de la fábrica; se vuelven formas asociativas cuya fuerza de atracción está ligada al hecho de ser realmente democráticas, en antítesis a la organización piramidal y jerárquica de la empresa. Momentos de asociación donde no está sólo el que manda y el que obedece, donde todos «por primera vez» están al mismo nivel de decisión.

De aquí la necesidad de estar todos informados, de participar todos en la decisión, en la elección de reivindicaciones, de no delegar a nadie, sin una verificación colectiva de las decisiones que afectan a todos. Esto explica el porqué la información se vuelve un elemento fundamental en la lucha; documentos, resultados de referéndums, análisis de hechos en otras empresas, la marcha de las negociaciones son ciclostiladas y en seguida distribuidas para dar a todos la documentación más completa posible y también la posibilidad de juzgar, discutir y corregir.

Los empleados comprenden la libertad de elección que

este método lleva consigo y hacen inmediatamente comparación con los criterios de decisión que hay en la empresa y que la empresa usa contra ellos mismos en el mismo momento de la lucha, cuando de modo aún más evidente se manifiesta a todos la real naturaleza de la selección y política empresariales, y que el verdadero poder de la empresa está en las manos de pocas personas que deciden en base a criterios y a objetivos que son contrarios a los intereses reales del que trabaja. De este modo crece la conciencia de clase y el movimiento se refuerza y extiende la base.

Es este clima, esta exigencia de «democracia directa» que nace entre los empleados lo que puede explicar el recelo frente al sindicato y en particular frente a los dirigentes sindicales externos; recelo que ha emergido en todas las luchas cuando el sindicato ha tomado el control y la dirección del movimiento; esto ha hecho comprender a la mayoría la necesidad de una delegación permanente, pero controlable desde abajo.

«No debemos delegar a nadie sin control y examen. Los sindicatos, la comisión interna, los partidos pueden representarnos "en diversos momentos" en la empresa y en la sociedad sólo si aceptan nuestra voluntad y nuestros intereses que, como trabajadores, tenemos unitariamente. Sólo en esta relación dialéctica se podrá realizar el poder de los trabajadores en la empresa y en la sociedad y contemporáneamente llegar a comprender qué interés en concreto quieren representar los diversos sindicatos y muchos partidos» (del diario del Comité Unitario de los Empleados de la Olivetti de Milán). Como se ve, se rechaza la delegación sin condiciones, no sólo al sindicato sino también a los partidos. Parece claramente que los empleados comienzan a ver al sindicato, no sólo para defender sus intereses de categoría, sino también al movimiento obrero en general, en sus distintas componentes y en diversos momentos organizativos.

Otro elemento característico de estos nuevos instrumentos de base de los empleados es el hecho de que muy rápidamente, en su interior, se manifiesta la exigencia política de la unión con otras fuerzas sociales del movimiento de clase, obreros y estudiantes. Se ha de hacer notar que no hay ningún rencor hacia los obreros por el hecho de que han estado tantos años dándoles patadas e insultándoles; existe, por el contrario, un cierto sentimiento de culpa derivado del hecho de sentirse aún ahora privilegiados respecto a los obreros.

Difícil ha sido también para los grupos activos de base el proponer a la masa de los empleados la unión con el movimiento estudiantil; ya sea por diferencia de lenguaje, ya sea por la dificultad de definir contenidos de lucha común. No obstante esto, la unión y la acción común se van desarrollando rápidamente: como el trabajo en la Face Standard de Milán, hecho conjuntamente por un grupo de trabajadores y estudiantes y el Grupo de Estudio de la Sit-Siemens; la lucha conjunta de los obreros y empleados de la Borletti con la participación de todos en la huelga por el hecho de Battapaglia; las distintas iniciativas del sindicato de Milán hacia la «Comisión técnica» del Politécnico y de la Universidad católica y hacia los estudiantes de la tarde para la realización del seminario sobre problemas de común interés político.

Volviendo al problema de la relación con el sindicato, se nota que por parte de los empleados no hay recelos cuando el sindicato se pone como uno de los componentes de la asamblea y reconoce en el grupo de estudio o en el comité de base, formado por técnicos y empleados más comprometidos dentro de la empresa, el núcleo de vanguardia y de elaboración en la lucha contra el patrón; cuando el sindicato se presenta como un interlocutor que no pretende hegemonizar desde fuera la lucha sin una relación constante con la base y con nuevos instrumentos organizativos que ella ha determinado. Ni tampoco los empleados piden al sindicato que rehúse a sus funciones específicas y enmascare sus posiciones políticas; al contrario, en el sitio donde está establecida una confianza y diálogo, los empleados piden al sindicato que defina sus propias tesis y su propia línea.

Contenidos reivindicativos

Distinguiremos, por comodidad de análisis, entre reivindicaciones tradicionales o cuantitativas y reivindicaciones nuevas o cualitativas. Por reivindicación tradicional entendemos por ejemplo los aumentos salariales, la mejora de ciertas cláusulas legales previstas en el contrato, la disminución del horario de trabajo (días de fiesta, etc.); se trata de demandas que entran en la lógica de los contratos precedentes, que no requieren un conocimiento particular de cada fábrica; demandas que podrían ser propuestas por el sindicato en casi cualquier fábrica y que de hecho acompañan a todas las plataformas reivindicativas.

Por reivindicaciones «cualitativas» entendemos, por el contrario, reivindicaciones que chocan con la lógica y selección empresarial, que tienden a oponerse al tipo de organización productiva, la división del trabajo, la política retributiva de la dirección, la subdivisión de las tareas, el carácter mecánico y degradado del trabajo que técnicos y empleados desarrollan en la empresa. Este segundo tipo de reivindicaciones (junto con las cuantitativas) promueve mucha más participación de base en la elaboración de la plataforma, donde, como se decía antes, la discusión nace de dentro, por el empuje de un grupo de técnicos y empleados más sensibles y preparados en lo sindical y político, que estudian la realidad de la fábrica, completan un esfuerzo de análisis del trabajo y de la organización y logran de este modo hacer crecer el nivel de la base en cada subordinado, la «conciencia del propio papel».

Así, en la Snam Progetti se analiza el significado de la «job evaluation» que la empresa pretende aplicar y sus consecuencias sobre los trabajadores, se ponen en evidencia los contrastes de fondo que existen entre la selección empresarial y los intereses reales de los trabajadores. En la Sit-Siemens se analiza las condiciones de trabajo de la mujer relegada, a igual de trabajo, al ghetto de la categoría más baja y por tanto al mínimo nivel retributivo; se descubren las estructuras jerárquicas y autoritarias de la empresa y su política unilateral con los trabajadores que no tienen instrumentos de real control colectivo sobre los aumentos de sueldos, sobre el cambio de categoría, sobre el curso de la puesta al día profesional.

Sobre estos problemas a los que todos son sensibles

se desarrolla en los técnicos y empleados el conocimiento del propio papel en la fábrica, crece la conciencia política y sindical y la necesidad de oponerse de forma colectiva a la política de sentido único del que detenta el poder en la empresa.

De este análisis, realizado por los nuevos instrumentos de base, nace por fin la primera plataforma reivindicativa en la que se hacen peticiones específicas sobre la puesta al día profesional (contra la degradación), sobre la movilidad interna (contra las tareas repetitivas y parcelizadas), sobre el control del aumento de salario (contra la política salarial discrecional de la empresa).

Es natural en este tipo de peticiones que aparezca el retraso del sindicato, la debilidad de su análisis de clase, la dificultad de una relación con los trabajadores ligada a estos nuevos contenidos a los que el sindicato no puede dar solamente la única respuesta de un aumento salarial o de algunas mejoras legales, que de hecho no modifican sustancialmente la relación de trabajo dentro de la fábrica. Nosotros pensamos que todo lo que se pueda desarrollar en torno a estos contenidos hará crecer el movimiento de los técnicos y empleados en dirección anticapitalista y no corporativa. Y, según nosotros, se manifiesta el problema del papel político del sindicato, de la respuesta que el sindicato debe dar en forma de movimiento a una fuerza social que se asoma sólo ahora a la lucha de clases. Se trata de una elección de fondo de la cual depende el desarrollo futuro de la lucha de los técnicos y empleados. No creemos de hecho en la posibilidad, por parte de esta componente de la clase obrera, de dar a esta acción una propia respuesta autónoma, fuera del movimiento sindical organizado. Creemos por el contrario en la posibilidad de un reflujo en sentido corporativo de la lucha actual, o mejor, de la ruptura entre alguna vanguardia de técnicos y empleados y la gran masa de la categoría a la que aún hace falta conquistar hacia una línea de clase.

El riesgo de una evolución tal existe también en las empresas donde la lucha ha expresado contenidos nuevos y formas de lucha muy participadas, en las cuales, sin embargo, han emergido tentaciones de tipo tecnocrático, como la de la autogestión empresarial en el mismo ámbito de la producción capitalista (análoga a la emergida por parte de los técnicos en algunas fábricas en el mayo francés) y tendencias tan ambiguas como la de acusar a la dirección de ineficiencia o de incapacidad organizativa y, contemporáneamente, la de ver en el sindicato un instrumento técnico y no político del que servirse como consultor, como experto externo, en las imposiciones y en el cese de la lucha. Son tendencias y contradicciones de las que el patronato no tardará en servirse para dar una respuesta suya de tipo corporativista, a esta lucha cuyo potencial político cierto no le huye. Deseamos demostrar esta hipótesis y tentativas de dividir la lucha de los empleados y de los técnicos de la de los obreros y de constituir sindicatos amarillos de técnicos y titulados de otro tipo por ejemplo.

Frente a esta acción nueva que marcha tendencialmente en dirección anticapitalista, ¿cuál debe ser, pues, la misión del sindicato? Pensamos que la respuesta

no puede limitarse a recibir las nuevas exigencias de participación que técnicos y empleados expresan en lucha más avanzada y por tanto a consentir la ciudadanía en el sindicato a los nuevos instrumentos de base en nombre de una abstracta voluntad de democratizar las estructuras sindicales actuales que por muchas partes crecen y por tanto deben ser transformadas y cambiadas radicalmente; tal vez para legalizar y por tanto controlar formas de organización que no son totalmente fruto de la alternativa sindical hecha a nivel de líderes. Pensamos, por el contrario, que por parte del sindicato se trata ante todo de tomar con coraje y hasta el fondo una alternativa política. El sindicato debe revisar en parte el propio papel en la fábrica y en la sociedad, debe conocer que dar una respuesta en términos de movimiento a ciertos contenidos y por tanto acentuar y no desvanecer ciertas reivindicaciones cualitativas, que tienden a poner en discusión la estructura de fondo de la fábrica capitalista, significa poner en movimiento un proceso de oposición a la sociedad actual del que debe ser consciente, si no quiere simplemente cabalgar un tigre ya en movimiento sin evaluar la consecuencia política de la alternativa tomada.

En la práctica, esto no significa por ahora decir sí a los grupos de estudio o a los comités unitarios de base en nombre de la democracia de base en el sindicato, sino ver en estas entidades organizativas el embrión de los futuros instrumentos que los trabajadores deben conquistarse en la fábrica para tener un poder real de control sobre todas las condiciones del trabajo, batirse para articular este instrumento de control al nivel de reparto y de estudio, generalizar y unificar en lo que respecta a técnicos y empleados las nuevas experiencias que el movimiento obrero está ya realizando en muchas fábricas, como la conquista del derecho de asamblea y de los delegados de reparto, de línea o de los grupos de destajo. Significa ver en estos instrumentos de organización de base el punto de partida para una unión más orgánica no sólo entre obreros, técnicos y empleados, sino también con otras fuerzas sociales hoy empeñadas en la lucha contra el capitalismo, como estudiantes que están también buscando instrumentos organizativos nuevos que permitan una unión más estrecha con la clase obrera. Pensamos que nuevas reivindicaciones como la de la movilidad profesional, la de la puesta al día (actualización), del control del salario en todas sus componentes no pueden convertirse en oposición permanente en la organización del trabajo si no están acompañadas por la conquista de reales instrumentos de control y de contrapoder.

La visión de estos problemas sectoriales no puede proponerse en función de los particulares contenidos nuevos que la lucha de los técnicos y de los empleados expresa ya hoy, sino que debe extenderse al ámbito de una respuesta estratégica general, al impulso y a la lucha que más en general son elevadas hoy por el movimiento obrero. Se trata de ver la lucha reivindicativa articulada y general como uno de los elementos determinantes de una estrategia de avance hacia objetivos de poder del movimiento obrero. Y en una estrategia de este tipo el sindicato tiene un papel determinante a desarrollar; lo que no quiere decir que compita sólo al sindicato la responsabilidad política de una estrategia de lucha que ponga en discusión la alternativa de fondo de la política capitalista. La

GIOVEDÌ 8 GENNAIO SCIOPERO GENERALE

INDETTO DALLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI UNITARIE

A SOSTEGNO DELLE VERTENZE
DEL PUBBLICO IMPIEGO
PER LA RIFORMA DELLA
PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

MANIFESTAZIONE E CORTEO
DA PIAZZA DEL COLOSSEO
A PIAZZA SAN GIOVANNI - ORE 9

Il popolo lavoratore romano con i dipendenti statali, parastatali, degli enti locali, dell'università, nella lotta unitaria per una pubblica amministrazione risanata, efficiente e democratica, che sia leva per una ripresa economica qualificata e per una nuova qualità dei servizi, per il superamento democratico della crisi nell'interesse di Roma e del Paese.



A CURA DELLA FEDERAZIONE ROMANA DEL P.C.I.

respuesta definitiva concierne aún a la fuerza política, puesto que no creemos en un sindicalismo de minorías, o en un sindicato que debe gestionar en 1.ª persona la función de organización revolucionaria. El sindicato puede y debe ser un instrumento de formación de la conciencia de clase, debe responder en forma de lucha a la acción de oposición que el movimiento obrero ofrece en sus distintas componentes.

Por lo que se refiere de modo específico a técnicos y empleados, en esta fase nueva y compleja de su crecimiento político el sindicato debe estar en condiciones de abrirse a los nuevos instrumentos político-sindicales que se dan a nivel de base y que son esenciales para su maduración de clase; al mismo tiempo no debe renunciar nunca a expresar con claridad su planteamiento de fondo, su visión clasista de la sociedad actual.

Pero la tarea de la línea política, de la respuesta estratégica, general, a la nueva acción y a los contenidos anticapitalistas que la caracterizan, corresponde a los partidos, a las fuerzas políticas que pongan como objetivo el socialismo. De aquí la necesidad y la urgencia, en un momento en el que, como nunca en el pasado, los trabajadores expresan un poder que está en radical contraste con la sociedad capitalista, de una profunda renovación de las organizaciones políticas no socialdemócratas del movimiento obrero; a falta de la cual, por el ligamen que existe entre acción reivindicativa y acción política, todos los esfuerzos de «cambiar» el sindicato están destinados antes o después al fracaso.

Marco CALAMAI / Claudio COMBARELI

Pipra pintem

~~els de pipra~~
som de Pipra i pintem

som els de Pipra i ho
pintem tot

Val. ↗

ens trobarem a ...
tal tal. tal ...

preguntar
a l'edifici - Joan

Pipra es a Alfaro XII 43
TL 2284006

Los Arquitectos ante la sindicación en Portugal

La situación anterior

La primera agrupación profesional de los arquitectos de Portugal fue fundada en 1902 con el nombre de «Sociedad de Arquitectos Portugueses» (SAP), y tuvo su sede en Lisboa. «Paralelamente a la tenaz defensa de la arquitectura clásica y del interés por la integridad y la restauración de los monumentos nacionales, aquella sociedad hizo aprobar una tabla de honorarios, elaboró un lúcido programa de reforma de la enseñanza de la arquitectura, luchó para que fuera aumentado el número de arquitectos en los cuadros técnicos del Ministerio de Obras Públicas, estableció normas estrictas para los concursos públicos de obras y se hizo representar en congresos y organismos internacionales, etc.» (1).

La SAP tuvo en sus primeros años una línea claramente reivindicativa, tomando pública postura no sólo en la definición de los derechos y deberes profesionales, sino también, por ejemplo, sobre la posición de los arquitectos en relación con la seguridad de los obreros de la construcción. Con el tiempo la Sociedad cedió en su empuje crítico y tras la I guerra mundial entró en una larga fase de estancamiento que se prolongó durante toda la década de los años veinte. En 1926, el mariscal Carmona da el golpe de estado, a la moda fascista, que acaba con la monarquía y las libertades políticas fundamentales, y servirá de prólogo a la creación del «corporativismo» organizado por Oliveira Salazar. Llega el «estado novo» y desaparece por decreto la «Sociedad de Arquitectos Portugueses», creándose, también por decreto, el «Sindicato Nacional de Arquitectos». Era el 23 de septiembre de 1933.

La denominación «sindicato» estuvo siempre vacía de contenido. El SNA funcionó hasta su desaparición espontánea en 1974, como un colegio profesional —«ordem», en Portugal—, al igual que el de médicos, ingenieros o abogados. En este caso, la etiqueta no refleja absolutamente nada.

Hacia 1935, coincidiendo con el acelerado desarrollo urbano de las principales ciudades del país y de la reforma de la enseñanza de la arquitectura en las Escuelas Superiores de Bellas Artes de Porto y Lisboa, el gobierno equiparó los honorarios de los arquitectos a los honorarios de los ingenieros, superiores hasta ese momento. Todo ello produjo un apreciable aumento del número de profesionales de la arquitectura. Hay

que decir, no obstante, que siempre fue escaso el número de arquitectos portugueses. La relación actual ingenieros-arquitectos es, por ejemplo, de 10 a 1 a favor de los primeros.

La situación se mantuvo estable, dentro de la «estabilidad social salazarista», queremos decir, hasta el inicio de los años sesenta, cuando se produce un nuevo empujón del desarrollo urbano, fruto de la crisis de la agricultura tradicional y la emigración masiva hacia las ciudades, todo ello al amparo de los recién creados «Planes de desenvolvimiento económico» —muy similares en su concepción y aplicación a los rodosianos «planes de desarrollo económico y social». Con el boom inmobiliario, la problemática del arquitecto asalariado, que sustituye rápidamente al profesional liberal, pasa a primer plano. El «Sindicato Nacional de Arquitectos, sin perjuicio de su nombre, se mantuvo empero refractario a los cambios de base. Es por ello por lo que Cassiano Barbosa (op. cit.) afirma que el SNA «ha merecido muy poco interés de sus asociados —forzosos—, que rondan actualmente el millar. O por inadecuación de su Estatuto, o por carencia de espíritu crítico, o por ambos motivos conjuntamente, la mayoría de los arquitectos portugueses consideraban su única Asociación como cosa inútil, atribuyéndole apenas funciones burocráticas».

El «sindicato» de los arquitectos estaba orgánicamente dividido en dos secciones: la de Porto y la de Lisboa. Paradójicamente, la sección regional de Porto —el norte de Portugal ha sido desde los lejanos tiempos de los Bragança el feudo tradicional de la reacción—, se mostró siempre más crítica y democrática que la sección de Lisboa, quizá por la influencia directa del Gobierno en esta última. Hubo, naturalmente, antes del 25 de abril, intentos de «democratización» en el seno de las directivas de ambas secciones regionales. El mismísimo presidente de la regional de Lisboa, el día 24 de abril de 1974, arquitecto M. Bruxelas, es hoy, después del cambio democrático, gobernador civil de la capital lusitana. Pero esos intentos, infructuosos, quedaban ahogados entre las mallas de una nula independencia real con respecto al Régimen, la indiferencia de la masa asociativa y las inevitables dificultades financieras. Y no es exactamente que los arquitectos portugueses profesaran la ideología oficial salazarcaetanista. Nada de eso.

El 25 de Abril

A la caída del fascismo, los arquitectos fueron la única clase profesional que abandonó su «sindicato», sin crear ningún otro organismo para sustituirlo. Mientras los ingenieros acomodaron ordenadamente su «ordem» a la nueva situación, por medio de asambleas y elecciones muy poco traumáticas, mientras los médicos expulsaban de su colegio profesional a los «curandeiros fascistas», transformaban la «ordem» en «Sindicato de Médicos» y escogieron nueva junta directiva —al igual que los abogados—, los arquitectos dejaban morir en la inanición al «Sindicato Nacional» creado en 1933, y a partir de unas asambleas bastante confusas se produjo una escisión de su órgano profesional: por una parte un grupo minoritario de unos doscientos arquitectos se

(*) En Portugal no existe la categoría equivalente a la de aparejador técnico. La función de éste corresponde en parte al arquitecto y en parte al ingeniero civil.

constituyó en «Asociación Pro-sindical», mientras el resto optaban por una «Asociación Profesional de Arquitectos» (APA). En el fondo de la escisión, la polémica entre sindicato y colegio profesional.

El problema de los «estagiarios»

Por ley del 10 de julio de 1950, relativa a la reorganización de las Escuelas Superiores de Bellas Artes y del Estatuto del Sindicato Nacional de Arquitectos, únicamente puede ser ejercida la arquitectura en Portugal por individuos que estén en posesión del correspondiente título de arquitecto oficialmente reconocido. La ley antes citada, con los reglamentos correspondientes, el último de ellos promulgado por decreto-ley del 31 de agosto de 1961, dispone que: «El aprobado de todos los cursos de la carrera, se seguirá de un **estagio** (podemos traducir por **período de prueba**) en obras oficiales o, con consentimiento previo de la Escuela, en obras particulares dirigidas por arquitectos de reconocida competencia». Y sigue: «Después del **estagio**, los alumnos serán sometidos a una prueba final para la obtención del título de arquitecto, indispensable para el ejercicio profesional u ocupación de cargos que exijan la habilitación correspondiente» (Ley de 1950, punto segundo de la base III).

Esta prueba final consistía en la discusión por un jurado constituido por tres profesores de la Escuela Superior de Bellas Artes, de informe («relatorio», en portugués) que el **estagiario** debía presentar de su «período de prueba». Es decir que tras seis años de carrera, el arquitecto portugués debía superar una última selección que suponía fundamentalmente un tiempo mínimo de seis meses de ejercicio profesional pagado a bajísimo precio. Por causas obvias, gran cantidad de **estagiarios** no habían accedido al título profesional, constituyendo un nutrido grupo de marginados laboral y profesionalmente. Los **estagiarios** suponían antes del 25 de abril, entre el 20 y el 25 por ciento aproximadamente del total del número de arquitectos.

Al finalizar la etapa escolar de la carrera, los alumnos —arquitectos sin título— comienzan o continúan desempeñando su profesión por cuenta ajena, para lo cual ninguna entidad patronal exige la presentación del título. Dentro del esquema del mercado de trabajo vigente, la mayoría de las empresas o «gabinetes colectivos» podían resolver fácilmente la pretendida «ilegalidad» del ejercicio profesional por individuos no titulados, presentando el trabajo que éstos realizaban con la firma de cualquier técnico «legalmente» habilitado que, a cubierto de la empresa, asegura así la responsabilidad y autoría de trabajos que en realidad no son suyos. En este contexto, los no titulados sufrían una doble explotación, primera porque constituyen una mano de obra más barata (aunque realizan el mismo trabajo), y en segundo lugar porque nunca pueden asumir legalmente la responsabilidad de sus propios trabajos y proyectos.

La presentación del título sólo era necesaria en el momento en que se pretendía ingresar en los cuadros de funcionario público o ejercer la actividad por cuenta

propia, aun esporádicamente. Como la oferta de puestos de trabajo en servicios estatales era *extremadamente desventajosa en relación con el sector privado*, y como la actividad por cuenta propia sólo absorbe una pequeña parte de los alumnos que anualmente salen de las dos Escuelas de Bellas Artes se verificó un desfase cada vez mayor entre el número de arquitectos que finalizaban la carrera y los que presentaban el informe de **estagio**.

En los dos últimos años del «estado novo» (1972 y 1973), el elevado número de arquitectos **estagiarios** habían presentado más de un escrito al Ministerio de Educación Nacional reivindicando una solución a su irregular **status**. Además, habiéndose producido en esos años situaciones tan paradójicas como el que la presidencia del tribunal examinador estuviera ocupada por un escultor («profesor de la Escuela de Bellas Artes», como manda la Ley), que, lógicamente, sabía muy poco de arquitectura. ¡Y con él había que discutir el informe de **estagio**!

No hubo, como era norma del fascismo, respuesta alguna a estas reivindicaciones. Por ello, no puede sorprender a nadie que el numeroso grupo de **estagiarios** constituyeran un grupo muy radicalizado con respecto a la problemática laboral del arquitecto, como se puso de manifiesto tras el 25 de abril. En la actualidad, los **estagiarios** han desaparecido —todos son ya arquitectos—, y con ello se ha resuelto el aspecto más urgente del problema (el 17 de junio de 1974, en una reunión de **estagiarios** fue firmado un memorandum que el nuevo Ministerio de Educación y Cultura aceptó y resolvió). Sin embargo, las leyes y decretos que dieron lugar a esa situación siguen en vigor aunque no se apliquen. Según me dijeron un grupo de ellos, el problema de fondo de la enseñanza de la arquitectura se encuentra, como tantas otras cuestiones, pendiente del rumbo final que tome el proceso de cambio abierto por la acción del MFA.

La Asociación Pro-Sindical

Tras sucesivas asambleas los días 30 de abril y dos y tres de mayo de 1974, el 7 de mayo se constituyó la «Asociación Pro-Sindical» que, como se hizo norma en Portugal, nombró su propia comisión **ad-hoc**. En esas asambleas participó un número relativamente pequeño de arquitectos, muchos de ellos **estagiarios**. Tres días más tarde se aprueba un documento programático firmado por 162 arquitectos que fue entregado al delegado de la Junta de Salvación Nacional en el Ministerio de Trabajo. Por su interés reproducimos totalmente el mencionado documento:

1. Invocando el programa del Movimiento de las Fuerzas Armadas, al que dan su apoyo, y a los principios en él consignados de **libertad de reunión y asociación** y de **garantía de la libertad sindical**, de acuerdo con la ley especial que regulará su ejercicio.
2. Reconociendo que la legislación sindical existente es, en muchísimos aspectos, incompatible con la afirmación del principio de libertad sindical, señaladamente en cuanto a la creación, ámbito, estructura y procesos de actuación estatutaria de los organismos existentes.

3. Considerando que la libertad sindical se encuentra reconocida y defendida por las convenciones 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo.

4. Verificando que en el sector de los proyectistas de arquitectura, que incluye arquitectos titulados, **estagiarios** y estudiantes de arquitectura y otros profesionales hasta ahora marginados de la estructura sindical, no existe ningún organismo sindical capaz de integrar inmediatamente a todos estos trabajadores para promover la defensa de sus intereses.

5. Reconociendo la voluntad de los trabajadores que suscriben este comunicado para afiliarse en un organismo sindical que se proponga como objetivos promover y defender sus intereses en el ámbito de las relaciones laborales, sin perjuicio de una futura integración en organismos sindicales más amplios, de acuerdo con la nueva ley sindical anunciada.

6. Decidieron estos trabajadores constituirse en **Asociación Pro-Sindical de Proyectistas de Arquitectura**, con los siguientes objetivos:

6.1. integrarse activamente en la lucha general de la clase trabajadora con vistas a su emancipación total;

6.2. participar activamente en las decisiones de la Intersindical apoyando las reivindicaciones presentadas, entre las que destacan:

— garantía de las libertades individuales del pueblo portugués,
— ratificación de las convenciones 87 y 98 de la O.I.T.,

— establecimiento de un salario mínimo nacional,
— administración de la Seguridad Social por los trabajadores,

— derecho de huelga,
— federación en organismos sindicales internacionales;

6.3. intervenir en las relaciones entre trabajadores proyectistas de arquitectura y las respectivas entidades patronales;

6.4. incluir en la agenda de las reivindicaciones inmediatas en defensa de los trabajadores de este sector, hasta ahora escamoteadas por formas irregulares del ejercicio de la profesión, los siguientes derechos:

— seguridad social,
— garantías contra el paro y los despidos,
— fiestas, festivos y descanso obligatorio,
— período normal de trabajo,
— una tabla salarial justa,
— responsabilidad técnica, autoría y seguro profesional,
— formación profesional,
— esquemas de promoción.

7. Los trabajadores que suscriben este comunicado se consideran representados en esta fase transitoria, por la **Comisión Pro-Sindical «ad hoc»**, nombrada por los trabajadores en reunión general.



1. Los trabajadores que suscriben este comunicado informan que su posición frente al existente SNA es la siguiente:

- 1.1. la estructura y estatutos de ese organismo, que admite únicamente a individuos con la calificación profesional de arquitectos, independientemente de su situación de patrón o asalariados, no permite el ejercicio de la **libertad sindical**, entendida en los términos de las convenciones 87 y 98 de la O.I.T. singularmente en lo que respecta a la defensa de actos de injerencia de los unos con los otros;
- 1.2. no reconocemos, pues, que el Sindicato Nacional de Arquitectos pueda representarnos en el proceso sindical en que estamos empeñados;
- 1.3. la Comisión Pro-Sindical *ad hoc* espera, entretanto, la reformulación de los objetivos de la asociación corporativa denominada Sindicato Nacional de Arquitectos para un eventual paralelismo de actuaciones futuras, en la medida en que pueda ser considerado ventajoso para los trabajadores que suscriben este documento.

Posteriormente, en un comunicado fechado el 15 de julio, la Pro-Sindical afirma que su finalidad «no es la formación de un sindicato más (el de los proyectistas de arquitectura), sino la integración de una masa consciente de trabajadores en un sindicato más amplio, integración que exige todo un trabajo de base que está en curso». Al mismo tiempo se daba cuenta de la decisión tomada por el Consejo Directivo del SNA en el sentido de considerarse dimitido y disuelto con efectos retroactivos desde el 30 de abril. En verdad, nada había hecho la directiva del sindicato corporativo desde la caída del fascismo.

La Asociación Profesional de Arquitectos

El día 13 de mayo, otra asamblea, ésta ya mucho más numerosa, pone de manifiesto que, en su mayor parte, los arquitectos portugueses no son «sindicalistas». En una reunión celebrada el 30 de junio, los «profesionalistas» aprueban la propuesta «F» para la creación de una asociación profesional. Este es el documento aprobado:

1. **ESTRUCTURA.** Organismo profesional agrupando a todos los arquitectos portugueses y, también, extranjeros, como tal reconocidos estatutariamente, con independencia de su situación funcional en el mercado de trabajo, aceptando y reconociendo la existencia de una dinámica (individual y de grupos) consecuente con las condiciones no sólo internas sino también externas al referido organismo.

Este organismo fomentará y aceptará la creación de secciones y de grupos de trabajo dedicados a los más variados asuntos, principalmente al estudio, denuncia y combate de la aparición de condiciones internas y externas que tiendan a condicionar el mercado por razones no derivadas del interés social.

2. FUNCIONES

- 2.1. Ejecución de las decisiones de las secciones y grupos, después de su aprobación en Asamblea General.
- 2.2. Representación paritaria efectiva de los profesionales de la arquitectura en asociaciones interprofesionales portuguesas, existentes o de creación futura, y mantenimiento de relaciones con otras asociaciones de base profesional, nacionales, extranjeras e internacionales.
- 2.3. Representación en los organismos de decisión de las Escuelas de Arquitectos (discentes y docentes).
- 2.4. Definición, homologación, disciplina y esclarecimiento públicos del ejercicio de la profesión de arquitecto en Portugal; intervención oficial en el debate de la legislación que afecte a este ejercicio profesional.
- 2.5. Análisis y discusión de las acciones individuales y colectivas de los asociados, o de elementos ajenos a este organismo, destinadas a la consecución de los objetivos fundamentales de la profesión.
- 2.6. Creación de normas orientativas para la elaboración de contratos de prestación de servicios. Sancionar, a petición de los socios interesados.

3. OBJETIVOS

- 3.1. Intervención efectiva en el control de la prestación de servicios, principalmente por:
 - 3.1.1. Representación en organismos estatales, paraestatales u otros que tengan por misión la distribución de obras públicas.
 - 3.1.2. Análisis, discusión y denuncia de todos los mecanismos de distribución de proyectos privados y verificación de su compatibilidad con el código deontológico a promulgar por la asociación.
 - 3.1.3. Intervención y participación afectiva en la definición de programas públicos de construcción o urbanismo.
 - 3.1.4. Estudio y eventual apoyo a los esquemas de autogestión, cogestión u otras formas de distribución de beneficios y de responsabilidades en la producción.
 - 3.1.5. Intervención en los programas de actividad escolar y eventual apoyo a la integración de los estudiantes en la producción, si la discusión, informada por los organismos competentes, revelara que la mano de obra del estudiante-trabajador representara ventajas sociales en la fase de transición que el país atraviesa.

4. ESTRATEGIA Y ACTUACION INMEDIATA

- 4.1. Extinción del Sindicato Nacional de Arquitectos.
- 4.2. Creación de una nueva asociación denominada Asociación Portuguesa de Arquitectos (APA) que garantizará las atribuciones de rutina administrativa del extinto SNA, hasta la aprobación en asamblea general de los nuevos estatutos. En dicha asociación se integrarán inmediatamente, con todos

sus actuales derechos, regalías y obligaciones, los asociados del extinto SNA, así como todos los arquitectos portugueses y extranjeros legalmente reconocidos y los actuales **estagiarios**, sin perjuicio de un futuro alejamiento de todos los que no se muestren conformes con las determinaciones estatutarias a promulgar.

4.3. Elección inmediata de una comisión «ad hoc» que garantizará:

- las atribuciones de rutina administrativa;
- información directa junto al gobierno provisional, asociaciones profesionales, asociaciones sindicales y partidos políticos del proceso en curso, para la estructuración de APA y de los objetivos que la misma se propone, así como la información pública a través de los órganos de comunicación de masas.

Este documento fue severamente comentado por la Pro-Sindical que en su boletín n.º 2 (19 de junio) escribe: «En la asamblea general del SNA del 3 de junio fue aprobada finalmente una propuesta que decide la extinción de aquella organización y la creación de una asociación profesional (APA). Aunque aparentemente se haya salvado así un obstáculo para la organización sindical de los proyectistas de arquitectura, es necesario que continuemos vigilantes. Así, aunque la propuesta aprobada no confiere a la Asociación ningún carácter sindical y se defina básicamente como organización profesional de defensa «deontológica» conviene, sin embargo, aclarar que: 1) al decir de algunos de los proponentes esta propuesta sustituya su propuesta inicial (amarilla) (2) porque consideraban más fácil su aprobación. Por otra parte, APA prevé la formación inmediata de grupos de trabajo en los cuales el grupo de proponentes procurará «ocupar el poder» para estructurar la asociación según sus concepciones anti-monopolistas y anti-sindicalistas. 2) La propuesta aprobada contiene algunos puntos peligrosos para nosotros asalariados. Principalmente propone que la asociación tenga como función la distribución de trabajos y la ratificación de contratos con clientes. Es decir, propone la defensa de los intereses económicos de parte de los asociados. Dado que esa parte no somos nosotros, se persigue objetivamente aprovechar nuestro apoyo para su organización de los pequeños empresarios antimonopolistas asustados con las perspectivas de su futura proletarianización. 3) La ética profesional no es neutra. La moral está siempre al servicio de determinada clase. Si la pequeña burguesía antimonopolista consigue dominar la Asociación, como es su propósito declarado, es obvio qué clase de ética defenderá, y cuáles son los intereses de clase que su ética defenderá.

La situación actual

APA ha cambiado su denominación por la de «UNION PORTUGUESA DE ARQUITECTOS», en vías de constitución, cuya Comisión Gestora fue elegida en asamblea general celebrada el 15 de enero de 1976. La Asociación Pro-Sindical sufrió una crisis interna y sus elementos más radicales fueron sustituidos por otros de tendencia P.C. - intersindical.

Ambas entidades son compatibles. Muchos miembros de la Pro-Sindical participan al mismo tiempo en la Unión. El objetivo de la Pro-Sindical es constituir un sindicato agregado a una estructura sindical más amplia que agrupe a todos los trabajadores de la construcción.

En los últimos meses los acontecimientos más importantes parecen haberse dado más en el ámbito de las empresas que en el de las asociaciones profesionales. Los pequeños gabinetes de proyectistas reflejan la crisis del empleo y se deshacen rápidamente, obligando a los profesionales a integrarse en el aparato del Estado o a «radicalizar» su lucha individual por conseguir empleo. Los grandes gabinetes o empresas de proyectos se hallan en parte racionalizados por vía de banca, o con intervención estatal. En este sector de los grandes gabinetes existen Comisiones de Trabajadores, así como una «intercomisiones», que procuran actuar en el sentido de controlar las administraciones y garantizar el trabajo. También se despliega una gran actividad para la constitución del Sindicato de la Función Pública.

Como se ve, los arquitectos portugueses reflejan, a pequeña escala, la dinámica histórica por la que se mueve ahora el país hermano y de la cual nadie todavía puede predecir hacia dónde se decantará. También los arquitectos esperan.

Juan ZAMORA TERRÉS

NOTAS

(1) Cassiano Barbosa, «A Opinao» del 16 de marzo de 1974.

(2) La propuesta «amarilla» a que se hace referencia fue durísimamente criticada en el boletín n.º 1 de la Pro-Sindical (22 de mayo) con los siguientes argumentos, entre otros: 1) Es necesario consolidar las libertades democráticas, impidiendo por todos los medios la reacción, preparando y desencadenando el proceso revolucionario. 2) Un sindicato es una escuela de práctica política. 3) Un sindicato es uno de los instrumentos de lucha posible para alcanzar el fin último de las clases trabajadoras: alcanzar el poder de los medios de producción. 4) Porque, aunque reclutados entre la mediana, pequeña y alta burguesía, la estructura de clase de los arquitectos portugueses es pequeño-burguesa, es decir, una estructura de privilegio. 5) Porque, en conjunto, y aislado de las masas trabajadoras, este grupo profesional no tiene por sí mismo capacidad suficiente para resolver con su acción política un proceso revolucionario, y, por el contrario, se dejó transformar en instrumento de la clase dominante (porque su acción siempre se basó en conceptos «románticos» de artista, con una filosofía elitista de trabajo y un izquierdismo intelectual y estéril). 6) Porque sólo una alianza muy estrecha con las clases populares y los trabajadores puede permitir la inserción de este grupo profesional en un proceso revolucionario, donde adquiera todo su sentido hablar de socialización, socialización de la arquitectura al servicio del pueblo. 7) Porque hay todo un proceso de acción a descubrir que lleve a una nueva práctica profesional a la que tiene que corresponder, forzosamente, una nueva arquitectura.

Por todo ello, se rechaza totalmente la propuesta «amarilla» a la que se califica de «profundamente reaccionaria» y «orlunda del corporativismo».

ACEROS

ARCO



Altos Hornos de Cataluña
SOCIEDAD ANONIMA

Barcelona (11) Aribau, 200, 3.º T. 228 26 04 (5 líneas) Telex 52614 REA e
Madrid (14) C/. Prado, 4 T. 221 64 05



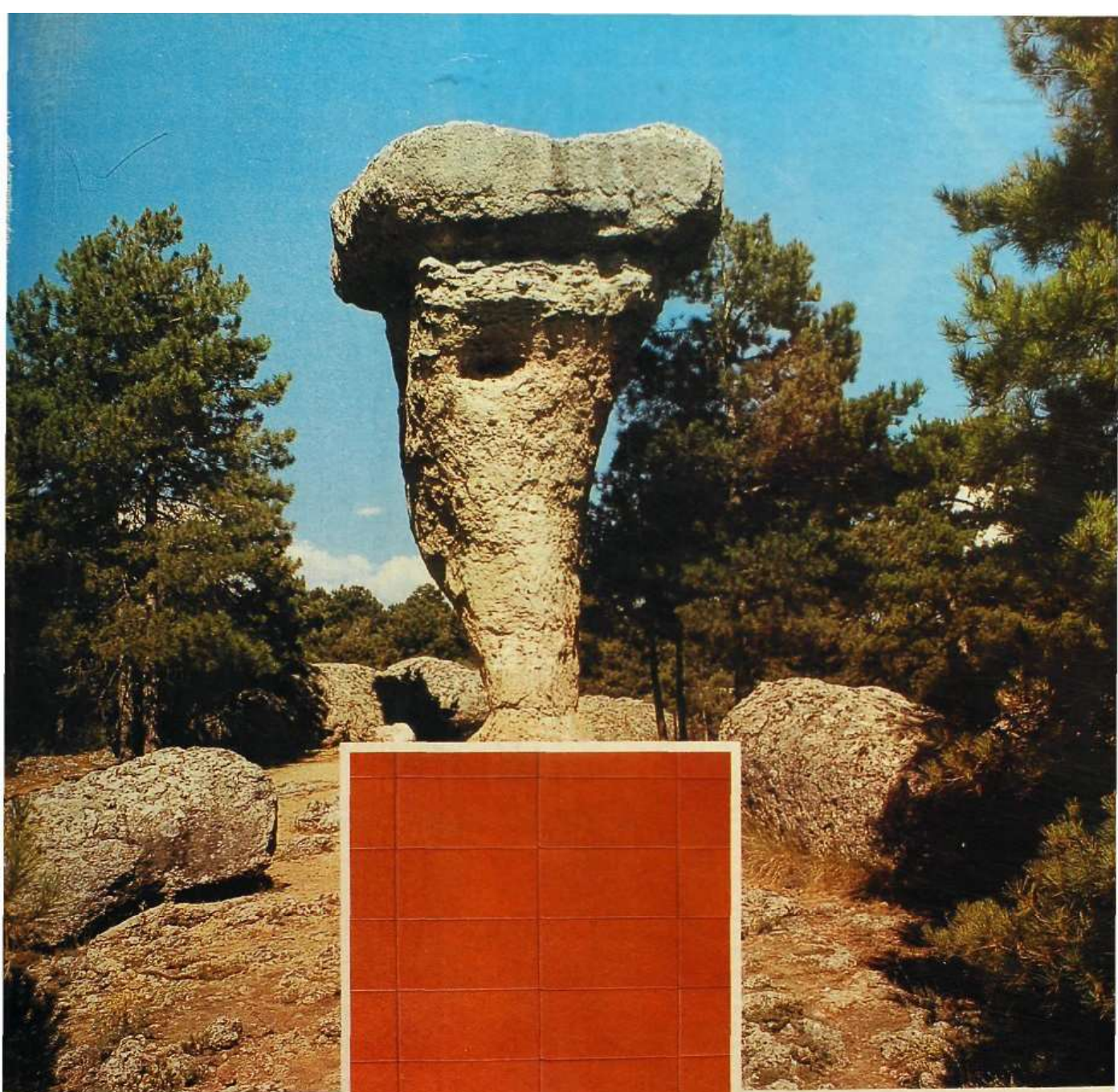
VICTORIO LUZURIAGA, S.A.
Pasajes (Guipúzcoa)

Con Licencia de Altos Hornos de Cataluña, S.A.
INFORMACION COMERCIAL Y TECNICA

PRO-REA S.A.

Barcelona (11)
Aribau, 200, 3.º
T. 228 26 04 (5 líneas)

C/. Prado, 4 Madrid (14)
T. 221 64 05



Pavicsa. Los monumentos de la Tierra.

Monumentos admirables, tallados con el paso de los siglos para gozo y admiración de todos los hombres.

Como la Ciudad Encantada de Cuenca, la Sierra de Antequera, Montserrat y miles más.

En ellos se han inspirado los artesanos de PAVICSA al hacer su cerámica.

Por eso, en cada modelo de PAVICSA encontrará un retazo de la madre Tierra y esa forma idónea de combinar lo natural con lo funcional, esa consonancia de líneas y colores con su resistencia y facilidad de limpieza, además de todas estas cualidades que Vd., exigente, le pide hoy a la buena cerámica: baja porosidad, resistencia a la abrasión y a la flexión,

inalterabilidad a los ácidos ...

Conviértase también en artífice de monumentos admirados por la humanidad.

PAVICSA pone la materia prima. Usted, la imaginación.



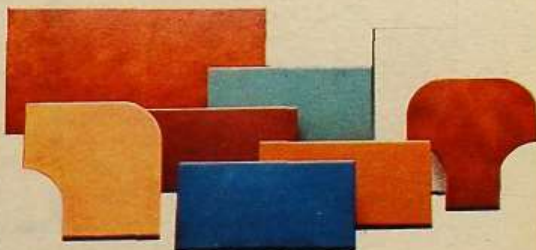
Por su calidad. Por su diseño.
Por su resistencia. Por su limpieza.

PAVICSA

Ceramistas desde mucho antes.

Fábrica: Marcelo Ralló, s/n.

Telf. 64 00 50 / 51. La Bisbal (Gerona)



CARPINTERIA NORMALIZADA

preven®



Para una construcción más lógica y rápida
MARCOS, VENTANAS Y BALCONES



la construcción
con
prefabricados
de madera
ajustados preven
se impone por
su diseño, por
la calidad, y
sus ventajas
en rapidez y en
seguridad



TECNICAS INDUSTRIALES DE LA MADERA



Enrique Granados, 21 Tels. 254 44 81 - 253 96 17 BARCELONA-7

D.	
Empresa	
Profesión	
Cargo	
Dirección	
Tel.	
Localidad	
Desea recibir información de los prefabricados PREVEN	

El movimiento obrero y los técnicos

INTRODUCCION

Para el movimiento obrero español el tema de la incorporación de los técnicos al sindicalismo unitario y democrático a que aspiran sus organizaciones más representativas, no ha sido estudiado en profundidad. Existe, dentro del estamento de los técnicos, un movimiento que de unos años acá viene preocupándose del problema, habiendo elaborado una serie de análisis y alternativas. Son trabajos en los que los propios técnicos interpretan su problemática y, en algún caso, plantean la necesidad de buscar la inmediata incorporación a las organizaciones sindicales democráticas actuantes en España. Lo que no existe es una elaboración acabada por parte de esas organizaciones, al menos en las más arraigadas hoy, en la que se explicita cómo ven dicha incorporación, atendiendo a las peculiaridades existentes dentro de este vasto campo de asalariados que constituyen los técnicos.

Este silencio no puede interpretarse ni como una *infravaloración de lo que representan los técnicos para el movimiento obrero*, ni como un no exteriorizado prejuicio por el cual se considera que, dadas las características del sector, es difícil conseguir que a corto plazo tomen masivamente posición en favor del sindicalismo unitario que se propugna y con el que personalmente el autor de este trabajo se siente identificado. La situación española, en la que los problemas de la clase obrera han debido vencer increíbles dificultades, persecuciones y represiones, incluso para hacerse públicos, ha obligado al movimiento obrero a una selectividad en cuanto a preocupaciones y esfuerzos. La lucha reivindicativa, por mejores condiciones económicas y laborales; la lucha por la conquista de las libertades democráticas, por la amnistía, por solidaridad con trabajadores en huelga o sufriendo represión, han gastado el grueso de las energías disponibles, así como la atención de quienes están en condiciones de dar alguna respuesta a esta cuestión. Hay que señalar también que hasta no hace muchos años el técnico, sobre todo el titulado, era visto por un sector de trabajadores como un agente al servicio de la empresa, entendida ésta no como una obra común de todos cuantos concurren en ella sino como lo que realmente es en la sociedad capitalista: un centro de trabajo propiedad exclusiva de sus accionistas o dueños para cuya actividad compran, en términos de mercado, tanto materias primas, maquinaria o locales, como la fuerza de trabajo que le venden los asalariados.

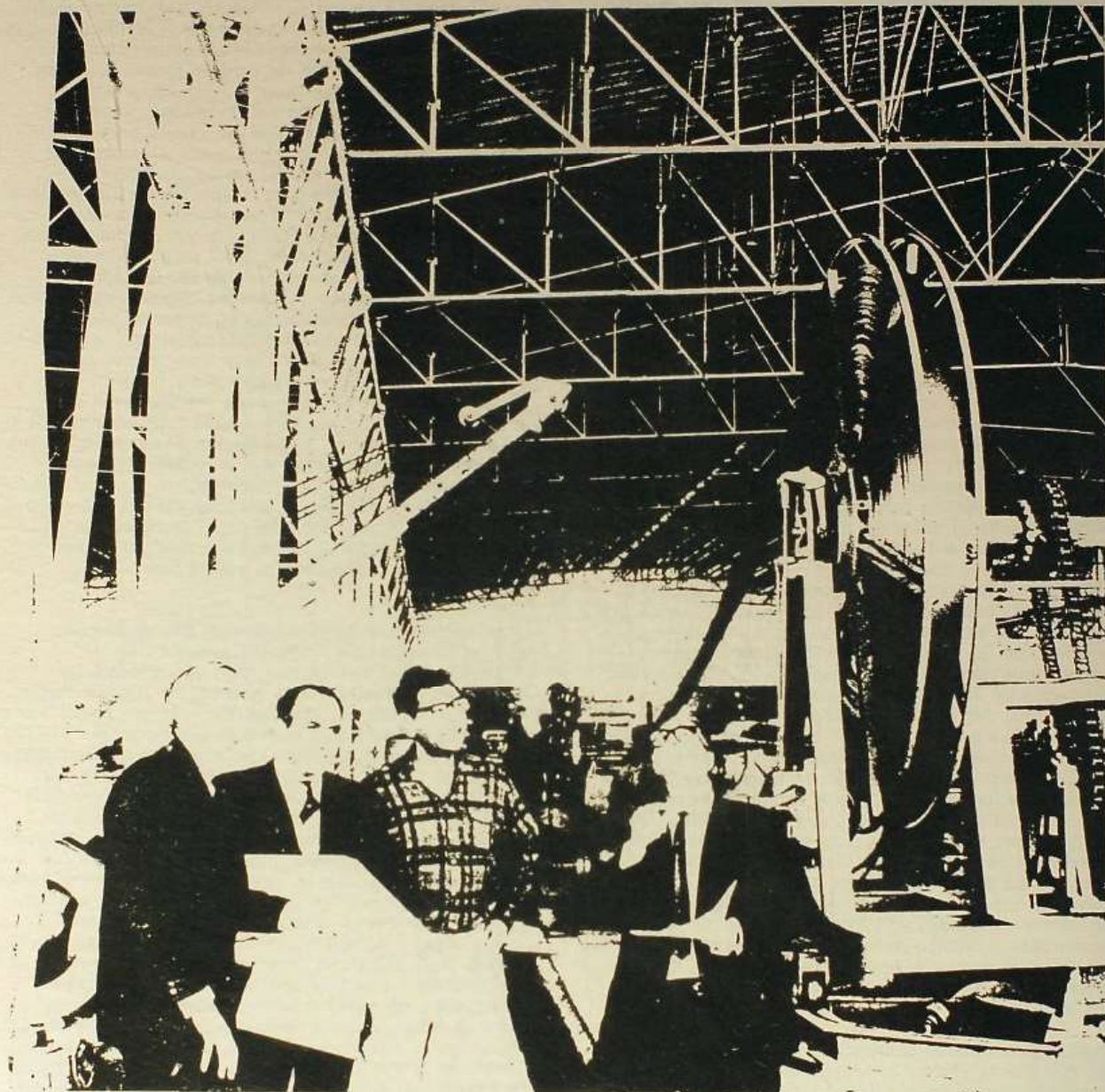
Existen actualmente una serie de factores que obligan al movimiento obrero a tomar inmediata posición sobre este importante asunto. En el orden político se

atisba ya de una forma relativamente próxima, el término de nuestra larguísima etapa autoritaria y restrictiva de las libertades democráticas. La perspectiva de la vigencia de la libertad sindical, que va a suponer el derecho de los trabajadores a definir el sindicalismo que quieren construir; la existencia de una pluralidad de organizaciones sindicales, que la burguesía intentará multiplicar y consolidar; el hecho de que por su situación dentro del sistema productivo, su «status» laboral y social, los técnicos, como estamento, son más sensibles a tomar posición en favor del sindicalismo de conciliación o reformista; la indudable tendencia en los países desarrollados a que el crecimiento del personal técnico en relación a los demás trabajadores crezca a un ritmo muchísimo más rápido, son algunas de las razones que hacen necesaria una aproximación al problema para ver de encontrar una solución adecuada a los intereses del conjunto del movimiento obrero, en el cual, entendido en su sentido moderno, deben estar integrados los técnicos. Existen otras razones aún más importantes que las señaladas, como son, por ejemplo, la dificultad que supondría para la clase obrera de los países industrializados el superar la sociedad capitalista y abordar la construcción del socialismo sin la resuelta participación de los técnicos. Aunque subjetivamente pueden ofrecer todavía en muchos casos reparos a semejante transformación, por lo que puede suponer, según ellos, de convulsiones sociales e inseguridad respecto de una situación económica y social como la que les ofrece el capitalismo, objetivamente van a encontrar en el socialismo un salto de calidad para su función, sacudiéndose algunas de las más ingratas tareas que actualmente están obligados a cumplir, no ligadas a su formación profesional sino a la sumisión a los intereses del empresario, exigida por éste bajo la falsa idea de que quienes tienen mando sobre otros o desempeñan tareas de cierta responsabilidad, **son** empresa. Hay que apresurarse a decir que el mando sobre otros lo tienen cada vez menor número de técnicos, dato que contribuye a facilitar su comprensión del papel de creadores de plusvalía, de sujetos sometidos a la misma explotación que los demás trabajadores, que el capitalismo les asigna.

Otro aspecto que exige la atención del movimiento obrero es el de que, progresivamente, las reivindicaciones del sindicalismo van a contener elementos cualitativamente nuevos. En España, hasta ahora, las tareas del sindicalismo real, tal como acabamos de señalar, han tenido una serie de limitaciones impuestas por las adversas circunstancias en que se ha visto obligado a actuar. Pero una vez conquistada la democracia política se va a producir masivamente un fenómeno que en el sindicalismo occidental tiene ya alguna entidad y que cabe imaginar aquí tendrá un formidable impulso. Me refiero a las cuestiones relativas a la organización de la producción, a la distribución de los puestos de trabajo, al control de los rendimientos, a la política financiera y de inversiones, a la repercusión social de la producción que se realice, etc. En resumen, el sindicalismo anticapitalista que hoy necesitan los trabajadores asalariados, manuales o intelectuales, no lo va a ser tanto por declaraciones verbales como por una actuación consecuyente con semejante propósito. De nada sirve decir que el movimiento obrero desea un sindicalismo revolucionario si después, en su praxis, cae en una

táctica y estrategia de reformas. De nada sirve tampoco afirmar que se desea un sindicalismo unitario si luego, por una concepción de la actuación contra el capitalismo, planteada en términos izquierdistas o exclusivamente políticos, se margina a amplios colectivos de trabajadores que, como en el caso de los técnicos, están en buen número menos interesados en confrontarse radicalmente con el sistema que en mejorar sus condiciones económicas, profesionales y de promoción, al tiempo que también desean una mayor participación en el control de la producción, seguridad en el empleo e independencia respecto del empresario, que tiende a utilizarlos y enfrentarlos a los restantes trabajadores.

Para el objetivo de **penetrar** en el feudo donde se materializa la explotación capitalista, constituyendo su célula básica; es decir, para penetrar en el núcleo de poder que es la sociedad anónima y acabar con el despotismo y autoritarismo que supone el monopolio actual de las tareas de gestión y dirección, el sindicalismo debe contar con la presencia activa de los técnicos. No se trata, por supuesto, de que tal presencia sea la que nacería de una función de expertos o asesores. Tampoco se trata de instrumentalizar a los técnicos para que sirvan a los objetivos de la clase obrera. Se trata de que, siendo coincidentes los intereses de técnicos y restantes asalariados, favorece a ambos una actuación conjunta.



EL ESTAMENTO DE LOS TÉCNICOS

Antes de seguir adelante me parece necesaria una clarificación respecto de los técnicos que, en concreto, son susceptibles, a mi entender, de incorporarse al sindicalismo unitario, dada la coincidencia de intereses que hemos apuntado y que más adelante completaremos.

El Sindicato Vertical establece cuatro grupos fundamentales para la clasificación de los trabajadores. A saber, técnicos, administrativos, obreros no cualificados y especialistas u obreros cualificados. En los técnicos se engloba al personal titulado y no titulado; de laboratorio, oficina o taller; asesores, vendedores, investigadores, etc. Los hay de la industria, agricultura y los servicios. Son también técnicos tanto el auxiliar de laboratorio, como el reproductor de planos o el ingeniero jefe de un complejo industrial. La variedad de situaciones es, pues, enorme.

También hay que anotar que la situación de los técnicos guarda relación con la estructura de la empresa, de la rama de producción, de la especialización, etc. En unos casos se dan importantes concentraciones, como, por ejemplo, empresas de informática, investigación y consulta. En otros constituyen minoría respecto del conjunto de la plantilla, pero forman núcleos numéricamente considerables, tal como sucede en las grandes empresas del metal, construcción, químicas, telecomunicación, etc. Las empresas medias y pequeñas tienen, lógicamente, reducida proporción de técnicos, pero al ser España un país con fuerte minifundismo empresarial la cifra total es muy numerosa.

También son técnicos la inmensa mayoría de los directores, gerentes y personal de alta responsabilidad en las empresas, quienes, aun siendo asalariados, suelen personificar al capitalismo ante los trabajadores, dado que aparecen como sus portavoces y representantes.

Esta compleja situación haría necesario un estudio pormenorizado de cada uno de los grandes subsectores que componen los técnicos asalariados. Porque es evidente que en toda una serie de cuestiones los problemas tienen alcance distinto, como distinta es la procedencia social, la función y las aspiraciones. Una primera gran división podría darla la de titulados y no titulados. En ella veríamos que mientras en un caso la procedencia es de capas medias y pequeñoburguesas, fundamentalmente, en el otro su origen es la clase obrera. Veríamos también que el «techo» de sus reivindicaciones y aspiraciones tiene un claro escalón; que ante el resto de los trabajadores difiere su trato y comportamiento, particularmente en los momentos de conflicto. Se da incluso el caso frecuente de que dentro del grupo de los titulados existen fuertes competencias entre los de grado medio y superior. El pertenecer al sector de oficinas o al de talleres marca otra diferenciación sensible, sobre todo si tenemos en cuenta que todavía sigue siendo mayoría el número de técnicos de taller, casi siempre con mando directo sobre obreros, que no poseen titulación alguna.

Por todo lo expuesto se hace preciso buscar unos límites realistas en los que el sindicalismo unitario y democrático debe asentar su táctica, estrategia y

programa reivindicativo, si efectivamente aspira a incorporar a la mayoría de los técnicos. De entrada hay que excluir a aquellos que objetiva y subjetivamente están al servicio directo del capitalismo, si bien su número es reducido. Fuera de estos casos la tendencia debe ser incorporarlos a todos, siempre y cuando, claro es, ellos deseen incorporarse. Es precisamente en función de su subjetivismo donde pueden darse los mayores obstáculos. De ahí que el tipo de sindicalismo constituya un factor clave y de ahí también que quienes aspiramos a la unidad sindical y a la orientación anticapitalista del sindicato hayamos de esforzarnos en configurar dicho sindicalismo de forma que, sin abandonar sus objetivos de clase, cree las condiciones necesarias para que los técnicos se sientan defendidos y representados. De esta cuestión diremos luego algunas cosas más.

SITUACION MATERIAL E INFLUENCIAS IDEOLOGICAS

Una caracterización que se utiliza con frecuencia y que, evidentemente, se hace necesario mencionar cuando, como ahora, se trata de argumentar en favor de la incorporación de los técnicos al sindicalismo unitario, es la que establece su relación respecto de los medios de producción, elemento clave para definir las clases sociales, aunque no el único. En este orden los técnicos están en idénticas condiciones que los demás trabajadores. También, igual que ellos, concurren al mercado de trabajo. Hace años, el técnico titulado solía tener asegurado un puesto, generalmente de responsabilidad y bien remunerado, incluso antes de que terminara sus estudios. Hoy ese privilegio pertenece a una minoría insignificante, casi siempre compuesta por aquellos que, como antes dijimos, están identificados absolutamente con los intereses del capitalismo.

El ininterrumpido proceso de división del trabajo, la automatización, la aplicación a la producción de los avances y descubrimientos técnicos y científicos, el crecimiento de la formación profesional que las nuevas técnicas exigen, la especialización, etc. determinan que el técnico quede cada día más alejado de los centros de dirección, gestión y control empresariales. Para el técnico, la alienación del trabajo humano es ya un hecho que conoce directamente. No necesita textos para saber qué significa. Ya hemos dicho antes que progresivamente disminuye el porcentaje de los que ejercen tareas de mando. Por el contrario, se incrementa la pirámide jerárquica montada por encima de la mayoría, que, aunque para algunos les parece todavía remontable, la mayor parte comprende que es casi imposible escalar, salvo algún peldaño intermedio. En resumen, la tendencia es que el técnico se convierta, en masa, en trabajador sometido a formas de explotación muy aproximadas a las de los trabajadores manuales. Conviene subrayar que, incluso en los casos donde se ejerce mando sobre otros, la explotación no tiene apenas diferencia real, aunque sus formas varíen. En una reciente entrevista publicada en el diario «Ya», don Antonio Aguirre, autor de una investigación sociológica sobre los mandos intermedios de empresa, señalaba, entre otros datos interesantes, que el 90 por 100 realizan horas extraordinarias mientras sólo un 34 por 100 las cobra. El nivel retributivo medio era de veintisiete mil pesetas al mes, si bien una

tercera parte no superaba las veintidós mil. Estas cifras, dadas —creo— en 1975, ilustran perfectamente la situación de un importantísimo sector de técnicos, si bien hay que decir que el estudio en cuestión abarca a mandos intermedios tanto de la industria y los servicios, como a técnicos y administrativos. A los efectos de nuestro comentario tal diferencia es irrelevante.

Ni que decir tiene que el ejercicio liberal de la profesión es una especie en trance de extinción, aunque en algunas especialidades siga siendo relativamente importante. La transición que se opera en los Colegios Profesionales, pasando a estar cada vez más dirigidos por tendencias democráticas no obedece exclusivamente a una mayor sensibilización política de la sociedad española, evidente a todas luces. El cambio hay que explicárselo teniendo también en cuenta que la función tradicional de esos Colegios —defensa contra el intrusismo, prestigio del título, creación de un espíritu corporativo, etc.— carece de entidad suficiente como para satisfacer las nuevas necesidades que demandan la mayoría de los técnicos de hoy.

Vemos, pues, que su situación objetiva hace coincidir a los técnicos con los demás asalariados. Lo mismo que ellos, hallarían beneficios en todos los órdenes de conseguirse la transformación social que la clase obrera preconiza. La superación de la sociedad capitalista y la construcción del socialismo sólo puede reportar ventajas a unos y a otros, tanto en lo que concierne a su situación material como profesional y humana. En los países industrializados el paso al socialismo no tiene por qué representar descenso en la producción de bienes y servicios sino, al contrario, los debe multiplicar y, lo que es aún más importante, los debe obtener de forma más racional y armónica.

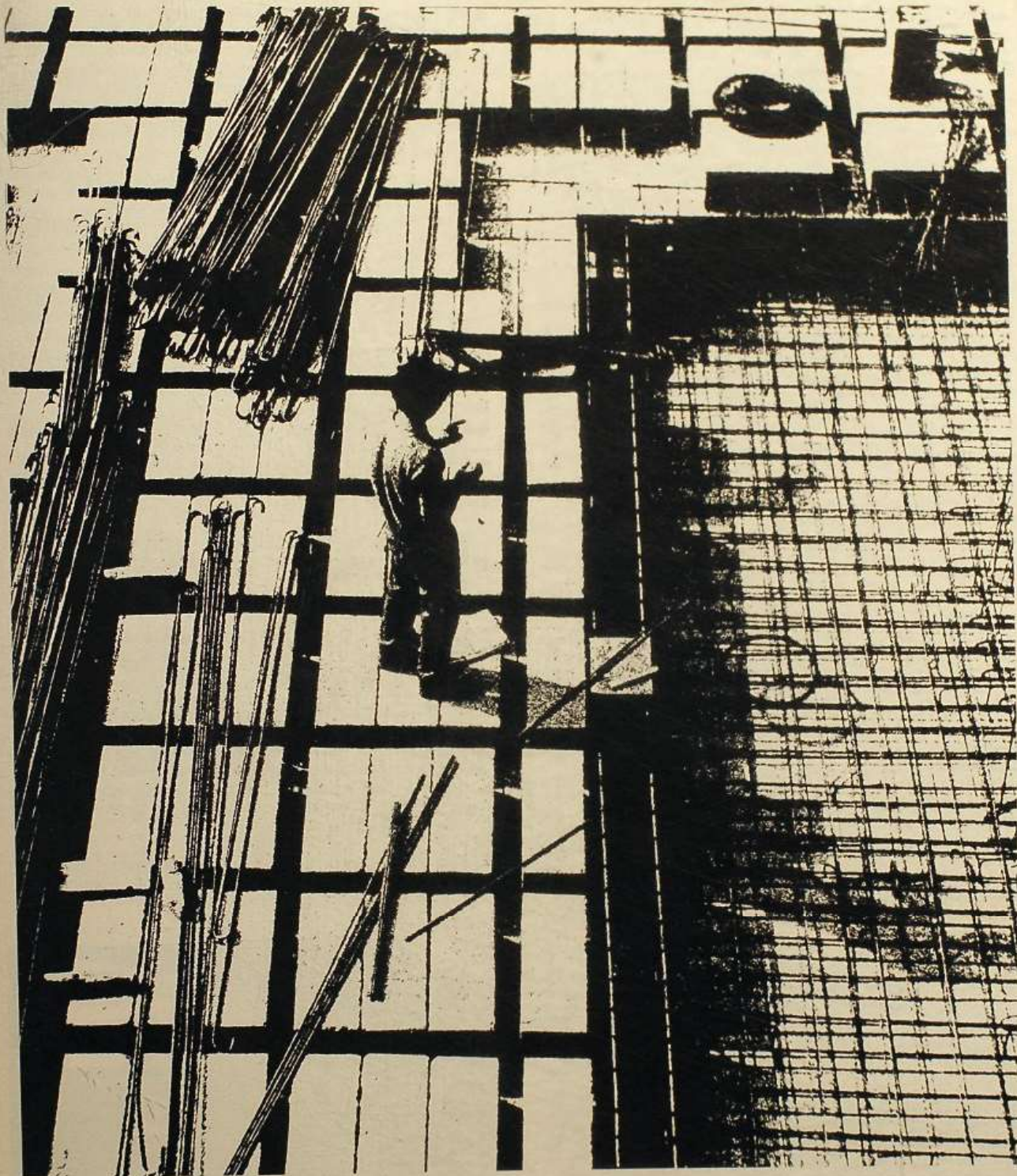
La clase dominante, en las sociedades occidentales, concibe la misión del técnico como la de un instrumento especialmente cualificado para perfeccionar y desarrollar la producción material en aras de un incremento de las plusvalías y la multiplicación de los beneficios del inversor. Su contratación se hace en base a su presente o potencial capacidad para ese fin, si bien esa capacidad no se refiere exclusivamente a su formación profesional. Porque la promoción del técnico en las empresas depende en buena medida del grado de identificación que demuestre con los intereses del capital. Decir identificación supone, aparte esos conocimientos profesionales, capacidad para conseguir que la explotación de los trabajadores sea máxima y el clima interior de la empresa no perturbe el proceso productivo. En otras palabras, la promoción profesional es el premio que se otorga, salvo toda una serie de excepciones, a quien, además de vender su fuerza de trabajo, se entrega, consciente o inconscientemente, a los intereses de la empresa. Como ilustración de lo que decimos podemos citar, por ejemplo, la contradicción manifestada por esos mandos intermedios del estudio citado anteriormente, quienes en mayoría confiesan estar convencidos de que la razón para las luchas está de parte de los trabajadores, pero al mismo tiempo no se suman a ellas dada su relación con la empresa y el temor a las represalias. Y no hace falta decir que en los programas reivindicativos de los trabajadores están bastantes puntos que afectan de una manera directa a esos mismos mandos.

En términos estrictos no puede afirmarse que el técnico es un obrero más. Tan equivocada es, a mi juicio, la tendencia de un sector del movimiento obrero que en tiempos no muy lejanos consideraba ajenos al problema general de los trabajadores a los técnicos y profesionales —teoría del «obrerismo»— como afirmar, sin matices, que por ser un asalariado, por no ser suyos los medios de producción y estar sujeto a explotación, el técnico es un obrero. No existe una barrera claramente diferenciadora del trabajo manual e intelectual. Cada vez más, el llamado personal de mano de obra indirecta, entre el que se encuentran los técnicos, opera **manualmente** sobre objetos. A la inversa, pese a la organización científica del trabajo, los micromovimientos, las cadenas y los más sofisticados sistemas de simplificación y ejecución de las tareas del personal de mano de obra directa, existe siempre una aportación intelectual, aunque sea mínima. El desarrollo de la tecnología tiende precisamente a sustituir por máquinas las tareas mecánicas de la producción. Pero, repito, aún siendo esto así, lo evidente es que el técnico no es un obrero en el sentido tradicional del término. En la definición leninista de las clases se señala que, además de la relación en que los individuos que las componen guardan respecto de los medios de producción, hay también que tener en cuenta el papel que desempeñan en la organización social del trabajo. No quiere esto decir que los técnicos constituyan una clase, ni mucho menos; pero sí que forman una capa o estamento social diferenciado de los obreros, dentro de un conjunto que a veces llamamos clase trabajadora.

Conviene una vez más matizar aquí que dentro de este estamento existen notables diferencias que no deben pasarse por alto al plantearse su participación sindical. Basta conocer la actitud que suelen mantener unos u otros en los momentos de aguda lucha de clases. Mientras suele producirse una cierta solidaridad o coincidencia activa entre el grupo de categorías medias e inferiores, los demás, sobre todo si tienen personal a su cargo, adoptan posiciones favorables a la empresa.

Aunque las excepciones pueden convertirse progresivamente en la regla, ya que crece con rapidez la toma de conciencia en el conjunto del sector, hay que decir que siguen siendo minoría los comprometidos en la acción sindical. Los casos de Standard, Femsa, empresas de Estudios Técnicos y algún otro ejemplo similar, son repetidos frecuentemente, demostrándose que, si bien perfilan la tendencia —fenómeno fundamental a retener— no reflejan la realidad en todo su conjunto. Importa destacar que la situación española ha favorecido la inhibición de los técnicos, quienes tampoco poseen una larga tradición reivindicativa y de lucha comparable a la de la clase obrera. Sin embargo, en las recientes elecciones sindicales se ha observado un gran salto adelante, pues la participación en ellas se ha planteado bajo una perspectiva de acción sindical no conciliadora.

En resumen, si bien existen coincidencias objetivas entre los técnicos y demás trabajadores, en lo subjetivo son observables todavía diversas diferencias. Con ello queda refrendada una vez más la tesis marxista de que es la existencia social la que determina la conciencia, y no al revés. Como esa existencia se transforma a ojos vista, cabe asegurar que en plazo no



muy largo los técnicos, igual que el personal de oficinas, funcionarios y profesionales, estarán en condiciones de asumir en masa una serie de objetivos y métodos de acción comunes al conjunto de los asalariados. Si

el movimiento obrero facilita esa convergencia mediante una interpretación consecuente de las realidades que debe recoger un sindicalismo unitario, la unidad sindical se hará posible.

ALGUNOS RASGOS DEL NUEVO SINDICALISMO

Antes de pronunciarse por una u otra forma de incorporación es necesario dar una breve imagen del sindicalismo que para el próximo futuro defiende una amplia corriente de opinión entre el movimiento obrero, especialmente Comisiones Obreras. Porque va a depender en buena medida del tipo de sindicato que se establezca el que los técnicos se sientan atraídos en mayor o menor proporción. También va a depender de si se consolida el pluralismo o se constituye una central unitaria.

Partiendo de la posibilidad de un sindicalismo unitario, la primera condición exigible es que sea independiente del Estado, de los partidos políticos, de cualquier grupo que intente impedir o disminuir su autonomía o soberanía plena. Dados por imprescindibles también los requisitos de ser un sindicalismo de clase, democrático y reivindicativo, vamos a remarcar dos aspectos que debieran caracterizarlo, los cuales aminorarán, sin duda, las reservas que los técnicos pudieran sentir. Me refiero a su actuación en la esfera de lo sociopolítico y a su no discriminación entre afiliados y no afiliados, tanto para participar en asambleas, reuniones y vida sindical, como para la designación de sus representantes en los órganos representativos de dirección.

Pronunciarse por un sindicalismo político o revolucionario equivaldría a limitar las fronteras de lo que entiendo debe ser la esencia y contenido de la Central unitaria que se propugna. Hay que ser consciente de que bajo la bandera del apoliticismo sindical se encubre o la utopía de un objetivo inalcanzable o la influencia de la ideología burguesa, interesada en que los trabajadores conciban la acción sindical como la defensa exclusiva de intereses económicos que no cuestionen las bases de la sociedad capitalista. De ahí la negación del apoliticismo sindical. Del mismo modo, anunciar que la Central unitaria será revolucionaria, favorecería la inhibición o la repulsa de sectores que, como los técnicos y profesionales, el término revolucionario puede tener connotaciones que desborden su concepción de cuál ha de ser la función que compete al sindicalismo.

Creo que la actuación del nuevo sindicalismo debe ser aquella que abarque al conjunto de los trabajadores en tanto que tales.

Todos los trabajadores están interesados en mejorar su situación material, social y cultural. Todos los trabajadores desean que la organización del trabajo, la jornada laboral, la distribución de beneficios, las condiciones ambientales, la seguridad en el empleo y la promoción profesional, les sean favorables. Presionar en esta dirección en el seno de las empresas, teniendo reconocido el derecho de huelga y todos los demás derechos sindicales, afecta y va a afectar más cada día a la estructura misma del capitalismo cuya célula fundamental es la sociedad anónima.

En el ámbito social también todos los trabajadores coinciden en la necesidad de tener una vivienda digna; en combatir la especulación; en disponer de escuelas y acceso a todos los núcleos de enseñanza para sus hijos; en tener asegurados sus ingresos en casos de

enfermedad, accidente o paro obrero; en controlar los fondos de Mutualidades, Montepíos y toda la Seguridad Social; en acabar con el desempleo; en la salvaguarda del medio ambiente, especialmente en los núcleos urbanos, gravemente amenazados por la contaminación, la ausencia de zonas verdes y la insuficiencia de los servicios públicos; en que la sanidad esté atendida, etc.

Todos los trabajadores tienen el deseo de que el reparto de las cargas fiscales se distribuyan equitativamente, pasando su peso principal a quienes disponen de mayores medios, esto es, a sus explotadores.

Todos desean la libertad, pleno desarrollo y garantía de sus derechos cívicos. Cada uno de estos aspectos forma en la actualidad un denominador común a las luchas de los trabajadores, sin distinción de afiliaciones o creencias. La amnistía, el combate contra el decreto de congelación salarial, la demanda de las libertades democráticas, son ejemplos próximos de un tipo de cuestiones que, a pesar de su diferente contenido, unen a todos los trabajadores. En los temas estrictamente políticos que afecten al conjunto de los trabajadores deberá tomarse posición, cuidando siempre la salvaguarda de la unidad.

Ese ha de ser el fundamento del nuevo sindicalismo, estructurado en una Central unitaria, llámese Federación, Confederación, o Sindicato Unido de los Trabajadores.

Ocioso es decir que bajo semejante concepción, difícilmente puede creerse que su carácter vendrá marcado por el reformismo.

El sindicalismo reformista no ha tenido mucha audiencia nunca entre la clase obrera española. La constatación de ese hecho, así como la orientación de las diversas corrientes sindicales existentes en el presente, son garantía de que el nuevo sindicalismo contribuirá a la superación de la sociedad capitalista y a la emancipación de los trabajadores.

El análisis concreto de la situación concreta, unido a la participación desde la base de todos los trabajadores,



será el mejor método para la formulación de los programas de acción en cada momento.

Del mismo modo, la igualdad de derechos de todos los trabajadores para la acción, función y dirección sindicales, favorecerá la inserción de los técnicos. No es el momento de definir la forma en que podrá conjugarse la representación a nivel de empresa y los niveles superiores —rama, localidad, etc.— para resolver la existencia de una parte organizada, incluso plural, que todo sindicalismo debe tener, con la existencia de un Comité o Comisión de empresa en la que, evidentemente, la representación debe surgir por elección de **todos** los trabajadores y su órgano de democracia sindical ha de ser la asamblea. Este es un tema que merece un estudio y discusión aparte.

FORMAS DE INCORPORACION DE LOS TECNICOS AL MOVIMIENTO OBRERO

Todo lo que antecede es una orientación general. Pero, evidentemente, con ella no se resuelve el problema de la especificidad de una serie de reivindicaciones de los técnicos. Esa especificidad, obviamente, han de ser los técnicos quienes la definan. La cuestión fundamental es pronunciarse por una serie de posibilidades como pueden ser:

- 1.º Organización sindical independiente de los técnicos.
- 2.º Una organización sindical dentro de la organización general del sindicalismo unitario.
- 3.º Una afiliación de los técnicos al sindicalismo unitario con posibilidad de poder analizar independientemente sus problemas y elaborar sus reivindicaciones específicas, que serían asumidas por el conjunto de los trabajadores.
- 4.º Una afiliación indiferenciada como la de cualquier trabajador.

Del contexto general que se desprende del examen realizado hasta aquí, para quien esto escribe resulta como la más necesaria y positiva la tercera de las alternativas señaladas. Entrando ahora en un mayor detalle, podrían proponerse

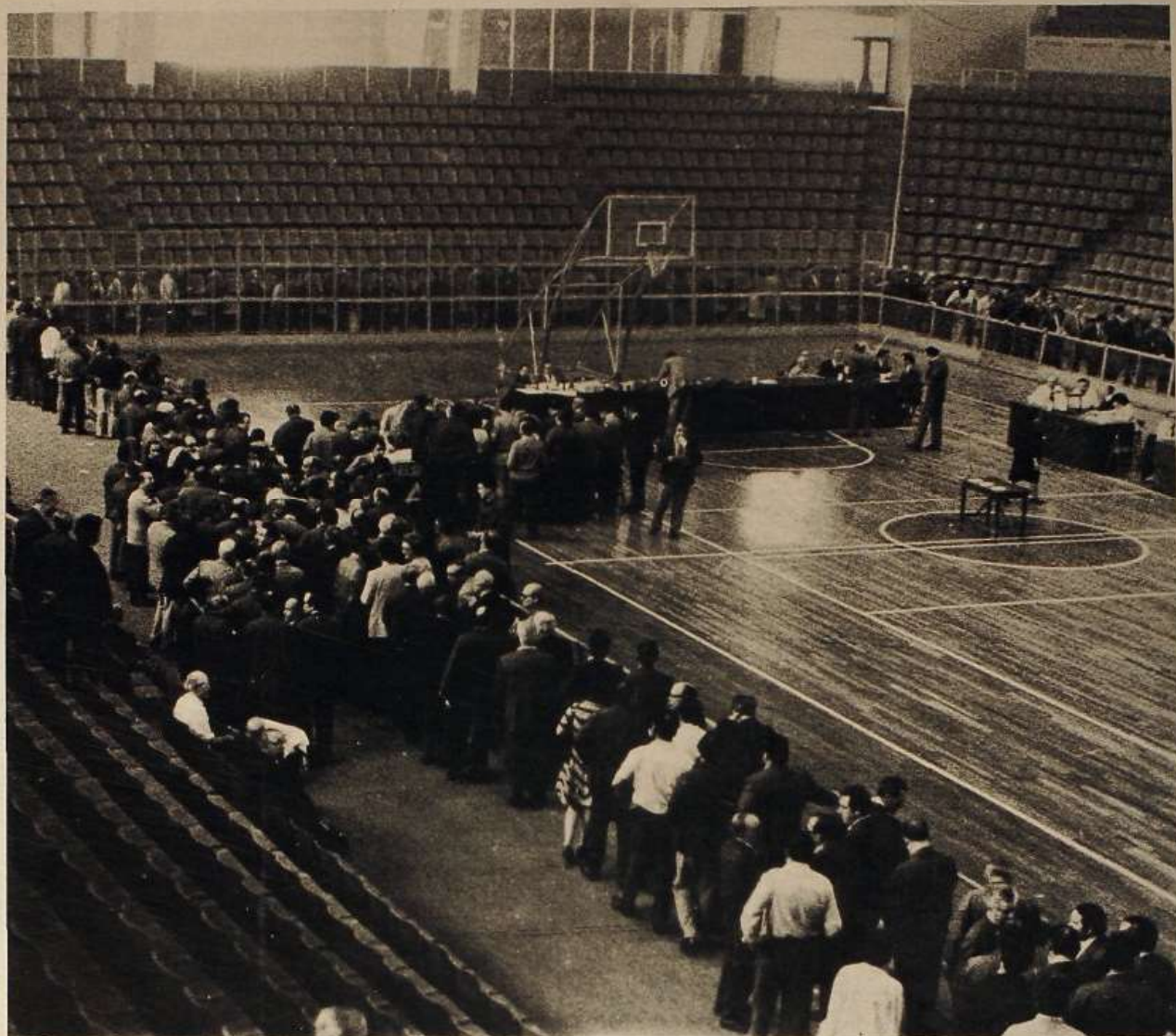
formas concretas de incorporación, atendiendo a la diversidad de situaciones existentes.

A nivel de empresa, la elección de los delegados al Consejo o Comisión se haría en primer lugar partiendo de la propia división compartimental del trabajo. Tomando como ejemplo una empresa grande, desde el punto de vista de su plantilla, tendríamos delegados nombrados por las distintas secciones, líneas, talleres, oficinas y demás conjuntos agrupadores de trabajadores. Su designación se haría directamente por cuantos compusieran cada conjunto. Habida cuenta de que interpenetrados en esos conjuntos los técnicos estarían en muchos casos en franca minoría, como, por ejemplo, los talleres, sería necesario agrupar a los técnicos de varios de esos conjuntos para que entre ellos eligieran su representación. No obstante tendrían en sus lugares respectivos los mismos derechos que los demás trabajadores, tanto para elegir como para ser elegidos. No es posible entrar en la descripción de todas las variadísimas situaciones que evidentemente se van a dar. De lo que se trata es de garantizar que tengan presencia genuina en el órgano general de representación de los trabajadores en la empresa.

A niveles superiores, teniendo en cuenta, sobre todo, el caso de las pequeñas empresas y el de aquellas otras, como las de informática, estudios técnicos, investigación y similares, se formaría una sección sindical donde se explicitarían por los técnicos sus reivindicaciones específicas. Pero a efectos de negociación con la patronal y en toda relación externa del sindicalismo unitario se mantendría el principio de representación global de todos los trabajadores. Lo esencial es que no se formalice un sindicato estamental de los técnicos, hacia el cual el capitalismo va a intentar empujarlos.

Para el movimiento obrero se hace necesaria una intensa campaña de explicación sobre los inconvenientes y desventajas que supondría esta división entre asalariados. Al mismo tiempo es imprescindible crear las condiciones de funcionamiento para que el sindicalismo unitario haga suyas y defienda con igual intensidad las reivindicaciones de los técnicos que las de los demás trabajadores.





CONCLUSION

Como ha de ser la propia práctica la que debe resolver los problemas que vayan surgiendo, se hace necesario que desde ahora mismo ese proceso de convergencia que de poco tiempo a esta parte se opera entre el movimiento democrático de técnicos y el movimiento obrero se acelere, dando un nuevo salto organizativo de manera que esa deseada incorporación al sindicalismo unitario de mañana tenga un prelude ya a los niveles posibles en la etapa presente. Es preciso que los técnicos se organicen, insertándose cuando sea factible al ente representativo de la empresa o al movimiento organizado de los técnicos, conectando siempre con el movimiento obrero. Pienso que la unidad, sin paliativos, interesa a todos.

Mayo de 1976

Julián ARIZA RICO

La función sindical de los Colegios Profesionales

El proceso de asalarización creciente e irreversible al que se ven sometidos los profesionales, el aumento masivo de su número y, en definitiva, el descubrimiento de que la mítica homogeneidad profesional ha pasado a mejor vida ha propiciado que en los últimos tiempos se plantee con insistencia y casi con una cierta congoja un interrogante: ¿cuál es hoy la forma organizativa más adecuada para los profesionales?

A este interrogante se suele responder con otro: ¿Colegio o Sindicato?

Este planteamiento dicotómico sirve de base para posibilitar una tercera vía a partir del marco colegial consistente en: Colegio, ya que somos profesionales, pero con reformas (1).

Desde esta perspectiva, el Colegio debería adecuar su estructura de tal manera que fuera capaz de defender los intereses de todos sus miembros, ya ejercieran como liberales o prestaran sus servicios como asalariados. Seguir esta línea significa poner los cimientos de un sindicato profesional o corporativo, heredero de los sindicatos de oficio de los primeros tiempos del movimiento obrero. Una mayor dedicación teórica al tema —del que todavía se halla muy necesitado—, una superación de las iniciales reacciones corporativistas ante el proceso de cambio en las profesiones y la aparición de unos inicios de conflictividad laboral, tanto a nivel individual como colectivo, y de acción sindical, en ocasiones en íntima relación con el resto de trabajadores, en las que han sido protagonistas profesionales asalariados, han evidenciado la lógica corporativista que subyacía en el planteamiento del dilema expuesto.

Colegio y Sindicato

El profesional, cuando se integra como asalariado en la organización empresarial, pasa a formar parte de la comunidad de asalariados y los problemas que encuentra en su trabajo tienen el mismo origen que el de los obreros y empleados.

El puesto de trabajo que ocupa le delimita su campo de actividad; le es imposible ya ejercer la profesión con el carácter globalizador de la práctica liberal; se ve obligado a aplicar sus conocimientos en forma fragmentaria, en colaboración con otros trabajadores y de acuerdo con las necesidades y objetivos de la estructura empresarial, y sus atribuciones profesionales desaparecen bajo la lógica del beneficio.

Los intereses de los profesionales asalariados pasan a estar directamente relacionados con el lugar de trabajo y no con el título que ostentan. Estos intereses coinciden con los de otros profesionales y con los del resto de asalariados y, por tanto, la defensa de los mismos debe realizarse a través de las formas típicas de los trabajadores asalariados, es decir, las sindicales.

El Colegio no puede cuidar de esta defensa por impedírsele su propia naturaleza; lo contrario sería autodestruirse. En efecto, se trata de una institución creada por el poder público y encargada de gestionar un monopolio profesional, basado en unas determinadas atribuciones; el ingreso en ella viene condicionado por la posesión de un título y el cumplimiento de una serie de requisitos. El Colegio es quien organiza la profesión y las condiciones de su ejercicio bajo un régimen denominado liberal, que no puede verse mediatizado por condicionante alguno, en aras al servicio que, por definición, presta a la sociedad en su conjunto y sin distinciones.

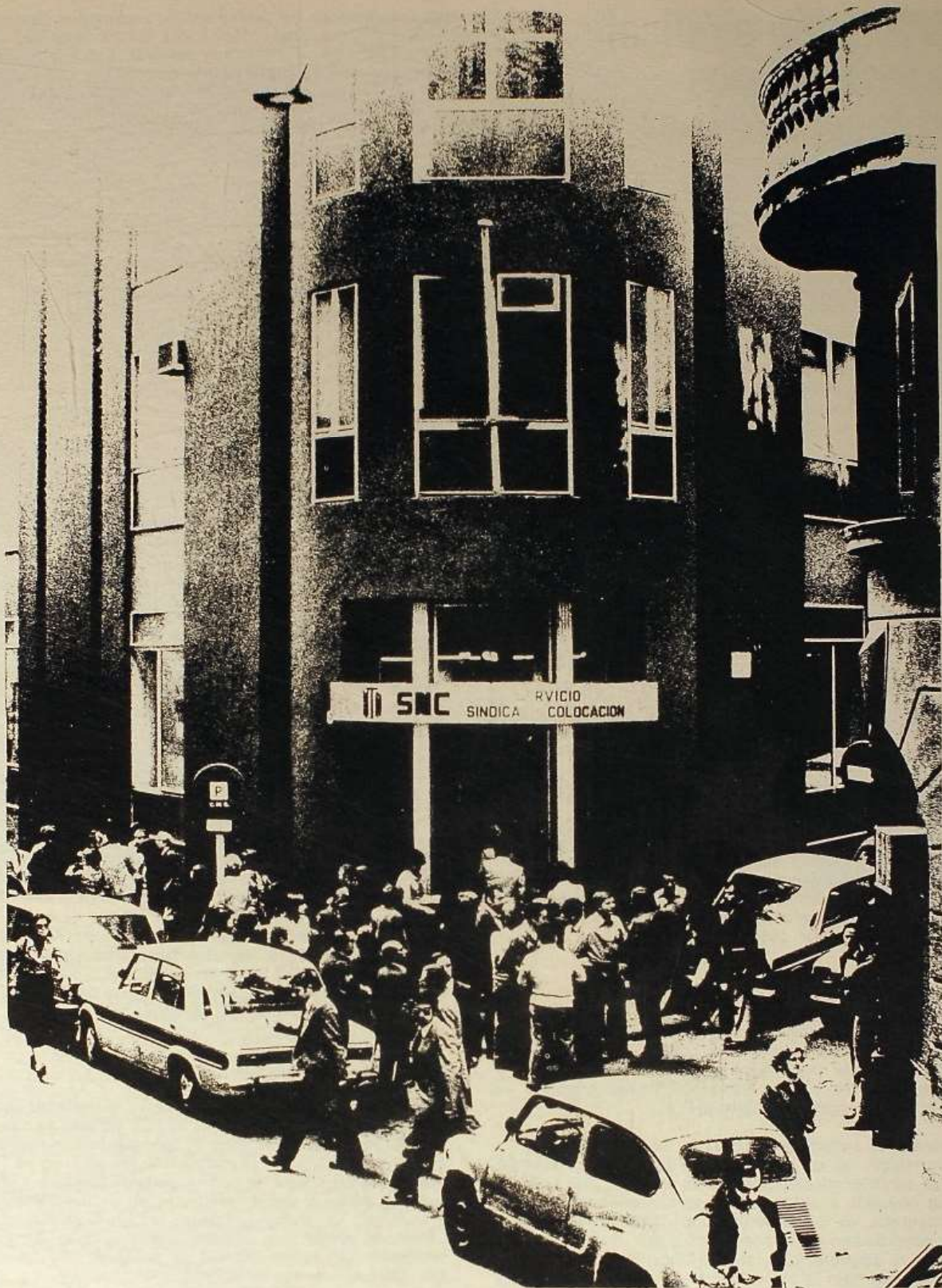
En cambio, el sindicato es una organización clasista, independiente, voluntaria, a la que se puede pertenecer por el sólo hecho de ser asalariado y cuyo objetivo es la representación y defensa de los intereses de los trabajadores frente a los patronos, a través de las negociaciones colectivas de trabajo, utilizando unos medios de acción propios (la huelga, principalmente).

Es evidente, pues, que dentro de los Colegios no puede realizarse la acción sindical. Un Colegio reformado es imposible; acabaría convirtiéndose en un sindicato, pero profesional, totalmente ineficaz en el mundo laboral actual y simple instrumento en manos del capital.

De todo ello cabe concluir que la defensa de los intereses laborales y la acción reivindicativa de los profesionales asalariados precisa una organización de tipo sindical que supere el marco profesional. No vamos a entrar aquí en qué tipo de sindicación sería la más conveniente: sindicación independiente de técnicos y profesionales; sindicación unitaria de todas las categorías de trabajadores, pero con reconocimiento de una cierta autonomía de los técnicos en razón a sus problemas específicos, o sindicación unitaria que englobe a todos los asalariados sin distinciones. En todo caso será la propia dinámica del movimiento sindical la que establecerá en cada momento la organización adecuada, aunque por nuestra parte rechazamos el sindicato categorial o de técnicos y nos inclinemos decisivamente por una convergencia organizativa de técnicos, empleados y obreros.

El Colegio como colectivo profesional

¿Significa esto que los profesionales asalariados deban abandonar los Colegios? No, y es aquí cuando se rompe el planteamiento dicotómico al que nos hemos venido refiriendo. En efecto, la disyuntiva no está en si ejercer como liberal te corresponde el Colegio, y si como asalariado debes integrarte en el Sindicato; ni tampoco en todos agrupados en un hipotético Colegio-Sindicato que acabará convirtiéndose en un sindicato corporativo incapaz de defender eficazmente los intereses de sus miembros.



En realidad no nos hallamos ante dos opciones contrapuestas o excluyentes entre sí. Colegio y Sindicato no se excluyen, sino que se complementan. Es cierto que los profesionales asalariados deberán realizar la defensa de sus intereses como y con el resto de trabajadores a través de la forma asociativa sindical, pero ello no tiene por qué ser óbice para seguir perteneciendo a un colectivo profesional con cuyos miembros les une una misma problemática derivada principalmente del título y de los conocimientos y técnicas profesionales que poseen.

El Colegio —mientras exista el sistema de profesiones representadas por esta institución— seguirá acogiendo al conjunto de profesionales —sean liberales o asalariados— para ejercitar una serie de funciones y actividades relacionadas con el título, la formación técnica y científica, la mejora de las técnicas y conocimientos profesionales, la presencia y el asesoramiento cívico-social, etc.

En este sentido, el futuro de los Colegios Profesionales debe basarse en un campo definido de funciones no opuesto, sino distinto y complementario, al del Sindicato, que permita la presencia de todos los profesionales bajo un sistema interno de funcionamiento democrático, que realice un servicio comprometido en función de las necesidades sociales y que evite el que se conviertan en reductos de la reacción o de defensa de intereses de grupo.

El papel sindical de los Colegios Profesionales

Lo que acabamos de exponer sirve de marco teórico en el que situar la estrategia a seguir hoy en el seno de los Colegios Profesionales en relación con la sindicación de los profesionales asalariados.

La realidad es que la necesidad objetiva de sindicación no es asumida por la gran mayoría de los profesionales asalariados. Aún es más, ni tan siquiera existe entre ellos una conciencia plena de su situación real de asalariados. Solamente cuando el profesional adquiere conciencia de asalariado es capaz de plantearse el conflicto, la reivindicación y la sindicación.

No hay que olvidar que el régimen de corte corporativo instaurado por el general Franco reforzó y potenció el sistema de profesiones y Colegios y les otorgó una preeminencia social y económica que todavía mantienen (2).

En líneas generales, los profesionales tienden como ideal al modelo corporativo y al ejercicio liberal; la salarización es vista como un mal que se soporta como inevitable, y la acción sindical les produce una cierta alergia. A ello contribuye su procedencia de clase, mayoritariamente todavía de la mediana y pequeña burguesía, con formación fuertemente individualista; la falta de tradición histórica como asalariados, y su situación particular en la empresa, generalmente a medio camino entre dirección y trabajadores, los cuales también acostumbran mostrarles su desconfianza y rechazo.

Por otra parte, el movimiento obrero en nuestro país no se ha planteado la acción entre estas capas de

trabajadores (3), y las minorías de profesionales conscientes han desertado con frecuencia de su medio, cambiando una posible acción sindical por la actividad política o por la colaboración directa con el mundo obrero.

Es necesario, pues, llenar este vacío de falta de conciencia y de organización, que el proceso de asalarización hace cada día más dramático y puede conducir a resultados funestos.

A superar esta situación han de colaborar las jóvenes promociones de profesionales, cuyo paso por una Universidad más crítica y conflictiva les lleva a rechazar las actitudes elitistas y corporativas, el desarrollo del movimiento obrero y sindical, la creación de nuevos cauces democráticos y sindicales fruto del cambio político, la agudización del mismo proceso de asalarización, así como el aumento de la conflictividad laboral en estas capas de profesionales y su consiguiente organización en plataformas de acción reivindicativa y sindical.

Pero también los Colegios tienen hoy un papel a jugar en relación con la sindicación de los profesionales asalariados, aunque sin romper el esquema que antes hemos expuesto con respecto a sus funciones principales.

En efecto, los Colegios continúan aglutinando a la amplia masa de profesionales y es a través de ellos que es posible establecer una comunicación colectiva con éstos. Estas instituciones pueden convertirse en plataformas de sensibilización, de clarificación, de superación de la fase liberal a la de asalariado; plataformas que, en todo caso, cumplirán una mera función subsidiaria y de apoyo a la acción propiamente sindical.

Pero, ¡cuidado!, en ningún momento estas plataformas deben convertirse en núcleos que pretendan cumplir el papel sindical, ni actuar como organismos pre o parasindicales. Ello sólo facilitaría el camino hacia la constitución de verdaderos sindicatos corporativos, tendencia siempre amenazante que conviene combatir.

Estas plataformas, llámense comisiones de asalariados o cualquier otro nombre, han de ser de simple proyección sindical a nivel del grupo profesional respectivo. Su influencia queda limitada y mediaticada por su propia situación dentro de una estructura colegial. No se trata, pues, volvemos a repetir, de una plataforma sindical; los planteamientos sindicales y la acción reivindicativa hay que formularlos en los lugares de trabajo, junto con los demás profesionales asalariados y el resto de trabajadores, al margen de separaciones por razón del título o profesión, y en organizaciones propiamente sindicales que vayan formándose bien en el seno del movimiento sindical o aprovechando las posibilidades del sindicalismo oficial.

Estas plataformas colegiales de sensibilización tenderán a crear en el seno de los Colegios una infraestructura de medios e instrumentos que haga posible y eficaz esta acción concienciadora de la situación asalariada y de la necesidad de la lucha reivindicativa organizada. A efectos meramente orientativos, su acción específica se concretaría en:

7 ASUNTOS SOCIALES RELACIONES LABORALES

8 ASUNTOS SOCIALES ASISTENCIA JURIDICA LABORAL

20 GABINETE TECNICO DEL CONSEJO SINDICAL PROVINCIAL

28 CONVENIOS COLECTIVOS SECRETARIO

31 ASUNTOS ECONOMICOS ASESORES FISCALES

- información y formación jurídico-laboral y sindical, que permita una preparación sobre sus derechos y deberes en la empresa;
- asesoramiento laboral en los conflictos individuales (y colectivos en su caso), con el establecimiento de una asesoría permanente jurídico-laboral;
- divulgación del movimiento sindical, especialmente del de técnicos, y de sus formas de acción;
- análisis y reflexión de los conflictos y acciones reivindicativas, tanto individuales como colectivas, de los técnicos y profesionales;
- estudio permanente de la problemática profesional y de su evolución, a través de gabinetes de estudio, banco de datos de la profesión, seminarios, encuestas, etc.;
- incidencia sobre el mercado de trabajo de los profesionales, tanto a efectos de su clarificación, como al de la aceptación por ambas partes (empresario y profesional) de las reglas de la relación laboral, a través de la creación de Bolsas de Trabajo, a poder ser intercolegiales, servicios de orientación profesional, denuncia de irregularidades laborales y estudio sistemático de la evolución de dicho mercado;
- acción ideológica constante contra el corporativismo, estableciendo formas y actividades intercolegiales de sensibilización sindical y de remoción de obstáculos colegiales que impidan una clarificación de la actuación asalariada.

No debe olvidarse en ningún momento que se trata de una plataforma de sensibilización y que, por tanto, su actuación ha de ir dirigida al mayor número de profesionales posible. Sus medios de acción han de ser idóneos para ello: asambleas, seminarios, conferencias, comisiones de trabajo, relaciones, etc.

En definitiva, este papel sindical de los Colegios, importante hoy, dada la situación de carencia de conciencia de la situación asalariada y de vacío organizativo, es limitado y seguramente transitorio. Los profesionales conscientes han de tender a la acción en la empresa, lugar donde se expresa el conflicto y a crear plataformas propiamente sindicales al margen de las estructuras colegiales, sin que ello signifique que no puedan hallar en éstos apoyo o medios materiales para su acción.

Neus FORNELLS / Joan GAY

NOTAS

(1) Un indicador de esta tendencia lo constituyen las respuestas de los aparejadores a la encuesta a nivel estatal realizada bajo la dirección de Jesús Marcos en 1971-1972. Tanto los asalariados como los liberales en un 90 % eran partidarios de un Colegio con reformas. Un tratamiento de estos datos se halla publicado bajo el título «Conciencia sindical, conciencia colegial», en el Boletín Informativo del Colegio de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Cataluña, n.º 12, agosto 1975.

(2) Una aproximación histórica al respecto en J. Gay, «Los profesionales y la defensa colectiva de sus intereses: ¿Colegio o Sindicato?», CAU, n.º 26, julio-agosto 1974.

(3) Ello se puso de manifiesto en las intervenciones de las organizaciones sindicales no reconocidas en el transcurso del «Seminario de reflexión sobre el sindicalismo de técnicos y profesionales», organizado por la Comisión de Asalariados del Colegio de Ingenieros Industriales de Cataluña, celebrado en marzo último.

El futuro de los Colegios Profesionales

I. INTRODUCCION

La batalla por el control de los Colegios Profesionales y de otras organizaciones de este tipo (que llamaré CP a lo largo de toda la exposición) se está desarrollando en nuestro país durante los últimos años con intervenciones de toda índole, incluidas las más altas instancias de la Administración del Estado (Gobierno, Cortes, etc.), batalla que es, puede decirse, el aspecto periodístico o la parte visible del iceberg, del problema global en que profesionales y CP se hallan envueltos (y lógicamente, con ellos, toda la sociedad). Bien merece, pues, un análisis en profundidad las causas de la misma, la parte sumergida del iceberg, los orígenes y la situación actual de esa problemática y también, lo cual es el objetivo concreto de este trabajo, obliga a una reflexión seria y meditada sobre lo que debería ser el futuro de los CP.

Creo que existen una serie de datos empíricos y análisis teóricos sobre el tema de los profesionales y los CP; desde las noticias de la prensa diaria, los trabajos de revistas de opinión y revistas y boletines técnicos y profesionales, de periodicidad al menos mensual, hasta un conjunto de libros de síntesis, se conocen los hechos básicos relativos a licenciados, enseñantes, profesores, abogados, ingenieros, técnicos, arquitectos, médicos, economistas, etc. (1). Todo ello permite partir ya de una base lo suficientemente amplia, si bien todavía en estado embrionario, para poder dar una síntesis rápida de la situación actual y de los orígenes y causas de la misma —lo que en otro contexto he llamado «la crisis del profesional y sus corporaciones» (2).

Por otro lado, como ya se ha indicado, no es el objeto de este trabajo la realización de esa síntesis de forma omnicompreensiva, sino para que sirva de marco introductorio al tema en sí: el futuro de los CP. Este es, a mi entender, un tema que posee al menos la misma importancia que el otro, el de la comprensión científica de causas y orígenes y la exposición sintética y reductiva de la realidad actual, ya que en última instancia éstas interesan en cuanto sirven como herramientas para la construcción del futuro que aquí se pretende delinear. Es, por otro lado, un tema enormemente polémico, debido, en primer lugar, a que todo proyecto de construcción del futuro se enmarca y presupone una acción política y social determinada y es, por lo tanto, un punto de discusión y confrontación de las diferentes opciones; pero, además, el carácter polémico se agudiza porque las propuestas, dentro de

los propios grupos y partidos políticos y —menos aún, por lo tanto— dentro de las agrupaciones y alianzas políticas, no están definidas y decantadas.

Ello lleva a que la exposición posterior no sea más que un conjunto de reflexiones y anotaciones puramente subjetivas. En definitiva no se pretende más que una contribución estrictamente personal a la problemática y sólo se desea que la discusión actualmente existente se amplíe y extienda al máximo, profundizando, entre todos los aspectos del problema. Y sobre todo debe quedar bien claro desde ahora que el futuro de los CP será el que democráticamente decidan los profesionales en el seno de una sociedad democrática (3).

La crisis de las profesiones y sus CP

El profesional actual se encuentra inmerso en una crisis irreversible, crisis que no es más que la expresión del proceso de proletarianización al que se halla sometido el trabajo intelectual en su conjunto (y en el más amplio sentido de la palabra) en la época de los inicios en la implantación de la revolución científico-técnica.

Los profesionales que ahora están inmersos en esa crisis proceden de los que corresponden a la época de la industrialización. En ésta se realiza, para las antiguas profesiones (abogados, médicos, militares, en menor medida para los enseñantes, monopolizados por la Iglesia), las que existían en la época feudal y preindustrial, «la decadencia del profesionalismo de status, en el que las profesiones eran relativamente poco importantes en la organización del trabajo o en los servicios a la comunidad, pero ocupaban un alto puesto en el sistema de estratificación social, y a la inversa la elevación del profesionalismo ocupacional, basado en la especialización de los conocimientos y las tareas» (4). Asimismo se crean nuevas profesiones, de claro carácter científico-técnico, basadas en ese modelo ocupacional, y se desarrollan las profesiones gremiales medievales (en su descomposición, ya que gran parte de sus miembros engrosan las filas del naciente proletariado), todo para cubrir las necesidades de la sociedad capitalista, basada en la industrialización a ultranza y en la racionalización (burguesa).

En esencia el profesional es un burgués —y más generalmente un pequeño burgués— ligado económica e ideológicamente a la clase dominante. Es, en síntesis, el hijo directo de la consolidación de la doble revolución —la industrial inglesa y la política francesa— en donde se institucionaliza, para esas capas minoritarias de la sociedad, «la carrera abierta al talento» (5). Los jóvenes de clase media tenían ante sí, a través de sus estudios y en su condición de profesionales, un porvenir brillante y seguro, considerado por todos como una salida de prestigio. De este modo se plantea «el desarrollo del profesionalismo moderno, como una mezcla de profesionalismo de status y especialización ocupacional» (6). El modelo al que se adecúan es el de profesional liberal, que «se institucionaliza mediante dos mecanismos: la licencia y el mandato» en donde «ambos mecanismos confieren el carácter corporativo, estamental, de privilegio» (7).



Este modelo es el que salta hecho añicos en nuestros días. Y esto debido a los cambios en la base técnico-material y, consiguientemente, en la división del trabajo (y básicamente dentro de la división técnica del trabajo, si se considera sólo una organización social de tipo capitalista). En esencia, «los cambios tecnológicos pueden provocar... una alteración en el significado de determinadas funciones, convertir a otras en obsoletas y alterar la estructura funcional de un sistema contribuyendo a la vez a una remodelación de su correspondiente estructura de posiciones sociales» (8).

Las profesiones entran en crisis y se rompe la homogeneidad que, en mayor o menor grado, padecían.

Y esto en base a cuatro hechos fundamentales, que son los que conforman el **proceso de proletarianización** de que se ha hablado: en primer lugar se producen unos aumentos cuantitativos que conducen a la **masificación** de los profesionales, los cuales aumentan en términos absolutos hasta límites insospechados y, en términos relativos, más que la población activa y más que cualquier otro tipo de trabajadores; en segundo lugar pasan a depender de forma masiva de un salario, produciéndose su **salarización**; en tercer lugar se desarrolla un movimiento de **concentración** en el trabajo, tanto en grandes unidades que emplean básicamente a trabajadores de este tipo (empresas consultoras, hospitales, centros de enseñanza, Administración del Estado, etc.) como en las grandes fábricas, en donde la concentración e interpenetración de funciones se produce con todo el colectivo de asalariados; y en cuarto lugar aparece de forma

embrionaria y se desarrolla cada vez más su **integración** en la lucha de clases a través de los conflictos laborales (9), de los que son un ejemplo suficiente los casos de empresas de ingeniería, Standard, los MIR, los enseñantes, etc.

Evidentemente, la quiebra del modelo clásico de profesional provoca la crisis irreversible de los CP, organismos que se adecuaban a ese modelo. En sus líneas esenciales, los CP poseen un marcado carácter corporativo y exclusivista, de defensa de privilegios, y por lo general se han venido utilizando como instrumentos de selección de élites dirigentes; para todo ello, «la ideología explícita que, en general, ha servido de soporte en la formación, organización y funcionamiento de los clásicos CP (...) puede encerrarse en estas palabras: "defensa de la profesión en servicio de la sociedad"» (10), siendo crucial el que los miembros, de una forma más o menos amplia, podían ejercer de forma liberal la profesión. Existen, además, dos aspectos fundamentales: uno de ellos es que los CP proponen un «tipo de acción colectiva (que) tiene, como trasfondo, la suposición de una homogeneidad interna de la profesión, la consideración de los profesionales como un bloque unitario, como unidad de intereses, de objetivos»; el otro es que «la identificación de "intereses de los profesionales" e "intereses generales de la sociedad" (...) tiene (...) un claro significado de estructura ideológica legitimadora de las prerrogativas que la profesión ha ido adquiriendo» (11).

Desde luego, con una mayoría de profesionales asalariados, sin posibilidades de promoción, sin

privilegios, con las promociones jóvenes enfrentadas, a partir de intereses contrapuestos, a los ya situados (ya que todas las encuestas empíricas muestran una completa ruptura de la homogeneidad profesional) (12) y con una nueva conciencia que les lleva, no a identificar los intereses de la sociedad a los suyos exclusivos, sino a plegar sus intereses particulares a los globales de la sociedad, la inadecuación de los actuales CP —y de ahí su crisis absoluta— es totalmente palpable e indiscutible.

En España las condiciones de las crisis expuestas se han visto, por un lado, atenuadas, debido al atraso de la base técnico-material con relación a los países de capitalismo maduro y a la dependencia tecnológica y financiera que la coloca como país periférico de la revolución científico-técnica, perpetuando el superado modelo de industrialización. Por otro lado, las peculiaridades del modelo político de corte dictatorial han puesto en primer plano la lucha por la democracia en todos los terrenos, lo cual ha supuesto una radicalización y una toma de conciencia superior a lo que podría parecer, y demostrando para este caso particular el carácter dialéctico, no mecánico, de las relaciones en base y superestructura en cada formación social concreta.

La superación parcial de la crisis

En nuestro país la crisis del CP clásico y elitista ha supuesto la revitalización del mismo a partir, básicamente, de la lucha por la democracia, centrada en principio en la lucha por la **democracia interna**, en donde la mayoría, los profesionales de nuevo cuño, pretenden una adaptación del CP a las nuevas realidades (a través de una conciencia verdadera o falsa de la situación, en general con una conciencia semiverdadera), mientras que la minoría detentadora de privilegios pretende imponer cortapisas a esa democratización a fin de utilizar los CP como medio de control de la profesión y como palanca para el logro de medros personales (cínicamente esas minorías llaman «políticos» a los primeros y «profesionales» a los segundos).

La democratización interna no es un fin en sí mismo, por esa razón la adecuación, en realidad el intento de superación parcial y momentáneo de la crisis, se lleva a cabo por medio de la acción política y/o la acción parasindical. Verdaderamente, el tipo de acciones desarrolladas por los CP, que apoyados por la mayoría de la profesión han pretendido la adecuación a las nuevas realidades, cubren un espectro muy extenso, que supera con mucho a esas dos acciones-base. Pero también es cierto que ambas han sido los polos-guía de las acciones de los profesionales dentro de los CP en los últimos años; asimismo no se debe olvidar que esas acciones han aparecido mezcladas con otras, de proyección social, de defensa corporativa, etcétera.

La **acción política** se ha desarrollado cuando los CP han sido los vehículos, idóneos por únicos, de los profesionales agrupados en partidos y alianzas de éstos, junto con grupos acordes con ellos, para exponer alternativas (a favor o en contra) al poder constituido.

Esto era por un lado la expresión política de la ruptura de la homogeneidad profesional y el enfrentamiento de intereses, las posturas contra el sistema eran la reacción a los intereses constituidos, que venían utilizando los CP como palanca política e instrumento de promoción y poder político desde la formación del Nuevo Estado (basta leer, y no es nada más que un ejemplo entre muchos, la lista de presidentes del Instituto de Ingenieros Civiles para ver que no estoy haciendo una afirmación gratuita). Es decir, no se trata de que los profesionales, de forma democrática, incidan en la política del país, sino que, debido al sistema viciado y asfixiante del marco institucional general, los partidos (todos, de derecha y de izquierda) trasladan su política a los CP. Evidentemente esto plantea una revitalización inmediata, ya que existen grupos definidos interesados en esa revitalización, dada la estructura democrática relativa de los CP.

Quede bien claro que este tipo de actuación viene impuesto por la estructura general del país (y es realizado por todos); si los CP, en la actualidad, son núcleos de poder es lógico que se plantee la lucha por su control.

La **acción sindical** tiene, por un lado, una razón parecida. Al no existir sindicatos democráticos, representativos, de clase, y dada la relativa democracia interna de los CP, la mayoría de los profesionales, hoy en día asalariados, ven a los mismos como plataformas de planteamiento de su problemática laboral, lugares de reunión y discusión y, a veces, incluso como intermediarios y portavoces frente a los empresarios.

Pero además de este hecho, de por sí bastante discutible porque el conjunto de los trabajadores está dando a diario un ejemplo de cómo actuar colectivamente en defensa de sus intereses en el trabajo, existe el hecho de la falta de experiencia sindicalista y de acción colectiva de este tipo de trabajadores, que les impulsa, por la línea de menor resistencia, a utilizar los CP. Independientemente de cualquier valoración (13) no puede negarse que este tipo de acciones, o de planteamientos, ha posibilitado una cierta revitalización de los CP.

Ahora bien, como se verá más adelante, y ya se ha señalado de pasada, esta revitalización (la basada en las tres acciones expuestas) es solamente transitoria y entra en colapso a corto plazo, y ello básicamente porque se fundamenta en dos distorsiones (falta de libertades políticas y falta de libertades sindicales, acompañadas de limitaciones al derecho de reunión) anormales. El objeto del resto de este trabajo es dar una propuesta alternativa para el futuro de los CP, propuesta que plantearé en un futuro democrático para los pueblos y naciones que conformen el Estado español, futuro que posibilita a los CP un marco de actuación nuevo y más extenso.

II. LAS CARACTERÍSTICAS DEL FUTURO

Para realizar el objeto propuesto es necesario, siquiera sea de pasada, definir cuáles deberían ser las

características básicas de ese futuro en el cual se pretende proyectar la actuación de los CP. Como una propuesta coherente y factible he escogido la hecha por Ramón Tamames (14). Desde el punto de vista que aquí interesa y de acuerdo con el modelo elegido «el futuro democrático está basado en el sufragio universal, directo, secreto y de representación integral» y en «las libertades públicas». Interesa ver, por un lado, cómo se concretan esas características en general y para los CP, y cuáles son sus implicaciones para la actuación de estos últimos; asimismo, por el otro lado, interesa ver qué alternativa, en sus aspectos más generales, poseen estos CP.

Las implicaciones en los CP

Se había indicado que, al entrar los CP en crisis debido a que su modelo organizativo clásico, de tipo elitista y corporativo, era totalmente inadecuado a los nuevos profesionales, inmersos en un proceso de proletarianización con todas sus consecuencias, se había iniciado una cierta reactivación en torno a tres campos básicos: la democracia interna, la acción política y la acción sindical o parasindical (desde luego mezclados con otros muchos de gran importancia, y que se verá que lo son aún más de cara al futuro, tales como la formación, la acción ciudadana, estudios y encuestas, etcétera). Por lo tanto lo lógico será ver cuáles son las posibilidades a seguir en esa vía o si bien no es factible. Es decir, interesa saber si la revitalización parcial de la que se hablaba puede ser desarrollada o, al ser en parte subproducto de una sociedad distorsionada (de una organización jurídico-institucional de corte dictatorial), si entra en quiebra en el futuro democrático.

A propósito de la **democracia interna**, en el modelo de sociedad propuesto existirá «el sufragio universal directo y secreto (que) significa el acceso de todos a las urnas» (15). Por lo tanto los CP, o cualquier otro tipo de organismo, dicho sea de paso, se estructurarán cara a ese modelo, no existirán cortapisas desde la Administración al libre desenvolvimiento democrático sino que, al contrario, el marco institucional será por esencia opuesto a todo tipo de organizaciones censitarias, y no será partidario de inmiscuirse en los asuntos internos de los CP, de crear controles a su estructura y actuación, etc. En este sentido, entonces, la lucha por la democracia interna habrá desaparecido, si bien es evidente que se desplazará, ya que «está claro que el sufragio puede verse influido inicialmente, e incluso durante mucho tiempo, por la previa distribución de la riqueza y el poder» (16). Es decir, la lucha por la consecución de la democracia interna se desplazará a la lucha por conseguir una verdadera democracia —no distorsionada—, hecho importante pero sin valor intrínseco que permita elevarlo a elemento crucial.

Sobre la **actuación política** la situación es todavía más clara. En el futuro «la libertad (...) ha de ser reglada en una serie de cuestiones básicas: credo, reunión, asociación y expresión» (17) y más en detalle, «desde el punto de vista político el derecho de libre asociación se manifiesta primordialmente en dos planos, el de la sindicación y el de los partidos políticos» (18).

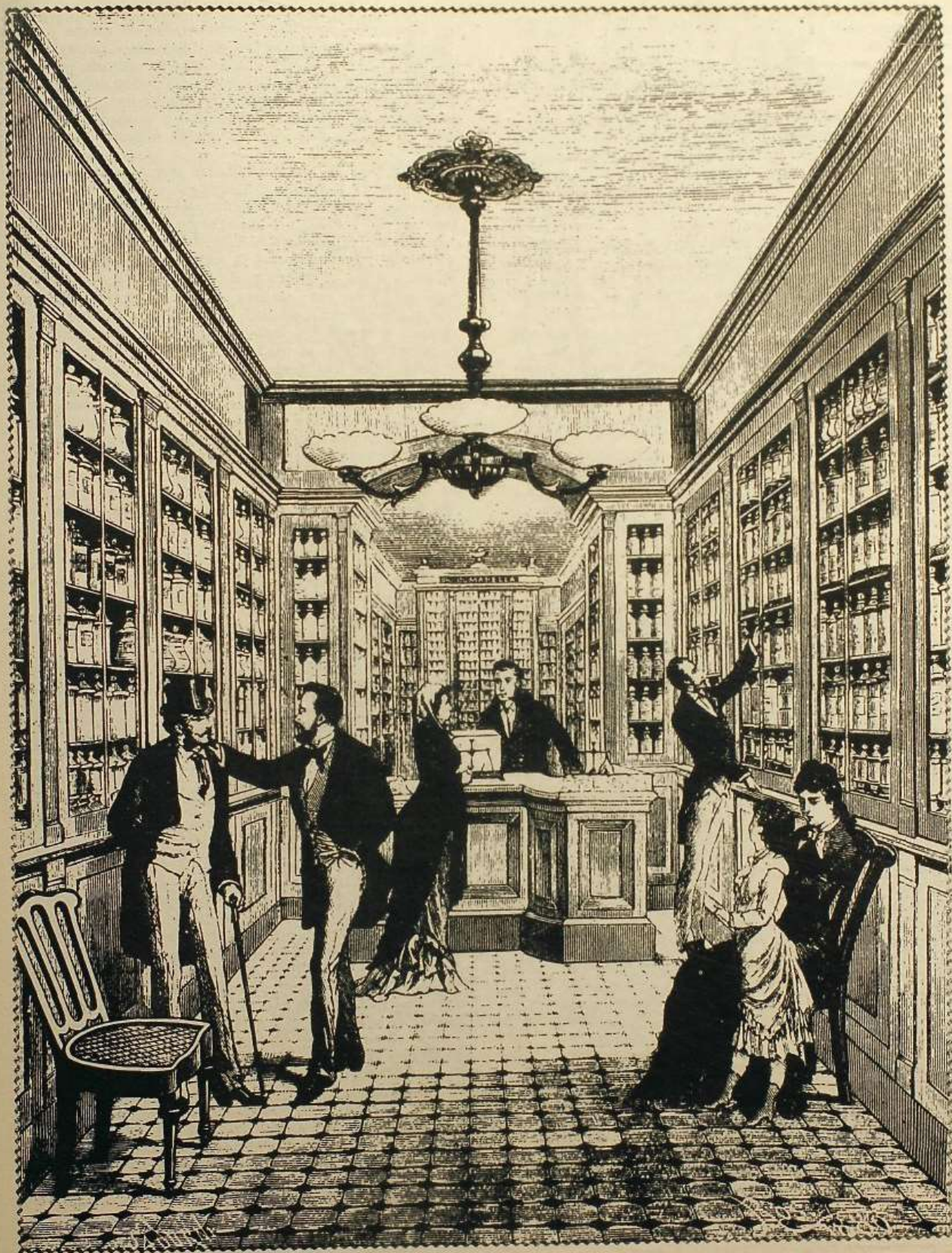
En un sistema de libertades políticas plenamente actuantes, la acción política en los CP como ha sido descrita es innecesaria (en realidad sería paralizante y distorsionada), las relaciones partidos-militantes-CP serían, lógicamente, similares a las propuestas por Sartorius y Sánchez Montero (entre otros) para el caso de los sindicatos (19). Evidentemente determinadas acciones que hasta ahora eran consideradas políticas (reformas de leyes, de la sanidad, de la enseñanza, políticas económicas y tecnológicas, urbanismo, etc.) seguirán existiendo, pero en otro plano más natural y abierto que, más adelante, se incluyen entre los mecanismos de acción ciudadana y asesoramiento científico.

Teóricamente, con la **acción sindical** ocurriría lo mismo que con la anterior. Si «en cualquier planteamiento la libertad de asociación sindical debe ser incluida entre los derechos irrenunciables» (20) y por lo tanto «en España la instauración de las libertades democráticas habría de comportar la de un sindicalismo en línea con los cinco principios expresados por la OIT» (21), la acción sindical se desarrollará en los sindicatos, y no en otro sitio. Pero el problema tiene mayores connotaciones, ya que determinados sectores de profesionales preconizan una actuación de los CP como presindicatos que se conviertan en sindicatos en ese futuro democrático. Yo creo, y lo he expuesto repetidas veces (22), que este tipo de actuaciones, aunque se escude en argumentaciones posibilistas del tipo de «falta de tradición y combatividad en estas capas», etc., es antinatural, corporativista y regresiva, y recrearía, a un nivel elitista, los caducos sindicatos de oficios, cuando «una política reivindicativa de estas características (las que corresponden a nuestros días, DL) (...) provoca el que ciertas formas tradicionales del sindicalismo entren, igualmente, en crisis. ¿Cómo imaginar, por ejemplo, el plantearse una incidencia en los sistemas de trabajo, organizándose por oficios?» (23).

Las implicaciones en los CP

Una primera conclusión es que los intentos de renovación parcial lo son a corto plazo, y entran en colapso al cabo del tiempo y se disuelven de forma acelerada en el modelo democrático de sociedad propuesto. Entonces, las posibilidades que se presentan a los CP pueden reducirse, a grandes rasgos y dentro del nivel de generalidad al que opera el análisis que aquí se realiza, a tres: la reconstrucción del modelo elitista, la liquidación pura y simple o el pasar a actuaciones más acordes con la realidad, buscando nuevas y más justas perspectivas. Pasaré repaso a cada una de las tres.

La vuelta al **modelo elitista** es, en primer lugar, objetivamente imposible, ya que este modelo ha entrado en crisis debido a la imposibilidad de adecuarse a las condiciones objetivas en que se desenvuelven los nuevos profesionales, inmersos en el proceso de proletarianización que antes se ha descrito. Solamente sería posible esta vuelta limitando los CP a las minorías privilegiadas y regresivas, con lo cual serían islotes antidemocráticos y antisociales. De todos modos esta



es una alternativa que de forma clara y abierta proponen esas minorías, pretendiendo una limitación del ingreso como colegiado al cumplimiento de determinados requisitos, lo que en realidad supondría que sólo esa minoría privilegiada pudiera acceder a ellos.

La **desaparición**, por inoperancia, de los CP es una propuesta sustentada por núcleos de profesionales asalariados que ven justamente que los CP actuales son corporaciones de élite, retrógradas y antisociales, y que las funciones útiles que podrían cumplir (políticas y sindicales) se desarrollan más correctamente en los lugares idóneos (partidos políticos y sindicatos de clase). Yo creo, sin embargo, que esta perspectiva es unilateral, mira más al pasado que al futuro, olvida importantes rasgos y características ya existentes en embrión y, por lo tanto, es incorrecta. Es decir, creo que el CP no debe ser elitista y regresivo (y creo que puede no serlo) y no creo que deba basarse en actuaciones políticas y sindicales, para las cuales son más eficaces los mecanismos tradicionales, más naturales, propios de la sociedad democrática. En definitiva, lo que se propone es un modelo que amplíe determinados rasgos embrionarios de acción científica y ciudadana, que reconstruya otros de formación destruidos por el modelo elitista y que ponga en funcionamiento mecanismos de apoyo a actividades externas en las que entraría con carácter subsidiario. Esto es, en esencia, proponer **una actuación sobre bases más reales**, dentro de un marco nuevo, más extenso y más profundo.

III. POSIBLES BASES ALTERNATIVAS

De toda la exposición anterior se deduce que desde aquí se propone una reestructuración de los CP, una mayor adecuación a las realidades y un enfoque más amplio y omnicomprensivo que el actual, en crisis irreversible y con las vías de revitalización parcial en trance de agotamiento, pero también está claro que no se propone un salto en el vacío, un construir desde cero; o sea, se modela una actuación sobre bases más reales y correlativas al futuro democrático en el que la actuación se proyecta, **no sobre líneas total y absolutamente nuevas y desconocidas**. Utilizando una terminología más filosófica, pero más sintética y concluyente, se propone **la superación dialéctica de los CP**. Para ver sobre qué fundamentos realizar esta superación, siguiendo los desarrollos hasta ahora realizados, se puede centrar la argumentación en la descripción del marco general que encuadre los campos de posibles actuaciones.

El marco general

Existen, hasta ahora, «dos modelos principales (de CP), el modelo de la "asociación científica" y el modelo de la "asociación corporativa"». «El primero está centrado fundamentalmente en la comunicación y contraste recíproco de conocimientos y experiencias entre los que cultivan una misma ciencia, un arte, un campo específico de actividades, etc.; el segundo, en el reconocimiento social y en la defensa del

monopolio de una práctica profesional» (24). El modelo de asociación científica prácticamente no existe (excepto en las Academias de Ciencias y Letras) y el corporativo es el CP elitista que ha entrado en quiebra. Entonces esa superación dialéctica debe hacerse sobre esos modelos (sobre lo válido del segundo, incorporando elementos del primero y añadiendo nuevos y originales), de los cuales ninguno es válido.

Por otro lado se han identificado tres grandes áreas generales de posibles actuaciones: «la defensa de los intereses categoriales y sectoriales», la «defensa del decoro, del prestigio y las prerrogativas profesionales» y la «acción orientada a la colectividad y a los intereses sociales», contrapuesta a la «acción orientada al **status** y a los intereses particulares» (25). A su vez ésta se ha dividido en tres «objetivos universalistas, que fundamentan una ética de la responsabilidad técnica y social del trabajo profesional (no sólo hacer el trabajo de modo técnicamente más correcto y eficaz, sino del modo más apto para servir los intereses de la colectividad) (...) 1. Una promoción y mejora constante de las bases de preparación técnica de los profesionales (...) 2. Una promoción y mejora constante de lo que podríamos llamar las bases humanísticas y culturales de la acción profesional (...) 3. Una promoción y mejora constante de la capacidad de reflexión social y política (que no hay que confundir con la regimentación de esta o aquella ideología) en torno a las implicaciones de su trabajo» (26).

Es decir, la superación de los modelos podría hacerse, en el sentido indicado, en torno a esas tres grandes áreas y teniendo en cuenta los objetivos universalistas indicados. El modelo superador, a grandes rasgos, sería el siguiente.

Como condición previa a su existencia, su organización interna se daría en base al mantenimiento, extensión y profundización de la democracia y a la lucha constante contra el corporativismo (27), como única forma de no volver, aunque pudiera ser en un deslizamiento inconsciente, al modelo clásico elitista que guillotinaría cualquier posible desenvolvimiento futuro. Esta desde luego es, repito, una condición previa que parece incuestionable.

Entonces, las tres grandes áreas descritas podrían agruparse en torno a, por un lado, problemas profesionales y laborales (deontológicos y reivindicativos) que implicarían como segunda condición previa el abandono de la acción sindical (salvo en la forma que se describirá al describir los campos concretos de actuación) y, por otro, problemas de proyección externa e incidencia global, que supondría como tercera condición previa el abandono de la acción política (en el sentido que se ha indicado más arriba y en el señalado por Marcos Alonso). Todos estos problemas se concretan en una serie de campos específicos de actuación, campos que engloban, a nivel operativo, la superación dialéctica del CP y las grandes áreas y objetivos que pueden marcarse en los lineamientos más generales. Y, lo que es más importante, desarrollan a un nivel superior aspectos y actuaciones determinadas que, aunque sea en estado embrionario, **ya se están llevando a cabo** en los CP más evolucionados.

Los posibles campos de actuación

Los campos específicos de actuación que permiten esa superación dialéctica en la práctica de los CP pueden englobarse en los siguientes epígrafes: político, sindical, económico, social, educativo, científico y socio-profesional.

El **campo político** puede definirse como la toma de posición colegiada (o intercolegiada) de uno o varios CP frente a las grandes opciones políticas de la nación. Por ejemplo, alternativas propuestas o sugerencias desarrolladas en torno a cuestiones tales como la política educativa, la política de investigación y tecnológica, el ordenamiento jurídico, la planificación, la política económica, la política monetaria, la ordenación sanitaria, el sistema de transportes, la ordenación del territorio, etc., etc. Evidentemente serían los órganos de actuación política de las nacionalidades y regiones que conforman el Estado español, y los órganos correspondientes al total de ese estado, los que conservarían el control decisorio como mecanismo de representación de todos los ciudadanos (y no de unos pocos, como son los CP). Pero la opinión tendría, de cualquier modo, un valor difícilmente desdeñable.

El **campo sindical** debería emplearse como simple asesoría técnica a los sindicatos. En este aspecto las opiniones de médicos, juristas, técnicos, economistas, etcétera sobre cuestiones tales como determinados puntos de los convenios colectivos y de la contratación (por ejemplo, incidencia económica de los salarios,

coyuntura, reglamentación técnica, asesoría laboral, etcétera), sobre la seguridad e higiene en el trabajo, sobre la organización, las posibilidades de la cadena, los sistemas de control de tiempos, de primas, de organización de los puestos de trabajo, de las nuevas técnicas de producción y demás cuestiones de este tipo serían de un valor incalculable para que los sindicatos presentaran sus propuestas del modo más científico. Asimismo este tipo de actuaciones, en las que siempre el control estaría en los sindicatos como representantes de todos los trabajadores, abriría unas posibilidades inmensas a los CP.

El **campo económico** sería en realidad una concretización a determinados aspectos especiales del campo político (y pienso por ejemplo, en la ordenación regional, comarcal o local del territorio, opciones y estudios sectoriales o de simple empresa de carácter interprofesional o uniprofesional, etc.) y la asesoría a empresas o grupos de empresas sobre cuestiones técnico-racionales, adelantos tecnológicos, ordenamiento jurídico, etc. así como la colaboración con éstas en programas de formación profesional y permanente, y otras muchas cuestiones.

El **campo social** sería básicamente el de la colaboración con las organizaciones de masas a nivel ciudadano (vecinos, amas de casa, etc.) a fin de racionalizar y tecnificar sus propuestas, así como de abrir campos no previstos por ellas. Asuntos como la sanidad y la seguridad en los barrios, los sistemas racionales de transporte, la calidad de la alimentación, el coste de la





vida, el urbanismo, la calidad de vida, asesorías de todo tipo, etc. podrían de este modo desarrollarse. La experiencia ha demostrado lo fructífero de esta colaboración y asesoría, que en un régimen democrático llegarían a cotas insospechadas, con posibilidades abiertas a los CP superiores a las de los demás campos de proyección exterior: el control y la ejecución estarían en los organismos de masas, pero el protagonismo de los CP sería evidente.

El **campo educativo** podría plantearse en dos frentes: de cara a las políticas y planes educativos específicos de cada profesión, tomando postura de cara a las facultades y escuelas técnicas y trabajando conjuntamente con ellas en todos los terrenos; y de cara a algo tan fundamental como es la formación permanente. Esta sería una actuación tanto de proyección externa, en ambos frentes, como de proyección interna, en el frente de la formación permanente, y necesariamente muy ligada al **campo científico** de actuación.

El **campo científico**, y tecnológico, conllevaría el intercambio de trabajos de este tipo, la difusión de los mismos, la implantación de mecanismos para la puesta al día en ese tipo de cuestiones de los colegiados, el desarrollo de las disciplinas específicas a nuevos y más elevados niveles, etc., etc.

El **campo socio-profesional**, de proyección interna como el anterior, también podría desarrollarse en dos frentes básicos, el conocimiento de la realidad en la que el profesional se mueve (estudios, encuestas, seminarios,

etcétera) a fin de poder de verdad adecuar las actuaciones a las realidades y de que los interesados puedan tomar conciencia de su verdadera situación, el de difusión de disciplinas omnicomprensivas que superen la mera tecnicidad para permitir ofrecer opciones totales y elevar el nivel general de todos.

Evidentemente todo esto necesita una infraestructura complicada, hoy casi inexistente (Gabinetes de estudios, Comisiones de trabajo, sistemas de relaciones interdisciplinarios, intercolegiales y exteriores, etc.) que habría que poner en pie. Esta incidiría a su vez sobre la organización interna y replantearía la problemática global de los CP, pero éstos son temas que no pueden ser tratados en extenso aquí.

IV. CONCLUSION

Aunque quizá no lo parezca he pretendido una propuesta abierta, si así no lo es pido perdón por ello y espero que se tome en ese sentido. Por eso no existen conclusiones, sino base de discusión, que no creo merezca la pena sintetizar. Solamente una, que es en realidad un punto de partida ya expuesto: el futuro de los CP será el que democráticamente decidan los profesionales en el seno de una sociedad democrática.

Daniel LACALLE
Enero de 1976

NOTAS

(1) Centrándose en los libros son destacables los siguientes:
O. Bohigas, *Las ETS y la estructura profesional*, Barcelona, 1970.
V. Bozal y otros, *La enseñanza en España*, Madrid, 1975.
Grupo de los 27, *La crisis de los ingenieros españoles*, Madrid, 1975.
A. Infante y otros, *Cambio social y crisis sanitaria*, Madrid, 1975.
D. Lacalle, *El conflicto laboral en profesionales y técnicos*, Madrid, 1975.
J. A. Marcos Alonso, *El conflicto de las clases técnicas*, Barcelona, 1970.
J. A. Marcos Alonso, *Los ingenieros entre el pasado y el futuro*, Barcelona, 1974.
A. de Miguel, *Diagnóstico de la universidad*, Madrid, 1973.
J. F. Tezanos y otros, *Las nuevas clases técnicas*, Madrid, 1973.
R. Trias Fargas y P. Puig, *Las condiciones de trabajo de los economistas españoles*, Barcelona, 1973.
M. Subirats, *Las nuevas profesiones*, Barcelona, 1974.
A. Zaragoza, *Abogacía y política*, Madrid, 1975.

(2) Ver «La crisis del profesional y sus corporaciones», *Acero y Energía*, n.º 185, setiembre-octubre 1974. Incluido en su forma original, más amplia, en mi *Técnicos, científicos y clases sociales* (Madrid, en preparación).

(3) Aparte del artículo citado en la nota 2 y de algunas acotaciones al tema en el libro citado en la nota 1 he tratado este tema en mis trabajos, «El futuro de los CP», comunicación escrita a la Mesa Redonda-Coloquio «Qué han sido, qué son y qué pueden ser los CP: una respuesta positiva al anteproyecto de Decreto sobre los mismos», Madrid, junio 1975, «El dilema Colegio/Sindicato», *Novatecnia* 5, setiembre-octubre 1975 y «Reflexiones en torno al papel de los CP», preparado para *Anales de Mecánica y Electricidad*. Desde una perspectiva más empírica lo he tratado en A. Benito, D. Lacalle y A. Martí, «La situación objetiva del ingeniero aeronáutico», ponencia al VI Congreso Internacional de Ingenieros, Barcelona, octubre 1974. El presente trabajo es un intento de desarrollar los temas que en todos aparecen esbozados.

(4) P. Elliot, *Sociología de las profesiones*, Madrid, 1975, pág. 25. El subrayado es mío.

(5) E. J. Hobsbawm, *Las revoluciones burguesas*, Madrid, 2.ª ed. 1972, págs. 338-344.

(6) P. Elliot, *op. cit.*, pág. 27.

(7) A. de Miguel, *op. cit.*, págs. 118-119.

(8) J. A. Marcos Alonso, *Los ingenieros*, *op. cit.*, pág. 44. La relación entre crisis de las profesiones, cambio tecnológico y variaciones en la división del trabajo es fundamental y ha sido desarrollado perfectamente por Marcos Alonso en sus obras.

(9) Los tres primeros puntos los he desarrollado en los ensayos contenidos en *Técnicos...* y el cuarto en *El conflicto laboral...*

(10) J. A. Marcos Alonso, *El conflicto...*, *op. cit.*, pág. 377.

(11) J. A. Marcos Alonso, *El conflicto...*, *op. cit.*, págs. 377-378.

(12) Empíricamente también puede verse cómo multitud de profesionales siguen ideológicamente aferrados al viejo modelo como a una especie de paraíso perdido. Entonces actúan, a veces inconscientemente, guiados por un nostálgico intento de recuperación de privilegios esfumados, y no por una fundamentación científica y una conciencia correcta de su papel real, actual y futuro. Sobre esta evidencia empírica ver los trabajos citados de A. de Miguel, J. A. Marcos Alonso y A. Benito, D. Lacalle y A. Martí entre otros.

(13) Yo siempre he considerado este tipo de acción, cuando se plantea el CP como sindicato o presindicato, como corporativista y regresivo, contrario a los intereses de los trabajadores como clase y, por lo tanto, contrario a largo plazo a los intereses de los profesionales asalariados. Otra cosa es utilizar las facilidades del CP para apoyar la lucha reivindicativa, pero no creo que un CP pueda sustituir nunca a una asamblea de fábrica y a la delegación de ella salida. Sobre esto ver mis artículos citados en la nota 3.

(14) R. Tamames, *Un proyecto de democracia para el futuro de España*, Madrid, 1975. El haber elegido la propuesta de Tamames no quiere decir que esté de acuerdo con todos y cada uno de sus desarrollos. Lo que me ha movido a ello es, estando básicamente de acuerdo con las líneas generales de argumentación,

su claridad, coherencia y amplia difusión. Me he basado, sobre todo, en los capítulos 2 y 3 de la II parte, dedicados, respectivamente, al sufragio universal y a las libertades públicas.

(15) R. Tamames, *op. cit.*, pág. 93.

(16) R. Tamames, *op. cit.*, pág. 93.

(17) R. Tamames, *op. cit.*, pág. 105.

(18) R. Tamames, *op. cit.*, pág. 109.

(19) N. Sartorius, *El resurgir del movimiento obrero*, con prólogo de S. Sánchez Montero, Barcelona, 1975.

(20) R. Tamames, *op. cit.*, pág. 110.

(21) R. Tamames, *op. cit.*, pág. 112. En lo que no estoy en absoluto de acuerdo con Tamames es en que «el sindicalismo no es una cuestión meramente de la clase obrera. También se sindicalizan técnicos, funcionarios, profesionales, etc. Resulta pues, si la sociedad es pluriclasista, no puede haber sindicalismo de una sola clase que aspire a representar a todas ellas», *op. cit.*, pág. 111. Esto es partir de la identificación inadmisibles clase obrera=empleados más trabajadores manuales y olvidar el proceso de proletarianización a que las capas que Tamames identifica como clases sociales están sometidas. Más allá de esto, sobre el tema de la unidad sindical estoy plenamente de acuerdo con las tesis mantenidas por N. Sartorius en la obra citada.

(22) Ver mis artículos citados en la nota 3.

(23) N. Sartorius, *op. cit.*, pág. 108.

(24) J. A. Marcos Alonso, *Los ingenieros...*, *op. cit.*, pág. 345.

(25) J. A. Marcos Alonso, *El conflicto...*, *op. cit.*, págs. 380-381.

(26) J. A. Marcos Alonso, *El conflicto...*, *op. cit.*, pág. 382.

(27) En otro sitio he dicho «uno de los problemas más graves, por su arraigo a niveles inconscientes y por la fuerte tradición que posee (hechos ambos de muy difícil desaparición inmediata), con que se enfrenta cualquier tipo de actuación dentro de las corporaciones profesionales, es el que podríamos denominar con el nombre genérico, y universalmente admitido, de corporativismo». «El corporativismo aparece, por tanto, como un elemento ideológico, regresivo, como freno al desarrollo social; pero, sin embargo, no siempre se muestra a primera vista, sino que se mantiene subyacente, incluso en programas y actuaciones que desean subjetivamente apartarse de él, por lo que es necesario, en todo momento, explicitarlo y rechazarlo si se quiere tener una actuación coherente con las tendencias evolutivas». «El corporativismo se muestra, ante todo, en programas, puntos y bases de movilización que plantean privilegios de carácter exclusivo para los miembros de una profesión o conjunto de profesiones». «La crisis del profesional...», *op. cit.*, págs. 8 y 9. Creo que todo ello sigue siendo válido y existe como peligro en el futuro democrático propuesto, de ahí la necesidad de plantearse como condición previa ineludible la lucha a fondo contra el mismo.

aeropuerto de valencia

Gabinete Técnico de Aviación Civil.

Sellado de juntas de dilatación entre losas de la zona de estacionamiento de aviones, con masilla de elasticidad permanente JUNTER-C.

texsa

**EN: IMPERMEABILIZACION
REVESTIMIENTOS Y PINTURAS
CEMENTOS ESPECIALES
ADITIVOS PARA HORMIGONES Y MORTEROS
PAVIMENTOS
MASILLAS
ADHESIVOS**

en todas las grandes obras, aportando productos de alta tecnología, con las más estrictas normas exigidas en la construcción moderna.



texsa

PRODUCTOS QUIMICOS Y ASFALTICOS PARA LA CONSTRUCCION

Pasaje Marsal, 11 y 13, Tel. 331.40.00,* Barcelona-4
Alcalá n.º 202, 1.º A, Tel. 246.50.00, Madrid-28



ASFALTEX

AISLANTE

TERMICO

Y

ACUSTICO

material granular



VERMICULITA

TERMITA
Vermiculita



ASFALTEX



S.A.

Angli, 31. Tel. 204 49 00 (12 líneas). Barcelona-17
Distribuidores y Agentes de Venta en toda España

COLEGIOS Y SINDICATOS

ENCUESTA

Nos ha parecido interesante, junto a las diversas aportaciones que incluye este número, recoger la opinión directa de profesionales de diversas disciplinas en torno a una cuestión central: la coexistencia del Colegio Profesional y el Sindicato. Es evidente que no están todos los que son, y ello debido tanto a limitaciones de espacio como al hecho de que algunos de los profesionales que invitamos a contestar la encuesta han declinado hacerlo o su respuesta no ha llegado a tiempo a la hora de cierre del número. En cualquier caso creemos que el abanico de profesiones y la diferente caracterización ideológica de los encuestados puede contribuir a ofrecer una muestra válida de las opiniones existentes respecto al tema. Por supuesto que no lo consideramos cerrado y ofrecemos esta encuesta con la simple pretensión de que sea una contribución más a un debate ya vivo y que sin duda, al compás de las transformaciones políticas, sociales y económicas de nuestra sociedad, habrá de acentuarse aún más.

La pregunta que hemos formulado a los diferentes representantes de profesiones es la siguiente:

¿Cree Ud. que en una situación democrática conviene que coexistan Colegio Profesional y Sindicato como formas asociativas para su profesión? ¿Cuál considera que debe ser en tal situación el papel de uno y otro?

Estas han sido sus respuestas:

Eulalia Vintro

(decano en funciones del Colegio Oficial de Doctores y Licenciados de Catalunya)

«Funciones complementarias»

Dada la inevitable imprecisión del término «situación democrática» y en la imposibilidad de prever su exacta configuración en nuestro país, me inclino, al menos en una primera fase de estructuración de todas las instituciones democráticas y del propio Sindicato, por la coexistencia de ambos organismos en la medida en que considero complementarias sus funciones.

El Sindicato, tal como fue definido en el I Simposio Nacional de Colegios Profesionales, es decir único, horizontal y de clase, debería asumir fundamentalmente

las reivindicaciones laborales, salariales, de horarios, vacaciones, etc.; por su parte, el Colegio tendría la función social de velar por la calidad profesional de su competencia, de contribuir a la elaboración de alternativas sectoriales concretas, de facilitar el intercambio de experiencias e investigaciones profesionales, etc. Para sintetizar, yo diría que mientras el Sindicato, al menos inicialmente, cubriría el campo más estrictamente laboral, el Colegio se encargaría del profesional en una doble vertiente: como garantía para la sociedad y como estímulo y ayuda profesional del colegiado.

Dr. Víctor Conill
(médico)

«Mesas bipartitas para los asuntos de competencia mixta»

Creo que convendría la existencia de un Sindicato que se ocupara de los asuntos laborales. Independientemente, el Colegio se ocuparía

exclusivamente de los profesionales, con mesas de constitución bipartita para los asuntos de competencia mixta entre ambos organismos.

Dr. Antoni Mirada
(médico)

«Coexistencia Colegios-Sindicatos»

Es evidente que las tareas encomendadas a un Colegio Profesional podrían ser asumidas por otras instituciones en condiciones prácticamente iguales, y entre ellas sin duda por el Sindicato, en una situación democrática. Pero Colegio y Sindicato no se contraponen, a mi entender, sino que se complementan. Actualmente, en la Europa comunitaria y en lo que se refiere a la Medicina coexisten los Sindicatos de médicos y los Colegios u órdenes colegiales. Estos últimos centran su actuación en la reglamentación del ejercicio profesional, el perfeccionamiento técnico-científico de sus miembros y el cumplimiento de las normas de ética profesional.

Creo que en el futuro inmediato, y siempre que las condiciones sociopolíticas en las que nos movemos no sufran una profunda transformación, cabe pensar en la coexistencia de los Colegios Profesionales y los Sindicatos. En el caso de la Medicina pienso que pueden ser complementarios un Colegio encargado de velar por el perfeccionamiento del ejercicio médico y de la Sanidad y el cumplimiento de las normas deontológicas, y un Sindicato que a mi entender debe ser único, independiente, gestionado democráticamente y que incluya a todos los trabajadores de la Sanidad, y no sólo a los médicos.

Lorenzo Gomis
(presidente de la Asociación de la Prensa)

«Cultivo de las responsabilidades sociales»

No veo inconveniente en ello. Existen colegios profesionales —ingenieros, médicos, por ejemplo— en que cada vez es mayor la proporción de asalariados. Entre los periodistas, por otra parte, cada vez se plantea más como problema asociativo el caso de los que trabajan por su cuenta, los «free-lancers».

El papel de un sindicato es suficientemente conocido para que haya que detenerse mucho en explicarlo, pero parece claro que se apoya fundamentalmente en la defensa de los intereses de sus miembros y que se

extiende principalmente en el ámbito de lo laboral.

Hay profesiones y profesionales —que suelen gustar de llamarse así— en que los problemas de responsabilidad social en el ejercicio de su función propia tienen entidad suficiente y se distinguen con facilidad bastante de los laborales para que quepa reunirse corporativamente en colegios u otras asociaciones que no tengan como objeto la defensa de los intereses laborales de sus miembros, sino más bien el cultivo de sus responsabilidades sociales.

Manuel Vázquez Montalbán
(periodista)

«La cuestión estribará en la complementariedad o no de funciones»

Los profesionales de los medios de comunicación estamos hoy día agrupados en la Asociación de la Prensa y pertenecemos al sindicato vertical correspondiente por el hecho de estar en la plantilla de cualquier medio de comunicación. El crecimiento cuantitativo de profesionales en este sector, las variantes comunicacionales que van surgiendo, la

conformación de un amplio sector de titulados en Periodismo o Ciencias de la Información que no pueden ejercer profesionalmente o están en condiciones de subempleo, apuntan hacia la conversión de las asociaciones de la prensa en Colegios Profesionales cuyas funciones seguirán siendo tan ambiguas e insuficientes como las de las actuales asociaciones,

sobre todo por la evidente insuficiencia representativa que caracteriza al sindicalismo español. El momento actual es confuso. Las asociaciones tienen que asumir funciones que hoy, en otros campos profesionales, ya competen a los Colegios y además han de cubrir los déficits de representatividad que caracterizan al sindicato español. En un inmediato futuro de normalización democrática, las asociaciones de la prensa no tienen sentido y la cuestión estribará en la complementariedad o no de las funciones de Colegios Profesionales y de Sindicatos.

El sindicato será entonces un instrumento reivindicativo en manos de los que prestan la fuerza de trabajo en el proceso comunicacional: desde los redactores hasta los linotipistas. Los Colegios podrán en una fase de transición asumir un papel representativo y significativo de cuestiones que afecten exclusivamente a los «comunicadores» en cuanto a tales: fijación de códigos de conducta, determinadas metas asistenciales, defensa de ciertos niveles de identidad, lugares de proyección cultural hacia la sociedad, etc.

Joan Majó

(decano del Colegio de Ingenieros Industriales de Catalunya)

«Coexistencia con funciones complementarias»

Creo conveniente que coexistan, aunque con funciones complementarias.

Toda la problemática consiguiente a la situación laboral del ingeniero debe encontrar respuesta, inicialmente, en el sindicato. En este sentido creo que los ingenieros, junto con los otros técnicos que también tengan la condición de asalariado, deben estar integrados, aunque a mi entender a través de sus organizaciones propias, en un sindicato de trabajadores. En una situación de normalidad democrática, ésta es la evolución que presumiblemente se producirá. Pero esto no supone la desaparición de los Colegios.

En primer lugar, porque seguirá habiendo profesionales no sindicados, ya que sus problemas no entrarán dentro del ámbito sindical.

En segundo lugar, porque por encima de su actuación concreta desde un punto de vista laboral (empresario, asalariado, funcionario, libre, etc.), los ingenieros tienen toda una serie de necesidades derivadas de la homogeneidad en su formación, que deberán ser satisfechas colectivamente. En este aspecto, problemas como el reciclaje técnico, la formación de postgraduados o la documentación tecnológica encontrarán su mejor solución en las asociaciones profesionales.

Finalmente, no creo que renuncien voluntariamente a la ventaja que en algún momento puede suponer una duplicidad de caminos (Colegio, Sindicato), para incidir en la vida colectiva, no sólo en defensa de sus intereses particulares, sino en vistas a una posible contribución al interés general.

Alfons Rodríguez Bayraquet (ingeniero)

«El Sindicato como defensa laboral y el Colegio para la participación»

Sin duda alguna, mi opinión personal con respecto a esta cuestión no aporta nada nuevo en relación a las conclusiones del Primer Symposium de Colegios Profesionales, celebrado recientemente en Barcelona.

Pienso que en una situación democrática —que deseo próxima como resultado de una ruptura pacífica con la situación actual— pueden y deben coexistir dos formas de afiliación de los ingenieros, esto es: El sindicato para la defensa de los intereses laborales y profesionales y el Colegio como instrumento de participación comprometida en el debate sobre las implicaciones políticas y sociales inherentes a los problemas de índole técnico-científico. Indudablemente, esta duplicidad no tiene por qué ser una norma general para todos los profesionales y sus respectivos Colegios. Creo que únicamente aquellos que han desempeñado en esta última etapa histórica una función más clara y comprometida en defensa de los intereses mayoritarios —tanto generales como sectoriales— son los que están llamados a continuar cumpliendo con dicha función social. Pienso además

que en la actual coyuntura los Colegios, y concretamente el que yo pertenezco, pueden contribuir de forma eficaz a la clarificación de las opciones de los ingenieros y otros profesionales en la disyuntiva que plantearan las diferentes alternativas de sindicación, haciendo que aquéllas se decanten por el sindicato de clase, unitario, representativo y democrático. Por último, no se me oculta que las consecuencias de una actitud firme y coherente de superación de la actual parcelación y monopolización de las atribuciones profesionales puede llevar aparejada la disminución drástica de los recursos económicos que han servido para financiar las actividades de los Colegios. La austeridad forzosa de la nueva situación no tiene por qué significar el abandono de las responsabilidades sociales de los Colegios. Por el contrario, despojados de su aspecto más propiamente corporativo, los Colegios, en tanto que organizaciones técnicas y científicas, podrán continuar desempeñando de forma quizá menos contradictoria y ambigua un servicio útil al progreso civil y democrático de Catalunya.

Florentino Mañá
(presidente del Colegio Oficial de Peritos) *

«Reordenación de las competencias profesionales»

(*) La respuesta de don Florentino Mañá, según él mismo nos indica, representa tanto la opinión de la Junta de Gobierno del Colegio de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Barcelona como del Consejo General.

La definición de un marco democrático comportará la reordenación de las competencias profesionales, hoy confusamente distribuidas entre Sindicatos y Colegios Profesionales. En esta línea, corresponderá a los Colegios Profesionales la defensa de unos intereses atinentes a la profesión en sus vertientes de formación, de presencia ciudadana, de compañerismo, de asistencia colegial y en otros muchos órdenes que no podrán ser asumidos, en principio, por un planteamiento estrictamente sindical.

No obstante, éste será un problema que deberá tratarse con la prudencia y ponderación que exige la trascendencia de la regulación, a fin de no interferirse en los procesos más espontáneos que hoy patrocinan las clases profesionales. En este orden, entendemos que los Colegios Profesionales deberán ser, fundamentalmente, el exponente de los planteamientos comunes de los titulados que agrupe, sin perjuicio de la incorporación de éstos en su actividad profesional en el Sindicato que corresponda.

Domenec Aguilar
(perito industrial y licenciado en Derecho)

«El Colegio, forma "natural" de organización de los profesionales»

Si se examina de manera simplista el proceso de asalarización a que están sometidos casi todas las profesiones se podría concluir que los Colegios Profesionales son reductos de un corporativismo que tendrá que superarse y que la forma organizativa de los profesionales habrá de ser el sindicato único de clase. No dejo de mostrar simpatía por esta visión, llamémosle «purista». De todas maneras, no habrá que olvidar: a) que la gran mayoría de los profesionales implicados son de extracción burguesa, b) que han estado largamente mentalizados con esquemas tales como el de «puente entre el capital y el trabajo», el de la pretendida «revolución de los managers», etc., y c) que la estructura productiva impone que un

importante número de profesionales tenga que actuar (frecuentemente a pesar suyo) como «hombres del látigo» dentro de la empresa.

En estas condiciones es utópico pensar que, masivamente, los profesionales se integrarán en un sindicato de clase. Su forma «natural» de organización seguirá siendo el Colegio y la función de las fuerzas democráticas es la de mitigar el corporativismo de éste y llevar a los profesionales hacia posiciones convergentes con la clase obrera. El papel de los Colegios ha de ser, pues, al menos en parte y transitoriamente, duplicador del papel del Sindicato.

Juan F. de Mendoza Sans
(arquitecto *)

«Debe ser posible la coexistencia»

(*) Aunque el señor Mendoza es secretario del Colegio de Arquitectos de Catalunya y Balears, formula su opinión a título estrictamente personal.

Para mí, democracia significa, entre otras cosas, libertad absoluta de asociación para cualquier fin, sin más límite que el respeto a la libertad de los demás. Debe por tanto ser siempre posible la coexistencia de asociaciones de carácter cultural, técnico o científico, con las de carácter laboral y profesional. Es decir, debe ser posible la coexistencia de **Colegios y Sindicatos**.

¿Será conveniente? Si los profesionales de la Arquitectura, en función de sus intereses laborales,

profesionales o culturales se asocian en distintos grupos, que no tienen que ser necesariamente contrapuestos, sino a veces convergentes para temas concretos, no sólo será conveniente, antes necesario, ya que, en caso contrario, no veo cómo podríamos hablar de situación democrática.

En cuanto a los papeles de unos y otros parece que lo lógico sería un cierto reparto entre las funciones de defensa de los intereses culturales y laborales que ahora ostenta el Colegio en forma unívoca.

Lluís Cantallops
(arquitecto)

«No al Sindicato de Arquitectos»

Por el momento, creo en el Colegio Profesional de Arquitectos y no en el Sindicato de Arquitectos. Me explicaré. Creo que el Colegio Profesional es el organismo que permite acoger con mayor propiedad lo que de específico pueda tener la labor del arquitecto.

La actividad del arquitecto es demasiado «difusa» para que pueda ser reclamada en exclusiva ni por los propios arquitectos. En los campos más frecuentes de actuación del arquitecto, el diseño arquitectónico, la construcción o el planeamiento urbanístico, la «permeabilidad interprofesional» es muy grande. El mismo trabajo puede ser desarrollado con parecida

cualificación por técnicos de distinta titulación. Por otra parte creo que la actividad de los arquitectos «en general» sea susceptible de entrar «globalmente» en el encuentro de unas relaciones laborales, y por tanto se precisa un sindicato especializado para la defensa de los intereses profesionales. No imagino por el momento, un sindicato de arquitectos; sí veo en cambio la necesidad de que en un Sindicato de la Construcción puedan encuadrarse los arquitectos junto a otros técnicos que desarrollan su actividad profesional en este campo a través de un contrato laboral; todo ello con independencia de que los arquitectos deban pertenecer a su Colegio Profesional.

José Miguel Abad

(presidente del Colegio de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Catalunya)

«Hoy por hoy, los profesionales asumen mal o insuficientemente su condición de asalariados»

No sólo deberán coexistir —lo que supondría, en cierto modo, ignorarse— sino encontrar la manera de combinar parte de sus objetivos y energías. Y lo digo, precisamente, por la carga elitista que los Colegios Profesionales, incluso los de mayor índice de salarización, llevan consigo. Está claro que el Sindicato —unitario, democrático y de clase— será el marco natural de agrupación en el que deberán plantearse la defensa de las reivindicaciones, sean salariales o funcionales. Pero también es cierto que, hoy por hoy, los profesionales asumen mal o insuficientemente su condición de asalariados. Y no me refiero al concepto económico, porque en eso entendemos perfectamente nuestra dependencia, sino más bien a los condicionantes mentales, psicológicos, sociales o políticos que están fijados aún en la posibilidad de recuperar un papel hegemónico que se pierde inexorablemente. Teniendo en cuenta esto y las experiencias vecinas

(Francia, Italia), en las que el índice de sindicación de técnicos y profesionales es más bien bajo, hay que plantearse ahora ya el papel de los Colegios en ese futuro. A mi juicio, les corresponderá asumir mucho más directamente las cuestiones relacionadas con la enseñanza universitaria, la formación permanente y la actualización de conocimientos para los postgraduados, al tiempo que desarrollar los conceptos deontológicos, de ética profesional, y controlar su cumplimiento; profundizar en la investigación sociológica y extender su proyección cultural. Pero, sobre todo, les corresponderá —desde ahora— la tarea de autoconcienciarse sindicalmente, de recoger a la masa de profesionales y crear, a través de un debate abierto y permanente, las condiciones para su sindicación consciente, para su abandono, también consciente, de las posiciones corporativistas y de élite. En esta tarea, el trabajo coincidente desde los Colegios y los sindicatos me parece imprescindible.

Josep Mas Sala
(aparejador, ex-secretario del Colegio)

«Es necesario no contraponer Colegio a Sindicato»

Efectivamente, soy de los que piensa que estas dos formas asociativas pueden y deben coexistir en un futuro democrático. Es importante tener claro la necesidad de no contraponer colegio a Sindicato, sino que ambos se complementen. El Sindicato por su parte debe ser la solución lógica, en cuanto a organización de los técnicos, en una sociedad donde su intervención en el proceso productivo esté más en función de su cualificación que de unas atribuciones.

Su función sería la de agrupar libremente a los trabajadores de un determinado sector de producción con intereses comunes y sin distinción de categorías. Debería gozar de total autonomía, disponer de leyes propias, y su papel sería el de defensa y representación de estos intereses ante la sociedad, especialmente a través de la negociación de condiciones colectivas

de trabajo.

El Colegio en cambio aparecería como la agrupación libre de unas personas que realizan una misma actividad profesional. Su papel sería, por una parte, el de estimular la acción sindical, y por otra, facilitar la reflexión permanente de estos profesionales; primero, en torno a la problemática de su evolución y adaptación a los cambios tecnológicos, ofreciendo alternativas al proceso de formación y reciclaje. Y segundo, en torno a la utilización política que hace la sociedad de la técnica que ellos ejercen.

Naturalmente esto supondría una transformación de los Colegios, en el sentido de que deberían abandonar su carácter «aristocrático» y de defensa de unos intereses particulares.

Carola Ribaudí

(maestra estatal y presidente de la Asociación de Antiguos Alumnos del Magisterio)

«En un futuro próximo, papeles complementarios»

Veo el papel que tienen que jugar muy entrelazado. Posiblemente a la larga, acaso tendrían que fundirse en un solo organismo. En cualquier caso, para un futuro próximo tienen papeles complementarios. Creo que en el marco del Sindicato es donde los profesionales y técnicos habrán de organizar la defensa de sus derechos, tanto en el campo estrictamente laboral (horarios, sueldos, mejoras sociales, etc.) como en el profesional (todo lo que afecta a un ejercicio más competente, más adecuado a las necesidades de la población). También es en el

Sindicato donde se podrán limar o reelaborar reivindicaciones que entren en contradicción con las de algún otro sector, y donde podrán, de una forma general, influenciarse unos sectores a otros.

El Colegio Profesional, en estas condiciones, tendrá un papel más teórico. Promotor de grupos de trabajo sobre el presente y el futuro de la profesión. Asumción de la formación cotidiana del profesional. Grupos de investigación, edición de monografías y boletines y actos culturales de todo tipo.

Francesc Raventós (economista)

«El papel de los Colegios quedará muy disminuido»

El proceso de salarización de los profesionales es hoy incuestionable. En el caso de los economistas, por ejemplo, el 95 % trabajan ya por cuenta ajena, y cada vez son menos, proporcionalmente, los que ocupan cargos de alta responsabilidad, entendiéndose por tales aquellos que participan directamente en la toma de decisiones importantes. En 1973, de los licenciados en ciertas económicas catalanes, sólo un 16 % ocupaban cargos que podemos considerar de alta responsabilidad. Es preciso, pues, separar claramente la problemática que puedan tener los economistas de élite, de la que tienen los demás economistas, cuyos problemas serán cada vez más de tipo laboral que de otro orden, es decir, niveles de remuneración, reconocimiento de la profesión, puestos de trabajo adecuados, etc.

Otro aspecto que profesionalmente incidirá mucho en los próximos años es la concepción que se tiene de la empresa y de los principios hasta ahora inamovibles en que se basa: el principio de autoridad tal como se ha aplicado, la rentabilidad a toda costa, la supeditación de los intereses colectivos a los particulares, etc. La verdadera reforma de la empresa y de las instituciones se convertirá muy pronto en un tema candente para todos.

Dada esta situación, una vez se consiga un marco realmente democrático, lo cual implica que los Sindicatos estarán gestionados democráticamente, la afiliación será voluntaria, se respetará el pluralismo ideológico, etc., cada vez serán más los profesionales que optarán por la vía sindical como forma asociativa. Si a los Colegios Profesionales se les quita la dimensión política, la laboral y la reivindicativa en cuanto a la concepción de la empresa y de la sociedad, su papel quedará muy reducido. Los Colegios podrían convertirse en una especie de Club, donde se encontrarán los profesionales y en donde se efectuarán actos del tipo conferencias, seminarios y algún que otro trabajo relacionado con la profesión.

Resumiendo, una vez conseguida la democracia real, en mi opinión, el papel de los Colegios Profesionales quedará muy disminuido, si es que subsiste su razón de ser. Obviamente, primero hay que conseguir la democratización real del país, cosa que como se está viendo no resulta fácil. En esta tarea debemos participar todos los demócratas, y en el caso de los economistas catalanes nuestro esfuerzo pasa todavía por conseguir que nuestro Colegio de Economistas sea gestionado democráticamente, cosa que por desgracia no sucede ahora.

José M.^e Ferrer Carreño (secretario del Colegio Oficial de Economistas de Barcelona)

«Delimitamos los campos de actuación»

La coexistencia, en una situación democrática, de Sindicatos y Colegios Profesionales es deseable por cuanto, en el ámbito de la defensa de intereses, tanto uno como otro tienen su función representativa de base en tanto en cuanto la representatividad sea real, y dado que muchos profesionales, por sus ocupaciones asalariadas, figuran encuadrados en una y otra organización.

El profesional, en su dualidad de ejercicio libre y

asalariado, puede optar por adscribirse a ambas asociaciones representativas. En una de ellas, Sindicatos, ejercerá su derecho asalariado, y en otra, Colegio Profesional, ejercerá su derecho netamente profesional.

Por ello creemos que es dable la coexistencia de ambas formas asociativas por cuanto cada una de ellas tiene bien delimitado su campo de actuación.



ACEROS

REA-42 • REA-46 • REA-50 • REA-60



Altos Hornos de Cataluña

SOCIEDAD ANÓNIMA

Barcelona (11)
Aribau, 200, 3.º

T. *228 26 04
Telex 52614 REA e

ACEROS CORRUGADOS DE ALTO LIMITE
ELASTICO Y DE DUREZA NATURAL PARA
EL HORMIGON ARMADO

nersid
TORRAS HC

RIVIERE
SOCIEDAD ANÓNIMA

mallazo RIOSOLD-50 para hormigón armado

Malla electrosoldada galvanizada después de fabricada.
Alambres, tejidos metálicos y todos sus transformados.

SARDANYOLA (Barcelona)
Dirección Comercial y Dirección Técnica
Desvío en el km. 5,6 de la CN-150
(C.ª Barcelona a Sabadell)
Tel. 292 22 00 telex 59839 rivre e

(Dirigir la correspondencia al Apartado 145 Barcelona)

MADRID-14
Calle Prado, 4
Tel. 221 64 05

PAMPLONA
Av. San Jorge, 26-28
Tels. 25 12 96 - 25 24 93
Apartado 80

BANCOS

BANCO DE BARCELONA



BANCA CATALANA

CARPINTERIA METALICA



ESTÁNDAL

ventanas y puertas
estandarizadas
de aluminio

Trav. de las Corts., 348 - Tel. 239 61 93
BARCELONA-15

CARPINTERIA NORMALIZADA



CARPINTERIA NORMALIZADA

preven®

para una construcción más lógica y rápida

tm

TECNICAS INDUSTRIALES DE LA MADERA S.A.
Enrique Granados, 21 Tels. 254 44 81 - 253 96 17 BARCELONA - 7

CERAMICAS



Por su calidad. Por su diseño.
Por su resistencia. Por su limpieza.

PAVICSA

Ceramistas desde mucho antes.

Fábrica: Marcelo Ralló, s/n.
Telf. 64 00 50 / 51. La Bisbal (Gerona)

Oficinas:

C/ Córcega, 325, 4.º. Barcelona - 8
Tel. 218 91 34 y 218 91 85.

CERRAMIENTOS METALICOS



AL SERVICIO DE LA CONSTRUCCION CON SUS
CERRAMIENTOS METALICOS TOTALMENTE ESTANDARIZADOS

CERCADOS - VERJAS - PUERTAS - BARRERAS - REJILLAS PARA SUELOS

OFICINAS CENTRALES Y FABRICA
PARETS DEL VALLES (Barcelona)
Carretera N-152, Km. 22
T: 293 72 21 - Ext. 925

BARCELONA-10
Rda. San Pedro, 58
T: 301 66 38

MADRID-14
C. Prado, 4
T: 221 51 46

PAMPLONA
Amaya, 1
T: 24 56 00

VALENCIA-8
Av. P. Galdos, 44
T: 325 46 65

SEVILLA-3
Imagen, 8
T: 21 63 08

CONSTRUCCION INDUSTRIALIZADA



ACIEROID

S.A.E.

Primera marca europea en la construcción industrial

Oficinas Centrales en:

BARCELONA (6) - Aribau, 282-284 - Tels. (93) 218 42 00/04/08

Delegaciones en:

MADRID (16) - J. Hurtado de Mendoza, 9 - Tel. (91) 457 75 19

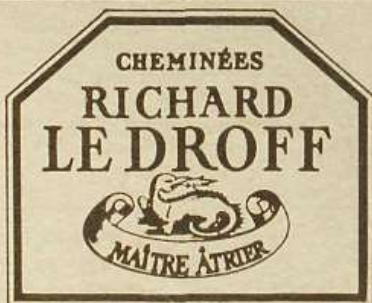
BILBAO (12) - Ruiz de Alda, 1 - Tel. (94) 432 75 64

COCINAS



PROVENZA, 260-BARCELONA-8
TEL. 215 75 00

CHIMENEAS HOGAR



RILECSA

Travesera de Gracia, 99

Tels. 218 90 13

218 30 36

Barcelona - 6

ELECTROTECNIA

JOSA

BJC
FABRICA ELECTROTECNICA



TRAVESERA DE GRACIA 303-311

TELEFONO NUMERO 258 40 00 *

258 41 00 *

B A R C E L O N A - 1 2

ELIMINACION ESCOMBROS



MOVILCONTAINER, S.A.

INGENIERIA OPERATIVA

ALQUILER DE CONTENEDORES
PARA LA RECOGIDA Y ELIMINACION
DE ESCOMBROS Y DESPERDICIOS
INDUSTRIALES

ARIBAU, 282-284, 6º, 2ª
TELEFONOS | 228 85 04
217 77 58

BARCELONA-6

ESTRUCTURAS HORMIGON ARMADO



ESTRUCTURAS CONDAL, S.A.

Roberto Bassas, 14-16, entl.º F
Teléf. 250 96 39 BARCELONA-14

ESTRUCTURAS METALICAS

ESTRUCTURAS METALICAS

THOMAS-CONDER

para
NAVES
INDUSTRIALES

Construcciones Hidráulicas e Industriales

B. THOMAS SALA, S.A.

Oficina central: BARCELONA (9)
Paseo de San Juan, 97 - Tel. 237 32 05 (5 líneas)
Oficina en MADRID (14)
Montera, 25, 2º Desp. nº 2 - Tel. 231 04 67

ESTRUCTURAS METALICAS



- Oficinas centrales y contabilidad:
Rda. General Mitre, 126 2º 4ª Barcelona-6-España
Teléfono 212 41 62 (5 líneas)
- Almacenes:
Rocafort, 65-67 Barcelona-11-España
Teléfono 223 31 85
- Talleres:
Polígono Industrial Barcelonès
Avda. de la Energía, s/n ABRERA-Barcelona (España)
Teléfono 875 10 50 ext. 467 de Abrera

LAMINADOS DECORATIVOS

LAMINADO DECORATIVO



acabados

BRILLANTE
SATINADO MATE
SUPERFICIE CALIENTE
TEXTURADO
GOFRADO
PUNTEADO



Fabricado por

AISMALIBAR bajo licencia PANELYTE, USA.

MANUTENCION

Rapiatan Lande

Sistemas de automatización
y manutención mecánica

Avda. Cabo Sotelo, 9 Tel. 389 02 00 Badalona (Barcelona)

PAVIMENTOS



PAVIMENTOS DE GOMA



COMERCIAL PIRELLI, S.A.
Avda. José Antonio 612 / 614 - Tel. 317 40 00
BARCELONA

PINTURAS



pintors

Alfonso XII, 43, Tel. 228 40 06 Barcelona, 6

PREFABRICADOS



TABIC SA

tabique pre-fabricado de escayola

es un producto con la tecnología **ASLAND**
fabricado por: **TABIC SA**

Av. Glmo. Franco, 442 bis, 4.º
Tels. 217 32 72-217 34 41-217 54 33 BARCELONA-8



Prefabricados de hormigón

Fábrica:

La Plana Tels. 453 y 245 GIRONELLA (Barcelona)

Dirección Técnica Comercial:

Balmes, 316 entlo. 2º Telf. 218 05 12 BARCELONA-6

PUERTAS AUTOMATICAS

**Tenemos todas las
puertas que pueda
imaginar**

De garaje e industriales

Basculantes - Guillotina
Correderas - Enrollables
Deslizantes, etc.

Manuales y eléctricas en madera,
hierro y aluminio inoxidable.



Exposición y venta:
Elcano, 22-26 - Tel. 241 90 05
Poeta Cabanyes, 52
Barcelona-4

RECUBRIMIENTOS



Via Layetana, 54 - Teléfono 317 96 00 - Barcelona - 3

REVESTIMIENTOS

ASFALTEX

PRESTIGIO EN IMPERMEABILIZACION

Angl, 31. Tel. 204 49 00 (12 líneas). Barcelona-17



PRODUCTOS QUIMICOS Y ASFALTICOS
PARA LA CONSTRUCCION

Pasaje Marsal 11-13 Teléf. 331.40.00*
BARCELONA-4

SANITARIOS



ARTICULOS SANITARIOS MODERNOS
REVESTIMIENTOS Y PAVIMENTOS CERAMICOS
PELAYO, 7.

TEL. 315 07 70* - BARCELONA-1

DIRECCION TELE6. "DECISION"

TALLERES: URCEL, 181-183 - TEL. 253 04 89

SERVICIOS

CONOCE VD. TODAS LAS APLICACIONES
Y VENTAJAS DE LA ELECTRICIDAD.

SOLICITENOS INFORMACION



E.N. HIDROELECTRICA
DEL RIBAGORZANA, S.A.

Pº de Gracia, 132 - Tel. 218 99 00 BARCELONA-8



CEMARKSA
ASLAND

MATERIALS PER A LA
CONSTRUCCIO

Aribau, 200-210, 7ª planta. Tels. 217 22 32
217 24 71 BARCELONA-11



Revestimientos
Gramur-Alpe, S. A.

OFICINA BARCELONA
Calle Escocia, 8 - 10
☎ 251 06 20 - 251 43 99

REVESTIMIENTOS IMPERMEABLES
Y DECORATIVOS
PAVIMENTOS DE BORMIGON
TRATAMIENTOS
EPOXIDICOS Y POLIURETANICOS

Fábrica y Oficinas:
Ronda Santa Maria, 246-252
☎ 286 31 52 - 286 32 95
SANTA MARIA DE BARBARÁ (Barcelona)



GISPERT

Automación de la gestión empresarial
Sistemas · Equipos · Servicio

Provenza, 204 · 208 Barcelona · 11 Tel. 254.06.00
Lagasca, 64 Madrid · 1 Tel. 225.85.81

60 Oficinas y Talleres en toda España.



kripton
inansa S.A.

Impermeabilizaciones y
Recubrimientos

Polígono Industrial "CAN PARELLADA" Tel. (93) 285 39 89
LES FONTS DE TERRASSA (Barcelona)

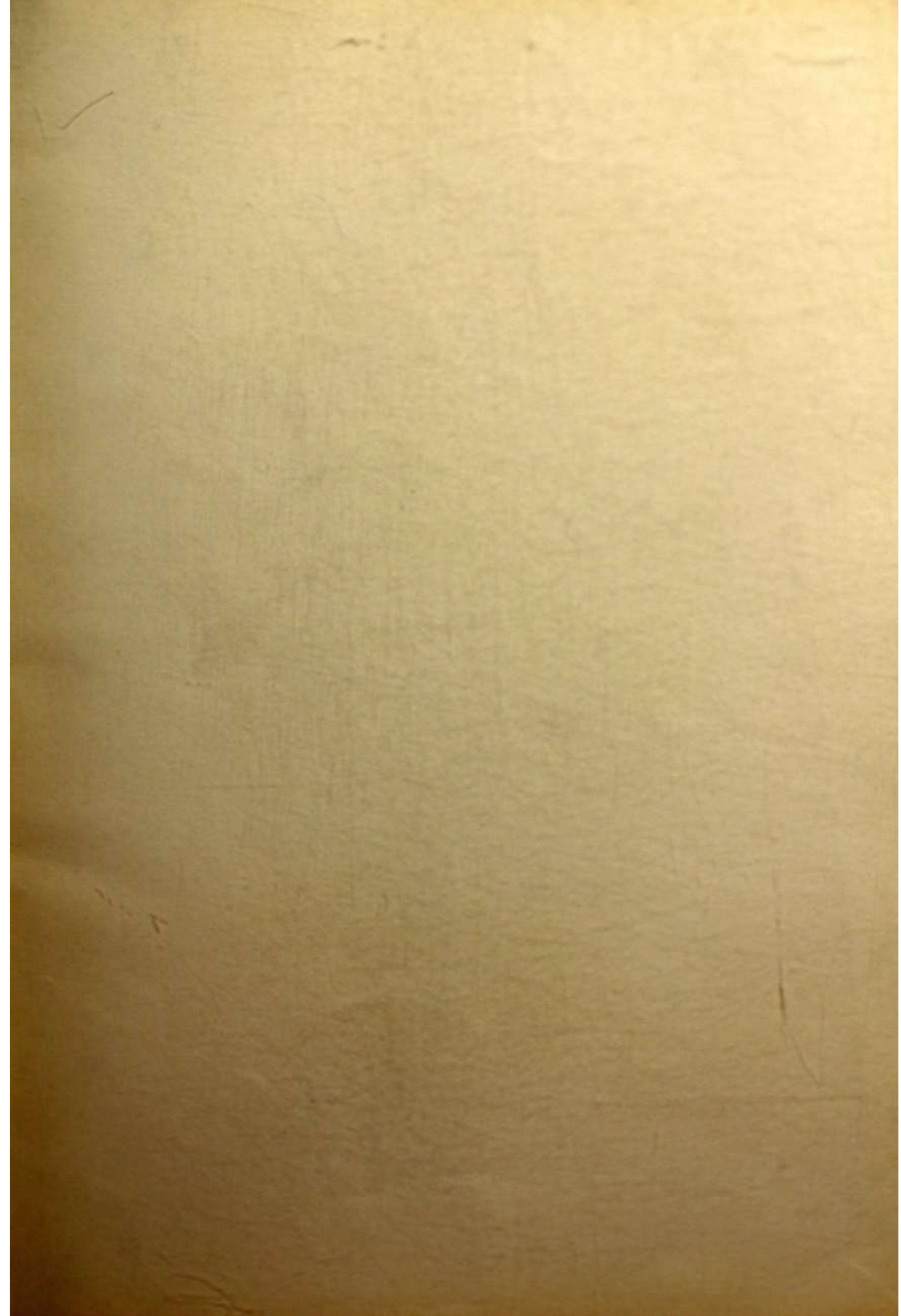
SONIDO

VIETA

VIETA AUDIO ELECTRONICA, S.A.
Bolivia, 239 - Teléfono 3074712 - Barcelona 5

Especialistas en Alta Fidelidad

BOWERS & WILKINS, KOSS, MARANTZ,
SME, SHURE, TANDBERG, VIETA





TORRAS HC

nersid

aceros corrugados de alta resistencia