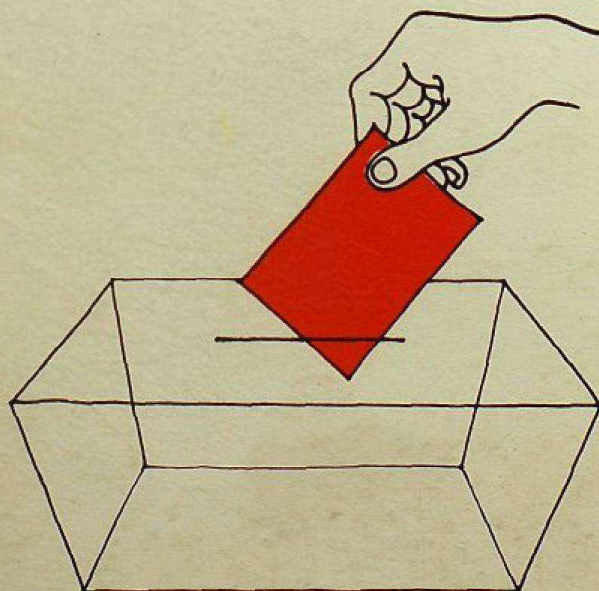
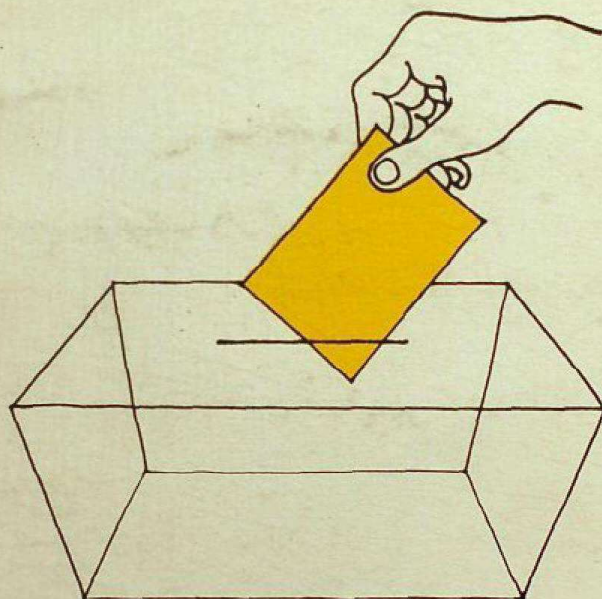




Publicación del Colegio de Aparejadores de Barcelona
Editado conjuntamente por los Colegios de
Barcelona, Girona y Lleida

Septiembre-Octubre 1977 - Núm. 45 - 150 pesetas

Los Técnicos ante la Sindicación





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.



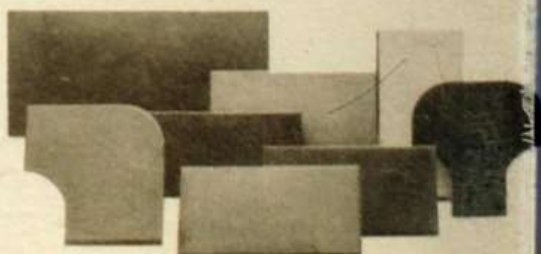
Por su calidad. Por su diseño.
Por su resistencia. Por su limpieza.

PAVICSA

Ceramistas desde mucho antes.

Fábrica: Marcelo Ralló, s/n.

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



Director Jaume Rosell

Equipo de redacción

Javier López-Rey,
Antoni Lucchetti,
María Pere,
Rafael Pradas

Secretaría de redacción

Montserrat Alemany

Diseño gráfico y fotografía

Albert Ferrer

**Subscripciones y
distribución librerías**

Librería Internacional
Córcega, 428. Tel. 257 43 93
Barcelona-17

Publicidad Miquel 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 Rendo Merino
Cardenal Silíceo, 21-23
Madrid-2 Tel. 415 40 31

Realización técnica

KETRES (253 36 00)

Composición mecánica

Fernández

Fotolitos Roldán

Impresión

H. Salvador Martínez
Avda. José Antonio, 493
Barcelona

Encuadernación

Encuadernaciones
Gregorio, S. A.

Redacción 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 %.

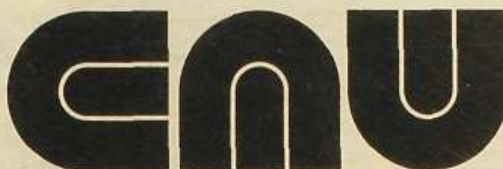
Los trabajos publicados en
este número por nuestros
colaboradores son de su
única y estricta
responsabilidad.

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
Catalunya 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
Puiggrós Lluellas

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



29 Los Técnicos ante la Sindicación

30 Técnicos Profesionales y Cuadros (TPC) ante la sindicación
Josep Cornet

34 Profesionales y técnicos en el sector de la construcción
Joan Gay

40 Alternativas de sindicación en la actualidad
Javier Crespán

43 Sindicato unitario o sindicato de clase
María José Pardo y Rafael Pradas

48 Los Amarillos
Alfred Rexach

51 Privilegio o discriminación
Antoni Luchetti

55 25 títulos para un debate
(Bibliografía sumaria sobre trabajadores, técnicos e intelectuales,
y su sindicación)

Documento

63 Informe de apertura

**70 El papel de los ingenieros, cuadros y técnicos
en la transformación de la sociedad**

76 Carta reivindicativa

84 Documento final

85 Importancia del papel social de los ICT



XYLAMON-FONDO

Mantiene la madera sana

Imprimación impregnante contra el azulado.

Evita tanto los ataques de los hongos del azulado como los de otros parásitos, siendo además una adecuada imprimación de fondo para un correcto sistema de pintado.

Controlado oficialmente según las normas de protección de la madera DIN 68800.



XYLAMON-FONDO

xylazel, s. a.
PORRIÑO (Pontevedra)



FABRICANTES BAJO LICENCIA DE

DESOWAG-BAYER HOLZSCHUTZ GMBH

LA PRIMERA PIEDRA

¡Factor importante el diseño!

Inicio de todo trabajo. Desafío de formas, superficies y volúmenes.

Plataforma creativa en la que se asientan las bases de una obra posterior.

En ROCALLA sabemos de la importancia de este punto de partida.

Nuestro equipo de diseñadores y proyectistas, trabaja en esta línea y con estas convicciones.

Crean nuevos modelos para los nuevos conceptos arquitectónicos, se adaptan a sus creaciones, realizando las piezas singulares que Ud. puede necesitar en amianto-cemento o poliéster reforzado con fibra de vidrio, y sobre todo le facilitan soluciones prácticas y probadas ante cualquier duda que Ud. pueda tener.

Es más, estamos realizando en el que recogeremos

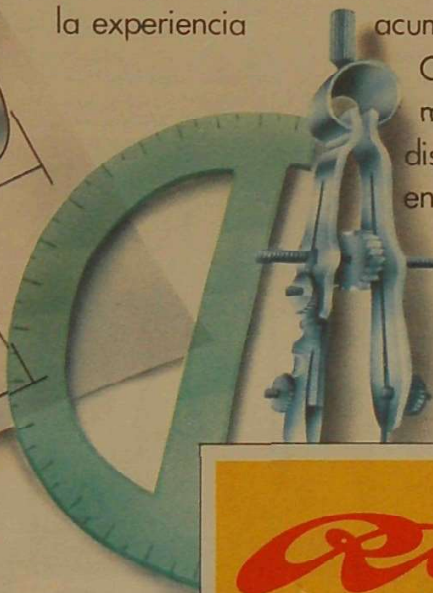
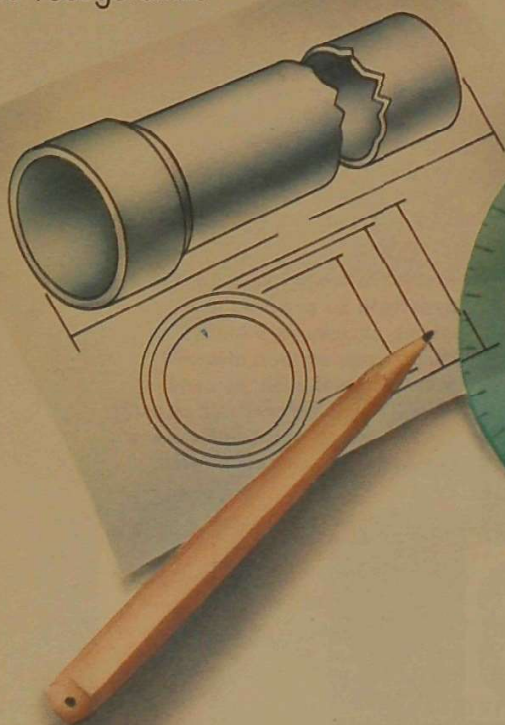
un MANUAL DE DISEÑO DE CUBIERTAS Y PARAMENTO la experiencia

acumulada durante tantos años.

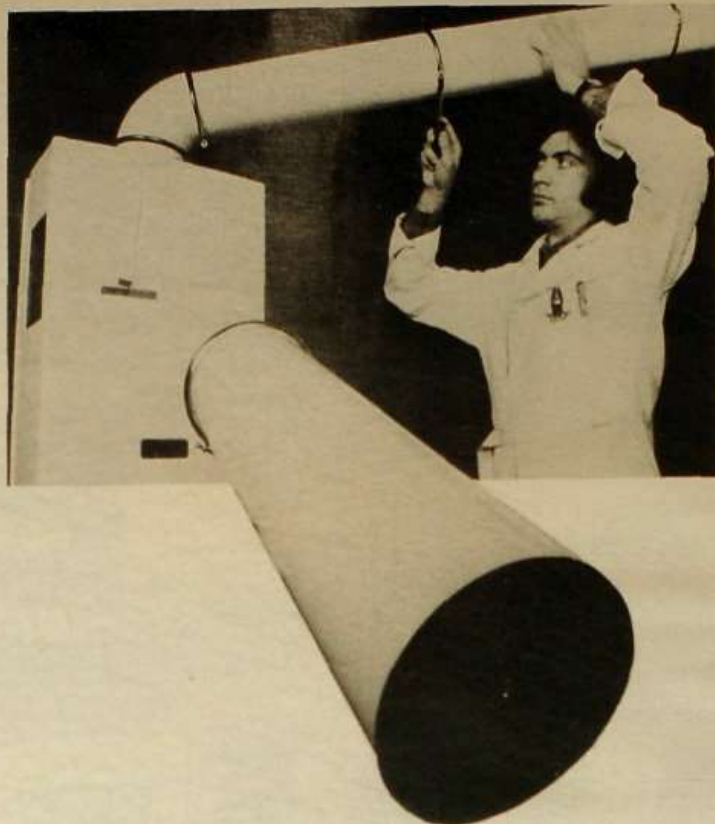
Confiamos sea una muestra más de nuestra total disponibilidad para colaborar en cualquier realización que Ud. piense.

Diseñar es crear.

Conjuntamente, en equipo



Rocalla®
DISEÑO



Haga una "chapuza", ó una obra bien hecha con chimeneas PRACTIC

¿Por qué una chapuza?

La obra más insignificante puede resultar una chapuza o consagrar a un profesional. ¿Por qué elegir el primer camino? Se puede hacer un trabajo rápido... y hacerlo bien. Se puede realizar la instalación de una chimenea... y conseguir que ésta, además de funcionar a la perfección, dure toda la vida.

Y son tan fáciles de instalar...

Basta ajustar entre sí los tubos, y asegurarlos con sus magníficas abrazaderas de acero inoxidable. ¡Y ya está instalada la chimenea PRACTIC! ¿Ve usted? Es tan cómodo que todo queda resuelto en un par de minutos.

Pero ¡jojo! Su calidad y resultados demuestran que una chimenea PRACTIC es una obra bien hecha.

Fijese si no en el esmalte de porce-

lana vitrificada que cubre sus tubos de acero, tanto por fuera como por dentro. Es un material anticorrosivo que, aplicado sobre una superficie absolutamente lisa como la que presenta su interior, favorece la salida de los gases, al no ofrecer a éstos ningún tipo de resistencia. Pero además hace a las chimeneas PRACTIC mucho más estéticas y fáciles de limpiar. Si, mientras las chapuzas duran un poco, la calidad de una obra bien hecha, como las chimeneas PRACTIC, permanece.



Escoja la obra bien hecha... y prestigio su profesionalidad.

Instale chimeneas PRACTIC y demuestre que es un profesional competente. Confíe en la calidad de PRACTIC y todos confiarán en usted. Es un consejo que beneficia a sus clientes... y le beneficia a usted.



Gracias por su confianza

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

Hay proyectos de casas y proyectos de hogares

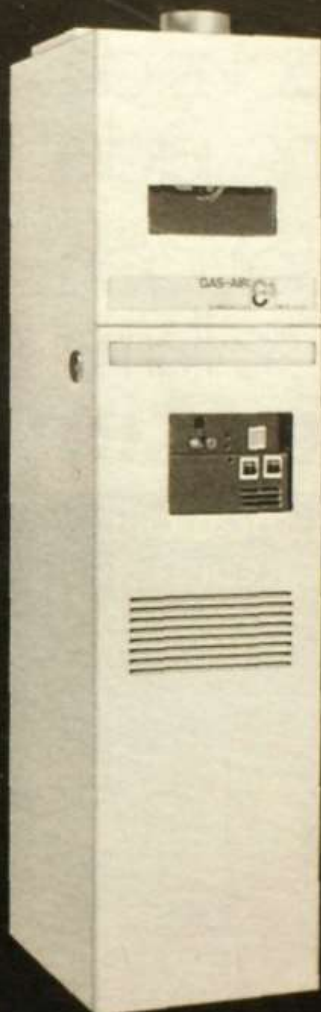
A usted que proyecta o construye hogares.

Una casa es un edificio para ser habitado, un hogar es una casa para habitar confortablemente. Al proyectar un hogar usted tiene en cuenta los detalles precisos para crear un ambiente confortable, la calefacción es un factor decisivo que contribuye a que una casa sea un hogar.



CLIMAGAS, sistema de aire acondicionado para calefacción.

- Gran potencia calorífica.
- Baja relación de consumo.
- Tratamiento del aire ambiente.
- Rapidez de instalación y bajo coste de la misma.
- Belleza de diseño, galardonada en múltiples ocasiones.



CLIMAGAS, S.A.
Especialistas en confort

BARCELONA-6 Párroco Ubach, 43 Tl. 211 19 54
Madrid-28 Avenida Bonn, 8 Tl. 256 46 98
Valencia-2 Poeta Querol, 5 Tl. 322 54 14
La Coruña Teixeira de Pascoas, 5 Tl. 25 84 93

también
para sus
obras de
vanguardia
la solución
se llama

Hunter Douglas



Obras que lo dicen todo. Que son representativas. Obras de las que se firman. A esas también hay que ponerles el sello inconfundible del aluminio **HUNTER DOUGLAS**. Porque **HUNTER DOUGLAS** es el aluminio hecho en serie a la medida de su obra. Es decir: encierra doble ventaja:

- No encarece los costes como un producto a medida.
- Nadie descubrirá que es un producto en serie.

Esto, unido a las extraordinarias cualidades del aluminio en sí, hacen de los productos **HUNTER DOUGLAS** elementos insustituibles en las obras que destacan.



Hunter Douglas

productos
de aluminio
que realzan sus
proyectos

HUNTER DOUGLAS ESPAÑA, S. A.

Ctra. de Madrid s/n. • San Feliu de Llobregat-Barcelona • Tel. 666 12 50. Telex 52191 E • Ap. Correos 10

ACEROS



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.

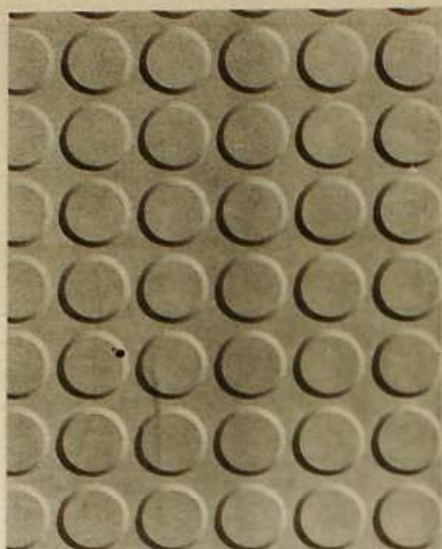
Pasajes (Guipúzcoa)

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

PRO-REA S.A.

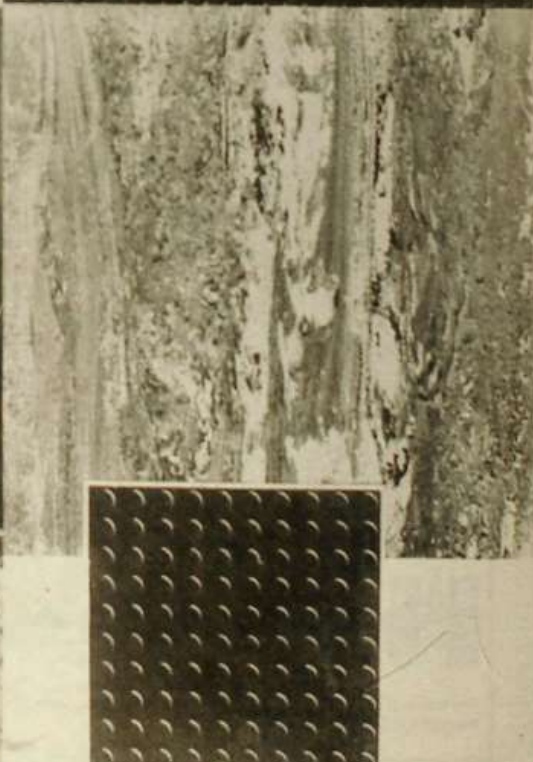
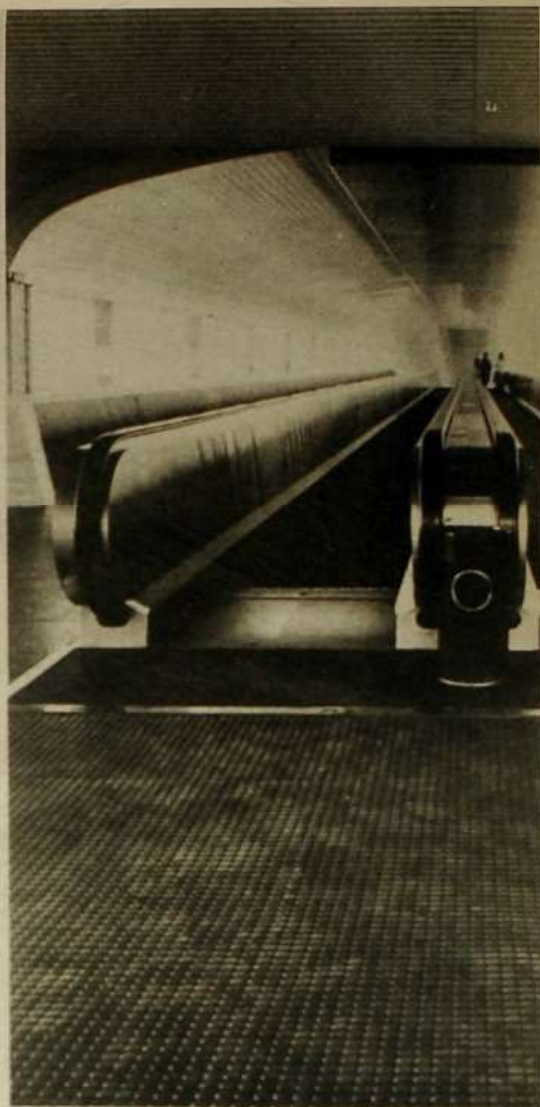
Barcelona (11)
Aribau, 200, 3.º
T. 228 26 04 (5 líneas)

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



PAVIMENTO DE GOMA

PIRELLI





BANCO DE SANTANDER

Sucursales en Europa:

PARIS

LONDRES

FRANKFURT

¿4,8,10 DE FAMILIA? NO IMPORTA. PUEDEN DUCHARSE TODOS. SIEMPRE.



El Calentador a gas Corbero le ofrece todo lo que usted puede desear de un calentador:

- Agua caliente al instante
- Caudal inagotable
- Encendido piezo-eléctrico
- Selector de temperatura y regulador de la presión del agua
- Quemadores adaptables a cualquier tipo de gas

Si está pensando en instalar un calentador, pida que se lo enseñen. Es técnicamente perfecto.

Y aproveche para examinar la línea completa de aparatos para el hogar Corbero. Frigoríficos, Lavadoras Superautomáticas, Lavavajillas, Calentadores a gas y eléctricos, Calefacción eléctrica y Calderas para calefacción y agua caliente.

Usted se convencerá de que, en aparatos para el hogar,

desde luego,

Corbero

Servicio seguro.



Corbero

UNA SOLIDA BASE

Una nueva tarea comienza cuando el diseño ha sido realizado.

Fabricar los productos en la cantidad y calidad precisos.

Con una CALIDAD CONTINUA Y COMPROBABLE.

Y con un constante desafío por superarse.

En ROCALLA sabemos de la importancia de este paso.

Nuestra División Industrial trabaja en esta línea y con estas convicciones.

Por eso —como ejemplo— nuestras placas de amianto-cemento son producidas en la más moderna instalación de este tipo existente, la cual incorpora la tecnología más avanzada para el control de espesores y densidades.

Pero esto no basta. El control de calidad comprueba que los productos cumplen los requisitos pre-establecidos en el diseño.

Aún más, organismos independientes ratifican nuestra calidad otorgándonos sus marcas de calidad.

Como la que ampara nuestras placas de poliéster reforzado con fibra de vidrio ROCAPLAST® a las que la A.N.A.I.P. (Asociación Nacional Autónoma de Industriales del Plástico) ha concedido su marca de calidad.

O la marca de calidad NF que nos ha otorgado la Association Française de Normalisation (AFNOR).

Es una prueba más de nuestra aportación a la construcción.

Producir con calidad, como se merecen sus diseños.



Rocalla®
PRODUCTO

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



**YESOS
PRAT, S.A.**

INSTALACION DE TODA CLASE
DE FALSOS TECHOS:

- Decorativos e industriales
- Termoacústicos
- Anticondensantes
- Recubrimiento bajo balcón



FABRICANTES DE:

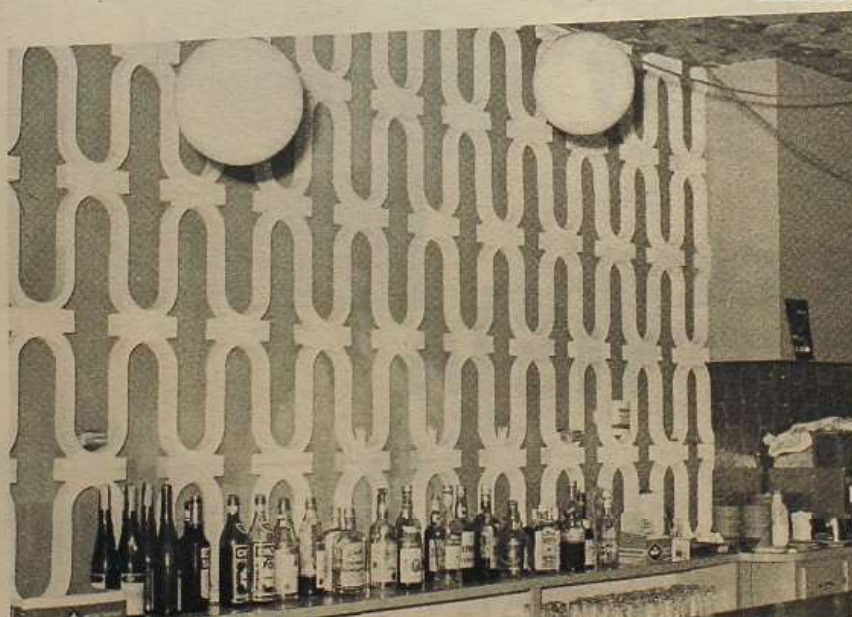
- Soundex
- Dampa
- Dampa interval
- Altex
- Tabique eclair

Bailén, 92-94, bajos y entlo.
Tels. 226 35 00-09 y 226 40 00-09
BARCELONA (9)

Fabrica: Km.598'9
SAN ANDRES DE LA BARCA
(BARCELONA)

**prefabricados
de hormigón**

SAS



P^o TORRAS Y BAGES, 106
T^o 345 88 50
BARCELONA - 16

C/ FERRAZ, 74
T^o 242 52 57
MADRID - 8



VENTANAL



PERSIANA



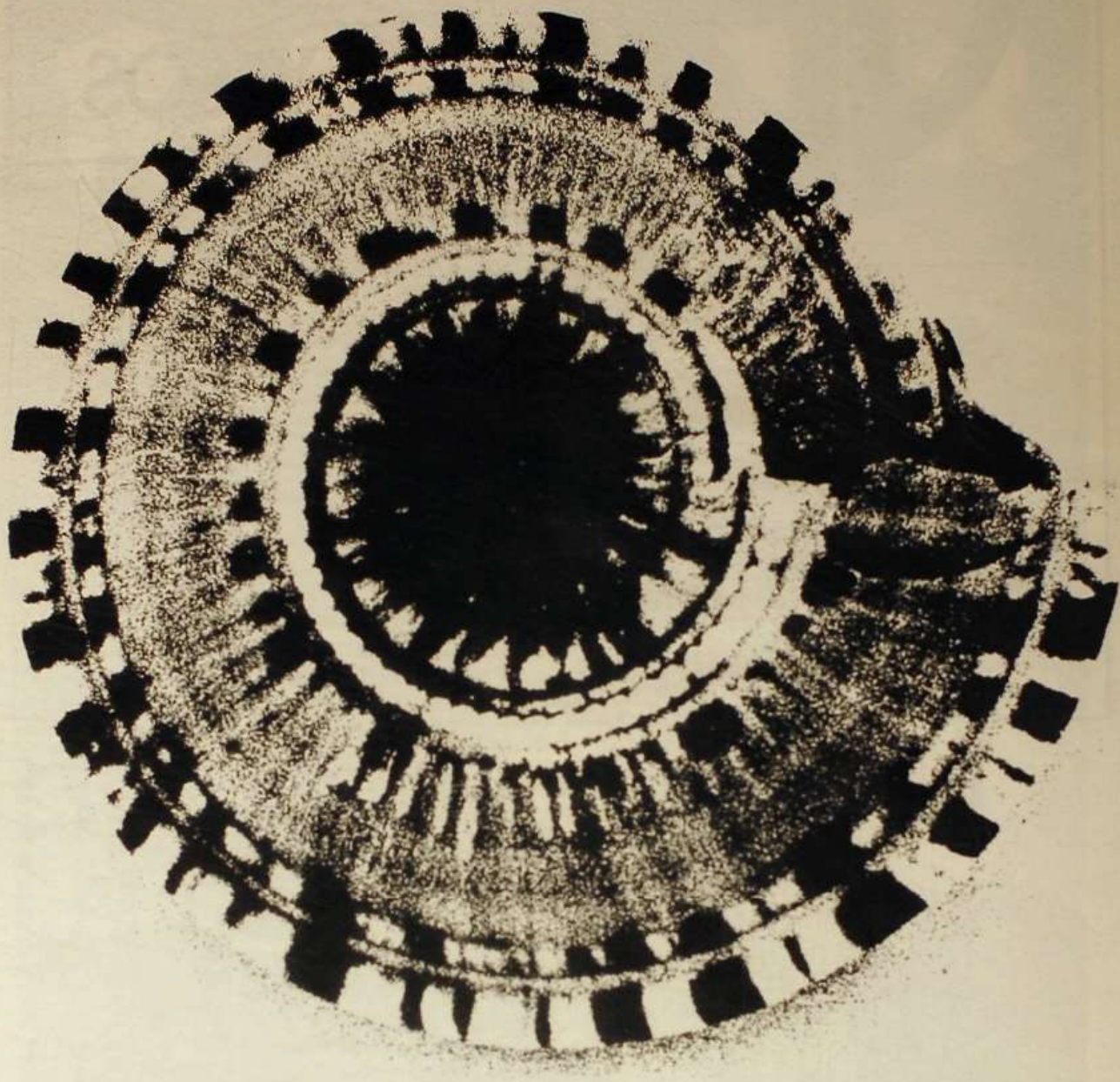
CELOSIA
CRISTALERA



CELOSIA
DECORATIVA



PLAQUETA



VIETA

es

ALTA FIDELIDAD

Hornos empotrables y encimeras de cocina adaptables a cualquier decoración

Si Vd. piensa que la belleza
está en la armonía
de todos los detalles
y en la personalidad misma
del conjunto,
nosotros estamos de acuerdo.
Y lo nuestro
son las cocinas.
Por esto,
precisamente, hemos pensado
en hornos empotrados
y encimeras de cocina
que se adapten,
con toda seguridad,
a cualquier decoración
que Vd. pueda imaginar.
Si es necesario
suprimimos la decoración
de nuestras cocinas,
para su personal estilo
de la belleza.
Consúltenos,
estamos a su servicio.



Bengavent
lo tiene todo





De buen ver

Un VIDEOBIANCHI es una cosa bonita. Con un diseño moderno y, a la vez, estéticamente cuidado.

El monitor constituye una atractiva unidad, con todos los mandos junto a la pantalla de televisión.

No hay cables colgando. No hay teléfono que descolgar.

Lo hemos hecho a propósito así de sencillo para facilitar su manejo.

Es cuestión de vista

VIDEOBIANCHI es un sistema de portería automática.

Pero con televisión.

Para ver las cosas claras.

Para ver desde la intimidad del hogar, o del control de visitas de una oficina, o de un despacho, o desde cualquier lugar, quién es el que llama.

Para verle y poder decidir tranquilamente si se le abre o no.

Con toda discreción.

Sin que el visitante sepa que se le está viendo.

Y sin delatar nuestra presencia, contestando a la llamada.

Es una aplicación más de BIANCHI en TV.CC.

Ventajas claras

La intimidad, la seguridad, y el perfecto control de los accesos al propio domicilio, son ventajas claras que aporta un VIDEOBIANCHI.

Poder seleccionar las visitas desde el interior es tener derecho a la intimidad, cuando uno quiere estar tranquilo.

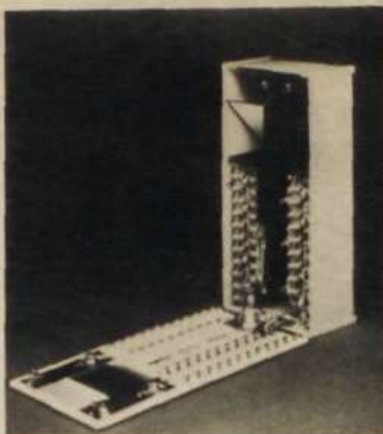
VIDEOBIANCHI permite no sólo saber quién llama cuando todavía está en el portal, sino ver sus caras, sus actitudes, con quién viene...

En el máximo secreto.

Solo el llamado —y nadie más que el llamado— puede ver y oír a quien llama.

Para ahorrarse palabras, explicaciones, identificaciones, sorpresas y disculpas, basta con accionar los mandos de un VIDEOBIANCHI.

Y ver, oír y decidir.



VIDEOBIANCHI se presenta

Se presenta en distintas versiones de monitor, que por sus dimensiones y estética pueden encajar en todos los espacios:

- Mural para empotrar, posición Y.
- Mural para empotrar, posición X.
- De sobremesa para empotrar.
- De sobremesa con base embellecedora de madera.

Las versiones de empotrar llevan una doble caja de protección en plástico antichoque —la primera de ellas para el propio empotrado— con lo que se asegura por doble vía la conservación eficaz de los componentes.

En el portal

El panel de pulsadores —que incorpora una cámara de televisión de gran fidelidad y solidez—, está realizado en aluminio anodizado de 4 mm.

Su profundidad se ha reducido al mínimo: 15 cm. solamente.

El número de pulsadores de llamada es variable, según las necesidades concretas de cada instalación.

El montaje de sus componentes está realizado a base de conectores, sin puntos de soldadura, por lo que se consigue un perfecto acceso a todo el interior, y una gran rapidez de manipulado en el caso remoto de una avería. Dos cerraduras de seguridad protegen eficazmente el conjunto.

Este panel incorpora además una caja de alimentación y temporización general, con amplificadores de audio y video de 1 W y los bornes de conexión para una instalación colectiva.

La temporización permite conservar la imagen y el sonido durante un período comprendido entre 1 y 3 minutos, a voluntad.



VIDEOBIANCHI

un portero con mucha vista.

Solicite información técnica sobre las posibilidades de aplicación de un VIDEOBIANCHI, esquemas de conexionado y condiciones técnicas de instalación.



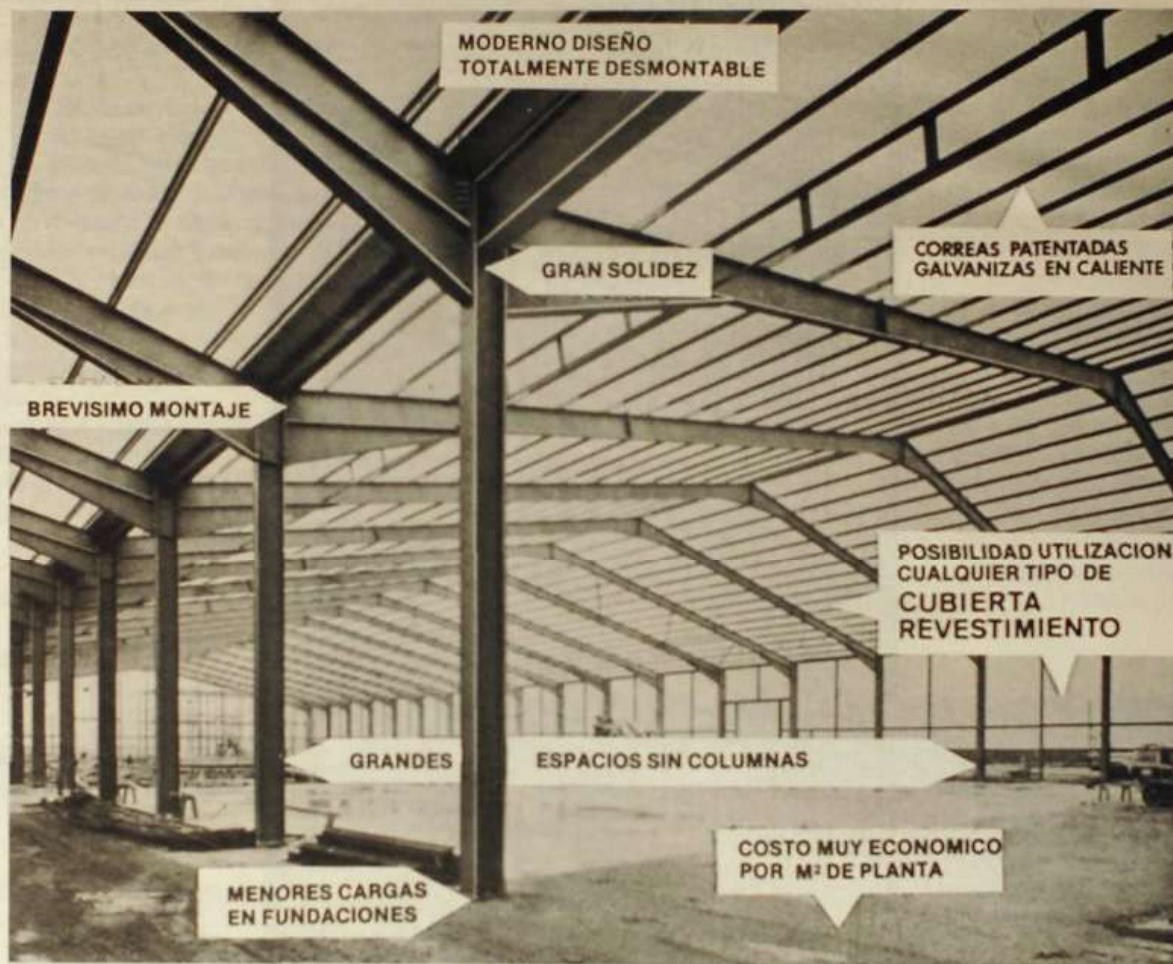
BIANCHI, S.A.

Apartado 220 - SAN SEBASTIAN

VIDEOBIANCHI
Una aplicación mas de BIANCHI en TV.CC.

¿Por qué **THOMAS-CONDER** en **ESTRUCTURAS** **METALICAS** para **NAVES INDUSTRIALES?**

POR SUS VENTAJAS



Y POR SUS APLICACIONES

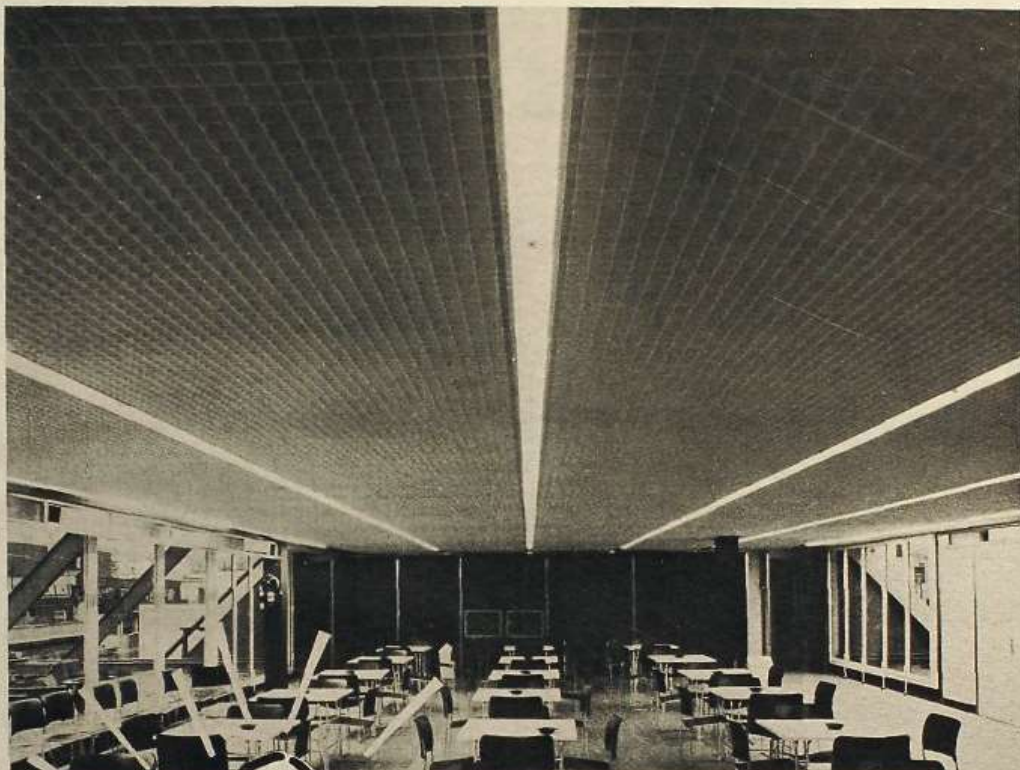
- NAVES INDUSTRIALES • TALLERES • ALMACENES
- GARAGES • POLIDEPORTIVOS • GRANJAS

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

EL CAMÍ DE LA CUCA DE LLUM



La llum
la tinc patentada jo.



La qualitat d'un ambient es defineix per la capacitat d'integració de la llum en els diferents cossos de l'espai, i aquesta integració s'aconsegueix casant la tècnica d'aplicació de la font de la llum amb les formes concretes que defineixen l'espai.

La nostra empresa l'hi ofereix aquesta tècnica i el servei per arribar al seu disseny.

Les possibilitats que ofereix l'alumini extrusionat al servei de la integració de la llum es concreten en el «camí de llum».

SISTEMES TÈCNICS D'IL·LUMINACIÓ ha traçat aquests camins per que les idees del disseny s'expressin de cos sencer com l'integració que en fa la cuca de llum.



**SISTEMES
TÈCNICS
D'IL·LUMINACIÓ**

Rambla Catalunya, 87 Telèf. 215.13.48 - 215.66.56

**antes de determinar
el hueco, piense
en las
ventajas
que le
reportarán
los
sistemas
ESTANDAL**



CARPINTERIA ESTANDARIZADA DE ALUMINIO

Las puertas y ventanas ESTANDAL se entregan terminadas acristaladas y selladas con SILICONA. Listas para su colocación inmediata.

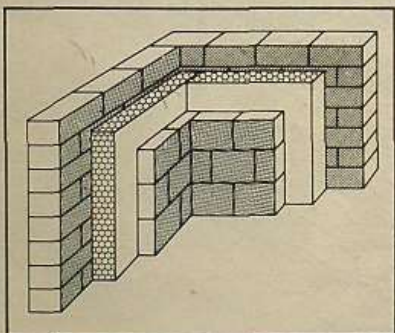
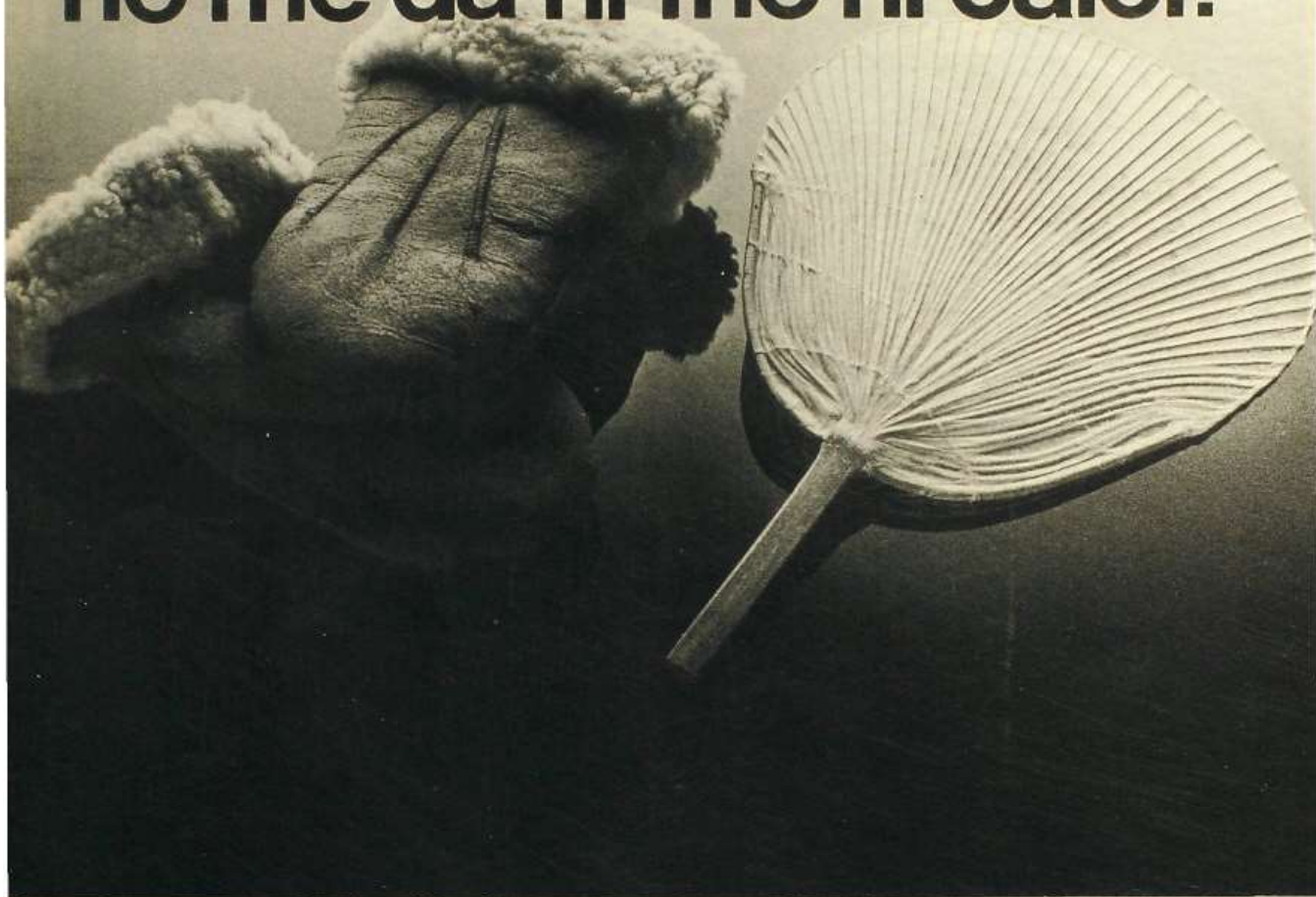


ESTANDAL

colabora eficazmente para
elevar la calidad de nuestras viviendas.

Numancia, 118 - 120. Tels. 239 60 45 - 239 61 93 - Barcelona - 15

|| A mí, Styropor, no me da ni frío ni calor. ||



En estos tiempos que vivimos: ¿Quién se atreve a decir que el ahorro de energía "no le da ni frío ni calor"? Especialmente cuando de lo que se trata es de la planificación de un edificio, o de la compra de una vivienda.

Pero lo que sí se necesita es un material aislante que no dé "ni frío ni calor".

Planchas de **Styropor**.

Durante los meses de invierno los aislantes a base de **Styropor** guardan, co-

mo en una hucha, el calor de la calefacción y el dinero ahorrado en el consumo de energía. En el verano se quedan "tan frescos" dejando el calor fuera.

Las planchas de **Styropor** son de muy fácil manipulación y colocación por su casi inexistente peso, y son capaces de aislar temperaturas entre -150°C y $+90^{\circ}\text{C}$, por su bajo coeficiente de conductividad. Son resistentes a la humedad y, a la vez, un eficaz aislante de ruidos molestos (pisadas, por ejemplo). Su duración es ilimitada.

Styropor es el poliestireno expandible, fabricado con la garantía BASF en su planta de Tarragona, que nuestros clientes transforman con licencias de BASF. Usted lo hallará en el mercado bajo diferentes nombres comerciales.

Cada día más arquitectos y técnicos, constructores e inmobiliarias, utilizan **Styropor** en sus edificios.

Cada vez son menos las personas a las que el problema de aislamiento "no les da ni frío ni calor".

El poliestireno expandible tiene nombre propio.

® Styropor
BASF

Don.....
Empresa.....
Calle.....
Población.....
Profesión.....

Deseo recibir más información sobre aplicaciones de **Styropor** en construcción.



centro información
***Styropor**

Paseo de Gracia, 99
Barcelona - 8

CAU

Perfil humà d'un banc funcional

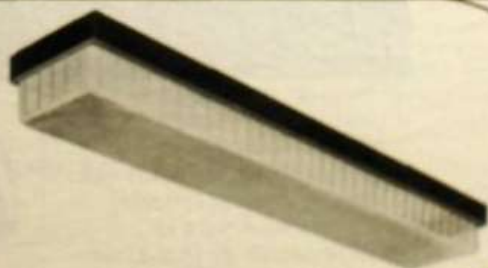
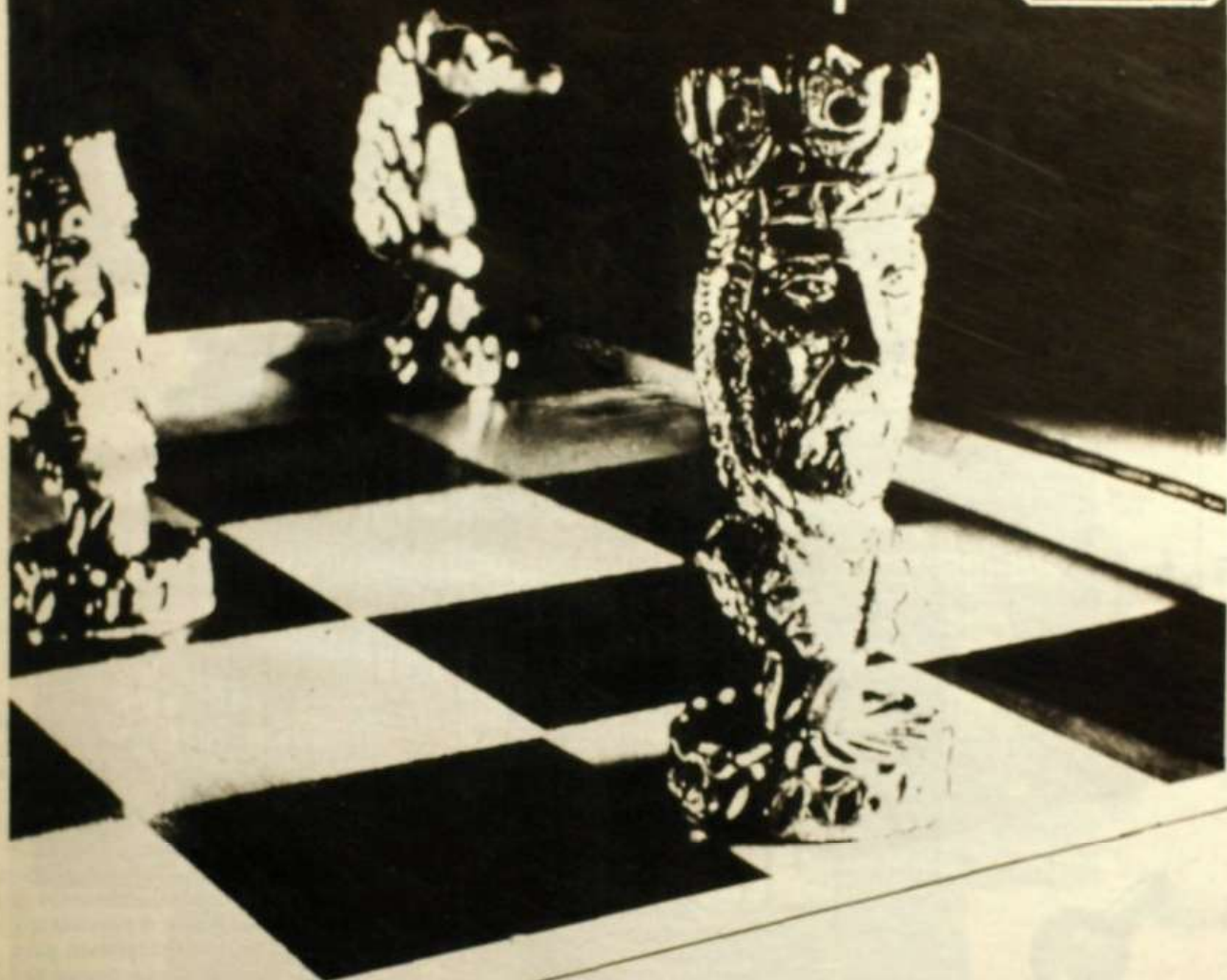
Si tenim una jardinera japonesa i els nostres ordenances tenen cura de les plantes, no per això som un banc esnob.

Simplement, ens agrada una planta o una flor. I sobretot, poder-vos rebre en un ambient més grat i més humà. Segurament que estareu d'acord amb nosaltres.

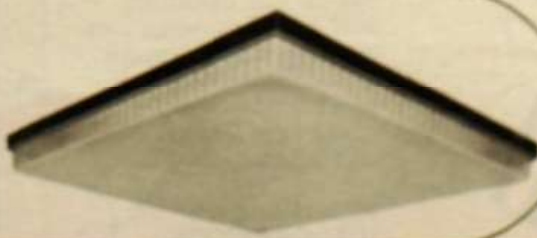
I potser arribareu a pensar en un banc que tant es preocupa per les plantes, amb més motiu tindrà compte de prestar-vos un bon servei.



la técnica y la belleza unidas
por **BJC**



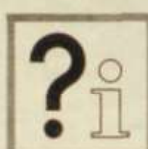
en la gama
flectorlux
de aparatos
para iluminación
decorativa



JOSA **BJC**
FABRICA ELECTROTECNICA

SISTEMA DE LUZ 3 CIRCUITOS

El sistema de luz ERCO de tres circuitos, ha adquirido con el curso de los años un gran mercado. El rail de tres circuitos, es un rail de cinco conductores, para tres encendidos independientes más toma de tierra en todo el circuito. Para el usuario queda la posibilidad de elegir entre varios programas de diferentes diseños.

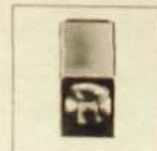


Para la comunicación en edificios, aparte del texto, el medio más importante es el símbolo. Es internacionalmente comprensible y no produce, si es bien elegido, barreras de idioma, y cultura. Otl Aicher, ha desarrollado un amplio programa de símbolos que llega a unificar criterios. Sus trabajos para el Aeropuerto de Frankfurt y Los Juegos Olímpicos en Munich, fueron la base de este desarrollo. Más de 450 símbolos para la óptima comunicación en todos los ambientes arquitectónicos, comprende actualmente este programa.

APARATOS IDEOGRAFICOS

DOWNLIGHTS

Aparatos de iluminación para empotrar o Downlights, en su amplio sentido, son aparatos adecuados para iluminación general. Para la iluminación básica para viviendas, salas de ventas, naves de todo tipo, pasajes cubiertos y pasillos, ellos iluminan puestos de trabajo y paredes, consiguen ambiente y bienestar. Pueden instalarse desapercibidamente o con elementos decorativos. A través de la técnica Dark - Light (luz - oscura) se consigue un gran confort visual, con elevado rendimiento.



Un sistema profesional de proyectores con sus accesorios, para las diversas aplicaciones. El modelo básico se puede equipar con reflector y lente difusora para paredes, rejillas antideslumbrantes, rueda cromática motor, además anillos antideslumbrantes con rejilla cruzada o paralela así como suplemento antepuesto para esculturas. Según deseos se consiguen así controlar y distribuir la luz. Los proyectores se suministrarán con adaptador para rail, con base individual, colores: negro o blanco.

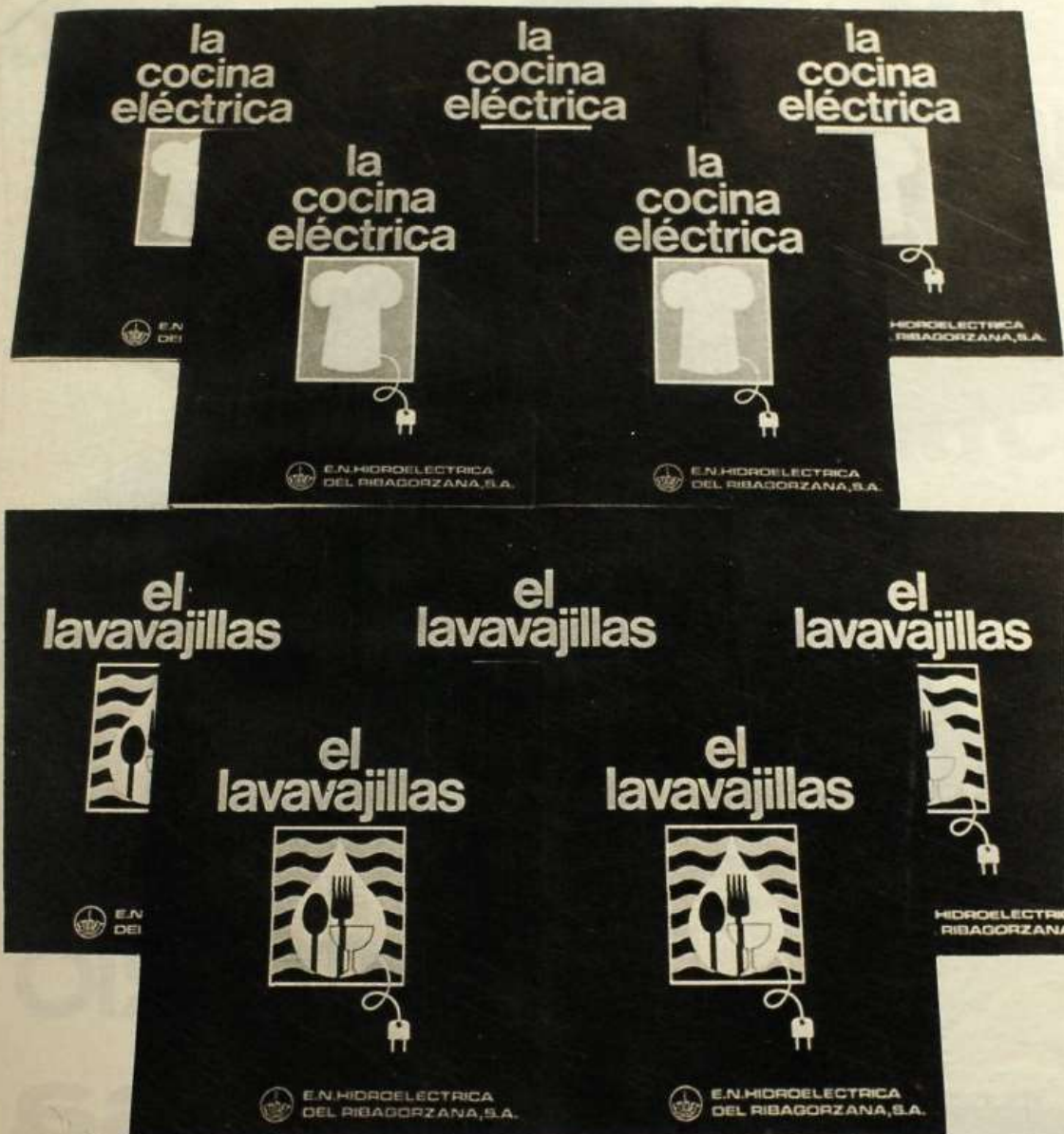
TM - SPOT

ERCO

IMPORTADOR Y REPRESENTANTE
EXCLUSIVO PARA ESPAÑA:
A.R.KETELSEN ILUMINACION
Exposición - Oficinas
C/ Tuset, 1
BARCELONA - 6 -

Tel. 218 95 15 - 218 95 79

SOLICITE DOCUMENTACION!



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

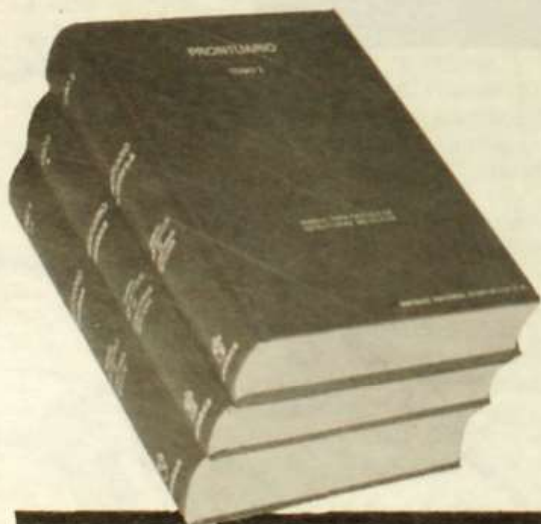
Sr. D. _____

Calle _____

Población _____



PRONTUARIO ensidesa



ENSIDESA se complace en poner a disposición de todos los proyectistas y constructores del país, los dos volúmenes del Tomo II de su Prontuario.

Con esta edición, se completa la obra iniciada con el Tomo I, ofreciendo en su conjunto el más moderno y eficaz Manual para Cálculo de Estructuras Metálicas.

En la misma se contemplan las bases de cálculo precisas y aquellas aplicaciones de más interés, tanto en edificación como en otros tipos de estructuras, con tablas y ábacos para todo tipo de perfiles, incluidos los más modernos de Caras Paralelas, IPE y HE, estos últimos en sus versiones aligerada, normal y pesada, que ENSIDESA fabrica permanentemente dentro de su completa gama de Perfiles Estructurales.



ensidesa

Dirección General Comercial
Velázquez 134 - Madrid 6 - España

De venta en Librerías

laboratori d'assaigs

COL·LEGI OFICIAL D'APARELLADORS
I D'ARQUITECTES TÈCNICS - GIRONA

Polígon Industrial de Celrà

Tel. 49.20.14

Homologat en classe A i C



No existen dos iguales

DIAMANTE—ESMERALDA—RUBI

Usted necesita un certificado de calidad, para identificar sus gemas en caso de ROBO, DESAPARICIÓN, MANIPULACIÓN, VALORACIÓN, POLIZA DE SEGUROS, etc.

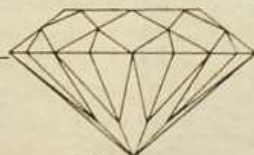
Utilice ahora el moderno laboratorio Gemológico Blau Gema S.A., con la tecnología más avanzada.

CERTIFICADO DE CALIDAD

Conozca sus características diferenciadoras:

COLOR, PUREZA, TALLA, PESO, GRAFICOS, FOTOGRAFÍAS MICROSCÓPICAS, etc.

Un verdadero "Carnet de Identidad" para sus gemas.



Blau Gema s.a.

Muntaner, 107—entlo. 3a.—Tel. 254 83 06—Barcelona

RUEGO ME ENVÍEN MÁS INFORMACIÓN

Nombre _____

Apellidos _____

Calle _____ N. _____

Población _____

Teléfono _____

Blau Gema s.a.

Muntaner, 107—entlo. 3a.—Tel. 254 83 06—Barcelona

Cuando la seguridad depende de la calidad
su control es detalle muy importante.



ACEROS CORRUGADOS DE ALTO LIMITE ELASTICO
PARA EL HORMIGON ARMADO

nersid/42/46/50

Los Técnicos ante la Sindicación

El problema de la sindicación de los técnicos, profesionales y cuadros (TPC), ya fue abordado por CAU hace un año y medio, entonces en estrecha conexión con un análisis del futuro y posibilidades de los colegios profesionales.

La rapidez con que desde aquellas fechas se han sucedido los acontecimientos, el proceso democrático iniciado con dificultades, la significación política de unas elecciones que abrieron dicho proceso, la gravedad extrema de la crisis económica por la que atraviesa el país, son factores que han influido en nuestra decisión de abordar nuevamente el tema sindical, desde la perspectiva de los técnicos y profesionales. El fenómeno sindical es uno de los temas básicos, sin duda, a la hora de analizar el futuro del país. La madurez del movimiento sindical debe demostrarse precisamente en las circunstancias difíciles, de crisis política y económica, por las que atravesamos. La misma concreción del denominado Pacto de la Moncloa y su compleja aplicación práctica en la negociación colectiva diaria es un exponente de lo que decimos.

En este conjunto de artículos con los que nuevamente abordamos el tema, no intentamos hacer una nueva definición de todos y cada uno de los problemas de los TPC en el terreno sindical, de sus alternativas organizativas, de sus principios orientativos. Hemos intentado, simplemente, colaborar en este debate sindical difícil, complejo, abierto, no definitivo, a fin

de ayudar desde estas páginas a ir perfilando, entre todos, lo que debe ser el futuro sindical de nuestro país.

En los dos primeros artículos se intenta actualizar, de una forma global, la postura de los TPC ante la sindicación, situándolos en el contexto de las relaciones de producción en las que desarrollan su actividad, con mayor detenimiento en el sector de la construcción. Siguen a continuación tres artículos que abordan, desde ópticas distintas, las alternativas de sindicación en la actualidad, pasando desde la sindicación «corporativa», amarilla, a analizar las alternativas unitarias, y la perspectiva de sindicación en una central sindical de clase. Otro artículo intenta desglosar el rosario de reivindicaciones de los TPC, poniendo en evidencia su auténtico carácter. Y por último, se traducen interesantes documentos sobre el tema, no publicados en su totalidad hasta la fecha.

El debate sigue abierto. Las centrales sindicales, las diferentes alternativas que hoy se ofrecen a los TPC, ya están ahí, no son algo lejano, teórico, utópico, sino una realidad cotidiana.

Con nuestra aportación, queremos aproximarnos a esta realidad, y facilitar nuevos elementos de reflexión al conjunto del movimiento sindical del país, pero especialmente a los técnicos, profesionales y cuadros intermedios.

Técnicos, Profesionales y Cuadros (TPC) ante la sindicación

Josep Cornet

La problemática de la sindicación de técnicos y profesionales obliga a plantearse el tema de la delimitación del concepto de este grupo de trabajadores intelectuales que constituyen los técnicos y cuadros.

Aceptando la tipología de trabajadores intelectuales, que presenta Daniel Lacalle en su artículo de la revista «Materiales» de julio-agosto 1977 (págs. 33-47), que reproducimos en el cuadro 1, el objetivo básico

CUADRO 1

TRABAJADORES INTELECTUALES

Artistas	novelistas
	pintores, escultores
	cineastas
	actores
Profesionales	músicos
	profesionales liberales (médicos, abogados y arquitectos)
	altos funcionarios
	altos directivos
Asalariados	sociólogos, filósofos
	empresa privada
	empresa pública
	Administración del Estado
	enseñanza
	sanidad
	otros

de este trabajo es desarrollar el grupo de los trabajadores intelectuales asalariados, sin dejar de admitir que detrás del primer grupo (los artistas) surja una cierta tendencia —todavía no dominante— a que la actividad básica se desarrolle dentro del marco de una actividad laboral que conduce inevitablemente a una forma asalariada de dependencia. La creación artística como producto de tipo artesanal y realización de nivel superior, queda actualmente al alcance de una minoría que se puede considerar élite dentro de su grupo. Las asociaciones y sindicatos de artistas (música, teatro, etc.) es una buena muestra de organismos de acción colectiva que responden a las nuevas exigencias planteadas por este proceso.

Centrándonos en el tercer grupo, vamos a tratar el tema de los

trabajadores intelectuales asalariados cuyo campo componente fundamental son los técnicos, profesionales y cuadros.

Dos proposiciones previas son necesarias:

1) Los técnicos, profesionales y cuadros no forman un grupo homogéneo y diferenciado.

2) No existe una línea de demarcación rígida —en la actual complejización de las fuerzas productivas— que separe a los trabajadores intelectuales de algunos trabajadores manuales.

La primera proposición no precisa más comentarios. La segunda requiere matización. Existen una serie de tareas que necesitan una adecuada combinación de trabajo manual e intelectual y que no pueden adscribirse directamente en uno u otro campo por una definición literaria tajante, debido, por ejemplo, a la no repetitividad de las operaciones a efectuar, a la responsabilidad sobre la calidad del trabajo a realizar, a control de calidad del trabajo de máquinas y de hombres. (Algunas de estas tareas a fines enunciativos y no delimitativos son: reparadores de máquinas, contra maestros, encargados y operarios de mantenimiento, delineantes, inspectores de calidad, preparadores de cadenas de montaje, analistas de laboratorios...)

Con estas salvedades iniciales, podemos definir a los técnicos, profesionales y cuadros como aquel grupo de trabajadores asalariados cuyo trabajo tiene una componente dominante intelectual que implica una doble negación de trabajo no manual y no administrativo y una tipología de tareas y funciones que abarca todo tipo de técnicas, organización, gestión, producción, diseño y proyecto, enseñanza, sanidad y otros.

Dentro de la inevitable diversidad de orígenes, actividades, funciones y pertenencia social, creemos importante señalar dos características comunes al grupo:



•Podemos definir a los técnicos, profesionales y cuadros como aquel grupo de trabajadores asalariados cuyo trabajo tiene una componente dominante intelectual que implica una doble negación de trabajo no manual y no administrativo y una tipología de tareas y funciones que abarca todo tipo de técnicas.

a) Retraso en la incorporación al mundo del trabajo en las tareas concretas del grupo (debido a los estudios en el caso de titulados, o a la necesidad de una práctica concreta que requieren unos años, en el caso de cuadros de empresa tipo encargados, jefes de obra, proyectistas...).

b) Problemas de obsolescencia de los técnicos y profesionales que pueden provocar una finalización práctica de las actividades laborales antes de la edad fijada para la jubilación. De ahí surge la necesidad de la formación permanente como una de las reivindicaciones específicas de este grupo de asalariados.

UNA DELIMITACION DEL CONCEPTO DE TECNICOS, PROFESIONALES Y CUADROS PARA UNA SINDICACION DE ESTA CAPA DE TRABAJADORES

El concepto no homogéneo de técnico, profesional y cuadro (TPC) puede oscilar en cuanto a puestos de trabajo susceptibles de ser sindicados según dos variables independientes significativas que son:

1) **Sector económico.** Con la subdivisión que se expresa en el cuadro 2.

2) **Tamaños de la empresa.** Pequeña y mediana empresa (PME) hasta 250 trabajadores. Gran empresa, más de 250 trabajadores.

CUADRO 2

EL SECTOR ECONOMICO

Sector secundario (Industria)	Siderometalúrgica
	Química
	Industria Farmacéutica
	Construcción
	Artes Gráficas
Sector terciario (servicios)	Industria alimenticia
	otros
	Ingeniería y oficinas técnicas
	Informática
	Oficinas de arquitectos
	Asesorías y gestorías
	Transporte y comunicaciones
	Medios de difusión (Radio-TV)
	Prensa
	Publicidad
	Editoriales
	Administración del Estado

Una delimitación del concepto de TPC con fines sindicales debe partir, pues, del análisis de estas variantes. No podemos en el ámbito de este trabajo abordar todas las distintas problemáticas que surgen en los diversos sectores, pero sí apuntar algunos aspectos que nos parecen significativos.

La sindicación de TPC será más numerosa en la gran empresa que en la pequeña y mediana, ya que en la primera se produce un más claro alejamiento de los centros de decisión, repetitividad de tareas técnicas, sujeción —en el caso de empresas de capital extranjero— a la normativa técnica del exterior, salarización rígida y en algunos casos incluso proletarianización de los técnicos, masificación, ausencia de perspectivas de progreso profesional y otros factores parecidos. En la PME el aislamiento de los TPC, su proximidad a los centros de decisión, su mayor control por parte de la propiedad empresarial, conduciría inevitablemente a un retraimiento sindical. Un ejemplo podría ayudar a clarificar las distintas posiciones de los TPC respecto a su afiliación sindical: Un encargado de taller en una empresa de 50 trabajadores puede estar mucho más alejado de un interés sindical y de los problemas de los trabajadores a su cargo que un ingeniero dentro de una gran empresa multinacional que por sus condiciones objetivas de trabajo podrá con mayor facilidad afiliarse a algún tipo de asociación sindical.

Analicemos la otra variable, o sea, el Sector Económico. Adoptaremos una empresa del sector siderometalúrgico y una empresa del sector terciario (ingeniería) para analizar sus semejanzas y diferencias.

En la primera empresa formarán el grupo de TPC: ingenieros industriales, ingenieros técnicos, técnicos no titulados (proyectistas, cronometradores, analistas de métodos), delineantes, jefes de taller, jefes de almacén, técnicos comerciales, técnicos económicos y contables. En una zona intermedia cuya adscripción sindical dependerá



La sindicación de TPC será más numerosa en la gran empresa que en la pequeña y mediana, ya que en la primera se produce un más claro alejamiento de los centros de decisión. En la fotografía los trabajadores de SEAT reunidos en asamblea.

En el sector terciario la adscripción sindical de los TPC puede tener rasgos más unitarios que en el secundario donde la fronterización entre TPC y trabajadores manuales y los administrativos no es tan rígida.



de una serie de factores difíciles de valorar (por ejemplo la proximidad física a la producción directa de talleres, sería uno de ellos), situaríamos a encargados y contramaestres, delineantes de taller, oficiales de mantenimiento, preparadores de máquinas, inspectores de control de calidad, analistas de laboratorio y otros.

Respecto al Sector de Servicios y tomando como ejemplo el sector de Ingeniería o Estudios Técnicos queda clara la adscripción al grupo TPC de todo el personal de la empresa, con la excepción de los administrativos, o sea directores de división, director de proyecto, titulados superiores y medios, proyectistas, jefes de obra, delineantes, técnicos comerciales. Análogamente en informática, todo tipo de técnicos titulados, analistas, programadores, delineantes queda subsumido dentro del concepto que tratamos de delimitar.

Si en el sector secundario la fronterización entre TPC y trabajadores manuales y/o administrativos dista de ser rígida y puede provocar en cuanto a adscripción sindical diferencias sensibles entre empresas respecto a nivel y lugar de afiliación en el sector terciario aparece el problema más claro en cuanto a que los TPC pueden formar mayoría dentro de algunos subsectores concretos (aparte los mencionados podemos citar a Oficinas técnicas de arquitectos, Publicidad y Marketing, Editoriales, Prensa) y su adscripción sindical puede tener rasgos más unitarios.

Un elemento importante a valorar es la relación salarial máxima que puede existir entre grupos de TPC dentro de una empresa. En lo que hace referencia a Ingeniería, del orden de 100 personas la relación entre el salario medio de un delineante y el salario máximo de un titulado superior puede oscilar entre 1:3 y 1:4, relación que es muy parecida a la existente en Francia (Informe sobre jerarquía de salarios del Congreso de la Union General des Ingenieurs, Cadres et Techniciens (UGICT) de junio de 1976), expresada en el cuadro 3.

CUADRO 3

**ABANICO SALARIAL
(RELACION ENTRE SALARIOS MEDIOS)**

Años	Técnicos superiores	Técnicos medios	Empleados	Obreros
1954	4,08	1,97	1,13	1,00
1963	4,22	2,11	1,08	1,00
1970	4,24	2,07	1,08	1,00
1971	4,25	2,03	1,08	1,00
1972	4,16	1,98	1,06	1,00
1975	3,94	—	—	1,00

Si analizamos la relación salarial media entre los obreros en Francia también analizada en el artículo citado y llamando S90 aquel salario tal que el 90 % de los obreros asalariados ganan menos y S10 aquel salario tal que el 10 % de los obreros asalariados ganan menos, la dispersión S90/S10 es la que se indica en el cuadro 4.

CUADRO 4

	Obreros S90/S10
1954	2,8
1963	3,0
1970	2,8
1971	2,8
1972	2,8

Teniendo en cuenta que el salario mínimo a partir de abril de 1977 en España es de 13.200 ptas./mes, la dispersión salarial en el interior de la categoría de obreros (a falta de estudios concretos) puede estimarse del orden de 2,5 a 3 o sea similar al estudio que finaliza en 1972.

Con estos datos pretendemos señalar algunos hechos significativos como son:

a) Una problemática sindical similar para el grupo de TPC como mínimo en el sector terciario, que permite un planteamiento colectivo de reivindicaciones sindicales. Esta afirmación puede extenderse a muchos ámbitos del sector secundario en que los TPC están en condiciones objetivas —en especial en la gran empresa— de colaboración con los trabajadores, en plataformas sindicales conjuntas que contemplen las reivindicaciones globales y las específicas de los TPC. En esta línea

las actuales centrales sindicales deben ser receptivas a los problemas de los TPC.

b) La necesidad de una atención mayor al problema del incremento de ingresos salariales en su conjunto, antes que a la tendencia a un igualitarismo salarial excesivo que incrementa las tensiones y divisiones entre trabajadores manuales e intelectuales revirtiendo solamente en favor de las asociaciones empresariales.

Dentro de los límites de un artículo de este tipo hemos tratado de aportar algunos criterios delimitativos del amplio concepto de técnicos, profesionales y cuadros, población laboral creciente en cantidad absoluta y relativa dentro de los trabajadores y objeto de una controversia ideológica oscilante entre la ideología burguesa dominante (la tecnoestructura, las clases medias por encima de la contradicción capital-trabajo) y la concepción popular de una mayor colaboración entre el trabajo manual e intelectual tratando de superar la rígida división técnica y social del trabajo que se manifiesta dentro de nuestra formación social capitalista.

BIBLIOGRAFIA

- Ponencias del 60 Congreso de la UGICT (Nanterre, 1976).
- Revista «Materiales», julio-agosto 1977; Daniel Lacaille, «Sobre los trabajadores intelectuales».
- Economie et Politique, «Essai sur la situation de classe des intellectuels» (Serge Laurent).

Profesionales y técnicos en el sector de la construcción

Joan Gay

La división del trabajo en el sector de la construcción y, concretamente, la del trabajo técnico presenta unas características específicas que hay que analizar a partir del conocimiento de sus estructuras productiva y empresarial. A partir de ahí será posible conocer los distintos tipos de actuaciones técnicas que concurren y sus respectivas relaciones con el proceso productivo.

ESTRUCTURA PRODUCTIVA

Aun cuando la construcción tiene unos límites bastante precisos, constituye una rama productiva compleja.

En líneas generales, podemos definir a la construcción como la creación, mantenimiento o reforma de estructuras fijas en un emplazamiento concreto. Se trata, pues, de un complejo proceso de transformación de un terreno en una infraestructura o en una edificación.¹

A partir de ahí cabe distinguir, a grandes rasgos, dos subsectores: el de obras públicas o ingeniería civil y el de la edificación, el cual, a su vez, cabe subdividirlo en edificación residencial (vivienda, segunda residencia, complejos turísticos) y edificación industrial y de servicios (centros industriales y de servicios y equipamientos privados y públicos).

En cada uno de ellos, la obra realizada es distinta, aunque cabe afirmar que en todo tipo de construcción se desarrolla una típica industria de montaje, que incluye la concurrencia de una serie de unidades de obra que engloban desde los oficios tradicionales hasta nuevas y más tecnificadas actividades.²

El subsector de obras públicas se diferencia principalmente de la edificación residencial e industrial por haber alcanzado un grado mucho más elevado de industrialización.

Tanto el volumen de maquinaria empleado, como la especialización y tecnificación del trabajo y la productividad alcanzan índices muy superiores.

En cambio, el subsector edificación, en mayor grado la residencial, se mueve en unos niveles de tecnificación, organización y productividad francamente bajos, debidos principalmente a la demanda diversificada y dispersa, a la falta de una definición de las funciones técnicas, a la utilización extensiva de la mano de obra y al proceso especulativo propiciado por la demanda inagotable de la mercancía vivienda. Todo ello ha facilitado la existencia de un minifundismo empresarial y de una constante creación y desaparición de empresas.

El sistema de agentes productivos que intervienen en las distintas fases del proceso constructivo varía en cada uno de los subsectores.

Las obras públicas son promovidas, generalmente, por la Administración o, en su caso, por empresas directamente vinculadas a ésta (ferrocarriles, energía, etc.). El agente principal es la empresa constructora. Debido a la complejidad y envergadura de este tipo de obras se ha producido una concentración de capital con la consiguiente consolidación de grandes empresas constructoras, verdaderos gigantes, estrechamente vinculadas al capital financiero y a la propia Administración. Estas empresas se hallan en su mayoría radicadas en Madrid, aun cuando existen casos de grandes empresas surgidas de su relación con la Administración local (caso de Fomento de Obras y Construcciones y el Ayuntamiento de Barcelona).³ El gigantismo de la empresa le permite asumir, prácticamente, todas las fases del proceso productivo, bien dentro de la misma empresa o a través de empresas filiales.

La acumulación de un capital fijo importante ha hecho que sean estas empresas quienes, al introducirse en el campo de la edificación para rentabilizar dicho capital y no tenerlo inactivo, haya aportado a ésta una cierta industrialización, acometiendo grandes obras sólo posibles a este tipo de empresas.

La edificación industrial y de servicios tiene por característica el que promotor y usuario coinciden. Normalmente intervienen, además del promotor, dos agentes: los profesionales (arquitecto, aparejador, ingeniero o perito), a través de despachos o gabinetes propios o bien de oficinas técnicas e ingenierías, y la empresa constructora. Este tipo de edificación ha permitido desarrollar algunas técnicas de construcción industrializada, fundamentalmente prefabricación ligera y construcción metálica.⁴

La edificación residencial es la que presenta una mayor complejidad de agentes y de relaciones entre ellos. En principio existe en la mayoría de casos una separación entre promotor y usuario; éste no interviene de ninguna manera en el proceso constructivo o en su control. El promotor es el que, desde una organización empresarial y una perspectiva capitalista, asume una serie de actividades que van desde la compra del terreno hasta la venta de viviendas. Con él colaboran los profesionales (arquitectos y aparejadores), quienes gozan de unas atribuciones monopolísticas que hacen imprescindible su presencia.

La ejecución del edificio la realiza la empresa constructora, que normalmente aporta la estructura y la albañilería y coordina las restantes unidades de obra.

La aparición del promotor y la consolidación de la vivienda como mercancía ha desarrollado la tendencia a unificar en una misma empresa las actividades de promoción y de construcción para obtener el máximo beneficio.

Junto a estos agentes han aparecido los consultings y oficinas técnicas dedicadas a una especialización muy concreta de cálculo, proyecto o control de calidad o, incluso, de coordinación de la ejecución de la obra.

De todo ello cabe concluir que el sector se estructura: por un lado, a través de una serie de grandes empresas dedicadas a obras públicas

y a actuaciones importantes en el campo de la edificación residencial e industrial, que han propiciado un importante desarrollo de las fuerzas productivas y un modo de producción plenamente capitalista, con la consiguiente división y concentración de trabajo técnico; por otro, a través de una atomización empresarial, con escasa industrialización y concurrencia de formas de producción artesanales, manufactureras y propiamente capitalistas, que se limita al subsector de la edificación y, concretamente, a actuaciones reducidas.

TIPOLOGIA FUNDAMENTAL DE LAS EMPRESAS

Este somero análisis nos permite ahora diferenciar los distintos tipos de empresa que concurren en la construcción en sus distintos subsectores, la actividad principal que realizan y el personal técnico que interviene.

a) **el despacho profesional.** Desarrolla su actividad preferentemente en el subsector de edificación residencial. El titular o titulares asociados son profesionales, generalmente, arquitectos, que desarrollan un ejercicio liberal de su actividad. La existencia de unas formas de producción de la vivienda poco desarrolladas y la anarquía general del sector permite este tipo de actividad precapitalista.

El despacho mantiene unas relaciones, libres o pseudodependientes con el promotor o propietario en su caso. Su actividad es individual y su control del proceso constructivo se limita a unas presencias espaciadas en la obra. Su función consiste en la elaboración del proyecto y en la dirección facultativa de la ejecución de la obra. Su actuación se fundamenta en las atribuciones profesionales legalmente reconocidas.

Su organización no es propiamente empresarial, recuerda más bien la del artesano. El trabajo en el despacho se desarrolla a través de unas relaciones personales que tienden a encubrir cualquier situación asalariada existente.



El trabajo en el despacho profesional se desarrolla a través de unas relaciones personales que tienden a encubrir cualquier situación asalariada existente.



Los grandes estudios y las ingenierías constituyen la evolución capitalista de los despachos profesionales. Se trata de verdaderas empresas de servicios cuyo objetivo económico es la obtención del máximo beneficio.

b) **las oficinas técnicas, los grandes estudios y las ingenierías.** Constituyen la evolución capitalista de los despachos profesionales. Aunque, en la mayoría de casos, sus titulares son profesionales, se trata de verdaderas empresas de servicios, cuyo objetivo económico es la obtención del máximo beneficio.

Proliferan las pequeñas oficinas técnicas y los consultings, dedicadas a una especialización funcional. Pero también se da la gran empresa en la que concurren una cantidad apreciable de personal técnico y que centra su actividad en actuar como oficina de proyectos de empresas promotoras-constructoras medianas, como centro de estudios técnicos de actuaciones de diverso tipo o como elemento director y responsable del proyecto y la ejecución de obras. La gama de actividades, especialidades y tipos de estas empresas es considerable y su procedencia deriva principalmente de profesionales de prestigio ligados a menudo a la Administración, de equipos pluridisciplinares o de empresas financieras o grandes constructoras que las crean como entidades filiales.

Su campo de actuación abarca tanto la edificación residencial e industrial como las obras públicas.

Algunas promotoras inmobiliarias han acabado participando en la construcción propiamente dicha reuniendo a numerosos técnicos muchas veces mal empleados en trabajos de mercado o de venta de inmuebles.



c) **la promotora-inmobiliaria.** El carácter especulativo en la construcción de viviendas hace posible la existencia de gran número de pequeñas empresas promotoras. Su infraestructura empresarial es mínima y generalmente no disponen de técnicos propios; acude para ello a los servicios del despacho profesional o de determinadas ingenierías.

Junto a ellas se han desarrollado grandes inmobiliarias, vinculadas a empresas de financiación, que tienen establecido un gran aparato de prospección del mercado y de venta de viviendas. Algunas de estas inmobiliarias han acabado participando en la construcción propiamente dicha, disponiendo de gabinetes técnicos propios y reuniendo a numerosos técnicos, muchas veces subempleados en funciones de estudio de mercado o de venta de inmuebles.

d) **la promotora-constructora.** La forma de obtener el máximo beneficio de la producción de la mercancía vivienda es unir los procesos de promoción y de construcción. Unas empresas a partir de la promoción y otras a partir de la construcción han tendido a unificar ambos procesos. Por ello existen promotoras-constructoras pequeñas, medianas y grandes; en realidad la unificación de los procesos no representa un cambio cualitativo en la realización de las viviendas. Generalmente, la promotora-constructora dispone de técnicos a su servicio para la construcción de las obras y, según su envergadura, se dota de gabinete de proyectos propio o los encarga a despachos o estudios profesionales.

e) **la constructora.** Es tradicionalmente la empresa que asegura la función de realizar la obra. Dentro de este tipo caben desde la pequeña constructora de carácter minúsculo, que trabaja de forma artesanal y que ni tan siquiera dispone de un técnico, hasta la gran constructora que interviene en obras públicas y en importantes proyectos de edificación. También cabe incluir aquí aquellas empresas dedicadas a una determinada unidad de obra.

La constructora y la promotora-constructora son las empresas que acumulan la mayor cantidad de mano de obra del sector, cosa que no se ve correspondida con la presencia del correspondiente personal técnico. En general, la función técnica la llevan a cabo técnicos no titulados.

PROFESIONALES Y TECNICOS

Las funciones técnicas en la construcción se las reparten los profesionales y los técnicos.

Entendemos por profesional aquel que ejerce como liberal, es decir, que realiza su trabajo en forma independiente —no subordinada—, con unos medios propios —local de trabajo, instrumentos, etc.— que trabaja por encargo, a través de una relación estrecha e individualizada con el cliente, la cual es directa, ocasional y para ejercitar sus

facultades reconocidas en una obra o servicio determinados, asumiendo la responsabilidad de la calidad de la misma y pudiendo trabajar para varios clientes a la vez. El precio de sus servicios se basa fundamentalmente en criterios extraeconómicos de prestigio social y de jerarquía profesional que no pueden ser discutidos por el comprador.

Los profesionales que ejercen en el sector son fundamentalmente los arquitectos y los aparejadores, que centran su actividad en la edificación residencial. Una pequeña minoría de ingenieros y peritos industriales actúan también con este carácter en la edificación industrial, en concurrencia con arquitectos y aparejadores.

Todos ellos parten de unas atribuciones monopolísticas y del escaso desarrollo capitalista del sector.

Aun cuando dichos profesionales mantienen unas formas de ejercicio liberal, cada vez más se produce un proceso de dependencia respecto de las empresas que operan en el sector, como paso previo a la definitiva asalarización.

Estos profesionales actúan a través del tipo de empresa que hemos denominado despacho profesional, aun cuando ellos no se consideren empresa.

Dentro de este núcleo de profesionales cabe situar tanto a los titulares de despachos y gabinetes propios, como a una parte de los que dirigen oficinas técnicas y grandes estudios, los cuales conjugan una lógica capitalista en su organización y actividad con una ideología profesional corporativa. Asimismo cabe colocar aquí a aquellos que trabajan con otros profesionales o en empresas pequeñas promotoras u oficinas técnicas, mediante un tipo de relación personal que encubre una realidad de asalariado y donde su papel va muy ligado a los propios intereses de la empresa o despacho para el que trabajan.

El técnico, en cambio, se halla integrado en la organización

empresarial, realiza un trabajo fragmentario y acorde con las necesidades de la producción. El técnico es, pues, un asalariado que se contrata por un salario a cambio de la utilización de su fuerza de trabajo. Como trabajador asalariado tiene intereses comunes con el resto de trabajadores, pero, además, por su especial situación en la empresa con funciones de gestión, organización, control y mando y por su bagaje profesional y social tiene también unos intereses propios, específicos.

Dentro de los técnicos existen diversas gradaciones que van desde los que ocupan cargos de alta dirección empresarial hasta los que asumen simples funciones técnicas de carácter subordinado.

Los técnicos titulados, es decir, los que provienen de las profesiones tradicionales constituyen la aristocracia de los técnicos, aun cuando cada vez más se produce una sustitutibilidad entre titulaciones superiores y medias y entre titulaciones y no titulaciones.

En la construcción, los técnicos titulados provienen en su mayor parte del campo de la ingeniería, como resultado del proceso histórico seguido por la arquitectura en nuestro país en el que las obras públicas quedaron en manos de los ingenieros, mientras que los arquitectos monopolizaban la edificación. A partir de ahí, el proceso de concentración capitalista que culminó en la creación de grandes empresas constructoras ha hecho que ingenieros y peritos predominen en ellas, interviniendo en la realización de obras públicas y de importantes actuaciones urbanísticas y residenciales, con una discreta participación de aparejadores y nula presencia de los arquitectos. Junto a las grandes empresas se han desarrollado ingenierías u oficinas técnicas estrechamente relacionadas con aquéllas, donde se concentran gran número de técnicos, especialmente ingenieros y peritos.

Ello concuerda con el grado de asalarización de estas profesiones: tanto ingenieros como peritos superan



La movilización sindical del personal técnico del sector no pasa tanto todavía por la problemática de su relación e integración en el movimiento obrero como por la labor previa de desvelar la conciencia de su situación asalariada, de inculcar la necesidad de la lucha reivindicativa organizada, de superar los comportamientos que representan los profesionales tradicionales y llegar a definir una función social profesional capaz de enterrar los caducos monopolios corporativos.

el 80 % del total aquellos que trabajan en empresa; en cambio entre los aparejadores se mantienen todavía porcentajes importantes de actividad liberal o no propiamente asalariada, mientras que entre los arquitectos el trabajo asalariado alcanza porcentajes mínimos.

Fuera de estas grandes empresas, la estructura empresarial minifundista no permite en un 95 % de los casos incorporar técnicos titulados, de ahí la pervivencia del trabajo liberal o semiliberal entre arquitectos y aparejadores que son los profesionales más directamente relacionados con el subsector edificación.

Las funciones técnicas directamente relacionadas con el proceso productivo las asumen técnicos no titulados. Generalmente realizan también funciones de mando y su actividad reproduce a escala reducida el poder de decisión y de organización del empresario. Su procedencia social

es distinta de la de los técnicos titulados; normalmente se trata de obreros promocionados que han adquirido sus conocimientos a través de la experiencia y que gozan de la confianza del empresario.

Un último aspecto importante a destacar es la separación existente en el sector entre la sede social de la empresa (oficinas técnicas y administrativas) y el lugar de realización de las obras. Ello produce una clara división entre técnicos de gabinete y técnicos de las obras; estos últimos, por otra parte, se encuentran normalmente aislados y son quienes sufren la contradicción de actuar como «puente» entre el capital y los trabajadores.

En resumen y, en líneas generales, podemos concluir:

—Existen concentraciones de técnicos en las grandes empresas constructoras, aunque en la práctica

se reducen por su dispersión entre las obras y entre las distintas divisiones regionales de estas empresas, mayoritariamente radicadas en Madrid.

—En grandes ingenierías o estudios técnicos, también radicadas en Madrid, existen concentraciones de técnicos que alcanzan hasta el 80 % de la plantilla de la empresa y donde se produce una verdadera división capitalista del trabajo técnico y una plena conciencia de su situación asalariada.

—En el subsector edificación predomina el profesional que actúa como liberal, aunque en situaciones diversas de dependencia que preparan su asalarización. En este profesional (arquitecto, principalmente, y también aparejador) domina la ideología corporativa.

—Los técnicos titulados que trabajan en promotoras o

promotoras-constructoras lo hacen bien en funciones estrechamente vinculadas a la dirección de la empresa, bien en funciones ejecutivas de gabinete o de control y dirección de obra. Prácticamente no existen, ni tan siquiera en las promotoras-constructoras medianas concentraciones apreciables de técnicos, cosa que viene acentuada por la división entre centro técnico y de decisión de la empresa y lugares donde radican las obras.

— En las empresas constructoras y también en promotoras-constructoras predominan los técnicos no titulados, con funciones principalmente de mando y coordinación, encargados de la realización de las obras, quienes tienen un contacto más directo con el grueso de trabajadores del ramo. No tienen contacto con otros técnicos o, en su caso, en número muy reducido.

— En los despachos profesionales y oficinas técnicas concurren en pequeño número técnicos titulados y técnicos no titulados, caso de los delineantes, en situaciones asalariadas aunque ambiguas dadas las características de la empresa a la que sirven.

Finalmente, por lo que hace referencia al personal administrativo cabe señalar que su estructura y problemática guarda relación con la estructura que hemos señalado para el personal técnico.

En general, el sector adolece de una insuficiente organización empresarial, lo que tiene su reflejo en el escaso número de administrativos existente (4,6 % sobre el total de trabajadores).

Fuera de las grandes y medianas empresas constructoras y promotoras-constructoras, el resto de tipos de empresas disponen de reducido personal administrativo y, en numerosas ocasiones, éste constituye personal de confianza de las empresas. Por otra parte, la separación física, que antes hemos comentado, entre obra y sede social de la empresa aumenta si cabe la tradicional división entre personal

administrativo y personal de producción.

CONSIDERACIONES PARA UNA PERSPECTIVA SINDICAL

De todo lo expuesto cabe deducir que cualquier planteamiento de movilización laboral y de organización sindical del personal técnico que concurre en el sector debe partir de esta diversidad de situaciones.

La presencia de una capa importante de profesionales que todavía no han consumado el proceso de asalarización y en los que predomina una fuerte componente ideológica de carácter corporativo, así como la estructura productiva del sector fundamentada en un escaso desarrollo de sus fuerzas productivas dificulta cualquier tipo de acción colectiva de los técnicos y, más difícilmente, en concurrencia con el resto de trabajadores.

Conviene señalar que el conflicto laboral a nivel colectivo sólo se ha planteado a nivel del personal técnico en aquellas empresas con una elevada concentración de técnicos, concretamente en los grandes estudios técnicos e ingenierías radicados en Madrid.

En los demás casos, sólo se ha producido el conflicto individual y, aún éste, en forma limitada, muy centrado en cuestiones de rescisión del contrato o de reclamación de cantidades adeudadas, con la intervención, para su solución, de elementos del tradicional ejercicio liberal, como la firma de obras y los honorarios.

En cambio, en pocos casos se ha producido el conflicto de solidaridad o el tendente a la defensa o mejora de las condiciones de trabajo tanto laborales como profesionales. Tampoco ha existido una movilización en relación a los grandes conflictos sufridos por el sector en los últimos años.

Por otra parte, hay que destacar que otro factor de división entre el

personal técnico lo constituye la existencia de una normativa laboral distinta para los que trabajan en empresas constructoras y promotoras y para los que lo hacen en despachos profesionales y oficinas técnicas, lo que repercute en las posibilidades de reivindicaciones de carácter técnico que afecten al sector y en el planteamiento conjunto de las condiciones laborales.

En general, la situación en su conjunto constituye un caldo de cultivo del sindicalismo de cuadros y del sindicalismo corporativo. Por otra parte, no es de esperar, a corto plazo, un cambio cualitativo en la estructura productiva del sector.

La movilización sindical del personal técnico del sector no pasa tanto, todavía, por la problemática de su relación e integración en el movimiento obrero, como por la labor previa de desvelar la conciencia de su situación asalariada, de inculcar la necesidad de la lucha reivindicativa organizada, de superar los compartimentos que representan las profesiones tradicionales y de llegar a definir una función social profesional capaz de enterrar los caducos monopolios corporativos.

En esta labor han de jugar un papel importante las centrales sindicales y los trabajadores del ramo, pero, también, a pesar de la contradicción en que se mueven y del peligro potencial que representan, los propios Colegios profesionales, entidades que disponen de una extensa capacidad de convocatoria entre los profesionales y técnicos, así como de medios materiales y económicos.

NOTAS

1. Mercè Sala, «Estructura productiva del sector de la construcción», *Cercha* n.º 19, Consejo Superior de Colegios Oficiales de Aparejadores y Arquitectos Técnicos, Madrid, 1976, p. 31.
2. M. Sala, *id.*, *id.*, p. 33.
3. A. Saso, «Estructura empresarial en Catalunya», *CAU* n.º 38, julio-agosto 1976, p. 65.
4. A. Carda et al., «Análisis de la conexión existente entre el arquitecto y el sector de la construcción», ponencia presentada en las jornadas: «El arquitecto y el sector de la construcción», Colegio Oficial de Arquitectos de Madrid, 1975.

Alternativas de sindicación en la actualidad

Javier Crespán

A lo largo de 1976 y parte de 1977 se viene desarrollando en Cataluña un debate, desigual en cuanto a su profundidad, pero extraordinariamente importante entre técnicos, profesionales y cuadros, en torno al problema de su sindicación. Las grandes empresas, en general, y los sectores específicos de enseñanza, sanidad y funcionarios, han sido probablemente los lugares en los que el debate ha logrado un adecuado, pero todavía insuficiente, nivel de información entre los técnicos y donde ya pueden enumerarse ejemplos de acción sindical en los centros de trabajo. Esta constatación pone de manifiesto que la sensibilidad ante el problema sindical de técnicos y profesionales se da, de manera general, en aquellos centros o sectores donde existe una mayor concentración de mano de obra cualificada, pero al mismo tiempo, se puede ya observar, quizás como un reflejo evidente, un cierto nivel de preocupación sobre el tema entre técnicos aislados en pequeñas y medianas empresas.

Supuesto esto, es necesario dar un paso más en el planteo del problema sobre todo en la medida que de una u otra forma se van perfilando las características generales del inmediato futuro sindical en este país.

Fundamentalmente debe señalarse que, pese a todos los esfuerzos, acertados o no, que el movimiento obrero ha realizado en aras de alcanzar un proceso unitario, éste ha quedado aplazado en cuanto a su consecución y la situación real hoy es de profunda pluralidad sindical. No se trata aquí de analizar las causas del cómo se ha llegado a este estado, razones por otra parte suficientemente conocidas, sino que a partir de ello se orienten el debate y la acción de manera que el proceso unitario de acción y representación sindical se retrase lo menos posible.

Era necesaria esta advertencia en la medida en que no van a contemplarse aquí alternativas sindicales para los técnicos y profesionales que no sean las que se dan en un sistema sindical de pluralidad sindical y sin

perspectivas de inicio de un real proceso unitario, fundamentalmente en los mecanismos de representación sindical. Por lo tanto, estas líneas no pretenden ser ni un inventario de alternativas organizativas sindicales para técnicos ni una exposición detallada de las formulaciones que se abordan, ni tampoco un diseño de alternativas de acción sindical de técnicos y profesionales, sino más bien una aportación coyuntural para este momento con el único objetivo de ayudar a los técnicos y profesionales a situarse en el momento actual que todavía está poco definido, que es cambiante como toda la vida social y política del país.

PROCESO DE SALARIZACION DE LOS TECNICOS Y PROCESO DE TECNIFICACION DEL TRABAJADOR MANUAL

Conviene anteponer a la breve descripción de las alternativas organizativas sindicales de los técnicos una serie de consideraciones sociológicas, económicas y profesionales, orientadas a establecer criterios no estrictamente ideológicos en la toma de posición sindical de los técnicos. En este orden de cosas:

a) Constatación del progresivo proceso de salarización de los técnicos y profesionales

Este es un tema ampliamente debatido como para provocar una explicitación amplia, pero sí que conviene recordar un conjunto de elementos precisos que ponen de manifiesto la tendencia que marca la posición del técnico en el proceso de producción.

- 1) Tendencia progresiva al estricto intercambio del salario por su fuerza de trabajo, sin mistificaciones de ningún tipo.
- 2) Progresivo deterioro de las condiciones de trabajo de los técnicos.
- 3) Progresiva parcelación de tareas con la consiguiente indefensión en el mercado de trabajo.
- 4) Progresivo alejamiento de la toma de decisiones importantes en la

organización y en el funcionamiento de la empresa.

5) Resistencia brutal por parte del capital a la total diferenciación de funciones técnicas de las funciones delegadas del patrón derivadas de las relaciones de producción en el sistema capitalista.

Todo ello evidentemente no se presenta ni con las mismas características ni con idéntica intensidad en todos los sectores de producción, ni se dan en iguales condiciones en la mediana y en la gran empresa. Debe entenderse que es un proceso y como tal se manifiesta de forma desigual en cada puesto de trabajo. Pero lo que sí parece claro, que todas estas características pueden detectarse claramente por poco que se estudie la realidad socioprofesional de los técnicos en el proceso de producción y por lo tanto que sí puede afirmarse, que las

capas de técnicos y profesionales se encuentran en un claro proceso de convergencia de sus intereses con el del resto de trabajadores.

b) Constatación del progresivo proceso de cualificación tecnológica de la mano de obra denominada de baja o nula cualificación

No parece tampoco excesivamente discutible que en la medida que se incorporan nuevos conocimientos nuevas tecnologías al proceso de producción este fenómeno es evidente, comparando sencillamente los «ratios» de mano de obra cualificada respecto a la no cualificada, en sectores tecnológicamente avanzados respecto a aquellos que se ha dado en llamar de tecnología «madura» y sobre todo respecto a aquellos en los que

prácticamente no se puede hablar con propiedad de la incorporación a los mismos, de una manera generalizada, de los avances tecnológicos.

Lo mismo que se ha señalado más arriba, este proceso evidentemente también se da de manera desigual en los sectores e incluso en empresas del mismo sector, pero lo que es seguro es que el fenómeno es irreversible y que solamente lo frena la decisión del capital de la no incorporación inmediata de las nuevas tecnologías a los procesos de producción fundamentadas en su posición de clase dominante y de obtención del mayor beneficio. Como consecuencia puede también inferirse una progresiva aproximación, probablemente más lenta que la anterior, entre los intereses de los trabajadores manuales de hoy y los de los técnicos y profesionales.



Solamente en la medida que los trabajadores y técnicos vayan tomando conciencia progresivamente de los problemas de unos y otros se dará más fácilmente el rechazo por parte de los técnicos de la alternativa corporativa de sindicación.

ALTERNATIVAS ORGANIZATIVAS SINDICALES PARA TECNICOS Y PROFESIONALES

Supuesto este cuadro de procesos progresivos entre los intereses de ambas capas de trabajadores, e insistiendo en que no se ha abordado directamente desde el punto de vista de la confluencia de intereses derivada de la no posesión de los medios de producción, es como parece aconsejable en el momento presente analizar las alternativas organizativas sindicales de los técnicos en una situación de pluralidad sindical.

Si en este momento se dispusiese con claridad de elaboraciones precisas por parte de las centrales sindicales sobre la concepción de las mismas acerca del problema de los técnicos, lo que ahora debería hacerse es un análisis crítico de las mismas, y de ahí y del debate en los centros de trabajo, el técnico podría tomar la decisión de adherirse o no a alguna de ellas, o al menos depositar su confianza en las formulaciones que se le ofreciesen. Pero esto todavía no puede realizarse de una manera sistemática por el simple hecho de que no existen claramente formuladas, por parte de las centrales sindicales, alternativas organizativas, a partir de las cuales, los técnicos y profesionales vean perspectivas de defensa de sus intereses. Podría decirse que el que ahora ya militen técnicos en las filas de las organizaciones sindicales, se debe fundamentalmente, salvo excepciones, a decisiones derivadas más bien de opciones ideológicas que a decisiones tomadas a la vista de los ofrecimientos reales organizativos y de enfoque del tema de los técnicos planteados por las centrales.

a) Sindicación corporativa exclusivamente de técnicos y profesionales

Normalmente cuando se plantea el tema de los sindicatos corporativos, se asocia automáticamente el carácter de sindicato amarillo, de colaboración con la patronal y que por lo tanto no tiene en sus

programas ningún indicio de lucha sociopolítica y que en su estrategia no se acostumbra a incorporar elementos de movilización de masas, en definitiva su nulo contenido como sindicato de clase. Todo ello es, o acostumbra a ser cierto, pero no es suficiente para el técnico o profesional que no ha realizado tampoco ninguna opción de clase y por lo tanto objetivamente está actuando como un colaborador nato de la clase dominante. Se precisa ponerle de manifiesto que sindicalmente sus intereses económicos y profesionales no pueden encontrar a medio plazo una adecuada defensa en un sindicato que no contemple al conjunto de los trabajadores, si se acepta lo explicitado anteriormente.

Solamente en la medida que trabajadores manuales y técnicos vayan tomando conciencia progresivamente de los problemas de unos y otros, es decir, que el proceso de salarización de los técnicos y que el proceso de tecnificación del trabajador manual se vayan desvelando, se expliciten, se dará más fácilmente el rechazo por parte de los técnicos de esta alternativa organizativa sindical. Con ello no quiere disminuirse la importancia que tiene el planteamiento de una batalla ideológica tan brutal como la que desarrolla el capital sobre los técnicos y profesionales, pero se insiste en la no suficiencia del aspecto ideológico sobre los técnicos en cuanto a su adhesión a una alternativa sindical de clase.

b) Sindicación idéntica al del resto de trabajadores de un sindicato obrero

Es el reverso de lo anterior. La adhesión de los técnicos a un sindicato obrero sin ningún tipo de especificidad, sitúa la perspectiva de adhesión al mismo, exclusivamente en términos de adhesión ideológica, sin tener en cuenta que en la propia realidad socioprofesional se dan factores específicos de los técnicos que, de no recogerse con formulaciones organizativas precisas, corren el riesgo de no tenerse en cuenta en

la acción sindical reivindicativa y por lo tanto a una tendencia progresiva de aproximación de intereses, se contesta, a nivel organizativo sindical, con una perspectiva de separación de las capas de trabajadores en la acción sindical.

Es evidente que a largo plazo y en la hipótesis que no se den anteriormente situaciones unitarias de representación y acción sindical, en el momento de la **identificación de intereses** de unos y otros, en el momento en que con claridad pueda hablarse de la «proletarización de los técnicos» en términos sociales y no ideológicos, esta alternativa organizativa sindical será la adecuada.

c) Sindicación específica de los técnicos y profesionales en un sindicato obrero

Implica esta alternativa organizativa una mayor complejización en todos los aspectos, fundamentalmente, en el tema del nivel de autonomía de la organización específica en el interior del sindicato. En otras palabras, el problema grave a garantizar es el diseño a nivel de empresa y a niveles superiores de que el objetivamente cierto problema de la especificidad de los técnicos en sus aspectos reivindicativos, de acción sindical y de contenido de clase, queden suficientemente controlados para que no caigan en posiciones corporativistas.

Pero es innegable que esta formulación que implica arrancar una organización específica de técnicos desde el propio centro de trabajo en permanente interrelación con la organización obrera, ofrece unas claras perspectivas de adhesión importante de los técnicos, al tiempo que si se establecen formulaciones flexibles de adaptación a la realidad de cada sector y en su interior, a la de cada empresa, localidad, etc., permite acceder no sólo a los técnicos de las grandes empresas, sino también a aquellos que, de manera desigual, se encuentran aislados en las pequeñas y medianas empresas.

Sindicato unitario o sindicato de clase

María José Pardo
Rafael Pradas

Desde hace tiempo en el seno de sectores como sanidad, enseñanza, administración pública, prensa, etcétera, está abierto un importante debate, con profundas implicaciones políticas, en torno a las formas de sindicación que deben adoptarse en los mismos. El debate se ha acelerado ante la inaplazable necesidad de ofrecer respuestas organizativas inmediatas a las demandas de los asalariados, especialmente tras la desaparición oficial del verticalismo. Eje central del debate es si los **esquemas sindicales clásicos** son apropiados para estos sectores específicos o bien hay que potenciar **sindicatos unitarios o autónomos**.

CARACTERISTICAS GENERALES

Los sectores ya mencionados parecían ofrecer, *a priori*, las condiciones para la creación y desarrollo de sindicatos con capacidad para agrupar a la mayoría de trabajadores del ramo. Un argumento de peso sería la relativa despolitización del conjunto de esos trabajadores, su tradición de lucha (desigual, pero en términos generales es una incorporación reciente a pesar de luchas cíclicas o huelgas radicales), su grado de conciencia sindical, el tipo de trabajo y un peso importante del trabajo intelectual con una acusada presencia de técnicos de grado medio y superior de orígenes no proletarios y con niveles de ingresos altamente diferenciados de la media. Característica común de los sectores a que nos venimos refiriendo —enseñanza, prensa, sanidad, administración— es su común pertenencia a los servicios y su incidencia político-social y aún ideológica.

¿MARCO PARA LA UNIDAD?

La escasa implantación histórica de las grandes centrales sindicales —independientemente de la existencia de núcleos de simpatizantes y afines a Comisiones Obreras y en menor grado a UGT y CNT— hacía pensar que en estos sectores sería más fácil un sindicalismo ya inicialmente

unitario con fórmulas para la vehiculación interna de las tendencias.

Desde esta perspectiva se trataba de impedir que una gran masa de asalariados quedase desvinculada de los planteamientos, los intereses y los objetivos globales del movimiento obrero, evitando a la vez que las *centrales sindicales* se convirtiesen en vanguardias voluntaristas, desligadas de los trabajadores del respectivo sector y de su grado de conciencia. Se ofrecía como argumento, asimismo, que los sindicatos unitarios podían evitar que sectores profesionales que no se sienten vinculados a la clase obrera cayesen en la tentación de opciones corporativistas, amarillas o simplemente conservadoras, operación que hubiera podido ser aupada por algunos colegios profesionales. En base a esta argumentación hay que entender, sin duda, los esfuerzos para la creación del Sindicato de Trabajadores de la Administración Pública de Catalunya (STAC), del Sindicato de Trabajadores de Prensa de Barcelona (STPB) o del sindicato de trabajadores de la enseñanza.

EL CARACTER DE LA UNIDAD

Sin embargo, es preciso reflexionar sobre el carácter voluntarista que se ha dado a la unidad en los sectores que en el lenguaje sindical se denominan «específicos». La unidad sindical —y con eso no hacemos sino repetir lo que reiteradamente han venido manifestando caracterizados dirigentes obreros— no depende sólo de la voluntad de un núcleo más o menos amplio de trabajadores con vocación unitaria, sino también de la correlación de fuerzas en el conjunto del sector y en el conjunto del movimiento obrero.

Valga como ejemplo el caso del Sindicato de Trabajadores de Prensa de Barcelona (STPB) impulsado fundamentalmente por trabajadores independientes y por trabajadores vinculados a Comisiones Obreras (que formalmente estuvieron cierto tiempo sin constituirse organizadamente en el sector a la expectativa de la experiencia unitaria),



Huelga de funcionarios en la plaza de Sant Jaume de Barcelona.

mientras que UGT y CNT creaban sus propios sindicatos de prensa, no apoyaban al STPB y no reconocían la doble militancia. En estas condiciones ya inicialmente el STPB dejaba de ser el sindicato de **todos los trabajadores de prensa de Barcelona** y terminaba por configurarse como «otra» central sindical con muy serios peligros no corporativistas pero sí de **ramo**, obviados básicamente por la presencia, en razón de la doble militancia, de los miembros de CC.OO. con una visión más general de los problemas, de las interrelaciones entre los trabajadores de prensa y el conjunto de la clase obrera. En cualquier caso, es sintomático que los acuerdos para la unidad de acción entre los diferentes movimientos sindicales no se hayan vertebrado a partir de la existencia del STPB. Otro ejemplo más reciente sería la voluntad, detectada en el seno

del Sindicato de Trabajadores de la Administración Pública de Catalunya (STAC), de los militantes de UGT de desvincularse del sindicato para crear sus propias organizaciones sindicales de trabajadores de la administración pública.

En ambos casos, prensa y administración pública, la unidad aparece como utópica, cuando sólo con un profundo conocimiento de las condiciones reales, de las posibilidades de cada momento podrán afrontarse los problemas que plantea la práctica sindical y el avance hacia fórmulas —que no sólo no deben descartarse sino por el contrario potenciarse ampliamente— de confluencia, de colaboración, de unidad de acción, de preunidad en definitiva que permitan el desarrollo de estos sectores y su cada vez más

íntima vinculación al conjunto del movimiento obrero.

DOS PELIGROS REALES

Se ha afirmado que entre las virtudes de los sindicatos autónomos figura la posibilidad de agrupar y concienciar a gran número de trabajadores **apolíticos** (en el sentido más amplio del término y entre los que cabría englobar a buen número de técnicos y profesionales), muchos de ellos amoldados por situación personal o intereses coyunturales al antiguo régimen. Es una situación que, con toda seguridad, se da en la administración pública y también a ciertos niveles de la enseñanza, prensa y sanidad.

A la vez que hay que insistir en la necesidad de evitar a toda costa



Concentración de profesores no numerarios ante la delegación del Ministerio de Educación y Ciencia de Barcelona.

planteamientos que puedan inducir a posiciones conservadoras o reaccionarias, hay que señalar también dos peligros propios de los ya mal llamados sindicatos unitarios: por un lado al no existir pública, formal y reconocidamente las tendencias sindicales, los órganos dirigentes de esos sindicatos se convierten a menudo en coordinadoras de partidos políticos, trasladándose el vanguardismo o el pacto a la cúspide, situación que no beneficia precisamente el avance de clase, social y político de los sectores más atrasados. Otro peligro, por muy paradójico que parezca, es el del «corporativismo» en que pueden caer los propios sindicatos autónomos, si bien no hay por qué dudar de su voluntad de combatirlo. El corporativismo puede darse en la medida en que no haya vinculaciones efectivas a los intereses, luchas y

planteamientos totales de la clase obrera, en la medida que pesen más los **intereses de cuerpo** que los **intereses de clase**.

EL PROBLEMA DE LA CONCIENCIA DE CLASE

Se podrá argumentar como dato objetivo, enlazamos con el punto anterior, la ausencia de conciencia de clase de muchos trabajadores de los servicios y aún más: un cierto temor genérico a los planteamientos de clase y al propio concepto de clase obrera. Está claro que la conciencia de clase no se adquiere con cursillos, pero tampoco se logra mediante organizaciones que sean como una campana de cristal. La conciencia de clase —entendida en el sentido marxista del término— supone

conciencia de salarización, de la función subordinada del sector (sanidad, enseñanza, administración, prensa, etc), dentro del sistema capitalista. El hecho de que se produzcan luchas y avances por una administración al servicio de los intereses verdaderamente públicos, de una sanidad racionalizada y social, de una prensa más libre, de una enseñanza no alienante, no puede llevar a conclusiones erróneas. Hay que tener muy claro que precisamente a través de estos y otros sectores el sistema capitalista reproduce la ideología dominante, dispone de los mecanismos coercitivos que aseguran su pervivencia o asume las funciones reproductoras mínimas que precisa la propia continuidad de un sistema basado en la propiedad privada de los medios de producción ahora en un proceso complejo de concentración monopolista que ~~no~~ deja sentir no



Manifestación de periodistas exigiendo libertad de expresión.

sólo sobre la estructura productiva, sino también en los aparatos ideológicos y reproductores. Parece impensable, pues, cualquier proyecto de sindicato que se limite a la mera asunción de problemas económicos o «laborales» sin presentar alternativas de un nuevo modelo social y económico.

ADMINISTRACION PUBLICA, TRABAJO MANUAL

Respecto a la administración pública —cuya importancia en los momentos presentes y aún más en el futuro nadie pone en cuestión— debe permitírseles también otro matiz. Habría que plantearse seriamente el interrogante de por qué buena parte de sus efectivos humanos (hoy englobados en una categoría tan genérica y poco definitoria como es

la de «funcionarios» o más progresivamente «trabajadores de la administración pública») no militan sindicalmente en sanidad, enseñanza, transportes y comunicaciones, construcción y urbanismo, seguridad, etcétera. ¿Qué razones objetivas existen, por ejemplo, para desvincular a los trabajadores de la brigada de obras de cualquier ayuntamiento (incluyendo técnicos y administrativos) de los trabajadores de la construcción? No podríamos olvidar, a pesar de la caracterización general de los sectores a que nos venimos refiriendo y del peso incuestionable del trabajo intelectual, la existencia de un importante contingente de trabajadores manuales (ayuntamientos, hospitales, escuelas, periódicos, etc.) a los que el sistema ha intentado aislar completamente mediante la asepsia del «servicio público». Estos trabajadores no solamente deben

tener cabida en cualquier proyecto sindical sino que deben asumir la parte de protagonismo que les corresponda, y parece claro de antemano que es un error cualquier fórmula que pueda inclinarse a «permitir» que las categorías manuales «puedan» sindicarse junto a otros trabajadores también manuales, buscando fórmulas específicas, autónomas, propias, para los trabajadores intelectuales. Sería tanto como reproducir dentro del propio movimiento obrero el esquema de la división del trabajo.

DE QUIEN ES EL SINDICATO

Cuanto acabamos de decir puede ofrecernos otro punto de reflexión: ¿quién cabe y quién no cabe dentro del amplio marco de un sindicato?,

¿quién debe marcar la pauta de las luchas reivindicativas?, ¿a quién corresponde en definitiva la fijación de la política sindical, de defensa de los intereses de clase? Bueno será recordar que, desaparecido el verticalismo, a conocidos personajes que en los años del franquismo destacaron por su oposición a todo proyecto democrático les ha faltado tiempo para pasarse con armas y bagajes a las filas de sindicatos autónomos, como es el caso del STPB y STAC. En algunos ayuntamientos se han dado casos de asambleas en las que las clases menos privilegiadas de la población laboral han tenido que votar afirmativamente —en nombre de la unidad sindical— los aumentos desorbitados de los altos técnicos, separándose así aún más los respectivos niveles salariales. Evidentemente, no se trata de iniciar ninguna «caza de brujas» y tampoco de limitar la afiliación, excepto en aquellos casos de indudable incompatibilidad. Pero sí se trata de que haya una política sindical clara, planteada en función de **los intereses de la mayoría** de los trabajadores de un sector, en la perspectiva de la estrategia general de la clase obrera.

En el marco de esta política, que no significa negación de ningún derecho, tienen que poder moverse cómodamente técnicos y profesionales.

CLASE O PROFESION

Y es que sin ninguna duda técnicos y profesionales no se sitúan fuera del problema que estamos analizando. No hará falta repetir aquí, con la seguridad de que se trata en otra parte de este número, que la mayor parte de los «reparos» de técnicos y profesionales ante la sindicación «con» el conjunto de los trabajadores se basan más en cuestiones ideológicas —en función de antiguos y extinguidos prestigios sociales— que en razones objetivas. No hay razones objetivas para que técnicos y profesionales se separen de sus compañeros de clase. Y hoy los compañeros de clase no son los compañeros de título o de colegio profesional. Cualquier

planteamiento basado en la profesión va contra los intereses comunes de los asalariados e incluso contra los propios intereses profesionales del sector que pretende aislarse, faltado de la fuerza y la combatividad de sus restantes compañeros. En los sectores comentados —administración pública, sanidad, enseñanza, prensa, etc.— la marginación de los técnicos y profesionales es, sin duda, un objetivo perseguido por las clases dominantes en base a mantener su hegemonía.

¿Qué razones hay para que los trabajadores intelectuales no comprometidos con esas clases dominantes no se integren en la estrategia general de la clase obrera y no adopten, por tanto, sus mismas formas de organización?

No existen soluciones mágicas que puedan desligarse de la práctica sindical, de la experiencia y de la reflexión que debe acompañarla. Sin embargo, nos parece que pueden señalarse unas grandes pautas —a la vista precisamente de la experiencia acumulada en estos últimos meses— de actuación sindical en los sectores específicos del movimiento obrero:

— La afiliación libre y voluntaria de los trabajadores (incluyendo siempre a técnicos y profesionales) a los **sindicatos de clase** en que más se vean reconocidos.

— La adopción del mayor número de **acuerdos unitarios** posible entre las diferentes centrales sindicales, acuerdos que deben situarse ya en la base de los trabajadores. Estos acuerdos deben comportar una gran tarea de explicación y profundización cara al conjunto de trabajadores.

— La búsqueda permanente de **marcos de confluencia** entre los diferentes movimientos sindicales, uno de los cuales puede ser ya los sindicatos autónomos existentes.

Es evidente que por respeto a los trabajadores afiliados, estos sindicatos no pueden liquidarse por una decisión precipitada. Es evidente también que pueden incurrir en una seria responsabilidad los que, sin más, abandonen un sindicato de este

tipo para crear sus propias organizaciones. Una de las primeras medidas es la imposición en la práctica del derecho a la doble militancia, del derecho de tendencia y su explicación a los trabajadores. A la larga, los actuales sindicatos autónomos pueden ser el marco adecuado para la práctica asamblearia de todo el sector.

— Paralelamente deben potenciarse todos aquellos órganos que, desde una perspectiva de clase, tiendan a fortalecer la unidad (coordinadoras, frentes de lucha, etc.).

— Técnicos y profesionales deben encuadrarse dentro de las organizaciones de clase, sin perjuicio de que en el seno de las mismas puedan crearse agrupaciones, como pueden crearlas todos los trabajadores que deban enfrentarse a problemas específicos de cualificación profesional, reciclaje, etc.

Lo que parece claro es que ningún proyecto que abstraiga determinados sectores de la estrategia global de la clase obrera, no tiene viabilidad.

Tras el «boom» de los sindicatos autónomos, asistimos hoy a un proceso complejo de cierto declive que no ha hecho sino comenzar. Sin ceder ni un sólo palmo de terreno a quienes tienen proyectos corporativistas, combinando las experiencias generales del movimiento obrero con la situación real de cada sector, lo que es seguro es que los «sectores específicos» no pueden quedar aislados. Que deben plantearse la defensa de los intereses económicos, laborales, profesionales de sus miembros pero también dar mayor consistencia a sus programas políticos, de transformación profunda de la sociedad y de las funciones que los propios sectores tienen encomendadas, más allá de genéricas declaraciones de principios. Esto exige un replanteamiento total de las bases del sindicalismo «autónomo». Exige, por lo menos, continuar el debate en el seno del siempre ininterrumpido gran debate de la clase obrera por su avance, su liberación y su unidad.

Los Amarillos

Alfred Rexach

Esquizofrénicos entre su hipotética condición de privilegiados, por una parte, y su situación real de asalariados, los técnicos constituyen un terreno abonado para la formación de sindicatos amarillos. Su sentimiento de clase profesional (algunos incluso suprimen el adjetivo) les impele a buscar la formación de agrupaciones que, se llamen o no sindicatos, vienen a ejercer las funciones de los mismos y, en definitiva, les separa del resto de la clase trabajadora.

A diferencia del sindicato amarillo de trabajadores, casi siempre promovido por la patronal para fomentar la división de sus asalariados y romper la fuerza de los sindicatos de clase, los sindicatos amarillos de técnicos acostumbran a encontrar promotores entre los propios técnicos. La convicción de que deben preservar intereses superiores —los suyos— mueve con frecuencia a los técnicos a crear estas organizaciones. Ignoran que con ello plantan el árbol de su propia debilidad y abren una brecha, a menudo insalvable, entre ellos y el resto de los trabajadores.

La falta de atención de las centrales (hablamos de España) a los problemas específicos que plantea la sindicación de técnicos, contribuye en no poca medida a estos movimientos espúreos. El técnico, ante la disyuntiva de integrarse en una central «como un trabajador cualquiera», teme el olvido de su problemática concreta —la derivada de su peculiar situación en el aparato productivo— y se siente despojado de sus atributos.

ENTRE EL ELITISMO Y LA SOLEDAD

La condición de técnico ha sido exaltada (moderadamente, todo hay que decirlo) en los sistemas de producción capitalista. Su situación jerárquica en la cadena productiva, le coloca en un punto a medio camino entre el trabajador y el patrono. De ello, de sus responsabilidades concretas y de sus conocimientos especializados, derivan un salario más elevado, roles diferenciados en el interior de la fábrica o en el tajo

y un status social que, como antes señalábamos, ha sido intencionadamente exaltado. Mínimos privilegios, en suma, que fomentan la conciencia separadora del técnico.

A pesar de todo, su situación de ventaja se viene estrepitosamente abajo, cuando las condiciones del mercado de mano de obra juegan en su contra. La proliferación de técnicos, fruto, entre otras causas, del esfuerzo de la clase media baja para izarse a estratos superiores de la organización social, ha incrementado espectacularmente la oferta de aquellos produciendo, como lógica consecuencia, su devaluación en el mercado del trabajo. Casos sangrantes como el de los Peritos Industriales y aun el de los Abogados, víctimas de esta situación, son sumamente ilustrativos y no precisan apenas de comentario. Basta con dirigirse a las secciones de ofertas de empleo de cualquier periódico, para verificar las draconianas condiciones económicas y laborales impuestas a éstos y otros profesionales. Es el precio obligado que deberán pagar, si quieren conseguir una de las escasas plazas frente a la nutrida competencia de sus propios compañeros.

En otros casos es la crisis económica por la que pueden atravesar las empresas, la que se ceba en ellos dejándoles sin empleo. Miles de técnicos han podido comprobar que en estas circunstancias no reciben un trato distinto al de los trabajadores no cualificados. Peor aún: en tales casos acostumbran a encontrarse desvalidos y abandonados por el resto de los trabajadores. La insolidaridad con que antes actuaron, cobra hoy su factura.

Y a pesar de los pesares, los técnicos persisten en su actitud elitista. Cuando intentan un acercamiento a la base, topan con la desconfianza de los trabajadores, dada la condición de mandos que acostumbran a ostentar. Los empresarios, por otra parte, tienen buen cuidado en sancionar y reprimir con mayor dureza, si cabe, tales veleidades «populistas» de sus técnicos. Evitan con ello que la

cadena de la solidaridad quede definitivamente soldada en el centro de trabajo, a la vez que impiden que ciertas informaciones relativas a la empresa, que los técnicos deben obligadamente conocer, pasen a conocimiento de los trabajadores.

Esta acumulación de factores (elitismo, situación jerárquica, diferencias de status, mayores niveles salariales, desconfianzas, sanciones, etc.) conforman un eficaz sistema de estímulos y represiones que mantienen al técnico apartado de las centrales sindicales de clase. Parece, pues, evidente que dichas centrales deberían plantearse específicamente tales problemas, para allanar el camino de los técnicos hacia su sindicación. Sin embargo, como antes señalábamos, no ocurre así. Hoy en día prácticamente una sola central española, Comisiones Obreras, está en camino de elaborar los instrumentos teóricos y prácticos para solventar estos problemas o, cuando menos, afrontarlos con ciertas garantías de éxito. Las restantes centrales sindicales no parecen haber pasado de meras declaraciones coyunturales, e incluso algunas son partidarias de que el técnico se syndique como un trabajador más. Solidaritat d'Obrers Catalans está en esta línea, según nuestras noticias, aunque a pesar de ello haya elaborado algunos planteamientos teóricos, hoy por hoy no cuajados ni puestos en práctica.

Así las cosas, y ante el apresurado cambio que está experimentando el panorama sindical, han sido ya varios los intentos de creación de sindicatos amarillos por parte de técnicos de distintas especialidades: Médicos, Químicos, Ingenieros, etc.

La calificación de «amarillos», que contumazmente rechazan, no es gratuita ni demagógica. Los sindicatos a que nos referiremos en las próximas líneas presentan unas características comunes, que permite englobarlos en la citada especie sindical: Elitismo profesional, declaración de apoliticismo, y aun de independencia de las centrales de clase, negativa al recurso de la huelga (caso de los Médicos) y, en

suma, corporativismo larvado, pero evidente, son tales características.

EL SINDICATO DE MEDICOS LIBRES

El elitismo se hace palmario (por no decir que escandaloso) en el Sindicato de Médicos Libres, creado en octubre de 1976 y que, obviamente, rechaza con fuerza el calificativo de «amarillo». Dicho Sindicato se declara «autónomo y apolítico» y afirma que sus afiliados «no son partidarios del sindicato único (es decir, de clase) en la rama de la Sanidad». Esto último se justifica con una pintoresca argumentación: «La figura del doctor —dicen— es suficientemente específica, como para no verse encuadrados junto a otros estamentos sanitarios, especialmente a la hora de tomar decisiones radicales».

Llama la atención el pomposo tratamiento de «doctor» con que los afiliados al SML se distinguen a sí mismos. ¿Acaso la categoría «doctor» no es un nivel académico, en absoluto privativo de los profesionales de la Medicina? ¿No puede ser «doctor» un licenciado en Historia, o un abogado? No es necesario recordar aquí el tratamiento habitual que dan los pacientes al médico: «doctor», siempre «doctor», incluso en el caso de que el interlocutor sea un simple estudiante de Medicina en prácticas. El SML recoge esta prebenda social, árdamente conquistada por los profesionales que se acogen a su propio protector y la consagra como prueba fehaciente de que los «doctores» no pueden mezclarse —perdón, quisimos decir, formar parte— con los restantes profesionales del sector Sanidad.

Por si hubiera dudas, el SML se muestra contrario a la huelga, ya que los «doctores» son «unos profesionales de los que depende la vida de muchos enfermos». Sería interesante saber de quién depende la vida de un enfermo en el interior de un quirófano, o incluso en el lecho del hospital. ¿Acaso las vidas podrían salvarse sólo con el concurso

de «doctores», si faltara la imprescindible colaboración de enfermeras, instrumentistas, especialistas en anestésias, analistas y un largo etcétera de profesionales, muchos de los cuales seguramente no son «doctores»?

En la conclusión del I Congreso de Médicos Libres, celebrado en Madrid, en mayo de este año, fue aprobado un artículo estatutario en el cual se fijaba «la incompatibilidad de los cargos del Sindicato de Médicos Libres con otros de la administración, de los partidos políticos y de las centrales sindicales». La separación de las centrales de clase quedaba así sancionada y consumada.

LA UNIÓN DE PROFESIONALES DE EMPRESA

También partidarios de partir de principios trascendentales, como base a la organización de su sindicato, se muestran los técnicos interesados en impulsar la denominada Unión de Profesionales de Empresa, que aspira a ser una «asociación sindical integrada por titulados de grado medio y superior, que prestan sus servicios laborales por cuenta ajena». El caso, como se ve, es aludir la temida y odiada calificación de «asalariado». Por otra parte, la inclusión de la palabra «asociación», antepuesta a «sindical» mueve a pensar en aquellas superadísimas «asociaciones sindicales», que un día no lejano decidiera impulsar un gobierno tan poco proclive a la libertad sindical como el de don Carlos Arias Navarro.

En un folleto informativo de la Unión de Profesionales es fácil hallar alusiones al «imperativo de la misión» que tales profesionales tienen dentro de las empresas. Vistas así las cosas, no resulta extraño que propugnen constituirse en «asociación sindical independiente», dado que así lo aconseja «la peculiar problemática que la relación jerárquica y funcional nos pudiera plantear en distintos aspectos en relación con otros grupos profesionales». Aquí son evidentes las

Se declara autónomo, apolítico y en contra de la huelga

Comienza el I Congreso de los Sindicatos Médicos Libres

Ayer comenzó en Madrid el I Congreso de los Sindicatos Médicos Libres, organización que, según sus portavoces, agrupa actualmente a más de 6.000 médicos de toda España.

El sindicato se declara autónomo y apolítico. Sus afiliados pertenecen de diversas concepciones ideológicas, pero no son partidarios del sindicato único en la rama de la sanidad. Consideran los Sindicatos Médicos Libres que la figura del doctor es suficientemente específica como para no verse encuadrados junto a otros especialistas sanitarios, especialmente a la hora de tomar decisiones radicales. Según la filosofía de estos sindicatos, «el médico no debe nunca declararse en huelga. Las situaciones límite pueden provocar huelgas de sanitarios o de enfermeras, pero este arma no debe ser utilizada por los médicos, porque son seres profesionales de los que depende la vida de muchos enfer-

mos». En sus planteamientos no sólo reivindican aspectos típicamente profesionales, sino que contemplan una amplia mejora en el nivel sanitario nacional, lo que, en definitiva, redundaría en beneficio de los pacientes.

A este primer congreso asisten los delegados elegidos en diversas zonas de España, así como numerosos representantes de sindicatos y asociaciones médicas de varios países. Este sindicato es, según sus bases, homologable en Europa.

En las sesiones de trabajo se discuten temas concernientes a la responsabilidad médica, mejora de la sanidad y de la asistencia y asuntos propiamente profesionales. El congreso finaliza hoy.

empresarial? ¿Puede incluir temas como el de la autogestión de los medios de producción? ¿O esto sería «hacer política»? Se ignora. Sin embargo, la Asociación de Directivos de Empresa muestra gran interés «frente a una serie de situaciones laborales, jurídicas, fiscales, de Seguridad Social...», que les interesa aclarar y modificar «en cuanto consideramos justo y beneficioso para nuestra categoría profesional».

Mayor reformismo imposible. Y por si pudiera quedar resquicio alguno para la duda, en el artículo sexto de sus Estatutos dejan las cosas bien claras: «es premisa fundamental entre los componentes de la asociación la existencia de unos puntos de criterio común, fundamentados en un total y absoluto respeto al orden, a la propiedad privada y a la institución familiar, que permite el normal desenvolvimiento de la vida económico-laboral y familiar, así como un desarrollo de la actividad industrial nacional fomentando las aportaciones del capital privado, con preferencia a cualquier tipo de socializaciones o nacionalizaciones de las empresas». De ahí a la afirmación de la inmortalidad del alma sólo queda un pequeño paso.

JUNTOS PERO... NO REVUELTOS

Como ha podido apreciarse, en todas las asociaciones —nos cuesta llamarlas centrales sindicales— priva un marcado sentido elitista y corporativista de la categoría profesional y técnica de sus afiliados.

La voluntad de huir de cualquier contacto con las centrales únicas, es decir, de clase, resulta palmaria y queda remachada en el total repudio a las actividades políticas. Como si la defensa de la propiedad privada y de la institución familiar no fueran pilares de un orden socio-económico muy concreto que en los manuales al uso se define habitualmente como «capitalismo».

Con estas premisas, las asociaciones tomadas como ejemplo se

convierten por méritos propios en verdaderas cuñas en el seno de la empresa, rompen la cadena de solidaridad técnicos-trabajadores e, incluso, pueden resultar de suma utilidad para contrarrestar el peso de las centrales de clase. El clásico esquema del sindicalismo amarillo reaparece, pues, y reafirma los conceptos vertidos en un informe confidencial elaborado por la policía francesa ya a principios de siglo: «los amarillos no son, hablando claro, sindicatos obreros, sino más bien una máquina de guerra inventada por ciertos patronos y que no tiene apariencia de vida sino es gracias a su apoyo». Nada nuevo bajo el sol, en suma.

Tal y como hemos apuntado aquí, bien que sucintamente, la sindicación de técnicos y profesionales plantea caracteres específicos que parecen insalvables, si se los ignora y se quiere plantear su afiliación a las centrales de clase dando carpetazo al asunto con un simplista: «son trabajadores como los demás». Puede que lo sean, atendiendo un esquema primario, que no simplista, de la naturaleza de las relaciones de producción en un sistema capitalista como el español. Pero, indudablemente, presentan una especificidad que debe abordarse seriamente y a fondo, con atención a los distintos factores que aquí hemos ido apenas desbrozando.

Ignorar estas variables, o creer que bastará con tender un manto de silencio sobre los intentos amarillos que han despuntado ya, aunque por el momento lo hayan hecho sin excesiva fuerza ni incidencia, puede resultar nefasto para la solución de este fundamental problema. No puede olvidarse que los técnicos y profesionales son importantes cuantitativa y cualitativamente y que su integración con el resto de los trabajadores resulta necesaria, para la organización de un movimiento sindical potente y sólido.

Probablemente los propios técnicos y profesionales sean los primeros en agradecer los esfuerzos de las centrales en este sentido.

causas de jerarquía en el esquema productivo a que antes aludíamos.

De igual manera, la UPE expresa su deseo de independencia de partidos políticos: «Aun dentro del respeto que nos merecen las agrupaciones políticas, mantenemos la exigencia de una total independencia política de la agrupación profesional que propugnamos...».

LA ASOCIACION DE DIRECTIVOS DE EMPRESA

En línea pareja la Asociación de Directivos de Empresa, impulsada por «un numeroso grupo de Directivos y Jefes Técnicos Titulados de Empresas Industriales y Comerciales», convoca a los interesados en la misma asegurándoles de buenas a primeras que la agrupación carece «de fines políticos» y se propone resolver los problemas con que nos enfrentamos a diario debido a «nuestra función de ejecutivos».

¿Cuán numeroso es el tal grupo? Se ignora. ¿La ausencia de fines «políticos» excluye la discusión sobre la naturaleza de la propiedad

Privilegio o discriminación

Antoni Luchetti

A menudo, la llamada «especificidad» de los técnicos y profesionales que trabajan en sectores «no específicos» (o sea, que no son enseñanza, sanidad ni administración pública), se analiza a partir de su simple inserción, de su aproximación jerárquica e incluso física, en el proceso productivo. Y cuando se habla de su asalarización, se parte, como desde una óptica de profesión liberal, de algo ajeno a la profesión, de una forma nueva de «status» que ha venido a degradar la «cualificación natural» de los técnicos y profesionales, olvidando que el modo de producción capitalista, que les ha hecho crecer y multiplicarse, es el que, por los mismos motivos, les ha situado en el punto en que hoy se encuentra la escala social.

Otra manera de abordar este problema de la «especificidad» de estas capas de trabajadores, es, sin duda, el de individualizar aquellas reivindicaciones que les son propias, a fin de analizarlas, contrastarlas con las del resto de trabajadores, y deducir de ello la postura sindical a adoptar. En concreto, estos sectores gozan hoy de «privilegios» que les dificultan aproximarse en la acción y organización sindical al movimiento obrero, y que constituyen, sin que se sean conscientes de ello, no sólo un «falso privilegio», sino un mecanismo más a través del cual son explotados los técnicos y profesionales que trabajan en empresas.

LA DOBLE DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Es cierto que existe una discriminación salarial a favor de los técnicos en relación al resto de los trabajadores de la empresa. Con el simple valor de las estadísticas oficiales, veamos que dice el Instituto Nacional de Estadística sobre la escala salarial de 1976, en el sector de la construcción.

No obstante estos datos, ya expresivos de por sí, debemos hacer constar la dificultad, en un sector complejo como el de la construcción

que se ha tomado como ejemplo, de reflejar la realidad salarial, principalmente por el elevado volumen de trabajo realizado a destajo por las categorías inferiores, y por las remuneraciones «aparte» que reciben las categorías superiores de trabajadores, y que no aparecen en las estadísticas.

Este último caso es el que deseamos analizar. Los «sobre aparte» no se dan exclusivamente en las empresas de la construcción, pues son una forma importante de discriminar a los técnicos y profesiones en cualquier tipo de empresas. Decimos discriminar, sin especificar aún si entramos en una valoración positiva o negativa de esta discriminación.

Puede parecer a simple vista, que cualquier remuneración, aunque sea «aparte», por encima de lo fijado oficialmente en los convenios, es beneficiosa para el trabajador que la recibe. Sin embargo, creemos que debe analizarse en el contexto de la inseguridad que esta frecuente práctica empresarial supone para el trabajador técnico o profesional. En efecto, este «privilegio» supone, en la mayoría de las ocasiones, un instrumento destinado a hacer depender la remuneración del trabajador de su «fidelidad» a la empresa.

Por un lado, estas compensaciones económicas extras (suelen consistir en un sobre a final de año, entregado personalmente por el jefe, individualmente a cada trabajador y con el máximo «secreto») pueden ser suprimidas tan pronto como la fidelidad a la empresa se ponga en duda. Pero aún en el caso de que no puedan ser suprimidas, por ser «complementos voluntarios» que de alguna manera constan en la hoja de salarios, sí pueden ser absorbidos en función de futuros aumentos, discriminando así al técnico o profesional que ya no se identifica con los intereses de la empresa, o simplemente, haciendo repercutir la situación de crisis económica por la que atraviesa la empresa sobre esta capa de trabajadores.

He aquí, pues, como el «privilegio» se convierte en «castigo», como la

discriminación en favor del técnico o profesional se vuelve fácilmente en contra suya.

Deben también, tenerse en cuenta, las dificultades que se les crean a estos trabajadores en el caso de perder su puesto de trabajo, al no cotizar muchas empresas por la totalidad de su salario a la Seguridad Social. En estos casos, el subsidio de desempleo queda a menos de la mitad de su salario real.

CRECIMIENTO DEL COSTE DE LA VIDA

	Incremento medio anual	Incremento en el año diciembre a diciembre
1965	13,2	9,4
1966	6,2	5,3
1967	6,4	6,5
1968	4,9	2,9
1969	2,2	3,4
1970	5,7	6,8
1971	8,2	9,7
1972	8,3	7,3
1973	11,4	14,2
1974	15,7	17,9
1975	17,0	14,1
1976	17,6	19,8

Fuente: INE.

Esta reflexión no pretende, en absoluto, invalidar la importancia de los aumentos lineales como forma de reducir el abanico salarial, que es uno de los principales objetivos sindicales. Normalmente, los sueldos de los TPC «integrados» y «fieles» a la empresa suelen ser muy altos, y además no se ajustan a las condiciones de la contratación colectiva. En la mayoría de las empresas por lo tanto, el aumento lineal es un objetivo sindical válido.

No obstante, en otras empresas, en las que existe un elevado número de TPC, los aumentos lineales impuestos como criterio por los trabajadores manuales, suponen una importante discriminación en contra de estas capas de trabajadores de categoría superior, que en ocasiones llega a afectar incluso a los oficiales de primera.

LOS AUMENTOS LINEALES

Otra discriminación salarial la sufren los técnicos, profesionales y cuadros medios (TPC) que trabajan en empresas, debido a la práctica frecuente, durante estos últimos años, de los aumentos lineales. Mientras en años de inflación baja (por debajo del 10-12 %), dicho tipo de aumento suponía generalmente un incremento del salario de los técnicos, profesionales y cuadros, superior al del índice del coste de la vida, lo cierto es que, estos últimos años de fuerte inflación (ver cuadro), los aumentos lineales han supuesto, en ocasiones, incrementos de salario para las categorías más altas, inferiores al crecimiento de los precios de artículos de consumo, con la consiguiente disminución del poder adquisitivo, del salario real.

El movimiento sindical adopta en estos casos, a nuestro juicio, una postura errónea. En primer lugar, por

que de lo que se trata es de conseguir la máxima cantidad de masa salarial a costa del beneficio empresarial, y no de aumentar unas categorías, aunque sean las más bajas, a costa de que otras vean disminuido su poder adquisitivo, su salario real. En segundo lugar, porque ello supone un elemento de división entre estas distintas capas de trabajadores, que dificulta la necesaria unidad de acción para conseguir unos objetivos comunes. Y en tercer lugar, porque con ello «se discrimina» precisamente a aquellos TPC que apoyan al conjunto de trabajadores, cuyos salarios la empresa ajustará a los aumentos lineales pactados, mientras que los TPC adictos a la empresa, ésta siempre encontrará la forma de recompensarles por los «servicios prestados» en contra de los trabajadores.

El problema de los aumentos lineales es un tema delicado, y sobre el que el movimiento sindical deberá reflexionar. La multiplicación de las

INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCION. MEDIA MENSUAL 1976

RETRIBUCION MEDIA POR HORA TRABAJADA EN LAS DISTINTAS CATEGORIAS

CATEGORIAS		Remuneración media por hora trabajada
Empleados		
Técnicos titulados	Ingenieros y licenciados	340,13
	Peritos y ayudantes	224,96
Otros técnicos	De oficina y laboratorio	191,00
	De taller	186,86
Administrativos	Jefes	203,84
	Oficiales	146,46
	Auxiliares y aspirantes	105,41
Subalternos	Varones	101,73
	Mujeres	80,52
Operarios		
Jefes de equipo y oficial 1.º	Varones	130,14
	Mujeres	—
Oficiales 2.º y 3.º	Varones	109,48
	Mujeres	—
Peones especializados o especialistas	Varones	106,04
	Mujeres	—
Peones	Varones	95,17
	Mujeres	—
Aprendices y pinches	Varones	58,18
	Mujeres	—
MEDIA GENERAL		117,67

Fuente: Salarios 1976, INE.



En la transformación de nuestra sociedad la clase obrera debe contar con la ayuda de los técnicos, de los profesionales, de los trabajadores intelectuales.

huelgas en la pasada primavera en Inglaterra, por ejemplo, se explica precisamente por la reducción del abanico jerárquico de los salarios provocado por el «contrato social» entre sindicato y gobierno. Numerosas reivindicaciones de los trabajadores cualificados han sido dirigidas a restablecer las diferencias salariales. La importante huelga de los utilleros de la British Leyland (que pertenece en un 95 % al Estado) en marzo de 1977 se debe esencialmente a este problema.

En España, la crisis económica y el plan de austeridad necesario para encontrar una salida de la misma favorable a los trabajadores, agravará este problema, ya de por sí grave por la política de aumentos lineales seguida en estos últimos años. El movimiento sindical puede encontrarse, dentro de poco, con problemas difíciles de resolver si no se abordan a tiempo.

EL HORARIO DE TRABAJO

La «conquista» del horario flexible es otro de los privilegios que los TPC defienden con tenacidad, principalmente como forma de diferenciarse de otros grupos de trabajadores. Sin embargo, muchos TPC son conscientes de que, a cambio de esta cierta «flexibilidad» de horario, lo que se les exige es, con frecuencia, trabajar muchas horas extraordinarias —reuniones, viajes, etc.— sin la compensación económica directa que por ellas perciben el resto de trabajadores.

De nuevo, pues, un privilegio aparente se convierte en una discriminación en contra. La empresa, a cambio de conceder esta ventaja, alarga la jornada habitual de trabajo de los TPC. Estos trabajadores se deben a la empresa, sacrificando a sus supuestos privilegios gran parte del tiempo que podrían dedicar a su vida

familiar, política, sindical, social, a su formación profesional, cultural y humana.

Este último punto es especialmente sentido por los TPC: la necesidad de dedicar una parte importante de su tiempo, dentro incluso del horario de trabajo, a su formación profesional, al reciclaje para que los conocimientos adquiridos durante el período de estudios, durante su aprendizaje, no queden obsoletos por las innovaciones tecnológicas, por los cambios en el proceso productivo, hoy cada vez más rápidos. Esta es una de las reivindicaciones específicas de los TPC que, sin embargo, no pasa de mera declaración de intenciones. En general, el movimiento sindical no ha asumido estas reivindicaciones que siguen sin aparecer en las plataformas de convenio.

SER TRABAJADOR O SER EMPRESA

Muchas de las contradicciones que comentamos podrían resumirse en una: sentirse trabajador o sentirse empresa. El TPC, objetivamente, como asalariado, **es** trabajador, aunque subjetivamente **no se sienta** trabajador.

En esta capa de asalariados aparece con claridad la distinción marxista entre **clase en sí** y **clase para sí**, según el nivel de conciencia de clase. El TPC **es** trabajador asalariado, pero **se siente** empresa, aún en una gran proporción.

Ello plantea numerosos problemas a los TPC más conscientes, que desean explicitar su carácter de trabajador asalariado para que, en consecuencia, quede suficientemente claro a qué lado y de qué lado están rechazando el papel de «tercera clase» entre el capital y el trabajo que algunos quieren, interesadamente, asignarles.

Un punto casi previo es si sus reivindicaciones, especialmente las salariales, deben ser pactadas dentro del convenio colectivo de la empresa, o bien si deben tratarse a nivel individual, o máximo como grupo superior de trabajadores, aparte y al margen (incluso en contra, podríamos decir), de las reivindicaciones de los demás trabajadores. Insistir aquí sobre la necesidad de sumar las reivindicaciones de los TPC con las del conjunto de administrativos y obreros de la empresa, resaltando el decisivo papel de la unidad para conseguir los objetivos reivindicativos propuestos, nos parece obvio.

Otro aspecto importante es el papel que el TPC juega en el orden jerárquico de la empresa, y el posible carácter represivo que ello puede implicar. En este sentido, el TPC debe explicitar claramente su negativa a informar a la empresa sobre la conducta y actividades sindicales y políticas de los trabajadores que están a sus órdenes, así como de ser vehículos de las presiones que la empresa quiera ejercer, en este orden de cosas, sobre los mismos. En este sentido, los aparejadores, asalariados,

jefes de obra se han manifestado en más de una ocasión.

De hecho una reivindicación decisiva es la de no sufrir represalias ni discriminación por actividades sindicales a nivel de empresa. Hoy por hoy, éstas consideran inevitable la actividad sindical de los trabajadores manuales, «soportan» con resignación a veces la de los administrativos, pero se resisten ferozmente a que los TPC, desagradecidos, reivindiquen algo, principalmente si lo hacen al lado del resto de trabajadores. En estos últimos años, la actividad más o menos abiertamente sindical ha sido motivo con frecuencia de los despidos de muchos TPC. En otras ocasiones, la represalia, más «inteligente», ha consistido en la marginación del osado, al que se le ha impedido cualquier promoción dentro de la empresa, se le ha ocupado en puestos de trabajo de ínfima responsabilidad, se le ha aislado del resto de compañeros, etc.

PROBLEMAS CATEGORIALES

Un primer problema, de gran importancia, y que no afecta sólo a los TPC, es el de la discriminación de la mujer en el trabajo. Sólo podemos dejar aquí constancia de este tema, e insistir en que esta discriminación existe también en el caso de las mujeres TPC que trabajan como asalariadas en empresas, incluidas aparejadoras y arquitectos.

Las reivindicaciones categoriales son frecuentes entre los TPC, obligados a veces a subemplearse para poder trabajar. En todos los sectores y en todas las profesiones encontraríamos ejemplos abundantes de ello. En el caso concreto de la construcción, quizá el ejemplo más claro, lo tenemos en la contratación de aparejadores para trabajar como ayudantes de obra, a pesar de ser definida dicha categoría en la Ordenanza Laboral como «empleado técnico a las órdenes inmediatas de un técnico titulado, generalmente de grado medio».

Unido a este tipo de problemas existe el del período de prueba, extraordinariamente dilatado en el caso de los TPC, lo que facilita su discriminación al mismo tiempo que constituye un auténtico contrato temporal institucionalizado. Esta inseguridad en el trabajo se ve elevada a la enésima potencia en aquellos trabajadores que están como contratados de la Administración, con unas condiciones laborales, sean TPC o de cualquier otra categoría, realmente problemáticas.

CONCLUSION

Las reivindicaciones de los TPC, contra los falsos privilegios de que «disfrutan» en las empresas son cada vez asumidas y apoyadas por un número más creciente de los mismos. La mayor garantía de que no se les discriminará por su actitud sindical es, sin duda, la masividad del movimiento.

Hasta aquí hemos esbozado la línea de lo que podría ser una **plataforma reivindicativa** tipo de los TPC, sin ánimo de exhaustividad e intentando situarla en el contexto del conjunto del movimiento sindical.

Hoy, sin embargo, este movimiento sindical se está expresando en nuestro país con una gran fuerza, y con unos planteamientos que van mucho más allá de la defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores. El sindicalismo que hoy exige la sociedad desarrollada en la que vivimos, es un sindicalismo que debe luchar por la transformación progresista del marco económico, social y político en el que estamos inmersos. Y en la transformación de esta sociedad, la clase obrera debe contar con la ayuda de los técnicos, de los profesionales, de los trabajadores intelectuales, a fin de ampliar la base social de las fuerzas que, objetivamente, están hoy interesadas en esta transformación hacia una sociedad sin clases, en la que pueda superarse la división actual entre el trabajo manual y el trabajo intelectual.

25 TITULOS PARA UN DEBATE

Bibliografía sumaria sobre trabajadores técnicos e intelectuales y su sindicación

El actual debate sobre el movimiento de técnicos y profesionales en el terreno de la acción y de la organización sindical no llega a tomar una postura clara y definida.

En numerosas ocasiones las argumentaciones que se utilizan carecen de una mínima base teórica o no consiguen acotar los términos del problema.

Es evidente que una práctica sindical concreta de estas capas de trabajadores abrirá nuevas perspectivas y permitirá una mayor profundización en el tema, pero también es cierto que para que se desarrolle esta práctica sindical con un mínimo de corrección es necesario dotarla de un bagaje teórico.

Con la pretensión, seguramente excesiva, de colaborar en esta preparación teórica hemos confeccionado la siguiente bibliografía, en forma comentada, para facilitar al posible lector interesado su selección y posterior utilización. Los comentarios son informativos del contenido o de las tesis sostenidas por el autor, sin entrar en su valoración.

La metodología seguida para preparar esta bibliografía se ha basado en la selección, sin pretensiones de exhaustividad, de aquellos libros o artículos que trataran, en términos de generalidad, desde la problemática de los trabajadores técnicos, profesionales, intelectuales y científicos asalariados y su relación con el proceso productivo, pasando por su conflictividad laboral y sus formas y tendencias

organizativas, hasta sus relaciones con el movimiento obrero. Se ha procurado, al mismo tiempo, que fueran obras de consulta o adquisición asequibles, habiéndose desechado todos aquellos títulos no traducidos al castellano o al catalán, así como aquellos que tratan de forma marginal dicha temática.

Por todo ello, han quedado excluidas aquellas publicaciones que tratan o estudian una profesión en concreto, aunque en ella existan contenidos teóricos generalizables; tal es el caso de J. A. Marcos Alonso **(El conflicto de las clases técnicas un falso problema, Estela, Barcelona, 1970, y Los ingenieros entre el pasado y el futuro, Laia, Barcelona, 1974).**

Tampoco se han considerado aquellos títulos dedicados preferentemente a la sociología de las profesiones tradicionales o a sus organizaciones colectivas, colegios y asociaciones profesionales, aun cuando su análisis es obligado para situar al trabajador intelectual en su evolución y en su ideología y para plantear el posible futuro de los Colegios.

Somos conscientes de la arbitrariedad que representa establecer unos criterios de selección estancos, pero razones de tiempo y de espacio obligaban a ello. En cualquier caso, el lector tiene que tener presente que la bibliografía que sigue a continuación es sólo una parte de la que puede utilizar para el estudio de estas capas de trabajadores intelectuales.



1. ARIZA RICO, Julián, «El movimiento obrero y sus técnicos», CAU número 36, marzo-abril 1976, Barcelona, pp. 71-78.

Plantea las relaciones entre sindicalismo obrero y movimiento de técnicos, haciendo un balance de la situación actual y exponiendo la conveniencia de alcanzar un sindicalismo unitario dentro de unos límites realistas, aunque sin olvidar que los técnicos constituyen una capa diferenciada de los obreros, que a su vez presenta matices que hay que tener en cuenta en relación con la sindicación. En definitiva, la propia práctica es la que debe marcar el camino y la forma de convergencia entre técnicos y obreros.

2. CASANOVA, Antoine, «La evolución de las ideas entre los intelectuales asalariados», en LA PROLETARIZACIÓN DEL TRABAJO INTELECTUAL, Alberto Corazón, editor, col. Comunicación, serie B, Madrid, 1975, páginas 177-178.

Después de un análisis sugerente sobre el proceso de asalarización de las capas intelectuales y profesionales y sobre la progresiva desaparición del trabajo profesional individual y su correspondiente status social, señala la ambigüedad específica que éstas padecen: su trabajo coincide con el del productor asalariado, pero sigue siendo en parte la tarea de un mandatario que efectúa esta función de dirección, aunque totalmente dependiente. Esta ambigüedad es potenciada por el capital, elevando hasta el límite de lo posible la diferenciación de salarios y puestos de trabajo, la diversificación de las capas sociales jerarquizadas, etc. Ante ello y gracias a los procesos ideológicos de toma de conciencia anticapitalista que se desarrollan en estas categorías de trabajadores, cabe plantearse su alianza natural con la clase obrera y, en este sentido, las posibilidades y las responsabilidades son inmensas.

3. COMIN, Alfonso C., «Los nuevos técnicos», CUADERNOS PARA EL DIALOGO, extraordinario XXXIX: «Clases medias en España», marzo 1974, Madrid, pp. 43-49.

Artículo que dio lugar a una interesante polémica y que es expresivo, al margen de la posición actual del autor, de una cierta corriente de opinión sobre las relaciones movimiento obrero-movimiento de técnicos. En él se rechaza totalmente el término proletarización y se decanta por el de asalarización; se argumenta que los técnicos se apropian parte de la plusvalía generada por el trabajo manual, lo que les mantiene en una situación diferenciada del resto de trabajadores, aunque, también, cada vez más contradictoria con el capital. En general muestra su escepticismo por las posibilidades de convergencia entre técnicos y movimiento obrero, que sólo ve factible en las reivindicaciones propiamente políticas. En todo su planteamiento se halla implícita una división profunda entre técnicos y proletariado, que sólo este último conseguirá superar a partir de la supresión de la división social del trabajo en una nueva sociedad.

4. CORIAT, Benjamin, CIENCIA, TECNICA Y CAPITAL, ediciones Blume, Madrid, 1976, 198 páginas.

La obra de Radovan Richta es objeto de crítica en este libro a través de dos ensayos: «El capital, la técnica y la ciencia» y «Fábricas y universidades de fábrica en China tras la revolución cultural». Su objetivo es cuestionar el modelo de revolución científico-técnica propuesto por Richta, haciendo hincapié en la necesidad de situar cualquier evolución de las fuerzas productivas y, en concreto, el progreso técnico, en el marco de las relaciones de clase en que éste se produce. El ensayo dedicado a China y consagrado al análisis de la formación de técnicos y al lugar que ocupan en la división del trabajo en el seno de las unidades industriales de producción, le permite apoyar experimentalmente algunas de las cuestiones teóricas planteadas.



5. **CRESPAN, Javier, MARCOS, Jesús A., MOLTO, Tomás, EL MERCADO DE TRABAJO DEL PERSONAL TECNICO Y ALTAMENTE CUALIFICADO A TRAVES DE LA PRENSA**, Colegio Oficial de Ingenieros Industriales de Catalunya, Gabinete de Estudios, Barcelona, 1974, 532 páginas.

Investigación que constituye la aportación más importante en el estudio del mercado de trabajo de técnicos y profesionales asalariados, tanto desde el punto de vista del material empírico utilizado y la metodología seguida, como por la problemática suscitada y analizada. El trabajo, aunque se limita a la demanda de mano de obra altamente cualificada manifestada en la prensa del área catalana, permite identificar una serie de pautas en la demanda de técnicos y en el conocimiento y consolidación de su correspondiente mercado de trabajo. Un aspecto importante lo constituye la demostración de la existencia de la sustituibilidad entre formaciones y titulaciones, lo que hace inoperantes los rígidos supuestos de las previsiones de empleo. Obra de consulta imprescindible para tratar los problemas de empleo del personal técnico y altamente cualificado.



6. **CRESPAN ECHEGOYEN, Javier, «Els tècnics i els professionals en l'acció sindical»**, TAULA DE CANVI, núm. 4, marzo-abril 1977, Barcelona, páginas 53-67.

Trabajo valioso para situar el debate sobre la sindicación de técnicos. Unas consideraciones previas comentan las características de la situación asalariada del técnico, su participación en las luchas sindicales y la delimitación de estas capas de trabajadores en función de su potencial sindicación. La participación de los técnicos en el movimiento sindical ha de verse desde una perspectiva unitaria con el resto de trabajadores, pero la forma de organización tiene que ser flexible, teniendo en cuenta aquellos sectores en que los técnicos representen un porcentaje reducido respecto a la mano de obra total y aquellos otros en que sean mayoritarios en el ramo.



7. **CRESPAN ECHEGOYEN, Javier, «Profesionales y técnicos en Francia»**, CAU, núm. 36, marzo-abril 1976, Barcelona, pp. 45-53.

Artículo interesante para el conocimiento de la organización sindical de los técnicos en el vecino país. De forma exhaustiva se analizan los distintos sindicatos y sus respectivos sistemas organizativos relativos a los técnicos, estableciendo la siguiente tipología: sindicato corporativo de técnicos, sindicato obrero con organización específica de técnicos y sindicato obrero sin organización autónoma de técnicos.

8. **EQUIPO COMUNICACION, «El desarrollo de las fuerzas productivas y la revolución científico-técnica»**, ZONA ABIERTA, núm. 1, otoño 1974, Madrid, pp. 45-55.

Artículo de reflexión teórica sobre la fase superior del desarrollo de las fuerzas productivas, denominada revolución científico-técnica (RCT) o tercera revolución industrial, que trata de desvelar algunos aspectos mixtificadores en la noción de RCT. Para ello hace un análisis comparativo de textos marxistas y de *La civilización en la encrucijada* (ver infra), como obra más característica de las actuales formulaciones sobre la RCT, para destacar especialmente la contradicción entre el proceso de desarrollo de las fuerzas productivas que la RCT implica y las relaciones de producción existentes en la mayor parte de países desarrollados. Finalmente sitúa la convergencia objetiva entre los intelectuales ligados al proceso productivo y la clase obrera, que cuajará en bloque histórico si aquéllos superan la conciencia pequeño-burguesa derivada de su origen de clase.





9. FERNANDEZ DE CASTRO, Ignacio y GOYTRE, Antonio, CLASES SOCIALES EN ESPAÑA EN EL UMBRAL DE LOS AÑOS 70, Siglo XXI, Madrid, 1974, 308 páginas.

A partir de los datos censales de 1970, estudia la distribución de las clases sociales en la formación social española, siguiendo los desarrollos teóricos elaborados por Poulantzas. Para ello analiza la población desde la perspectiva de los modos de producción existentes y de las respectivas relaciones de producción, siguiendo con el estudio de las clases dominantes y dominadas y sus respectivas fracciones y relaciones internas, así como las denominadas clases funcionales, que ejercen el poder sobre las dominadas en beneficio del bloque dominante. Libro muy útil por la metodología utilizada que permite conocer estadísticamente la situación de los técnicos en el sistema de clases español.



10. FERNANDEZ DE CASTRO, Ignacio, LA FUERZA DE TRABAJO EN ESPAÑA, ed. Cuadernos para el Diálogo, Madrid, 1973, 342 páginas.

El libro centra su estudio en la evolución de la fuerza de trabajo durante el período 1950-1969 (no utiliza todavía los datos censales de 1970), su crecimiento y transformación, junto con el análisis de la reproducción ampliada de la fuerza de trabajo capitalista y de su base reproductora como distinta a la familia económicamente dependiente del activo. Construye para ello una metodología propia que fundamenta en unos capítulos teóricos introductorios sobre la fuerza de trabajo, la circulación o reproducción, ampliada de la misma, su relación con las clases sociales. En este sentido, estudia específicamente el movimiento migratorio y la composición orgánica de las distintas fuerzas de trabajo. El libro se complementa con el citado anteriormente.

11. GRONAU, Margit, «Los científicos, una capa de trabajadores asalariados», en LA PROLETARIZACIÓN DEL TRABAJO INTELECTUAL, Alberto Corazón, editor, col. Comunicación, serie B, Madrid, 1975. pp. 117-133.

Analiza el trabajo intelectual incorporado a la producción, como elemento que entra en el proceso monopolista de explotación del capital y sirve a la producción general de plusvalía. Los obreros son productores primarios de plusvalía; los trabajadores intelectuales son productores secundarios, por lo que su situación socioeconómica es incidente. No obstante, el capital busca la integración económica y política de estas nuevas categorías de trabajadores como medio de contrarrestar las actuales formas de la lucha de clases, las exigencias de la revolución científico-técnica y las perspectivas socialistas.



12. GRUPO DE TRABAJO PARA EL ESTUDIO DE NUEVOS PROBLEMAS DE LA INGENIERIA, LA CRISIS DE LOS INGENIEROS ESPAÑOLES, ed. Ayuso, col. Temas actuales, núm. 1, Madrid, 1975, 206 páginas.

El libro recopila una serie de ponencias sobre la situación general de los técnicos en la estructura productiva española y, más concretamente, las características del proceso de asalarización de los ingenieros en sus diversos aspectos y otras dos sobre cauces colectivos e institucionales de actuación, donde se hace un análisis de las organizaciones, principalmente sindicales, que agrupan a los técnicos en el mundo y en España y sus perspectivas de futuro, y sobre los tipos de conflicto de los técnicos en las empresas, distinguiendo entre el conflicto profesional, el laboral y el político, con aportación de una serie de experiencias concretas, de gran utilidad divulgativa y práctica.

13. JOYE, Pierre, «La revolución científico-técnica y el nuevo papel de los intelectuales», en LA PROLETARIZACIÓN DEL TRABAJO INTELLECTUAL, Alberto Corazón, editor, col. Comunicación, serie B, Madrid, 1975, pp. 23-57.

La revolución científico-técnica viene a modificar el lugar que el hombre ocupa en la producción, lo que ocasiona un cambio en la estructura social. A partir de aquí analiza la lucha de clases y el papel revolucionario del proletariado, la distinción entre trabajo intelectual y manual y su pervivencia, hasta mostrar la existencia de un cambio cualitativo como consecuencia del crecimiento numérico de las capas intelectuales y de su nuevo papel en la producción en situación asalariada. Concluye apuntando la necesidad de distinguir entre las alianzas tradicionales de la clase obrera con las capas medias clásicas, y la alianza con los trabajadores intelectuales, que cabe definir como bloque histórico con unas perspectivas de cohesión que se afirman cada vez más.

14. LACALLE, Daniel, EL CONFLICTO LABORAL EN PROFESIONALES Y TÉCNICOS, ed. Ayuso, col. Temas actuales, núm. 2, Madrid, 1975, 168 págs.

Como trabajadores asalariados, los técnicos y profesionales se ven sometidos a la lógica del conflicto laboral, según esquemas parecidos a los que definen la del de la clase obrera tradicional. El autor, a partir de la definición de un modelo teórico de conflicto laboral, establece un modelo específico de conflicto de los técnicos, para llegar a demostrar que, con matizaciones secundarias, el conflicto es el mismo para obreros que para técnicos. La hipótesis la somete a prueba a través de una serie de experiencias conflictuales relativas a ingenieros. El libro incluye un apéndice sobre las actitudes de los técnicos de banca ante el conflicto laboral en su sector y otro sobre la evolución de los técnicos en la evolución general de la mano de obra en España, utilizando los datos de I. Fernández de Castro (obras citadas).



15. LACALLE, Daniel, PROFESIONALES EN EL ESTADO ESPAÑOL, ediciones de la Torre, Madrid, 1976, 190 páginas.

Reelaboración resumida y completa de los distintos trabajos del autor sobre aspectos de los técnicos y profesionales en su actual proceso de cambio. Una parte, definida como «situaciones objetivas», analiza las características del profesional tradicional y de su evolución, siguiendo con los Colegios. La segunda parte estudia las «formas de organización», partiendo del análisis del profesional tradicional y de su evolución, siguiendo con las Colegios profesionales y sus posibles alternativas y terminando con la sindicación como forma idónea de defensa de los intereses laborales. Acompaña un índice bibliográfico de gran utilidad.



16. LACALLE, Daniel, «Sobre los trabajadores intelectuales», MATERIALES, 4, julio-agosto 1977, Barcelona, pp. 33-47.

Plantea algunas cuestiones básicas sobre el trabajo y la cultura, señalando el carácter dialéctico y contradictorio de ésta, para seguir con la relación entre trabajadores intelectuales y movimiento obrero a través de los clásicos del marxismo y apuntar las características actuales de los trabajadores intelectuales que forman un conglomerado de capas diferenciadas, lo que permite efectuar una clasificación que concreta en: artistas, profesionales y asalariados. Estos últimos son quienes más pueden establecer una alianza con los demás trabajadores como hecho natural.





17. **LACALLE, Daniel, TÉCNICOS, CIENTÍFICOS Y CLASES SOCIALES**, ed. Guadarrama, Madrid, 1976, 160 páginas.

Recopilación de trabajos breves (artículos publicados en revistas y conferencias durante el período mayo 71-abril 74), a los que se ha añadido un capítulo, «Reflexión sobre la práctica», y una bibliografía sumaria. Su análisis teórico parte desde el profesional tradicional, con sus corporaciones, hasta la aparición del trabajador científico-técnico, que se halla ligado directamente al proceso productivo como productor de plusvalía, lo que genera una convergencia objetiva con los intereses del proletariado, que ha de llevar a una clase obrera de nuevo tipo. El trabajador científico-técnico es tanto un producto de la división del trabajo como el germen de la desaparición de la misma. Sus tesis adoptan el carácter de generalizaciones teóricas que pretenden adelantarse a los hechos, a fin de comprender éstos cuando inevitablemente se produzcan.



18. **LARERE, Philippe, LOS TÉCNICOS: UNA NUEVA CLASE MEDIA**, ed. Zero, distribuciones ZYX, Madrid, 1971, 108 páginas.

Desde una perspectiva francesa analiza al técnico desde el punto de vista sociológico, aportando consideraciones interesantes para el conocimiento de sus comportamientos y actitudes y de su posición ante el sindicalismo.



19. **MARTÍN SERRANO, Manuel, LOS PROFESIONALES EN LA SOCIEDAD CAPITALISTA**, Pablo del Río, editor, col. Cuadernos de la Comunicación, núm. 0, Madrid, 1977, 190 páginas.

Libro altamente sugerente que plantea, a partir de la lectura de Marx, un modelo teórico inédito para el estudio del conflicto entre el capital y los asalariados científica y técnicamente cualificados, tomando como base el valor económico que se atribuye a su fuerza de trabajo en el mercado laboral (valor de cambio) y el uso que se hace de su trabajo en el seno del sistema de producción capitalista. Este conflicto se expresa: a) en la lucha por mejorar las condiciones de vida como clase y no como estamento, es decir, orientada a aumentar el valor del producto asignado a la fuerza de trabajo científica y técnicamente muy capacitada, detrayendo este incremento de la parte destinada a la acumulación (capital constante), y no a redistribuir la parte del producto asignada a los trabajadores y que se expresa como competencia interprofesional; b) en la lucha por la transformación del uso de su trabajo como alternativa a la forma de producción y a las posibilidades de satisfacer auténticas necesidades colectivas.



20. **NICOLAUS, Martin, PROLETARIADO Y CLASE MEDIA EN MARX: COREOGRAFÍA HEGELIANA Y LA DIALECTICA CAPITALISTA**, ed. Anagrama, col. Cuadernos, Barcelona, 1972, 102 páginas.

La deducción de que la contradicción entre el capital y el trabajo se desarrollaría hacia un conflicto cada vez más agudo y polarizado en una clase capitalista absolutamente rica y un proletariado absolutamente pobre ha resultado falsa. A través de un interesante análisis, el autor describe una clase completamente nueva, la que denomina «clase del excedente», que responde a una ley: cuando se obliga a cada vez menos gente a producir cada vez más, cada vez más gente se ve obligada a producir cada vez menos. La aparición de esta clase tiene su origen en la plusvalía relativa, lo que produce un excedente de trabajo. Este excedente permite a la clase capitalista crear una clase de personas que no son trabajadores productivos, de los que una parte rinden servicios a la clase capitalista y otra desempeña, como consecuencia del aumento de productividad, las funciones de distribuir, comercializar, investigar, financiar, administrar el producto excedente en aumento. Estos trabajadores son la clase media.

21. **PARDO, Ana y RODRIGUEZ, Carlos**, «El movimiento de técnicos en España», CAU, núm. 35, enero-febrero 1976, Barcelona, pp. 80-89.

Los autores parten de la existencia de una proletarianización de los técnicos entendida como la incorporación del trabajo intelectual al proceso productivo, para pasar a valorar sus posibilidades de sindicación, explicitando una serie de experiencias de empresas con elevadas concentraciones de técnicos, y terminar inclinándose por una integración de los técnicos en un sindicalismo de clase y unitario que incluya a todos los asalariados.

22. **PARDO, Ana y PIÑEDO, Adolfo**, «La proletarianización de los técnicos», CUADERNOS PARA EL DIALOGO, junio 1974, núm. 129, Madrid, pp. 23-24.

Respuesta al artículo de A. C. Comín (citado *supra*). En él se rebaten uno a uno los argumentos más sobresalientes en los que Comín apoya su exposición y se aboga por el término proletarianización, a partir de unas argumentaciones y experiencias basadas en que los técnicos también generan plusvalía, se hallan en situación similar al proletariado tradicional y participan en un proceso convergente en la lucha sindical. Aunque todo ello puede ser hoy sólo una tendencia, ésta es la que marca el capitalismo más desarrollado.

23. **RICHTA, Radovan**, LA CIVILIZACION EN LA ENCRUCIJADA, ed. Artiach, Madrid, 1972 (2.ª ed., ed. Ayuso, 1974).

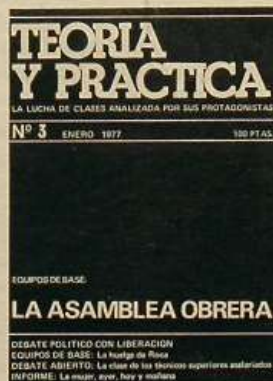
Obra redactada en 1966 que expresa y culmina un movimiento intelectual, cuyo indicador lo constituyen las numerosas notas que figuran en ella. Con Richta, la noción de revolución científico-técnica adquiere un lugar propio en el análisis de la sociedad actual, constituyendo una referencia obligada para cualquier tratamiento de la relación entre ciencia e industria. Sus tesis esenciales pueden resumirse en: la RCT sustituye a la revolución industrial desde el punto de vista de los servicios que rigen la producción; esta sustitución es también la del principio de mecanización por el de automatización; la ciencia y la industria establecen una nueva relación, en la que la ciencia deviene una fuerza productiva directa e, incluso, la más decisiva; la introducción de la ciencia en la producción crea una nueva racionalidad en el proceso de trabajo, en el crecimiento de las sociedades y en las leyes de evolución de la sociedad; con todo ello se produce un cambio sustancial en la composición de la fuerza de trabajo y en las características del proletariado.

24. **SEMPERE, Joaquim**, «Profesiones intelectuales y clases sociales», CAU, núm. 35, enero-febrero 1976, Barcelona, pp. 32-39.

Análisis de las profesiones intelectuales desde su situación privilegiada estamental, hasta su actual situación en el capitalismo monopolista del Estado; se detiene especialmente en lo específico de las relaciones entre trabajadores e intelectuales y la necesidad de una convergencia, con mutuo respeto de sus respectivas diferencias, no sólo en las luchas sindicales, sino también en la elaboración de proyectos alternativos de sociedad.

25. **TEORIA Y PRACTICA**, «La clase de los técnicos superiores asalariados», TEORIA Y PRACTICA núm. 3, enero 1977, Madrid, pp. 62-77.

Debate promovido entre técnicos superiores jóvenes en el Instituto de Ingenieros Civiles. Su interés se sitúa no tanto en las aportaciones teóricas como en su carácter de expresión ideológica y del nivel de toma de conciencia de clase de estos técnicos.



CONFERENCIA SINDICAL INTERNACIONAL DE INGENIEROS, CUADROS Y TECNICOS

En abril de 1975, en Turin, tuvo lugar la primera Conferencia Sindical Internacional de técnicos, ingenieros, cuadros y trabajadores científicos. A ella asistieron 42 organizaciones sindicales, profesionales y científicas, en las que se hallaban representados 26 países pertenecientes a los cinco continentes, la mayoría de ellas integradas en las grandes centrales sindicales internacionales (Federación Sindical Mundial, Confederación Internacional de Sindicatos Libres y Confederación Mundial del Trabajo); asimismo estuvieron presentes organismos internacionales como la OIT y la Unesco.

El objetivo de la Conferencia consistió en establecer unas primeras bases que facilitaran la defensa de los intereses laborales, profesionales y sociales de estas capas de trabajadores y reflexionar sobre su papel en la etapa actual de la sociedad industrial.

La conferencia, siendo primordialmente sindical, quedó abierta, sin embargo, a todas las organizaciones preocupadas por la situación social de los técnicos y profesionales, de ahí la presencia de una delegación del Colegio de Aparejadores y Arquitectos Técnicos de Barcelona (entonces de Catalunya) y otra de la Asociación Nacional de Ingenieros Industriales, sección de Catalunya.

Los técnicos y los científicos, por su formación, por su especial situación en la empresa, por su responsabilidad y por su participación en la jerarquía de mando han venido jugando un papel supuestamente «neutro» en las relaciones entre capital y trabajo. Ello ha hecho que, ante el planteamiento de su posible sindicación, se formulen diversas posturas que pueden resumirse a grandes rasgos en tres:

- a) La de los partidarios de crear un sindicalismo propio al margen del sindicalismo obrero (tal es el caso de la *Confédération Générale des Cadres*, francesa).
- b) La de aquellos que defienden que los técnicos deben quedar integrados de forma indiferenciada en las organizaciones de clase, de acuerdo con una estructura vertical de las organizaciones (el sindicato de la construcción, por ejemplo, debe agrupar sin distinción a obreros, técnicos y cuadros).
- c) La de los que preconizan la necesidad de otorgar a este conjunto de trabajadores una per-

sonalidad propia, agrupándolos horizontalmente, aunque integrados en las grandes organizaciones sindicales obreras y en los sindicatos de industria correspondientes.

Frente a esta situación, la conferencia constituyó un hito histórico en el camino de sensibilizar sindicalmente a estos trabajadores, establecer los caracteres específicos de su situación laboral y potenciar su vertebración sindical en convergencia con el resto de trabajadores, como forma más idónea de defensa de sus intereses económicos y sociales.

Por su trascendencia en el movimiento general de técnicos y profesionales, la redacción de CAU ha considerado interesante divulgar los textos más importantes de dicha conferencia como aportación al debate actualmente existente en nuestro país en relación con la sindicación de los técnicos, sus relaciones con el movimiento obrero y su función social, a pesar de que en su conjunto se inclina claramente por la tercera de las posturas apuntadas.

Dos textos básicos fueron objeto de debate, de revisión y de definitiva aprobación por la asamblea de la conferencia: «La función de los ingenieros, cuadros y técnicos en la transformación de la sociedad» y la «Carta reivindicativa». El primero analiza de forma global, sin abordar, por tanto, los aspectos específicos de cada país, los fenómenos objetivos que tienen como causa la inserción, cada vez más masiva y rápida, de la ciencia y de la técnica en las esferas de la producción y de la gestión de la economía, y el papel de los técnicos como trabajadores y como miembros al servicio de la sociedad. El segundo tiene el carácter de inventario de los problemas que se presentan a técnicos y científicos en el contexto de su situación asalariada.

Junto a ellos se recogen, también, la declaración final, adoptada por unanimidad, y la ponencia introductoria presentada por René le Guen, como presidente del comité preparatorio de la conferencia, texto indispensable para situar los documentos anteriores; así como una comunicación presentada por André Jaeglé, de la UGICT, sobre la definición de los técnicos y cuadros, de especial interés teórico para delimitar estas capas de trabajadores.

Informe de apertura

Presentado por René la Guen en nombre del Comité Preparativo.

Señoras, señores,
Queridos colegas,

En la apertura de los trabajos del 1.^{er} Seminario internacional sobre los problemas de los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos en mayo de 1972, hace pues cerca de tres años, indicábamos que la presencia de los delegados de organizaciones sindicales de 12 países representando a más de 10 millones de ICT, hacía resurgir la emergencia de los nuevos problemas que plantean al sindicalismo los progresos científicos y técnicos, así como la necesidad de un acercamiento cada vez más estrecho de las preocupaciones profesionales y de las reivindicaciones económicas y sociales de estas categorías de trabajadores.

Este encuentro motivó a los participantes a proyectar el ambicioso objetivo de la convocatoria de una Conferencia Internacional destinada a precisar la naturaleza de las preocupaciones y reivindicaciones específicas de científicos, ingenieros, cuadros y técnicos y también establecer una cooperación internacional al nivel de actividades y de luchas.

Vuestra presencia revela que la primera etapa de este objetivo se ha alcanzado.

En nombre del Comité preparatorio, saludo aquí a los representantes de 55 organizaciones sindicales y asociaciones preocupadas en la defensa de la situación social y profesional de los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos.

El abanico de reflexiones, acciones y experiencias de distintos aspectos llevadas a cabo en 42 países y que interesan a casi 30 millones de científicos, ingenieros, cuadros y técnicos permitirá abordar la segunda etapa de nuestro objetivo: actuar de manera que los trabajos de esta conferencia sirvan de catalizador de las actividades y de las acciones de sindicatos y organizaciones específicas de esta categoría de trabajadores, en el marco de su propio país pero también a un nivel internacional, y esto en convergencia con las actividades y las acciones de todos los trabajadores.

Me permito agradecer a todos los organismos, a todas las organizaciones que, por su intervención o por su colaboración, han facilitado la preparación de esta manifestación.

A la Oficina Internacional del Trabajo, que ha puesto a nuestra disposición las instalaciones de su Centro de Perfeccionamiento de Turín y cuyos estudios realizados sobre la situación del personal científico y técnico altamente cualificado, han ayudado a nuestra reflexión.

A la UNESCO, que a través de su muy importante contribución al desarrollo de la ciencia y la tecnología, y a la puesta en evidencia de los efectos de los progresos científicos para la humanidad, ha permitido remarcar la importancia de la formación de los ingenieros y técnicos, y en particular de la intervención de las ciencias sociales y humanas en dicha formación.

El ánimo y la presencia de estos dos organismos dan a la Conferencia toda su dimensión.

Si a lo largo de estos tres años de preparación hemos prestado atención a que ésta recayera sólo bajo la responsabilidad de las organizaciones nacionales componentes del Comité preparatorio, hemos procurado de forma especial mantener regularmente informados al conjunto de organizaciones sindicales de vocación internacional o regional.

Resultaba en efecto del máximo interés para nuestros comunes objetivos que fueran invitadas a participar de forma completa en los trabajos de nuestra Conferencia.

Nos felicitamos pues de la presencia en Turín:

- de una delegación de la FSM dirigida por su presidente Pastorino;
- de una delegación de la Federación Mundial de Trabajadores Científicos dirigida por el académico Bratanov y el profesor Biquard, secretario general;
- de una representación de la Confederación internacional de los sindicatos árabes;
- de una representación de la Unión Sindical panafricana;
- de una representación de la Federación Mundial de las Organizaciones de Ingenieros;
- de una delegación de la Organización Balcánica de Científicos e Ingenieros.

Por otra parte, agradecemos los testimonios de simpatía de la Conferencia Mundial del Trabajo.

Ciertamente, no podemos más que lamentar el silencio de ciertos organismos, así como la actitud hostil manifestada por la CISL y la FIET, las cuales han juzgado útil tomar iniciativas de combate, difundiendo falsedades en contra de la Conferencia.

Estamos convencidos de que encontrarán en el carácter unitario de nuestros trabajos y en su calidad, los elementos capaces de remontar las incomprendiones y hacer rechazar los procedimientos y actitudes contrarias a los intereses de los trabajadores, incluidos los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos.

No podemos hacer aquí otra cosa que felicitarnos por el encuentro que tuvo lugar en Ginebra entre las 44 centrales sindicales europeas, porque eso es la prueba de que el hecho de pertenecer a sistemas sociales diferentes o de tener puntos de vista ideológicos diferentes, no puede frenar la necesidad de una cooperación sobre las cuestiones que interesan a la situación material y moral de los trabajadores.

Tal es precisamente nuestra preocupación dominante en lo que respecta a los intereses materiales y morales de los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos.

El transcurso del tiempo confirma el papel esencial y cada vez mayor de la ciencia y de la tecnología en la vida económica, social y cultural de la casi totalidad de los países.

Entre las diferentes actividades humanas, la ciencia y la tecnología son las que plantean con más fuerza problemas de dimensión internacional.

La revolución científica y técnica —todavía en sus principios— presenta en efecto un carácter universal.

Cualquiera que sea el sistema económico del país implicado, crea necesidades cada vez mayores y plantea problemas de adaptación que necesitan reformas económicas y sociales. El lugar del hombre en la producción se plantea con una nueva dimensión, lo que produce repercusiones sobre problemas concretos como la formación, el empleo, el tiempo de ocio, la democracia.

Ciencia y tecnología implican así un desarrollo cuantitativo sin precedentes de científicos, ingenieros, cuadros y técnicos.

La evolución de la producción, la introducción de nuevas técnicas, la in-

intervención de la ciencia en sectores en los que su importancia era hasta hace poco todavía limitada se traducen en efecto por la exigencia de un número de científicos, ingenieros, cuadros y técnicos cada vez más importante. Tal es el caso de sectores considerados tradicionales como la agricultura, el médico-social, las finanzas, el comercio o los estudios de mercado.

Pero la evolución cualitativa de esta categoría de trabajadores intelectuales y por consecuencia su inserción en la sociedad, plantea igualmente problemas importantes.

Esta evolución se acompaña de numerosas transformaciones. Es un fenómeno nuevo que trastorna considerablemente los datos de la economía, de la política y de la cultura incluso.

La ciencia y la tecnología no sólo han entrado en la vida cotidiana del hombre, sino que han penetrado profundamente en su forma de pensar. La estructura de la sociedad contemporánea y en gran medida la estructura de la sociedad del futuro, están ligadas al desarrollo de la ciencia y de la tecnología. Por consecuencia, las intervenciones en favor de una dinámica para un progreso social que esté al nivel de las ciencias y de las técnicas se convierten en determinantes.

Esta actividad no puede pues ser neutral. No debe dejar a nadie indiferente.

Las motivaciones profesionales de los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos se transforman progresivamente. A la pasión de conocer, de comprender y de realizar se añade una toma de conciencia cada vez más colectiva respecto a la necesidad de ser útil y de ser comprendido.

Las nuevas preguntas que se les plantean, lo son cada vez más de una forma colectiva; ya se trate de la utilización y del carácter del crecimiento y de la productividad, del carácter de los ligámenes económicos y sociales entre conocimiento y aplicación, de la necesaria libertad de expresión —factor dinámico— de la creación y de la responsabilidad en la gestión.

En efecto, la gestión de la economía moderna no se adapta ya a las estructuras centralizadas, ni a los métodos surgidos de la época feudal y del capitalismo feudal del siglo XIX.

Para utilizar eficazmente los conocimientos científicos y técnicos modernos así como la capacidad de cada trabajador, es necesario planificar los

objetivos de la producción y descentralizar la iniciativa.

Aunque esta combinación de la planificación y de la descentralización no se lleva a cabo de la misma manera, a causa de los objetivos sociales diferentes en los distintos regímenes políticos, ha llegado a ser en todos los casos una necesidad objetiva.

La tarea social de los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos es pues la de poner a disposición de los trabajadores todas las informaciones que permitan a éstos pronunciarse con conocimiento de causa respecto a las posibilidades de la gestión.

Así han nacido y se han enriquecido los conceptos de rol social y de responsabilidad de los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos. Ciertamente, este rol y esta responsabilidad intervienen en diferentes grados, según el lugar, la función en la investigación o la producción.

El trabajo en común consiste pues en determinar las condiciones sociales propicias a la solución de los problemas profesionales e individuales.

El rol social no puede plantearse solamente en abstracto, ni únicamente definido por un análisis teórico. La evolución cualitativa y cuantitativa de esta categoría de trabajadores plantea problemas al movimiento sindical y a la acción reivindicativa de la clase obrera.

Olvidar este hecho o fingir ignorarlo conduciría a dejar de lado un fenómeno objetivo muy importante en el proceso de desarrollo progresivo de la revolución científica y técnica.

En tanto que sindicalistas, debemos estar preocupados por la situación social de esta masa de trabajadores intelectuales, incluso aunque no esté ella misma todavía en estado de asumir colectivamente la responsabilidad de sus propios problemas.

Su número cada vez mayor, que en los países industrializados alcanza el 15 % de la población activa, y la transformación de su función a causa de una actividad más científica, hacen que su situación social se aproxime cada vez más a la de las otras categorías de trabajadores. Su trayectoria social no puede pues tener ya más un carácter y unos resultados independientes.

Es la consideración de estos elementos objetivos la que debe guiar nuestra trayectoria y nuestra orientación sindical.

Tomando conciencia de su situación social, estamos convencidos de que los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos, se acercarán al movimiento sindical con confianza, comprendiendo que es el único camino, y el mejor, que puede asegurar la defensa de sus intereses.

Ese movimiento será tanto más acelerado en cuanto que el sindicalismo, sin condición previa —ideológica, ni de estructura—, tomará a su cargo la defensa de sus intereses y, a través de su actividad, les demostrará la unión de sus intereses con los de los otros trabajadores.

Si el rol social de los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos se hace más grande, ello no puede implicar ni justificar una responsabilidad exclusiva en la dirección de la Sociedad, aunque su evolución cualitativa y cuantitativa esté ligada a las fuerzas productivas modernas.

Eso sería, en efecto, olvidar que la producción moderna exige unos conocimientos profesionales continuamente más elevados por parte del conjunto de los trabajadores y no únicamente de la élite.

Sería dejar creer que el poder de «la acumulación de conocimientos» podría substituir por el mismo al poder de «la acumulación del capital».

El rol social debe también ser considerado en una dimensión política, en el sentido de que la orientación científica, técnica y tecnológica de un centro de investigación, de una empresa de producción o de una red de distribución comercial, depende de la orientación política, económica y social de la nación considerada.

La intervención de las ciencias, de las técnicas, de la tecnología, introduce un proceso irreversible que, dando de todas formas un carácter responsable al papel social de los científicos, ingenieros y técnicos, pone en cuestión la división del trabajo manual e intelectual.

El movimiento de estas dos fuerzas difiere fundamentalmente según los sistemas sociales y en especial según la naturaleza de las relaciones mantenidas entre la clase obrera y el Estado.

La motivación fundamental que representa la consecución del provecho máximo da a la noción de rentabilidad una dimensión exclusivamente financiera. Tiende a desnaturalizar el papel so-

cial de los científicos, ingenieros y técnicos y a frenar el acercamiento entre el trabajo manual y el trabajo intelectual. Al contrario, la democracia económica y política, la economía socialista, toma en cuenta el carácter económico y social de la rentabilidad y favorece ese acercamiento en un cierto plazo. Al mismo tiempo, ese movimiento pone el papel del progreso científico y tecnológico al servicio de la sociedad para el desarrollo de la capacidad de los hombres.

La crisis política, económica, social y cultural, el desorden de los mecanismos puestos en juego, lleva a que las economías capitalistas tengan enormes dificultades para controlar el avance de las ciencias y de las técnicas. Esta misma crisis engendra a causa del desarrollo de un crecimiento salvaje, derroches materiales, humanos e intelectuales.

Esta crisis reviste un carácter sin precedentes. Conjuga inflación y recesión. Engloba los terrenos monetario, energético, ecológico, los de las materias primas y los productos alimenticios.

La inflación, convertida en permanente, está en progresión constante. En 1974, solamente para los países de la OCDE, el alza de los precios de los artículos de consumo ha alcanzado el 14 % de media, contra el 7,7 % de 1973. Las perspectivas para 1975 están marcadas por el mismo pesimismo.

Los efectos de la crisis son extremadamente graves para los trabajadores, incluidos los científicos, ingenieros, cuadros, y técnicos.

Ciertos gobiernos se amparan en la idea de la falsa «ineluctabilidad» de la crisis para imponer una política «de austeridad», intentando así escapar al análisis de las causas reales de esta crisis y hacer soportar sus efectos únicamente a los trabajadores menguando su poder adquisitivo, frenando el consumo de artículos domésticos y deteriorando, en suma, sus condiciones de vida.

Para justificar la recesión económica y el aumento del paro, se ha lanzado una campaña anticiencia que pone en cuestión el crecimiento.

Retomando las viejas teorías malthusianas, las ideologías influenciadas por la economía capitalista intentan persuadir a la opinión pública de que las causas de la crisis residen en el crecimiento demográfico, la insuficiencia de las fuentes de riqueza y en la herida realizada sobre la economía mun-

dial por los países productores de petróleo.

El intento de justificación teórica de la nueva estrategia de desarrollo del capitalismo consiste en presentar un cuadro apocalíptico del futuro de la humanidad. Los auténticos representantes de la economía capitalista reagrupados en el Club de Roma, cuyo último informe «Una estrategia para mañana» propone administrar la crisis pasando del crecimiento indiscriminado al crecimiento orgánico, no hacen más que reafirmar esta idea.

Detrás de esta innovación del lenguaje se oculta un retorno a las fuentes que se caracteriza por los temas de «alto al crecimiento».

Así también la moderación de éste es presentado como inevitable, como la posible salida a la crisis. Las dificultades actuales no serían de alguna manera más que manifestaciones de la crisis del crecimiento.

Es el crecimiento desenfrenado el que conduce a la polución, amenaza el equilibrio biológico del planeta y conduce a la penuria.

Hasta ahora nos habían dicho que era necesario «el mayor crecimiento posible» para «repartir más». Hoy sería necesario «producir menos» para «repartir mejor».

Es en nombre de esta orientación que la UNESCO ha sido forzada a abandonar, en su programa, los estudios concernientes al progreso de la ciencia.

Esta situación es grave porque tiende a limitar los proyectos teniendo en cuenta únicamente las aplicaciones de la ciencia, abriendo así la vía, a través de ese freno, a emplear solamente tecnologías rentables, financieramente habiendo.

Esta situación resulta del modo de desarrollo de la economía capitalista y se inserta en su estrategia de desarrollo multinacional.

Esta orientación está notablemente dominada por un intento de implantación de industrias de débil valor añadido (mano de obra numerosa y poco cualificada) en los países en vías de desarrollo y de promoción de industrias de fuerte valor añadido (tecnología avanzada, mano de obra cualificada) en países capitalistas desarrollados.

Así las desproporciones con la economía de los países en vías de desa-

rollo se agravan, las riquezas nacionales y la mano de obra no se utilizan en las ramas de la economía que tienen mayor necesidad, estando ligados los planes de desarrollo nacional a los programas de inversiones. Todo ello frena y limita las posibilidades de crecimiento económico de esos países, que por otra parte conocen una tasa de inflación superior a la de los países industrializados y un paro generalizado.

Se observa así este aspecto contradictorio: mientras que el número de científicos, ingenieros, técnicos es insuficiente en proporción a las necesidades reales de estos países, gran número de ellos no encuentran empleo, o ven sus aptitudes subutilizadas, lo que lleva consigo una descualificación.

Estamos lejos de un desarrollo en función de las necesidades sociales, de las necesidades nacionales y esta búsqueda de la ganancia sólo puede engendrar un desarrollo desigual y favorecer el derroche.

Científicos, ingenieros, técnicos, en los diferentes niveles de la investigación, de la producción y de la distribución en que nos hallemos, nuestra posición profesional nos confiere el privilegio de percibir el divorcio, que aumenta sin cesar, que se opera entre, por una parte, las inmensas posibilidades que aportan las ciencias y las técnicas, el saber y los conocimientos de cada uno y, por otra parte, el progreso social.

Es esta contradicción la que domina especialmente la situación energética así como la de las primeras materias.

Después de haber explotado los recursos petroleros más rentables al mínimo costo, las sociedades multinacionales, ante la reacción de los países productores que se quieren beneficiar de sus recursos naturales, han jugado con el alza del precio de la energía haciendo chantaje a la penuria y esto después de haber limitado la producción carbonífera en numerosos países. Estas sociedades quieren conservar sus ganancias colocando sus capitales en el sector de la energía nuclear, relevo del petróleo (minas de uranio, preparación del combustible, industria electronuclear).

Paralelamente, las búsquedas de nuevas formas de energía (geotermia, energía solar, fisión nuclear...) o de nueva utilización de las formas ya existentes (hidrógeno) son limitadas en la medida en que su rentabilidad no es inmediata.



Estas aspiraciones, recogidas en ocasión de nuestro seminario de 1972, han sido reconocidas y explícitamente proclamadas por la ONU en su sesión extraordinaria de abril de 1974 sobre las primeras materias y el desarrollo.¹

Estos diferentes elementos de análisis nos ofrecen claridad sobre las consecuencias del desarrollo de las sociedades multinacionales. Estas constituyen una amenaza a toda forma de ampliación de la cooperación internacional en el terreno científico y técnico, al mismo tiempo que acentúan el alejamiento de la producción y de la investigación de su objetivo deseable: la satisfacción de las necesidades sociales.

Esta situación es preocupante para los científicos, los ingenieros, los técnicos. En efecto:

- el poder económico de estas sociedades no cesa de crecer: sus ven-

Estamos así en presencia de una puesta en cuestión del progreso de la ciencia, de una orientación de la tecnología encaminada al provecho y al mantenimiento de una dominación económica y política de carácter imperialista. El verdadero problema no es el de una pretendida penuria de las fuerzas energéticas, sino el de su utilización, que no debería ser concebida más que para promover un desarrollo económico el cual exige la utilización de todas las posibilidades científicas y tecnológicas.

La revolución científica y técnica, extendiéndose a todos los países con resultados y efectos diferentes según el nivel de desarrollo y el sistema social, supone a causa de su carácter internacional, la creación y el desarrollo de una cooperación internacional libremente escogida y basada en el principio de ventajas recíprocas, del interés mutuo y del respeto de la libre determinación de la orientación de los países implicados.

tas aumentan dos veces más rápido que el PNB mundial y la tasa de aumento de sus exportaciones sobrepasa en un 40 % al del comercio mundial. En pocas palabras, el 35 % de la producción global de los países occidentales, aparte los Estados Unidos, está ya ahora en su poder, debiendo pasar esta proporción a alrededor del 50 % hacia 1995;

- la ciencia, que se reviste cada vez más de un carácter internacional, se encuentra globalmente frenada por la existencia de estas sociedades multinacionales cuyo objetivo es efectuar un reparto de tareas en el seno del mundo multinacional y así acentuar la subordinación de la ciencia y la tecnología a los imperativos de la rentabilidad inmediata de la producción;
- la acción política y económica de estas sociedades sobre la situación social de los trabajadores, incluidos

los científicos, ingenieros y técnicos, se manifiesta cada vez más nefasto.

Este último aspecto, que se liga estrechamente al segundo tema de nuestra conferencia, debe también ser apreciado en relación a la responsabilidad colectiva de los trabajadores de los países dominados económicamente y políticamente por las sociedades multinacionales.

El debilitamiento de éstas, y el cuestionamiento de su carácter imperialista pasan por la acción reivindicativa de los trabajadores de las sociedades multinacionales y de los países donde están implantadas.

Los efectos de la crisis, de cuya agravación son responsables en parte las sociedades multinacionales, plantean problemas a las economías y, por consecuencia, a la situación social de los trabajadores, científicos, ingenieros y técnicos incluidos.

Así, esta capa social se da cuenta hoy más que nunca que, para responder a esta agresión, forzosamente le es necesario obtener garantías colectivas.

Incluso si en ciertos países o en condiciones determinadas, la noción de contrato reviste un carácter individual, los interesados aspiran en efecto y cada vez más a una elaboración negociada, y, si es necesario, en base a una discusión y a una reflexión colectivas.

La acción para las conquistas sociales precede siempre los derechos sociales, que cubren un campo de aplicación cada vez más ancho, extendiéndose hasta los trabajadores intelectuales.

La noción de garantía colectiva que a nivel del derecho tiene un carácter unificador no es contradictoria con la existencia de cláusulas o de disposiciones que traten aspectos específicos ligados a ciertas funciones profesionales, en particular las de los científicos, ingenieros y técnicos.

La reivindicación del derecho al reconocimiento de dichas disposiciones se presenta como uno de los medios más eficaces para defender los intereses de esta capa de trabajadores, porque crea las condiciones para interesarlos, sensibilizarlos, comprometerlos en acciones útiles.

Actuar así es actuar por la conjunción reivindicativa de todas las categorías de trabajadores, reconociendo a aque-

llos que tienen una posición particular, a causa de su trabajo intelectual, el derecho y la posibilidad de determinar colectivamente su posición, su expresión y su acción.

El Comité preparatorio, consciente de que no sería realista querer abarcar el conjunto de temas y preocupaciones reivindicativas de los ICT, propone que la Conferencia limite sus reflexiones y sus iniciativas a los aspectos más característicos y más urgentes.

Se trata especialmente de la deterioración de la situación del empleo que se caracteriza por un desarrollo del paro total, del paro parcial o potencial, por una subutilización de las cualificaciones, por una movilidad que ignora la situación social de los interesados.

Estos diferentes problemas se han agudizado por el traspaso de centros de investigación o de producción de un país a otro, decididos por las sociedades multinacionales, por el abandono de producciones consideradas como no rentables desde el único punto de vista del provecho material, por los paros en la producción y las supresiones de empleos que derivan de las concentraciones industriales, de las dificultades cada vez mayores encontradas por las pequeñas y medianas empresas encargadas especialmente de asegurar el comercio menor.

Intervenir con responsabilidad para asegurar la defensa del derecho al empleo implica que se tome en consideración la oposición a todo despido sin propuesta previa de nuevo empleo. Tal garantía supone:

- un reforzamiento de los efectivos que permita una mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de las reglas de seguridad;
- un reforzamiento de los efectivos que permita la realización de una formación permanente abierta a todos y asegurada en el tiempo de trabajo;
- una reducción progresiva del tiempo de trabajo y la apertura del derecho a la jubilación.

El desarrollo de una política de pleno empleo debe reconocer a las organizaciones sindicales un derecho de intervención y de anular las decisiones de despido.

Cada vez más, las acciones para asegurar el pleno empleo o para organizar la defensa de las situaciones existentes, necesitan la coordinación entre organizaciones de los diferentes países

considerados, lo que plantea previamente la necesidad de informaciones permanentes y recíprocas.

El reconocimiento de la cualificación se dobla por la necesidad continuamente creciente de la puesta al día de los conocimientos.

Esta necesidad aparece en el problema del empleo y del paro cuando estos últimos exigen readaptaciones de los científicos, ingenieros y técnicos, en particular en la aptitud a mantener responsabilidades de cara a la introducción de nuevos conocimientos científicos y técnicos.

Esta necesidad de la formación permanente no puede concebirse como destinada a resolver solamente los problemas tal como resultan de las exigencias económicas inmediatas.

Si las necesidades de la empresa y de la economía son un punto de partida, nuestra ambición de identificar el objetivo de la actividad económica con el hombre nos obliga a integrar la formación permanente en el conjunto más vasto de la educación permanente.

La conferencia, así como la jornada de estudio reservada a este tema de reflexión deberían permitir proponer un conjunto de disposiciones que vayan en el sentido de un reforzamiento de las legislaciones internacionales.

La limitación a ciertos países del fenómeno de las concentraciones industriales lleva consigo desequilibrios económicos y transferencias tecnológicas y de conocimientos que ponen en cuestión los derechos de los países y de los trabajadores.

Esta orientación se caracteriza en una primera fase por un subequipamiento científico y tecnológico, fenómeno que a su vez puede favorecer el éxodo de los conocimientos.

Actuar para romper este círculo vicioso exige:

- intervenir para exigir que un mínimo del producto interior bruto (3 % mínimo en los países industrializados) sea destinado a la investigación. Este objetivo realista condiciona el llevar a cabo una política científica que oponga a la noción de transferencia, la de una verdadera cooperación científica;
- obtener un control por parte de los sindicatos de los movimientos de capitales y de los activos, con la posibilidad de exigir que se des-

tine una parte de esos capitales a la investigación.

Por ejemplo, cuando una empresa francesa, frecuentemente subvencionada por el Estado, efectúa en un país en vías de desarrollo instalaciones sin recurrir más que a mano de obra sin cualificar, deberíamos actuar en común para que al mismo tiempo sean instalados centros de investigación que favorezcan también el desarrollo de la formación profesional y superior.

En estos acuerdos los científicos, ingenieros, técnicos tienen un papel importante que jugar.

Los conocimientos y el saber son una riqueza colectiva de las naciones en la medida en que representan también la suma de trabajo creador de los investigadores y de los inventores. Eso justifica que éstos sean protegidos en tanto que asalariados. Sería del mayor interés que la conferencia presente en ese sentido propuestas a los organismos internacionales como el BIT y la UNESCO.

Por otra parte, la defensa de los intereses materiales y morales de los científicos, ingenieros y técnicos nos conduce a prestar una atención particular en la responsabilidad que tenemos que asumir para conseguir que las mujeres puedan acceder sin discriminación ninguna a todas las funciones y a todas las responsabilidades de esta capa de trabajadores.

Las mujeres científicas, ingenieras, técnicas, encuentran los mismos problemas que sus colegas masculinos: problemas de remuneración, de empleo, de clasificación, de formación continua. Pero éstos se amplían por el hecho de que su trabajo es subvalorado y frecuentemente puesto en cuestión con las consecuencias que se conocen: plazas de trabajo reservadas al personal masculino, dificultades de acceso al conocimiento, dificultades para desarrollar su carrera, prohibición de acceso a ciertas responsabilidades, disminución y discriminación en lo que respecta a remuneraciones ya insuficientes.

No debemos subestimar el hecho que las funciones de responsabilidad y de investigación implican todavía dependencias de tiempos de trabajo abrumadores. Esta situación necesita una política consecuente de reforzamiento de efectivos. Por ello en las condiciones actuales el acceso de las mujeres a trabajos de responsabilidad se identifica todavía en numerosos países a una

toma en consideración de esta reivindicación.

Desarrollándose esta conferencia en el año en que la UNESCO ha querido reservar a la promoción de la mujer y al reconocimiento de los derechos de su condición, nosotros deberíamos, partiendo de las apreciaciones anteriores, aportar propuestas concretas para garantizar el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad.

Dicho esto, nuestra reflexión no puede limitarse a un análisis de carácter exclusivamente teórico. Los movimientos que intervienen en la toma de conciencia de los trabajadores, que se traduce en algunos en una intensa voluntad de liberación, hacen sentir a los científicos, ingenieros y técnicos que nada fundamental es posible en lo sucesivo sin la intervención de los trabajadores, sin democracia económica y política.

La experiencia de nuestros colegas científicos, ingenieros, técnicos de los países socialistas nos aporta en este punto una interesante contribución.

Los fundamentos mismos de su sistema económico y social determinan las características esenciales del lugar y del papel de los científicos, ingenieros y técnicos en la sociedad, así como las tareas que incumben al movimiento sindical de estos países para asumir una participación constructiva y responsable de estas categorías en la resolución de los problemas sociales urgentes.

Por el hecho de su origen social, de su formación adquirida en las condiciones de un régimen social nuevo, así como por sus aspiraciones profesionales, los científicos, ingenieros, técnicos, son orientados a identificar los intereses del pueblo con sus propios intereses y a concebir sus actividades en función de las necesidades de todos los trabajadores.

Esto resulta especialmente de la interpenetración progresiva del trabajo manual y del trabajo intelectual que engendra un acercamiento permanente y estructural entre los científicos, ingenieros, técnicos y los obreros.

La cooperación social y económica entre estas categorías se hace especialmente por la transmisión de los científicos, ingenieros, técnicos, a los otros trabajadores, de su conocimiento con el fin de ayudarles en su trabajo.

Esta educación permanente se ve facilitada por las extensas posibilidades de que se benefician estas categorías

de trabajadores en la puesta en práctica de sus ideas científicas y técnicas.

Participan activamente en el movimiento sindical y por ello en la elaboración de las diversas medidas orientadas a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo del conjunto de los trabajadores.

El ritmo rápido de desarrollo de la sociedad socialista tiende a aumentar sistemáticamente el número de científicos, ingenieros y técnicos y a firmar su papel social.

A pesar del papel creciente de estas categorías de trabajadores, los sindicatos de los países socialistas rechazan la teoría que pretende hacer de los científicos, ingenieros y técnicos la única fuerza determinante de la evolución social. Las tendencias generales de cambio de su situación social en la sociedad son inseparables de los objetivos y de las particularidades de la evolución de la sociedad socialista.

El movimiento sindical interviene para hacer apreciar el inmenso valor de la revolución científica y técnica y las posibilidades que ofrece a la humanidad, así como las exigencias que impone en materia de gestión democrática de la economía, más en concreto en lo que respecta a la contribución personal de cada científico, ingeniero, técnico en el desarrollo de la iniciativa y de la cooperación con las otras categorías de trabajadores.

En noviembre de 1974 ocurrió un acontecimiento muy importante concerniente a la situación social de los trabajadores científicos. La 18 conferencia general de la UNESCO ha tenido que adoptar, después de más de cuatro años de consultas y discusiones, una recomendación a los Estados miembros referente a la condición de los investigadores científicos.

Tal instrumento se había reconocido como necesario para contribuir al reconocimiento del papel social de estos trabajadores, de su libertad de expresión y de creación.

Reivindicada y defendida por numerosas organizaciones de trabajadores científicos, entre los cuales se encuentran nuestros amigos de la FMTS, esta propuesta ha podido progresar y ser, en su contenido, aceptable gracias a la intensa actividad de las asociaciones y sindicatos científicos de los países socialistas y a las intervenciones de los representantes de estos estados.



Les corresponde a todos los trabajadores científicos, a sus organizaciones, a todos los sindicatos, procurar que estas disposiciones sean una realidad en cada país.

La conferencia puede, por sus apreciaciones y sus iniciativas, contribuir a la concretización de esta conquista social.

Nuestra conferencia presenta una originalidad sin precedente. Además de la interesante participación, ha llegado a ser el punto de encuentro de las diferentes formas de organización de los científicos, ingenieros y técnicos, ya se trate de sindicatos, asociaciones profesionales o científicas.

La diversidad de las formas de organización resulta del carácter de esta categoría de trabajadores, pero también de las tradiciones. Frecuentemente también resulta de prohibiciones dirigidas contra el sindicalismo democrático y progresista.

Nuestra iniciativa común se sitúa en el corazón del movimiento de internacionalización de la ciencia y la tecno-

logía y debe intervenir como un catalizador para desarrollar la influencia del sindicalismo en el conjunto de los científicos, ingenieros y técnicos.

Porque somos ajenos a todo lo que divide, porque somos receptivos a todo lo que favorezca la unión y la acción, queremos multiplicar nuestra actividad para ayudar a contribuir al desarrollo de la acción sindical.

Favoreciendo los intercambios de experiencias, ayudando a la organización de encuentros que traten temas reivindicativos concretos o de las preocupaciones específicas de las regiones.

Favoreciendo los encuentros bilaterales, los intercambios entre sindicatos y asociaciones.

Lejos de poner en cuestión tal o cual estructura internacional, nuestra voluntad es de ayudar a superar todo lo que divide, no estando interesados más que en la defensa de las reivindicaciones y de las preocupaciones reales de los científicos, ingenieros, y esto en estrecha ligazón con todas las categorías de trabajadores.

Nuestra conferencia es una experiencia que, así lo deseamos, será rica en enseñanzas y en decisiones concretas.

Porque la idea parte de la acción para volver a la acción, es en el movimiento y la reflexión que deberíamos considerar la continuación de nuestras relaciones:

- Por una cooperación internacional, científica y tecnológica independiente y fructífera.
- Por una cooperación entre todos los científicos, ingenieros y técnicos.
- Por un acuerdo permanente con los trabajadores manuales, demos al sindicalismo toda su dimensión contribuyendo a su expansión hacia todos los trabajadores.

1. «... La plena y permanente soberanía de cada Estado sobre sus recursos naturales y sobre todas sus actividades económicas en vista de salvaguardar sus recursos.» «Cada Estado —añade la declaración— debe ejercer un control efectivo sobre ellas y sobre su explotación y esto por los medios adaptados a su propia situación, comprendido el derecho de nacionalización o de transmisión de propiedad a las empresas nacionales, siendo este derecho la expresión de la plena y permanente soberanía del Estado. Ningún Estado deberá estar sometido a coacciones económicas, políticas y otras, destinadas a impedir el libre ejercicio de ese derecho inalienable.»

El papel de los ingenieros cuadros y técnicos en la transformación de la sociedad

I. EL CONTEXTO GENERAL

La ciencia y la técnica ocupan un lugar creciente en la producción y en la gestión económica, en la vida social y en la cultura.

El futuro de una nación depende del crecimiento del nivel de conocimientos generales de cada uno de los ciudadanos y de la importancia de los medios consagrados a la investigación científica.

En los países industrializados, se considera normal gastar hasta un 3 % del producto nacional bruto para la investigación científica y el desarrollo. Las empresas que utilizan una tecnología avanzada consagran un porcentaje aún más elevado de su cifra de negocios a la investigación científica.

La estructura de la economía está influenciada por el papel de la ciencia. Esta influencia es compleja y multiforme:

a) La investigación científica se ha convertido en una rama de actividad social diferenciada, agrupando en cada país una proporción más o menos importante de investigadores, de ingenieros y de técnicos. Esta rama no se confunde ni con la enseñanza superior ni con la industria, pues cada una de ellas tiene sus propias actividades de investigación. También cubre tanto la investigación fundamental como la investigación aplicada, y a veces de desarrollo. La investigación no es una simple producción entre otras. Se puede hablar ciertamente de producción de conocimientos, pero a menudo estos co-

nocimientos no tienen nada que ver con las mercancías. Por esta razón, los problemas de esta rama de actividad son particulares.

b) Pero también existen en cada rama industrial, laboratorios y centros de investigación técnica, que emplean a ingenieros de investigación y técnicos de investigación a horario completo.

c) Con independencia de los laboratorios de investigación, las fábricas tienen oficinas de estudios, por encima de la producción, y laboratorios de control por debajo de la producción. Los ingenieros y los técnicos que trabajan en ellos realizan un verdadero trabajo científico.

d) Los ingenieros, los técnicos y los cuadros implicados directamente en la producción deben cada vez más, poner al día sus conocimientos y adoptar el comportamiento de trabajadores científicos, mientras que en el pasado podían contentarse con aplicar los conocimientos aprendidos en la escuela. En los grandes servicios administrativos (banca, seguros, Seguridad Social, jubilación) y en el comercio, se utilizan calculadores electrónicos y modernos métodos de gestión. Los cuadros administrativos tradicionales deben lograr competencias técnicas nuevas que se añadan a sus conocimientos y a su propia experiencia administrativa, jurídica o de gestión.

Así, se puede decir que la introducción masiva de los conocimientos científicos en los métodos de producción no sólo tiene como resultado aumentar el número de los ICT, también transforma sus funciones en el sentido de un trabajo científico.

Como contrapartida, la orientación de la investigación científica está fuertemente influenciada por las necesidades de la producción y los ICT que encuadran la producción. Por otra parte, se hace sentir una necesidad de movilidad entre estas diferentes formas de actividad de la investigación en la producción.

Finalmente, una proporción creciente de ellos no ejerce una función directa de mando. Los límites entre las funciones de mando y de ejecución son menos netas que anteriormente. El trabajo intelectual y el trabajo manual tienen tendencia a integrarse. Los jóvenes obreros sin calificación se niegan a ser mantenidos toda su vida en esta situación. Los técnicos de la producción y los servicios de estudios aspiran a desarrollar una carrera con funciones de ingeniero. Los encargados se niegan a

continuar retransmitiendo órdenes elaboradas en los servicios especializados de los que ellos no forman parte.

Resumiendo, asistimos a un fenómeno de transformación a la vez cuantitativa y cualitativa de los ICT. Este fenómeno es inseparable del de la internacionalización de la producción. Por ejemplo, la existencia de sociedades multinacionales, como también de las diferentes formas de neo-colonialismo, ejercen una incontestable influencia sobre el número, el papel y las preocupaciones de los ingenieros, cuadros y técnicos de las naciones concernidas. La mayoría de los grandes problemas modernos como son los planteados por la producción de energía, la protección de la naturaleza y del medio ambiente, etc., tienen un carácter internacional.

II. LA IMPORTANCIA PRACTICA DEL TEMA DE LOS ICT

Para el movimiento sindical, el tema de los ingenieros, cuadros y técnicos se ha convertido en una cuestión primordial:

Los ICT tienen reivindicaciones específicas que se interpenetran con las reivindicaciones generales de los asalariados y son inseparables de ellas. Estos temas serán tratados en un documento especial.

Los ICT juegan un papel particular:

Por una parte en la investigación, la técnica, la producción, la gestión. Por la otra, en las luchas sociales y en las transformaciones de la sociedad.

La cuestión de los ICT también se convierte en una cuestión internacional por sí misma, a causa notablemente del lugar y del papel de los ICT en las relaciones entre los países (cooperación, ayuda mutua, pero también por el éxodo de cerebros, etc.).

Las organizaciones sindicales mundiales no son las únicas que se preocupan de los ICT. También otras organizaciones o instituciones mundiales o regionales ya se han interesado por el problema. Particularmente, los trabajadores científicos y los ICT se encuentran en asociaciones científicas o técnicas internacionales que agrupan a las asociaciones de cada nación, y esto para la mayoría de especialidades técnicas y de disciplinas científicas.

En razón de la amplia composición y de la compleja diversidad de opinión de los individuos que forman parte de ellos, por regla general, estos organiz-

mas sólo se interesan en el papel técnico o científico de los ICT. De todas maneras, estas uniones internacionales también se interesan en ciertos aspectos que presentan un carácter reivindicativo, como el problema de la formación profesional.

El movimiento sindical mundial debe encargarse de estudiar activa y sistemáticamente los aspectos científicos, técnicos y sociales de la preparación, repartición y condiciones de trabajo de los ICT. Es necesario establecer una convergencia entre los intereses de las diferentes categorías de trabajadores. En este caso, las asociaciones no pueden hacer nada, sino que por el contrario, tienden a aislar a los ICT de los otros trabajadores, es decir, a oponerlos.

De todas maneras, ciertas organizaciones juegan un papel claramente positivo. Así pues, la Federación Mundial de los Trabajadores Científicos (FMTC), que agrupa por igual a los Sindicatos y a las Uniones de Trabajadores Científicos con carácter no sindical y que dispone de estatuto consultivo de categoría A según la UNESCO, ha tomado la iniciativa de elaborar un proyecto de recomendación que concierne los derechos de los trabajadores científicos. La adopción de este importante tema por la Asamblea General de la UNESCO, en noviembre de 1974, ayudará a los trabajadores científicos a jugar un papel positivo en relación con los grandes problemas que la ciencia plantea a la sociedad.

III. POSICION DE LA CUESTION REFERIDA AL PAPEL DE LOS ICT

Prácticamente, las cuestiones que se plantea el movimiento sindical son las siguientes:

1.º) cómo conseguir la afiliación de un número creciente de ICT en las organizaciones sindicales;

2.º) cómo obtener que los ICT tengan un comportamiento positivo en relación con los objetivos generales del movimiento sindical.

Según los países, estas dos cuestiones no revisten la misma importancia. En los países en los que no hay obstáculos para que los ICT pertenezcan a los sindicatos, la segunda cuestión es la que requiere una respuesta cada vez más profunda, ya que no es suficiente con estar sindicado. Se tiene que ser consciente de los problemas de la sociedad. El movimiento sindical debe jugar un papel educativo. Por el

contrario, hay países en los que para un ICT el simple hecho de afiliarse a una organización sindical representa un acto por sí mismo que testimonia una cierta concepción del lugar que se ocupa en la sociedad. Particularmente esto es verdad cuando se trata de afiliarse a una organización sindical nacional «categorial», es decir, abierta a todos los asalariados. Tales organizaciones sindicales también deben ser conscientes de la dificultad que supone para un ICT afiliarse, cuando en el seno de estas organizaciones subsisten confusiones sobre el papel a jugar por estos últimos.

Por esta razón es conveniente precisar lo que es particular y específico en el papel social de los ICT. De esta forma podremos comprenderlos y defenderlos mejor y favorecer su afiliación a nuestras organizaciones sindicales.

IV. DEFINICION DE LA CAPA SOCIAL DE LOS ICT

Por las letras «ICT» se designa un conjunto de categorías muy heterogénea. Existe heterogeneidad desde un doble punto de vista: por el nivel de conocimientos, y por la naturaleza de las funciones que lleva a cabo en la empresa.

Las funciones de investigación son muy diferentes de las funciones comerciales, por ejemplo. Igualmente, el hecho de ejercer o no una «autoridad», un «mando» sobre otros hombres o el hecho de tener o no tener «subordinados» tiene importantes consecuencias sobre la situación individual de cada uno.

Dicho esto, tales diferenciaciones no plantean de manera diferente la cuestión del «papel social».

La distinción entre la función de mando y las otras funciones pertenece al pasado más que al futuro, incluso aunque en la actualidad corresponde a la estructura de la mayoría de las empresas. Cuanto más diversificadas y parceladas están las funciones de los ICT, más exigen una combinación de conocimientos y de relaciones con otros hombres.

Algunos incluso llegan a decir que en nuestra época el «poder» ya no está en manos de los que poseen el «capital» sino en las de los que poseen el «saber». Este punto de vista erróneo encuentra sus orígenes en las nuevas relaciones que existen realmente entre capacidad y mando: el crecimiento de la productividad del trabajo, y por lo tanto de la producción, no sólo depen-

de de la voluntad (libre u obligada) de los trabajadores en general, y de los cuadros en particular, sino también de la rapidez con que se transfieren los nuevos conocimientos científicos en la producción. La organización del trabajo y la actitud de los trabajadores frente a los objetivos de la producción se convierten ellos mismos en objetos de investigación científica.

Esta realidad es una de las manifestaciones principales de la «Revolución Científico Técnica».

En los países capitalistas, puede anunciarse de la siguiente manera: el crecimiento de los beneficios (resultante de la explotación del trabajo asalariado) no sólo depende de la voluntad y de las aptitudes de los cuadros en el mantenimiento de la disciplina entre los trabajadores; este crecimiento depende también de los conocimientos científicos y técnicos de los cuadros y de su voluntad y aptitud de aplicar estos conocimientos a los procesos de producción.

RASGOS CARACTERISTICOS DE LA ESPECIFICIDAD DE LOS ICT

Así pues, los ICT constituyen una capa social. Esta capa social es heterogénea si se consideran las funciones concretas de cada una de las categorías que la componen (ingenieros, técnicos, cuadros administrativos, comerciales, etcétera).

La sola «unidad» de esta capa social reside en que su papel social «en general» es específico. El origen de esta especificidad se tiene que buscar en el desarrollo de la revolución científica y técnica. Evidentemente los caracteres de esta especificidad son diferentes según los sistemas sociales.

De esta especificidad se pueden desprender cuatro características principales:

1) No se trata de una tercera clase social a media distancia, o intermedia, que mantiene relaciones «simétricas» con las demás clases sociales. (Lo cual no tendría ningún sentido en los países socialistas.)

2) No es una capa que como tal sea dirigente en la sociedad, identificándose o sustituyendo, según los sistemas sociales, a la patronal o a la clase obrera.

3) La especificidad es un carácter que se añade al carácter general de pertenencia de los ICT al conjunto de los

trabajadores, pero no reemplaza este carácter general.

4) La especificidad se caracteriza por un nivel más elevado de responsabilidad en la producción.

En esta definición, el diploma o el título no son los únicos a ser tomados en consideración. Esta definición sobrepasa los aspectos categoriales o corporativos.

V. ¿QUE DEBEMOS ENTENDER POR «PAPEL SOCIAL DE LOS ICT»?

El lugar y el papel particulares de los ICT no pueden ser considerados sólo bajo un aspecto técnico.

a) Los ICT deben intervenir colectivamente como tales contra el uso negativo de los progresos científicos y técnicos. La pasividad social y el aislamiento de los ICT facilitaría la tarea de los medios que quisieran levantar la opinión pública contra los sabios y los ingenieros, acusar al progreso social de todos los males de la civilización en evolución. La propaganda oficial, alterando los hechos y usando métodos demagógicos, quisiera hacer de los ICT tecnócratas o falsos culpables de las consecuencias negativas del progreso científico y técnico.

La coyuntura actual exige de los ICT la unión y acciones colectivas para que los descubrimientos y las creaciones sean utilizadas según su conciencia. En el mundo moderno, los ICT no pueden ser «neutrales». A este efecto, pueden apoyarse sobre la existencia de la recomendación de la UNESCO, y en particular, intervenir en la preparación de los informes que los gobiernos deben dirigir al Secretario General de la UNESCO sobre la aplicación de esta recomendación.

b) La revolución científica y técnica conduce a la automatización. Se hace posible suprimir las tareas penosas, embrutecedoras o que no reclamen ninguna cualificación. Por esta razón cada vez más los trabajadores aspiran a ver desaparecer progresivamente la división entre trabajo manual y trabajo intelectual. Los trabajadores desean que los ICT concibán técnicas dirigidas en este sentido. Pero los ICT no siempre tienen la libertad de actuar de tal forma. En ciertos casos están sometidos a las presiones de quien los ha empleado y que les obligan a poner a punto técnicas que favorezcan la descualificación de los trabajadores o creando peores condiciones de trabajo. Tal situación se produce cuando se

subordinan las posibilidades técnicas al beneficio, únicamente a la rentabilidad financiera.

c) Existe un tercer aspecto, esencial, del papel social de los ICT. Con la revolución científico técnica, la participación de cada trabajador en las tareas de la gestión se convierte en una necesidad. La gestión de la economía moderna ya no se acomoda a las estructuras centralizadas, jerárquicas, ni a métodos surgidos de la época feudal o del capitalismo familiar del siglo XIX.

Para utilizar eficazmente los conocimientos científicos y técnicos modernos y las capacidades de cada trabajador, simplemente es necesario planificar los objetivos de producción y descentralizar la iniciativa para la realización de estos objetivos. Evidentemente las posibilidades de tal combinación de la planificación y de la descentralización son más o menos grandes, según los regímenes políticos y la organización social. Pero en cualquier caso, se convierte en una necesidad. Las técnicas de gestión son complejas. Exigen una masa de informaciones, tratadas por especialistas, según los procedimientos modernos, automáticos. Para todos los ICT la tarea social fundamental y específica de su función, es poner a la disposición de los trabajadores todas las informaciones que les permitan pronunciarse con conocimiento de causa sobre la gestión. Esta responsabilidad social que les es propuesta por el movimiento sindical corresponde, sin lugar a dudas, a sus propios deseos: nada es más revulsivo para un ingeniero, para un cuadro, o para un técnico que ver a los «managers» tomar decisiones importantes sin consultarles, sin utilizar ni sus conocimientos ni sus competencias.

La definición de las diversas componentes del papel de los ICT nos muestra que en la época actual ya no les es posible ser neutrales: si no les colocan al lado de la clase obrera, sólo pueden (consciente o inconscientemente) jugar un papel contra ella, y al mismo tiempo ir en contra de sus propios intereses. En otras palabras, el papel social de los ICT es inseparable de las luchas del conjunto de los trabajadores.

VI. ASPECTOS DEL PAPEL SOCIAL DE LOS ICT EN LOS PAISES CAPITALISTAS

En los países capitalistas, los fenómenos de la revolución científico técnica se desarrollan en condiciones que afec-

tan a la libre expansión de los ingenieros, cuadros, técnicos y trabajadores científicos, individualmente y en tanto que capa social.

Particularmente, y según los países, la desigualdad en el desarrollo de los fenómenos de concentraciones industriales trae consigo desequilibrios económicos, transferencias tecnológicas y de conocimientos que cuestionan los derechos de los países y de los trabajadores.

Esta orientación se caracteriza en una primera fase por un subequipamiento científico y tecnológico, fenómeno que a su vez puede favorecer el éxodo de conocimientos.

Cada vez más se constata que las sociedades multinacionales tienden a centralizar sus centros de investigación y desarrollo; e invariablemente, las instalan en países como los Estados Unidos, Europa Occidental o Japón. Esta manera de actuar perjudica los programas de investigación y desarrollo locales, y, de hecho, conduce a la supresión de empleos y reduce la cantidad y la naturaleza del trabajo. Esto se traduce en una baja en el nivel de competencia técnica en ciertos países.

No se trata de quitar trabajo a los ICT de otros países, pero si la política actual de las multinacionales no cambia, pronto nos encontraremos en una situación en la que un pequeño número de países altamente desarrollados tendrán una mano de obra de técnicos de élite, y en la que los demás descenderán hacia un retraso tecnológico creciente. Al mismo tiempo, la situación de los ICT de los países altamente desarrollados no se mejorará de manera duradera.

Efectivamente, estas mismas tendencias han quitado a los ICT una buena parte de su satisfacción profesional. No hace mucho, los ICT desempeñaban en la industria un papel comparable al del artesano, es decir, que con su cerebro controlaban un proceso global en el curso del cual la materia prima se transformaba en producto acabado. El rápido crecimiento del capital monopolista ha tenido como efecto la compartimentación de funciones y una disolución del contenido del puesto de trabajo en tareas de las que muchas pueden ser confiadas a los que se podrían llamar trabajadores no manuales semi-cualificados.

Así pues, por un lado, nos encontramos con una situación en la que los ICT tienen «conocimientos transporta-



bles», ya que permiten una gran movilidad entre industrias, firmas y empleos pero por el otro sus posibilidades reales disminuyen, el control monopolista se convierte en norma y el trabajo se reduce a tareas diluidas y parceladas, todo con el fin de maximizar el beneficio capitalista.

Incluso los ICT promovidos a puestos elevados, constatan que una parte creciente de su tarea consiste en la revisión y en la reformulación de programas, la disminución del personal y la introducción de actividades menos costosas y más «beneficiosas». En otros términos, la consideración del beneficio entra directamente en las decisiones y las acciones cotidianas de los ICT.

En esta deformación del papel del científico-técnico y del científico-cuadro es donde se encuentra el origen del conflicto de intereses que afecta a los ICT.

Se les pide que se identifiquen con la empresa o con un producto, pero no ven, ni la empresa en su conjunto, ni el producto; tampoco ven que las economías que ellos han permitido reali-

zar se transformen en un beneficio financiero para ellos. Su trabajo se convierte en una tarea, limitada a una débil fracción de un proceso global que se aleja cada vez más de la comprensión individual de los cuellos azules o de los ICT.

El capital siempre ha reaccionado frente a esta situación haciendo una llamada al «interés nacional». Así como antes sólo se recurría al interés nacional en tiempo de guerra, el capital ha replicado a este crecimiento masivo del sindicalismo en los ICT y entre otras categorías tradicionalmente sin sindicarse con una declaración de guerra, aunque sea en tiempo de paz.

Se invoca la idea de que la economía es una empresa común, en la que todos, tanto trabajadores como capitalistas, invierten sus ingresos y su talento y acceden a ciertos sacrificios a cambio de beneficios mutuos. Esto implica que los trabajadores, con los ICT incluidos deben moderar sus reivindicaciones.

La misma idea se extiende en el campo de las relaciones sociales: se nos pide

que renunciemos a nuestro interés a cambio de la misma medida por el otro lado.

En la práctica, las relaciones sociales en el interior de nuestra sociedad no obedecen a este esquema. Poder y riqueza se reparten con desigualdad y los que poseen ambos en abundancia no están unidos a los demás por algún contrato o por el interés nacional. Esta es la razón por la que los que están privados de riqueza y de poder no tienen ninguna obligación de renunciar a su propio interés. Por el contrario, la respuesta apropiada al caso de los ICT, al igual que el de las restantes categorías de trabajadores, es la de expresar sus propios intereses y de tender a satisfacerlos.

Utilizando de manera justificada el interés de los ICT, las organizaciones sindicales permitirán a estos últimos organizarse.

El principio de base del sindicalismo es que los individuos, por la acción colectiva pueden estar protegidos: desde que estamos en condiciones de mostrar a los ICT nuestra voluntad de

defender y de promover sus aspiraciones legítimas en tanto que individuos, este proceso actúa de manera educativa, como un aguijón hacia un mayor sentido colectivo. Este proceso está ya en un buen camino: la colectivización y la socialización de las ideas y las acciones es la mejor manera de defender el interés individual. Se trata del papel educativo del movimiento sindical; es una educación para la acción.

UNA CUESTION CONCRETA Y PRACTICA: LIBERAR A LOS ICT DE LA PRESION MATERIAL Y MORAL EJERCIDA POR LOS GOBIERNOS Y LOS PATRONOS

La cuestión de la libertad ocupa un papel esencial en los ICT y los trabajadores científicos.

¿Cómo se pueden desligar de la influencia de la patronal y del gobierno? Plantear la cuestión es responderla: se debe sostener todo lo que dé independencia a esta capa social que, actualmente, no tienen ninguna o muy poca.

La cuestión de la independencia es cuestión práctica inmediata, y ante todo jurídica y material.

Las leyes a menudo niegan a los ICT, o a una parte de ellos, los derechos reconocidos a los demás asalariados. Implícita o explícitamente los consideran como representantes de la patronal. Depende del papel social de los ICT de cada país el que participen en las acciones internacionales de solidaridad para la abrogación de cualquier restricción de las libertades sindicales y de las libertades de expresión en todos los países.

Pero la patronal ejerce también sobre los ICT **presiones materiales**, sobre todo tratando de individualizar los salarios para «recompensar» a los dóciles.

El apoyo de los trabajadores y del movimiento sindical a la lucha por la independencia, tanto jurídica como material, de los ICT debe ser un apoyo **incondicional**.

La patronal sólo reconoce la libertad de expresión de los ICT (o a los demás trabajadores) que piensen y hablen como ella, y que sostengan sus intereses. El movimiento sindical debe tratar a los ICT como verdaderos aliados, honestos y eficaces, incluso **en relación con los que aún no tienen una conciencia clara de lo que debe ser su papel social**, y no sostengan todas sus posiciones.

VII. EL PAPEL SOCIAL DE LOS ICT EN LOS PAISES SOCIALISTAS

Las experiencias de los sindicatos de los países socialistas aportan una contribución importantísima a la determinación del papel social de los ICT.

Las características esenciales del lugar y del papel de los ICT en la sociedad, así como las tareas que incumben a los sindicatos para participar de una manera constructiva y responsable al desarrollo de la sociedad, están determinadas por el sistema social de los países socialistas.

Todas las categorías sociales de los trabajadores están unidas por la propiedad socialista de los medios de producción, siendo los trabajadores a la vez propietarios y productores.

Los principales obstáculos, que para la mayor parte de los trabajadores cobtaban el paso a un nivel de formación más elevado, han desaparecido. Un sistema de formación democrático ha creado las condiciones necesarias para el florecimiento universal de los seres humanos. Ha sido entonces cuando se ha desarrollado una «intelligentzia» científica y técnica ligada al pueblo en la construcción de una sociedad socialista desarrollada, bajo la dirección de la clase obrera.

A causa de su origen social, de su formación adquirida en las condiciones de un régimen social nuevo, a causa también de que el progreso científico y técnico está situado al servicio de la sociedad socialista, los ICT son llamados a identificar los intereses del pueblo con sus propios intereses.

Efectúan un trabajo constructivo para satisfacer las necesidades de los trabajadores de toda la sociedad.

La concordancia de los intereses de los ingenieros y de los obreros crea una interpenetración progresiva del trabajo manual y del trabajo intelectual. Los ICT de los países socialista consideran como una de sus tareas la transmisión de los nuevos conocimientos científicos y técnicos a los trabajadores a fin de ayudarles a poner en práctica sus ideas y sus conocimientos técnicos.

Los ICT participan activamente en la vida sindical y por este hecho ejercen una gran responsabilidad en lo que concierne a la mejora permanente de las condiciones de vida de los trabajadores.

Los sindicatos obran para que sean reconocidos material y moralmente los

resultados del trabajo de los ICT y para conseguir que éstos participen ampliamente en la planificación y en la gestión de la economía nacional. Están muy dedicados a su formación y a su perfeccionamiento continuo. Particularmente, se preocupan de mejorar sin cesar el sistema de la formación continua.

El ritmo rápido de desarrollo de la sociedad socialista se traduce en el aumento regular del número de científicos, ingenieros y técnicos y por la afirmación creciente de su papel social. Pero no se debe pretender que los ICT representen una fuerza social decisiva. Su papel social queda determinado por objetivos que son comunes a los de la clase obrera.

VIII. EL PAPEL SOCIAL DE LOS ICT EN LOS PAISES EN VIAS DE DESARROLLO

Entre las características particulares de estos países, hay un cierto número que incide directa o indirectamente sobre la cuestión de los ICT.

Cuando se habla de revolución científica y técnica, se debe tener en cuenta la dependencia tecnológica de estos países, debida al hecho de que hay pocas industrias nacionales y que las pequeñas unidades industriales que están implantadas aunque sean unidades de montaje, son unidades dependientes del exterior.

El material utilizado, tanto en la fábrica como en el taller, es importado; este material no siempre es escogido en función de las necesidades del país, cuando pesa la dependencia económica en relación con los países capitalistas poderosos.

La relación entre la ciencia y la producción no es, pues, tan estrecha como en los países industrializados, a pesar de los esfuerzos importantes que hacen algunos de estos países para desarrollar no sólo la instrucción superior, sino también la investigación científica.

Por otra parte, en los países en los que el artesanado está muy desarrollado, la creación de una industria ligera automatizada podría hacer competencia a los artesanos en ciertos sectores y sumergirlos en el paro por centenas de millares. Por el contrario, la automatización puede aumentar la producción de la industria pesada, o la de las industrias de transformación y de producción de bienes de equipo útiles a la agricultura, al artesanado y a la industria ligera.

Tales cuestiones son un resorte del gobierno y de la planificación económica, pero los ICT no pueden quedar al margen.

Culturalmente, ciertos países en vías de desarrollo también dependen del extranjero. La lengua nacional se utiliza poco en la administración, y es inexistente en las empresas con carácter industrial o comercial.

Globalmente, el número de ICT es relativamente bajo, mientras que las necesidades son inmensas. El nivel de cualificación profesional de la mayoría de los trabajadores es muy bajo (en ciertos países, hay un 95 % de analfabetos).

A pesar de todo, sucede que el poder político no puede beneficiar a la economía nacional con todas las reservas disponibles en ICT. Esta es la razón por la que en ciertos países existe un paro intelectual importante.

Verdaderamente, es muy difícil dominar la revolución científica y técnica en tales países, y desde este punto de vista, la vía capitalista de desarrollo representa un fuerte hándicap.

En lo que se refiere a sus funciones, en estos países los ICT ocupan los puestos menos responsables. En el sector privado se ven reducidos a la condición de auxiliares o de simples ejecutantes. Los principales dirigentes son extranjeros. En el sector público o semi-público, en principio ocupan lugares de responsabilidad, pero, de hecho, se ven obligados a aplicar estrictas instrucciones que no han elaborado ellos.

No disponen de ningún poder para actuar sobre el desarrollo de la empresa: a veces, se les asignan plazas que no tienen nada que ver con su especialidad.

Por esta razón, la posibilidad de sindicación no es una cosa sencilla para los ICT que se encuentran en tales condiciones.

Considerado en relación con el salario medio de la gran masa, que vive en la completa miseria, el salario de los ICT es relativamente importante. Además, la diferencia entre el bajísimo nivel de instrucción de la masa trabajadora y el nivel de conocimientos de los ICT, les da una autoridad moral muy grande.

Estas diferentes realidades pueden tener como consecuencia tanto el apoliticismo como el aislamiento con relación a la masa e incluso la fuga de cerebros, al igual que un comportamiento paternalista.

El apoliticismo de los ICT está considerado por ciertos gobiernos como un medio de integración ideológica y política. Este apoliticismo es aceptado por ciertos ICT bajo la presión de condiciones materiales. Pero también sucede que ciertos gobiernos intentan acentuar la integración creando ellos mismos asociaciones para los ICT. Pero no siempre lo logran.

Por otro lado, se deben tener en cuenta las relaciones políticas que se han establecido en la fase de lucha por la independencia nacional, entre los trabajadores y los ICT, incluso cuando éstos estaban estrechamente ligados a la burguesía nacional de la que han salido.

En esta situación compleja y variable de un país a otro, el papel social de los ICT, tal como lo hemos definido más arriba, se traduce en algunas exigencias concretas.

Luchando en este sentido, los ICT de los países en vías de desarrollo van en el sentido de sus propios intereses: ¿su propio progreso intelectual no se debe al de toda la nación?

De manera general, los ICT tienen interés por luchar contra el acaparamiento directo o indirecto del fruto de los esfuerzos nacionales por potencias o grupos económicos extranjeros.

Antes de llegar a asociar el conjunto de los trabajadores a la gestión, poniendo a su disposición los elementos de información necesarios, se trata de luchar prácticamente por la elevación de la instrucción, de la cualificación profesional y de la cultura para el mayor número posible.

IX. COMO GANAR A LOS ICT PARA LA ACTIVIDAD COLECTIVA SINDICAL

No es suficiente con definir una concepción del papel social de los ICT, sino que debemos hacer que esta concepción sea compartida no sólo por una minoría, sino por la masa de los ICT. Esto no puede ser el resultado ni de una evolución espontánea de éstos, ni de afirmaciones autoritarias y dogmáticas por parte de las organizaciones sindicales.

Nuestras organizaciones sindicales están convencidas de que sus concepciones son justas y acordes con los intereses de los ICT. Pero éstos, por diver-

sas razones, y según las circunstancias, no están necesariamente convencidos, y si lo están en la teoría, ello no se refleja siempre en su comportamiento práctico. En particular, son numerosos los ICT que aún creen que se pueden refugiar en la técnica y huir de sus responsabilidades sociales.

Podemos pensar que los ICT tomarán conciencia de su papel social, se acercarán al movimiento sindical y confiarán en él si, por su lado, el movimiento sindical toma por su mano la defensa de sus intereses, les demuestra la relación de estos intereses con los de los demás trabajadores, y les otorga confianza.

En la práctica, la acción sindical entre los ICT debería comportar dos partes:

1) Por una parte, organizar con los ICT la lucha por la defensa de sus propios intereses en estrecha relación con el conjunto de los trabajadores. En particular, conceder atención prioritaria a la libertad de expresión y al derecho sindical, a todo lo que favorezca la independencia material y moral de los ICT. De esta manera, podemos probarles nuestra confianza. Incluso hay que contar con el conjunto de los trabajadores para sostener la libertad de expresión y el derecho sindical para los ICT. Este sostén no debe estar limitado o condicionado por el grado de comprensión de los ICT más o menos elevado de su papel social. También debemos demostrarles nuestra plena confianza y afirmar nuestra certeza de su toma de conciencia progresiva. De esta forma, debe desarrollarse su confianza en las organizaciones sindicales de la clase obrera, sus mejores y verdaderas aliadas.

2) Por otra parte, elevar, gracias a las explicaciones y a la convicción, la conciencia de lo que es una actitud social positiva por su parte. Es evidente que el lugar relativo de las dos partes difiere fundamentalmente según los sistemas sociales, y notablemente según la naturaleza de las relaciones entre la clase obrera y el Estado.

Tampoco deja de ser evidente que la naturaleza del lado educativo de nuestros esfuerzos debe ser diferente según el origen social y la formación de ingenieros, cuadros y técnicos.

Cada movimiento sindical nacional, debe apreciar, sin ingerencias del exterior, lo que sucede en su propio país, lo que no contradice, sino todo lo contrario, los intercambios y las confrontaciones.

Carta reivindicativa

PREAMBULO

La carta reivindicativa que se propone pretende interesar a todos aquéllos a quienes los conocimientos científicos, técnicos y tecnológicos y su utilización les confieren responsabilidades que sobrepasan el marco de su propia intervención.

Estos conocimientos pueden proceder tanto de una acumulación de experiencia y de práctica como de una formación científica o de una conjunción de ambas cosas y permiten cumplir funciones que confieren a esta categoría de asalariados un lugar específico para el cual la noción de carrera se inscribe en una continuidad de responsabilidades entre científicos, ingenieros y técnicos.

Asalariados, no deben confundirse en su conjunto con los detentores de medios de producción ni con los que participan en la elaboración de la política general de la empresa y cuyos emolumentos están directamente ligados a los beneficios.

Las importantes transformaciones a nivel de las fuerzas productivas así como la evolución de los problemas científicos, técnicos y tecnológicos se traducen en un muy importante desarrollo cuantitativo de la categoría «ingenieros, cuadros y técnicos» y en una modificación, no menos importante, de su posición en la empresa en la medida en que, cada vez en mayor número, se encuentran integrados en la producción.

Este desarrollo cuantitativo explica la presión sobre los salarios.

Los patronos intentan practicar con ellos, en el marco de una masa salarial comprimida, una política de transferencia de cargas orientadas a oponer entre sí a las diversas categorías sociales, así como una política de individualización de las remuneraciones, debilitando la capacidad de los «ingenieros, cuadros y técnicos» de hacer valer una justa remuneración global de sus competencias.

El desarrollo de las fuerzas productivas es el origen de las nuevas necesidades sociales y tendría que contribuir a la mejora del bienestar, a la mejora del nivel de vida de todos. Se

constata que la defensa de sus intereses materiales está cada vez más, ligada a los de las demás categorías de asalariados y que hay convergencia de intereses entre trabajadores manuales e intelectuales frente al capital. En todos estos aspectos, el paso cada vez más frecuente de la situación de profesión liberal a la situación de asalariado constituye un testimonio eloquente.

Aunque el aspecto cuantitativo de la evolución de los ingenieros, cuadros y técnicos tenga una importancia particular, la propia calidad de esta categoría de trabajadores constituye, en última instancia, un elemento esencial.

En los países de economía capitalista, asistimos a una parcelación del trabajo intelectual que no deja de agravarse.

El amplio movimiento, a escala internacional, de concentración y reestructuración de las empresas en los países industrializados, lleva como consecuencia una tendencia a la pérdida de responsabilidades y una parcelación excesiva del trabajo, no sólo para los técnicos e ingenieros que se dedican a la producción, sino también para los investigadores. El desarrollo de las fuerzas productivas está en función de las disponibilidades de personal cualificado de nivel elevado, capaz de crear, de adaptarse a las innovaciones, de asimilarlas, de mejorarlas, y de usarlas eficazmente.

La puesta al día permanente de los conocimientos favorece una corrección de esta tendencia.

Toda política científica previsoría debería permitir a los ICT usar sus aptitudes creadoras. Los ICT desean participar en las alternativas y en las orientaciones, y quieren expresar plenamente sus competencias.

Por otra parte, se crea otra ilusión intentando integrar a los ICT en los objetivos de la empresa en los cuales no intervienen.

Los patronos tienden, cada vez más, a asignar a los «cuadros», aunque sean asalariados, una posición particular en la empresa que les sitúa como pertenecientes a una categoría profesional aparte, distinta, «desolidarizada» de los demás trabajadores.

En efecto, los patronos postulan que en cualquier circunstancia los cuadros siguen siendo solidarios de los objetivos y de los intereses de la empresa y tienden a considerar que esta situa-

ción particular exige implícitamente de ellos:

— La obligación de escoger los intereses de la empresa, aunque estén en oposición con los intereses de los asalariados.

— La prohibición de expresar colectivamente su desaprobación participando en movimientos reivindicativos o en conflictos colectivos.

En definitiva, los patronos quieren que los cuadros adopten un comportamiento que demuestre una entera adhesión a las finalidades de la empresa capitalista.

Si esta tentativa de asimilación es particularmente importante cuando los cuadros ejercen un poder de mando, en tanto que detentores de la autoridad patronal o cuando reciben una delegación de poder patronal explícita o tácita, no es menos clara de un modo general respecto a la mayoría de los cuadros.

Esta orientación conduce a los patronos a preconizar un estatuto propio de esta categoría.

Esta tentativa de asimilación tiende, por una parte, a negar los derechos fundamentales de los ICT a defender sus intereses como verdaderos asalariados, especialmente participando en la acción reivindicativa y, por otra parte, a privilegiar los aspectos coercitivos de sus funciones frente a otros asalariados.

A estos hechos se añaden la degradación de la situación de empleo, la amenaza del paro, cada vez más grande; la situación de los ICT se vuelve vulnerable.

Entre las principales razones, citemos la concentración industrial que sigue a la concentración financiera. Esta última desencadena la reducción o el cese de actividad de empresas, reorganizaciones, modificaciones de estructuras y también reducciones de programas de investigación. En los países en vías de desarrollo las deformaciones de las estructuras económicas se reflejan también en el empleo, sobre todo en la fase en la que estos países buscan asentar las bases de una economía moderna.

Los problemas planteados por el desarrollo considerable de las sociedades multinacionales no son menos importantes para los ICT por sus consecuencias múltiples y nefastas. Presentes por todas partes, guiadas por la obtención del provecho máximo y usando



cualquier forma de organización económica, sacrifican así los intereses nacionales: su estrategia lleva constantemente movimientos de balanceo según la coyuntura les sea favorable en tal o cual país.

La estructura de tales sociedades multinacionales conduce a una agravación de los problemas que ya conocen los ICT a nivel nacional: su alejamiento de los centros de decisión es incommensurable, la inseguridad de su empleo crece; al mismo tiempo se acentúa la noción de movilidad, la admisión se hace para todo el territorio de la empresa y ya no sólo para un establecimiento dado.

Eso lleva a unos imprescindibles intercambios entre los trabajadores de las distintas unidades de investigación, producción, gestión, comercial, tanto en el plano nacional como en el internacional.

Además de los problemas de movilidad y de garantía correspondientes, se plantean los de convalidación de títulos, de la información, de la comunicación objetiva, de la necesaria actividad sindical y de la libertad de expresión.

Los ICT tienen una actividad reivindicativa que desemboca en importantes luchas por la defensa de sus intereses materiales y morales, tanto a nivel del empleo y de una participación en el poder de decisión, como de una mejora de sus condiciones de vida y de trabajo.

Estas luchas reúnen cada vez más ICT en los países capitalistas, particularmente en Gran Bretaña, Francia, Italia, y aunque revisten aspectos y formas específicas, traducen una comunidad de intereses con los obreros y los empleados.

En la situación actual, la función de los ICT adopta una dimensión nueva:

— Por una parte, la producción moderna exige, a la vez, la elevación de los conocimientos profesionales y generales de los trabajadores, un trabajo cada vez más colectivo, una modificación de la naturaleza de las relaciones de trabajo en la empresa, un intercambio permanente de los conocimientos y de las experiencias y una noción más exacta de las opciones y de los objetivos económicos.

— Por otra parte, la elevación general de los conocimientos del conjunto de los trabajadores, que, sea cual sea su posición jerárquica, hace que a diversos niveles todas las categorías estén, cada vez más, ligadas a las fuerzas productivas modernas y aporten elementos para dominarlas; este proceso implica la búsqueda de soluciones originales en la organización de la consulta y de la participación en las decisiones a cada nivel.

Por eso parece fundamental, en el propio interés del conjunto de los asalariados, preservar los derechos de los «cuadros», para permitirles asegurar el ejercicio de una función que supone un nivel de saber y de conocimientos que actúa en una organización e interviene en la puesta en práctica de este saber o esta organización.

La elaboración de disposiciones que respondan a tal definición es una condición esencial para permitir a los ICT ejercer sus funciones con plena conciencia y en la plenitud de responsabilidades que tienen que asumir, así como ser realmente verdaderos ciudadanos.

Unas garantías colectivas para todos los asalariados tendrían que permitir:

1. Afirmar que los cuadros son unos asalariados que tienen los mismos derechos que los demás trabajadores y que sus condiciones específicas de trabajo hacen necesarias unas disposiciones jurídicas específicas para que, en la realidad concreta, el derecho general sea respetado en lo que a ellos se refiere.

2. Oponerse a la idea de que los cuadros son una categoría profesional cercana al patrón, beneficiaria de un estatuto propio, que se justificaría como resultado del deber de fidelidad del «cuadro» hacia su patrón, de una necesaria relación de absoluta confianza, concepción que conduciría a denegar a los cuadros el ejercicio, de hecho, de sus derechos de asalariados reconocidos teóricamente.

3. Garantizar a los cuadros en cuanto tales, a fin de evitar la constitución de un estatuto de hecho, que a cambio de disposiciones particulares en apariencia ventajosas, privilegiándoles en comparación con otros asalariados, limitaría sus derechos en cuanto trabajadores. Unas disposiciones específicas tienen que tener en consideración los problemas particulares, especialmente a nivel de las remuneraciones, de la evolución de la carrera, del empleo, del perfeccionamiento, del alivio de las cargas del trabajo, de la seguridad del trabajo, de los inventos y patentes, de las garantías contra las cláusulas de no competencia abusivas que pueden, de hecho, suprimir la libertad de trabajo.

4. Tener en cuenta que los ingenieros cuadros y técnicos representan una categoría cuyos aspectos específicos no se pueden despreciar. Con este hecho, mientras no se haya realizado la fusión del trabajo intelectual y manual, la especificidad sigue siendo el medio más apropiado para apreciar y dar curso a las necesidades y exigencias de esta categoría.

La situación de los ICT no puede ser garantizada por un simple contrato de trabajo individual, siempre aislado y poniendo al interesado en posiciones de defensa aislada.

Las reivindicaciones de los asalariados tienen cada vez más un carácter general en un conjunto de problemas; fue así como unas acciones reivindicativas llegaron al reconocimiento y a la extensión a todos los asalariados, incluso por vía legislativa, del derecho al tiempo libre (vacaciones pagadas), del derecho al trabajo (derecho sobre el empleo). Se trata de un fenómeno nuevo que elimina los aspectos pseudo-categoriales.



Las garantías necesarias no tendrían que conformarse con disposiciones legales de un código nacional del trabajo; necesitan ser reunidas en convenios colectivos del tipo local, regional y sobre todo nacional sin olvidar que, para países en vías de desarrollo, por ejemplo, un contrato individual puede representar para un cuadro una primera etapa.

1. LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El convenio colectivo presenta varios aspectos:

Su contenido. Corresponde a cierto número de garantías en relación con las definiciones de clasificaciones, las remuneraciones, el desarrollo de la carrera, las vacaciones, las ausencias por enfermedad o accidente, el empleo, la formación, la jubilación, el derecho sindical y la libertad de expresión.

Los derechos definidos por el convenio colectivo son unos derechos que pueden ser mejorados o completados por unos acuerdos de empresa o unas convenciones con un campo de aplicación más limitado teniendo en cuenta unos aspectos particulares en ciertas ramas de la industria en cuestión. Las garantías individuales habrían, pues, de situarse en las relaciones creadas por el convenio colectivo que rijan cada sector.

Es necesario, pues, reconocer este convenio colectivo para que los asalariados no acepten cláusulas en el contrato individual que sean incompatibles con unos derechos definidos por el convenio colectivo.

El convenio colectivo es un punto de apoyo para alcanzar otros objetivos reivindicativos. Presenta dos aspectos unificadores.

El primero, entre todas las categorías de asalariados, a partir del momento en que su campo de aplicación se extiende a todos los asalariados del sector profesional interesado.

El segundo, entre todas las empresas de este sector, en función incluso de la extensión nacional del convenio.

El conjunto de los sectores de la Industria y Comercio tendría que estar cubierto por convenios colectivos.

Por consiguiente, donde conviene intervenir es a nivel de cada industria, teniendo en cuenta las situaciones adquiridas y las particularidades de la rama profesional considerada.

Sin embargo, es del interés de todos los asalariados el asegurar una cierta coherencia de conjunto.

En efecto, es necesario obtener la supresión de disparidades que representan una desventaja segura para los que tienen las garantías menos seguras y no pueden más que ser un medio de frenar la mejora de las garantías conseguidas por los demás.

Convenios colectivos y problemas específicos de los ICT

El aspecto unificador buscado, en interés de todos los asalariados, no es contradictorio con la existencia de cláusulas particulares, situadas en el anexo, tratando aspectos específicos ligados a ciertas funciones llevadas a cabo en la empresa, en particular, las de los ICT.

Se impone un primer comentario:

Los artículos generales del contrato colectivo, si se aplican a todos los asa-

lariados, no buscan colocarlos a todos en el mismo molde.

El caso concreto de la escala de clasificaciones es el ejemplo más característico de ello. No se trata de garantizar a todos la misma remuneración, sino de definir, para todos, los criterios que permitirán actuar en común para:

- la defensa del poder adquisitivo;
- el desarrollo de la carrera ligado a una mejora de la cualificación;
- la supresión de disparidades deseadas por los patronos para asegurar la división.

Podríamos citar otros casos de cláusulas generales del mismo tipo: períodos de prueba o de previo-aviso, etc.

Contenido de un anexo que responda a los problemas de los ICT

No se trata de obtener ventajas suplementarias para estas categorías, sino de dar respuesta a tres preocupaciones:

1. La adaptación de las garantías generales conseguidas para todos los trabajadores a las categorías de ICT, para tener en cuenta las condiciones específicas creadas por el ejercicio de sus funciones. En el caso de la formación permanente (contenido, carga de trabajo) de la duración del trabajo y del forfait, por ejemplo.

2. Obtener unas garantías propias de los ICT que tengan en cuenta los aspectos particulares ligados a sus funciones. En el caso de la formación permanente (participación como formador y problemas de agregación), de la cláusula de no competencia...

3. Tener en cuenta unas garantías colectivas ya adquiridas que no tienen que volver a ser puestas en cuestión. Proposiciones para la elaboración de convenios colectivos.

2. EMPLEO

Una política de pleno empleo comporta una serie de exigencias:

— La elevación del poder adquisitivo: la respuesta a las necesidades por medio de un desarrollo de la producción es un medio para crear las condiciones favorables a este pleno empleo.

— La reducción del tiempo de trabajo permite absorber la masa de los «sin empleo», al igual que el descenso de la edad del retiro.

— Una orientación sistemática de las

intervenciones económicas públicas hacia la creación de nuevos empleos y que combata los desequilibrios regionales.

— La puesta en marcha de amplios programas en cuanto al alojamiento y los equipamientos sociales.

— Una política financiera que reduzca los gastos no generadores de riquezas sociales.

— Un mantenimiento de nivel apropiado de investigación y desarrollo en todos los países con el fin de impulsar permanentemente el desarrollo de las competencias técnicas de todos los países e impedir «una huida de cerebros» hacia algunos centros elegidos en un número restringido de países altamente desarrollados. Esto necesitará campañas activas para destruir actitudes y objetivos actuales de las grandes empresas multinacionales.

El desarrollo selectivo de sectores llamados «rentables» en detrimento de otros, decisivos sin embargo para la economía, las reestructuraciones, concentraciones o descentralizaciones motivadas por el beneficio, mucho más que por la búsqueda de una racionalización verdadera, el mantenimiento voluntario de una masa de parados como medio de presión sobre los sueldos, todas estas medidas son incompatibles con un desarrollo armónico de la economía, con una utilización óptima de las fuerzas productivas del país, con una investigación de planificación y perspectivas a largo plazo, incompatibles, pues, con una verdadera seguridad del empleo y un desarrollo de la carrera profesional.

Teniendo en cuenta esta realidad tienen que plantearse unas soluciones en tres órdenes:

— Unas garantías concretas e inmediatas que obliguen a los patronos a ciertas precauciones y limiten las arbitrariedades.

— Unas posibilidades de tener en cuenta la evolución de las ciencias y técnicas para una formación continua asegurando la adaptación a largo plazo de los conocimientos.

— Unas proposiciones que intenten sustraer la economía de la empresa del beneficio capitalista y la orienten hacia la satisfacción de las necesidades de la población, como, por ejemplo, la nacionalización de los sectores clave de la economía y de su gestión democrática preconizada en ciertos países.

Intervenir con responsabilidad para asegurar la defensa del derecho al empleo implica que se tome en consideración la oposición a todo despido sin proposición de reemplazo previo. Esa garantía supone:

— Un reforzamiento de los efectivos que permita la mejora de las condiciones de trabajo y el respeto de las reglas de seguridad.

— Un reforzamiento de los efectivos para permitir la realización de una formación permanente abierta a todos y asegurada sobre el tiempo de trabajo.

— Una reducción progresiva del tiempo de trabajo y de apertura del derecho al retiro.

El desarrollo de una política de pleno empleo debe reconocer a las organizaciones sindicales un derecho de intervención y de suspensión de las decisiones de despidos.

Cada vez más, las acciones para asegurar el pleno empleo o para organizar

la defensa de las situaciones existentes, necesitan la coordinación entre organizaciones de los diferentes países considerados, lo que plantea, previamente, la necesidad de informaciones permanentes y recíprocas.

3. FORMACION PERMANENTE

La necesidad creciente, sin cesar, de actualizar los conocimientos aparece en el problema del empleo y del desempleo cuando los ICT reclaman las reconversiones para los científicos, ingenieros y técnicos en particular, en la aptitud a conservar las responsabilidades frente a la introducción de nuevos conocimientos científicos y técnicos.

La necesidad de la formación permanente no puede ser concebida como destinada a resolver solamente los problemas tal como resultan de las exigencias económicas inmediatas. Las necesidades de la empresa y de la economía son un punto de partida pero identificando el objetivo de la actividad al hombre, la formación permanente debe integrarse al conjunto más vasto de la educación permanente.

El perfeccionamiento continuo tiene que ser el elemento dinámico en una política de empleo de los ingenieros, cuadros y técnicos. La formación permanente les garantiza una estabilidad social en la medida en que es permanente, es decir que su financiación está asegurada, lo que implica responsabilidades no sólo patronales sino también gubernamentales.

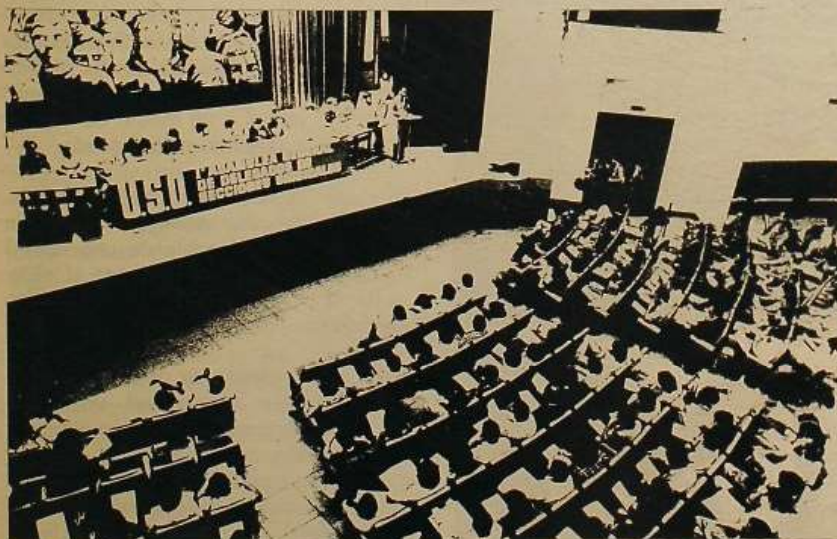
El derecho a la educación permanente significa para los ingenieros, cuadros y técnicos:

— La seguridad de poder profundizar sus conocimientos, ya sea generales ya sea especializados, en el curso de su ejercicio profesional y dentro de la jornada de trabajo.

— La garantía de poder iniciarse en nuevos conocimientos que no pertenecían en su formación inicial.

— La posibilidad de asumir responsabilidades más elevadas y, en consecuencia, percibir una mejor remuneración, una perspectiva de promoción profesional hasta la edad del retiro, teniendo en cuenta las exigencias físicas e intelectuales de las diferentes profesiones y trabajos.

— La seguridad de reconvertirse más fácilmente en el caso de un cambio de empleo, impuesto por la desaparición de una rama económica o por cualquier otra mutación.



La actividad de un ingeniero o de un cuadro tendría que repartirse en cuatro partes de una importancia equivalente:

- El ejercicio de sus responsabilidades en la producción (o en la economía en general).
- La investigación (en el dominio ligado a su actividad en la producción).
- Su perfeccionamiento propio, su cultura general y científica.
- Su participación en la formación y en la educación de los demás.

Es razonable exigir que, a corto plazo, sea consagrado a diversas formas de formación el tiempo de trabajo necesario a una puesta al día.

Por eso, el contenido de la educación permanente tiene que estar estrechamente ligado a la primera formación.

Deben obtenerse unas garantías reales:

— Para el reconocimiento del nivel de su calificación en el contrato de su primer empleo.

— Para el desarrollo de su carrera profesional en función de sus conocimientos,

de su experiencia y de sus responsabilidades.

La educación permanente tiene que ser verdaderamente un derecho para todos los trabajadores. El derecho a la educación permanente debe comportar unos fundamentos jurídicos o contractuales y unos fundamentos materiales.

Los sindicatos tienen que poder participar en la definición, en la puesta en marcha y en el control de los programas de educación permanente para asegurar a los ingenieros, cuadros y técnicos el disfrute real de este derecho.

El hecho de que la educación permanente sea considerada como un derecho, subrayando particularmente una total libertad de los trabajadores en cuanto a escoger sus actividades de formación, es de la mayor importancia por lo que respecta al contenido de la misma.

El contenido de las formaciones tiene que estar ligado con la vida. Tanto la ciencia como la tecnología tienen su sitio en la cultura. La concepción estrecha de la cultura, que está en el origen de la insuficiencia de la enseñanza científica en las escuelas, compromete el desarrollo ulterior de los conocimientos y las posibilidades de reconversión profesional en la edad adulta.

4. CALIFICACION Y CLASIFICACION

Toda política en materia de remuneración está íntimamente ligada a la de calificación. Expresar y defender la calificación profesional son imperativos, al estar tan estrechamente asociadas calificación, clasificaciones y formación.

El derecho a una formación correspondiente al desarrollo de las fuerzas productivas es, para el asalariado, al mismo tiempo un factor de expansión de su personalidad y un medio de aspirar a una remuneración más elevada.

Al tocar los problemas de calificación, remuneración, elevación del hombre en el trabajo, la exigencia de una escala única de clasificaciones desde el obrero hasta el ingeniero alcanza así pleno sentido.

El establecimiento de definiciones, de clasificaciones, concretando una jerarquía de funciones, plantea problemas relativamente complejos y la realidad está caracterizada por una extremada diversidad de situaciones difíciles de distinguir.



El problema de las clasificaciones y calificaciones no puede tomarse en él mismo: se integra en un conjunto complejo de consideraciones sociológicas y políticas que no conviene ignorar.

Establecer una escala de clasificaciones del oficio más simple al más complejo reposa sobre la noción de continuidad e implica una unidad de criterios.

Es indispensable, por lo tanto, que un convenio colectivo:

— Defina de una manera precisa los empleos-tipo que puedan servir de referencia para establecer una clasificación válida del conjunto de los empleos en base a un cierto número de criterios: iniciativas, responsabilidades, exigencias del puesto de trabajo.

— Establezca una clasificación continua y racional de los empleos.

Se puede así dotar a cada empleo con un coeficiente, considerado como multiplicador de un sueldo base para el conjunto de categorías de asalariados.

La definición de empleos y la atribución de coeficientes tendría que tener en cuenta tres datos:

— El nivel de formación escolar que tiene que garantizar un nivel de contrato y el nivel de formación post-escolar garantizando un nivel de promoción.

— La práctica, la experiencia que tienen que permitir asumir las responsabilidades de un nivel elevado sin exigencias de examen o título.

— La apreciación del grado real de responsabilidades de orden técnico o de mando de las funciones consideradas.

Los tres datos caracterizan un conjunto de capacidades intelectuales que expresan, a través de cada una de ellas y en su conjunción, una graduación en las aptitudes.

Esto excluye los conceptos pseudocientíficos impuestos que tienden a remunerar el trabajo parcelado sin consideración para las capacidades profesionales reales de los ICT e implica la negociación colectiva.

En lo que se refiere a los ingenieros, cuadros y técnicos, al lado de la noción de mando, hay que tomar en consideración los criterios de competencia, de experiencias adquiridas en diferentes situaciones, la importancia de los conocimientos que entran en juego, la responsabilidad financiera, la importancia de los equipos de los que son



responsables, el papel de formación respecto a sus colaboradores.

En general los títulos y particularmente los nuevos títulos tienen que ser conocidos en su grado real de calificación y desde este momento compete a las organizaciones sindicales tomar medidas consecuentes para comprometer a los gobiernos a establecer con ellas la convalidación de títulos dentro y a través de diversos sistemas socio-económicos.

5. REMUNERACIONES

La graduación en las competencias, confirma que la remuneración del asalariado es el precio de sus facultades físicas e intelectuales.

La jerarquía tiene una explicación: hay que actuar por un sistema jerárquico que proteja a todos los asalariados de los desaguisados de la ley de la oferta y la demanda en el mercado del trabajo.

Además este sistema jerárquico tiene que responder a tres exigencias:

— Necesidad objetiva y reconocimiento de un derecho adquirido por los ingenieros, cuadros y técnicos, en las condiciones dadas del desarrollo de la técnica y la economía.

— Factor esencial de la defensa del poder adquisitivo de los cuadros, excluyendo la noción de transferencias sociales de una categoría de asalariados a otra.

— Elemento de una unión imprescindible de ingenieros, cuadros y técnicos con el conjunto de los asalariados, para favorecer todas las acciones que tiendan a un incremento de la masa de los sueldos, obteniéndolo del beneficio

e imponiendo una distribución diferente de la renta nacional.

Estos aspectos encuentran su expresión práctica en la reivindicación de una escala de salarios unificada para todos los asalariados de una misma empresa o de una misma rama profesional desde el obrero hasta el ingeniero.

La existencia de tal escala se inscribe, pues, en la óptica de garantizar a cada ingeniero, cuadro o técnico un sueldo mínimo de acuerdo con la función efectuada atribuyéndole un coeficiente multiplicador de un sueldo con una referencia única para el conjunto de asalariados.

Se trata, a la vez, de una garantía individual y colectiva tanto en lo que se refiere al mantenimiento como a la mejora de su poder adquisitivo.

Esto representa un factor unitario, en el bien entendido, por otra parte, que el reconocimiento de la evolución de las cualificaciones puede llevar en un momento dado a una modificación de las clasificaciones.

El conjunto de las distribuciones preconizadas, entre otras cosas tendría que contribuir:

— A suprimir las discriminaciones que afectan especialmente a los cuadros femeninos.

— A conseguir una garantía del desarrollo de la carrera profesional sin dejar de reconocer el valor personal de cada uno.

— A suprimir las barreras existentes entre técnicos e ingenieros, cuadros medios y cuadros superiores.

La remuneración sólo puede ser pro-

porcional al tiempo efectivamente empleado en el ejercicio de la función.

Una remuneración global, para un cierto volumen de horas, que no tuviera en cuenta las horas adicionales trabajadas no podría ser considerada como regla general a aplicar al conjunto de las funciones ICT.

Para las funciones en que fuese necesario, la remuneración sólo debería efectuarse por vía de acuerdo contractual, dando a los ingenieros, cuadros y técnicos unas garantías que les permitieran asegurarse la libertad de participar en la vida familiar y cívica.

En cualquier caso, esta eventualidad no podrá contemplarse y apreciarse aisladamente de las demás garantías que interesan la vida social de los asalariados.

6. GARANTIAS DE CARRERA

Son precisas determinadas garantías contractuales en caso de modificación de las condiciones de trabajo, para que no se traduzcan, en ningún caso, en un deterioro de la situación material y moral de los asalariados interesados.

Una atención muy particular tendrá que ser dada a este problema, cuando las modificaciones se refieran a las estructuras de las empresas. Las modificaciones de estructura de las empresas no deben, en ningún caso, traducirse en unas consecuencias nefastas para los asalariados. Previamente a cualquier reestructuración, deben tomarse las oportunas medidas, de forma que queden clarificadas las nuevas afectaciones correspondientes a la clasificación de los interesados y que quede asegurado que éstos podrán beneficiarse del desarrollo de su carrera profesional, de forma satisfactoria.

Deberían habilitarse las organizaciones sindicales, para que pudieran conocer y debatir acerca de cualquier modificación, concentración o fusión.

6 bis. CUADROS FEMENINOS

Las mujeres científicas: ingenieros, técnicos, cuadros administrativos encuentran los mismos problemas que sus colegas masculinos, pero éstos están ampliados porque su plaza es minoritaria frecuentemente puesta en tela de juicio.

Incluso ellas tienen a veces escrúpulos para solicitar empleos de responsabilidades, no deseando ser sometidas a servilismos demasiado forzados de tiempo de trabajo.

Es importante que la maternidad sea reconocida como una función social que no entorpezca en ningún sentido el desarrollo normal de las carreras.

— Que ningún puesto de empleos, especialmente los que comportan funciones de mando, sea reservado exclusivamente al personal masculino.

— Que el reforzamiento de los efectivos sea una realidad para permitir a todos los ICT participar en la vida familiar y cívica y en particular las mujeres.

— Que las clasificaciones correspondan a las calificaciones y competencias reales.

— Que el acceso a los conocimientos esté asegurado sin discriminación.

El establecimiento de esta Carta se sitúa en el año que la UNESCO ha reservado a la promoción de la mujer en los derechos de su condición que deben ser reconocidos y favorecer la utilización social de sus conocimientos.

7. RETIROS

Las posibilidades abiertas por el nivel actual de la producción y de la productividad permiten pensar que es posible responder a las necesidades sociales y culturales de los asalariados y por consecuencia de los cuadros, especialmente previendo, aparte de la disminución del tiempo de trabajo, el adelanto de la edad del retiro, y un nivel de recursos en relación con las necesidades sentidas.

8. CONDICIONES DE TRABAJO

Organización del trabajo

Medidas pertinentes tendrían que permitir a los cuadros asegurar con plena conciencia la plenitud de sus responsabilidades en el marco de una duración del trabajo determinada.

Teniendo en cuenta la particularidad que representan las nociones de responsabilidad y de creación vinculadas a las funciones del personal de encuadramiento unas disposiciones elaboradas «paritariamente» tienen que permitir a los cuadros la ventaja de una disminución del tiempo de trabajo.

Estas medidas implican unas disposiciones relativas a la disminución de la carga de trabajo, requiriendo, especialmente, la definición de una política de los efectivos de repartición de las car-

gas de trabajo, y teniendo en cuenta el tiempo de la formación permanente y de los trabajos de enseñanza.

Respecto al trabajo parcelado: algunos trabajos efectuados por el personal de encuadramiento no corresponden a su calificación. Otros, por su carácter fragmentario y repetitivo, llevan a una descalificación incluso cuando se refieren a unas nociones profesionales más o menos complejas. Finalmente, otros no corresponden a sus aspiraciones. Es necesario, pues, efectuar unas correcciones en el campo de la organización del trabajo del personal de encuadramiento y crear, así, unas condiciones más favorables a su desarrollo profesional.

Todo esto implica:

a) Suprimir todas las cláusulas que imponen una movilidad contractual del personal de encuadramiento.

b) Favorecer la movilidad voluntaria mediante la publicación sistemática de los planes de desarrollo, así como de los puestos a proveer en la empresa y en la rama profesional.

c) Excluir explícitamente las cláusulas de no competencia que frenan la movilidad voluntaria.

d) Atenerse estrictamente a la admisión sobre la única base de los criterios profesionales.

e) Aplicar a los cuadros los principios enunciados sobre las remuneraciones concernientes a las escalas únicas de clasificaciones. Estas escalas deberán, en particular, precisar el nivel al cual pueden pretender los detentores de títulos, sean los que sean. Los conocimientos adquiridos por la experiencia o asegurados por la formación permanente serán tenidos en cuenta en el desarrollo de la carrera profesional.

Problemas particulares de los cuadros en desplazamiento

La organización del trabajo de los cuadros en desplazamiento tanto en el interior como en el exterior del país requiere las siguientes precisiones:

— La duración máxima de los desplazamientos.

— Los derechos de visita de la familia y de las vacaciones regulares, así como los plazos entre dos desplazamientos sucesivos.

— Las condiciones de alojamiento

— Los gastos de transporte.



HIGIENE Y SEGURIDAD DEL TRABAJO

El personal de encuadramiento está sometido, como los demás asalariados, a unas condiciones de trabajo que tienen unas repercusiones sobre su salud. El trabajo permanente de investigación en este dominio debe de tener por objeto tanto el trabajo intelectual como el trabajo manual.

Los resultados de las investigaciones efectuadas tienen que ser puestos en conocimiento del personal de encuadramiento así como de sus representantes.

Haciendo abstracción de los condicionantes que intervienen, estos trabajadores tienen un papel importante en el desarrollo de la seguridad en el seno de la empresa. Aunque tengan la responsabilidad de la concepción de un producto, de la instalación de talleres, de la puesta en marcha de la fabricación, deben poder trabajar en unión con los médicos de trabajo y tener conocimiento de todos los avisos de los centros de higiene y de seguridad, así como de las organizaciones sindicales.

La responsabilidad de los ingenieros, cuadros y técnicos en el desarrollo de la empresa no debe limitarse a la aplicación a posteriori de los defectos constatados. Esto implica que puedan cooperar estrechamente, para la elaboración de los proyectos y de sus trabajos de estudios e investigaciones, con los especialistas de las diferentes disciplinas que constituyen la ergonomía.

GARANTIAS NECESARIAS QUE PERMITEN A LOS ICT CUMPLIR SUS FUNCIONES

Para permitir al personal de encuadra-

miento desarrollar las iniciativas que imponen sus funciones, es importante:

— Que los ingenieros, cuadros y técnicos tengan todas las posibilidades de dar su opinión en el plano profesional, aun cuando esté en oposición con la orientación oficial de la empresa.

— Que los elementos de juicio sobre la política de la empresa sean facilitados al personal de encuadramiento, especialmente por el desarrollo de los medios de información de las organizaciones sindicales.

Estas garantías aportarán al personal de encuadramiento nuevas posibilidades para desarrollar sus investigaciones, sus iniciativas, sus responsabilidades en el plano profesional. Estando ya definida la política de la empresa, los ingenieros, cuadros y técnicos, pueden verse llevados por su función a aplicar esta política aun cuando ellos estimen que no tiene en cuenta tanto las preocupaciones de los demás asalariados como las suyas, especialmente en el campo de las condiciones de trabajo.

Esta situación lleva a recordar que:

1. La función cumplida por los ingenieros, cuadros, técnicos y maestros de taller, en régimen capitalista, les conduce a dar su opinión dentro del cuadro jerárquico. En caso de desacuerdo, esta opinión no debe ser penalizada en el plano profesional. Ella les conduce a aplicar la política de la empresa dentro de los límites de sus responsabilidades.

2. La participación en la actividad de una organización sindical permite a los ingenieros, cuadros, técnicos y maestros de taller dar colectivamente su opinión sobre la política escogida por la empresa, poner en duda sus orien-

taciones, aunque individualmente cada cuadro esté obligado por sus responsabilidades jerárquicas a aplicarlas.

Estas consideraciones implican:

1. Procurarse los medios para asegurar los intereses profesionales de los ingenieros, cuadros y técnicos.

2. Ampliar y extender los medios de expresión de los ingenieros, cuadros y técnicos de la empresa.

Esto exige primordialmente:

— Dar a los ingenieros, cuadros y técnicos los medios de establecer su juicio sobre las bases más objetivas posibles, lo que implica medidas concretas a nivel de información.

— Un aumento de los poderes y de los medios de las organizaciones sindicales en el terreno económico, en particular poniendo a disposición de todos los documentos que permitan la información lo más completa posible del personal.

— Realizar las informaciones necesarias para establecer su juicio.

— Contribuir al trabajo de reflexión aportando, a la vez, su saber y los conocimientos particulares que resultan de su puesto en el circuito de producción.

— Encontrar las posibilidades y los medios de expresión, sin coacciones de ninguna clase, y de dar su punto de vista sobre la empresa.

INVENTORES ASALARIADOS

Los inventores y particularmente los inventores asalariados deben ser protegidos. Partiendo del principio de que «las ideas pertenecen a los que las elaboran» los inventores asalariados deben estar seguros:

— De ver figurar su nombre en las patentes que presentan.

— De recibir una remuneración proporcional al valor del invento, aunque éste se haya realizado en el marco normal de la función que ocupan.

— De recibir una remuneración por los descubrimientos no patentables pero que presenten un interés indiscutible para el progreso.

— De ser informados de toda utilización que pueda hacerse de sus inventos y, llegado el caso, de poder oponerse a usos condenables.

Documento final

Los delegados de las 42 organizaciones que representan a más de 25 millones de científicos, ingenieros, cuadros y técnicos, contribuyendo a definir mejor el rol social de estos trabajadores intelectuales, se han preocupado de su situación social y de las ideas y medios a poner en práctica para permitirles, en unión de todas las categorías de trabajadores, asumir progresiva y colectivamente la responsabilidad de sus propios problemas.

La ciencia y la tecnología no sólo han entrado en la vida cotidiana del hombre, sino que también se han introducido profundamente en su forma de pensar. La estructura de la sociedad contemporánea, y, en gran medida, la de mañana, están ligadas al desarrollo de la ciencia y la tecnología.

La conferencia considera como determinante la acción de todas las organizaciones de trabajadores intelectuales en unión con las organizaciones de todos los trabajadores, en favor de una dinámica de progreso social que esté al nivel de las ciencias y de las técnicas. Esta acción es necesaria y posible a causa de la transformación progresiva de los intereses sociales de los científicos, ingenieros y técnicos. A la pasión de conocer, de comprender y de realizar, ha venido a añadirse en efecto una toma de conciencia cada vez más colectiva de la necesidad de ser útil y de ser comprendido.

Es tomando conciencia de su situación social como los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos podrán tener un lugar en el movimiento sindical, el único y el que mejor les puede garantizar la defensa de sus intereses.

Es por una actividad sindical, ligada a la de las otras categorías de trabajadores, en ósmosis con ellas y en el respeto a la forma específica de cada una de ellas, que los ICT y científicos podrán rechazar los intereses tecnocráticos que tienden a cargar exclusivamente sobre la espalda de los trabajadores intelectuales la responsabilidad de la dirección de la sociedad.

Por otra parte, la conferencia ha querido subrayar que la revolución científico-técnica, extendiéndose a todos los países, con situaciones diferentes según el nivel de desarrollo económico y el sistema social, lleva en sí misma la necesidad de la creación y del desarrollo de una cooperación internacional

libremente escogida y basada en el principio de las ventajas recíprocas, del interés mutuo y del respeto a la libre determinación de orientación de los términos de la cooperación por los países interesados.

La experiencia de los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos de los países socialistas ha representado una contribución interesante y apreciada como tal.

Los fundamentos mismos de este sistema económico y social determinan, en efecto, las características esenciales del lugar y del rol de los científicos, cuadros y técnicos en la sociedad, así como las tareas que incumben al movimiento sindical de los países socialistas para asegurar una participación constructiva y responsable de estas categorías en la solución de los problemas económicos y sociales más urgentes.

Propuestas concretas han sido adoptadas respecto a la limitación y la reglamentación de las transferencias tecnológicas, el control de las transferencias de activos financieros y materiales deben necesariamente, según los participantes en la conferencia, acompañarse de un desarrollo de los centros de investigación, así como de suficientes medios para la formación profesional y superior.

La conferencia ha puesto particular atención en las consecuencias del desarrollo de las sociedades multinacionales. Estas representan una amenaza para la cooperación internacional ya que la frenan en los campos científico y técnico, acentúan la separación entre la producción y la investigación y su actividad constituye una agresión social, económica y política.

Los efectos de la crisis, cuya agravación incumbe en parte a las sociedades multinacionales, plantean problemas a las economías y en consecuencia influyen negativamente en la situación social de todos los trabajadores, incluidos los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos.

El reconocimiento del derecho de organización y de expresión debe llegar a ser una realidad para todos. Favoreciendo el libre ejercicio de la actividad sindical, se inscribe como un factor determinante de la creación y de la responsabilidad.

La conferencia, adoptando una carta reivindicativa de los derechos sociales, ha querido hacer propuestas urgentes y concretas:

- para desarrollar las luchas contra las sociedades multinacionales con el fin de poner en cuestión su carácter dominante e imperialista;
- para el desarrollo, en el campo del derecho, de la noción de garantía colectiva que tiene un carácter unificador;
- para el desarrollo de una política de pleno empleo que se apoye sobre los criterios básicos que garanticen la cualificación y la clasificación;
- para el desarrollo de una formación permanente destinada a todos e integrándose en el conjunto más vasto de la educación permanente;
- reclamando garantías para los inventores asalariados cuyo trabajo creador constituye la riqueza colectiva de las naciones;
- para que las mujeres puedan acceder sin ninguna discriminación a todas las funciones y responsabilidades de los trabajadores intelectuales.

Cada vez más, las acciones necesarias para hacer avanzar estas exigencias sociales, para insertarlas en el gran movimiento de liberación de los pueblos y de independencia nacional, necesitan una coordinación entre las organizaciones de los diferentes países, que suponga un flujo de informaciones permanentes y recíprocas.

Saludando el treinta aniversario de la victoria sobre el fascismo y el nazismo, que ha abierto el camino a un vasto movimiento de liberación democrática de los pueblos, la conferencia ve, en el desarrollo de la cooperación entre organizaciones que pertenecen a sistemas económicos diferentes, una contribución a la lucha por la paz y el desarrollo de la coexistencia pacífica.

Ajena a todo lo que divida, receptiva a todo lo que favorezca la unión y la acción, la conferencia desea desarrollar su actividad para contribuir al desarrollo de la actividad sindical de los científicos, ingenieros, cuadros y técnicos.

Por ello decide transformar el Comité de preparación de la conferencia en un Comité de coordinación representativo de organizaciones sindicales, profesionales y científicas y extender su composición a una veintena de miembros.

El Comité de unión se dirigirá a todas las organizaciones sindicales y a todas las organizaciones profesionales y científicas preocupadas por el desarrollo de una actividad sindical que esté ligada a la de todas las categorías de trabajadores.

Importancia del papel social de los ICT

Comunicación presentada al congreso por André Jaeglé secretario general de la UGICT.

«La presente contribución tiene por objeto subrayar la importancia del rol social de los ICT, dar algunas indicaciones concretas de lo que significa en países como Francia, y proponer algunas enmiendas al Documento Inicial.»

Un examen histórico de las formas de organización de los ICT anteriores al sindicalismo probaría que la cuestión del rol social de los ICT está planteada desde hace ya tiempo.

Por esta razón en Francia, uno de los dirigentes de la Sociedad de Ingenieros Civiles, Georges Ville, escribió al respecto una serie de artículos en la revista de la patronal «L'Usine Nouvelle» a lo largo de los años 50. Muchos otros artículos han sido publicados sobre este asunto.

El punto de partida de las reflexiones sobre ello ha sido frecuentemente el deseo de determinar las relaciones existentes o las que se han de crear entre ciencia y cultura o entre técnica y cultura. Así, Georges Ville consideraba que se combatía el «cientifismo».

Pero la razón profunda de estas reflexiones era evidentemente la tentativa de demostrar a los ICT que tales formas de organización eran capaces de responder a su interrogación: «¿Cuál es la utilidad social de mi trabajo?»

La experiencia ha demostrado que los Círculos de Amistad o Asociaciones no podían responder completamente a las preocupaciones «sociales» de los ICT, aunque jueguen de todas formas un papel incontestable, sobre todo en los países en los que el movimiento sindical no ha alcanzado para los cuadros el grado suficiente de madurez y responsabilidad.

La razón fundamentalmente es que dichas Asociaciones aíslan a los ICT de los otros trabajadores. Este aislamiento resulta del hecho de que el Círculo o la Asociación no consideran a los ICT más que desde el punto de vista de sus conocimientos científicos y técnicos.

Así, antes de ser un titulado o un especialista, «el ICT» es un asalariado. Eso es lo que determina en último término su lugar en la sociedad.

Los análisis del rol social de los ICT que ignoran este hecho sólo pueden conducir a un resultado: la propuesta a los ICT de renunciar a sus intereses de asalariados, en beneficio de los pretendidos intereses superiores de «la Economía», y ello en nombre de un pseudo «Rol social» de los ICT en «la Economía».

Evidentemente todo ICT tiene derecho a adoptar tal actitud de renuncia. Pero el movimiento sindical tiene el deber de proponerle otra actitud.

Tal es, según nuestro parecer, el sentido del Documento Inicial de nuestra Conferencia.

Este documento empieza por constatar que los «ICT» constituyen en todos los países una capa de trabajadores de importancia numérica creciente. Pero al mismo tiempo caracteriza la transformación cualitativa de las funciones de los ICT en las empresas.

Después el Documento Inicial plantea la cuestión del acercamiento de los ICT al movimiento sindical:

- por su actitud,
- por su afiliación.

Estas son dos cuestiones concretas que, a nuestro parecer, se plantean en todos los sistemas sociales, ya que incluso cuando las condiciones son favorables a la afiliación de los ICT en los sindicatos, ello no implica automáticamente la comprensión por su parte de su auténtico papel.

En fin, el Documento Inicial propone una definición del «Rol social de los ICT».

Tal definición es necesaria porque, sin ella ¿cómo podríamos decir a los ICT lo que a nuestro parecer tenemos el derecho a esperar de ellos? De hecho, no les quedaría en ese caso más solución que la de identificarse con la clase obrera u oponerse a ella: eso sería ignorar la realidad.

Dar una definición del papel social de los ICT es reconocer que existen diferencias, es decir, contradicciones entre ellos y los otros asalariados, aunque se afirme que esas diferencias o esas contradicciones son secundarias en relación a la fundamental comunidad de intereses que existe entre todos los asalariados del mundo entero.

Para acabar, el Documento Inicial afirma que nuestra concepción del papel social de los ICT puede progresar, por una parte, a condición de dar explicaciones y por la otra a condición de defender las reivindicaciones de los ICT.

Pero para ser más eficaz, dicho documento tendría que ser más concreto. Ello nos parece posible partiendo de la experiencia y de los análisis de las diferentes organizaciones participantes en esta conferencia.

En una primera parte, queríamos precisar qué categorías son consideradas en nuestro análisis.

I. PAPEL Y DEFINICION DE LA CAPA SOCIAL DE LOS ICT

Con las letras «ICT» se designa un conjunto de categorías muy heterogéneo.

Existe heterogeneidad desde un doble punto de vista:

- a nivel de los conocimientos,
- por la naturaleza de las funciones desempeñadas en la empresa.

a) A NIVEL DE LOS CONOCIMIENTOS

En Francia, englobamos dentro del conjunto de los ICT a todos los trabajadores cuyos conocimientos y cualificación profesional son por lo menos iguales que los de un técnico.

El «Título de Técnico» y el «Bachillerato de Técnico» constituyen los títulos de formación profesional más altos de la enseñanza secundaria, es decir, los títulos de formación profesional más elevados que se pueden conseguir sin haber pasado por la enseñanza superior.

La razón de esta elección es porque a partir de este nivel constatamos, por una parte, la aparición de reivindicaciones específicas y, por otra, aparecen las transformaciones más características en las funciones a desempeñar.

b) NATURALEZA DE LAS FUNCIONES

Como ejemplo, las funciones de investigación son muy diferentes de las funciones comerciales. Igualmente, el hecho de ejercer o no una «autoridad», un «mando» por encima de otros hombres, el hecho de tener o no «subordinados» tiene consecuencias importantes en la situación individual de cada uno.

Se podría, pues, pensar que la cuestión del «rol social» se plantea diferentemente para unos y otros. Nosotros no lo creemos así.

c) INTERPRETACION DE LOS CONOCIMIENTOS Y DE LA FUNCION

La distinción entre función de mando y otras funciones pertenece más al pasado que al porvenir, incluso aunque corresponda aún hoy en día a la estructura de la mayor parte de las empresas. El Documento Inicial menciona esta evolución. Cuanto más se diversifican y dividen las funciones de los ICT más exigen la combinación de los conocimientos y los intercambios con los otros hombres.

Algunos llegan incluso a decir que en nuestra época el «Poder» no se encuentra ya entre las manos de los que poseen el «Capital» sino en manos de los que poseen el «Saber».

Nosotros no compartimos este punto de vista. Reconocemos, sin embargo, que dicho punto de vista tiene su origen en las nuevas relaciones que existen realmente entre competencia y mando: el aumento de la productividad en el trabajo, de la producción por lo tanto, no depende solamente de la voluntad (libre o forzada) de los trabajadores en general, y de los cuadros en particular, sino también de la rapidez en la transferencia de los conocimientos científicos nuevos en la producción. La organización del trabajo y la actitud de los trabajadores ante los objetivos de la producción se convierten ellas mismas en objeto de investigación científica.

Esta realidad, a nuestro parecer, es uno de los síntomas principales de la «Revolución Científico-Técnica» (RCT).

En los países capitalistas puede enunciarse de la manera siguiente: el aumento de los beneficios que resultan de la explotación del trabajo asalariado no depende solamente de la voluntad



LE VI^e CONGRES DE L'UGICT



y de la aptitud de los cuadros en mantener la disciplina entre los trabajadores; este aumento depende también de los conocimientos científicos y técnicos de los cuadros y de su voluntad y aptitud en aplicar dichos conocimientos en los procesos de la producción.

d) RASGOS CARACTERISTICOS DE LA ESPECIFICIDAD DE LOS ICT

Los ICT constituyen, pues, una capa social.

Esta capa social es heterogénea si se consideran las funciones concretas de cada una de las categorías que la componen (ingenieros, técnicos, contra-maestres, investigadores, cuadros de producción, administrativos, comerciales, etc...).

La única forma de unidad de esta capa social es que su rol social «en general» es específico. El origen de esta especificidad ha de buscarse en el desarrollo de la revolución científico-técnica. Las características de esta especificidad son evidentemente distintas según los sistemas sociales.

De todas maneras, se pueden distinguir cuatro características generales de esta especificidad:

— No se trata de una tercera clase social intermedia o que se encuentre a media distancia, manteniendo con las otras clases sociales un tipo de relaciones «simétricas» (lo que por otra parte no tendría ningún sentido en los países capitalistas).

— No es una capa que dirija la sociedad en tanto que tal, identificándose

o substituyendo al empresario o a la clase obrera según los sistemas sociales.

— La especificidad es un carácter que se añade al carácter general de la pertenencia de los ICT al conjunto de los trabajadores, pero no reemplaza dicho carácter general.

— La especificidad se caracteriza por un nivel más elevado de responsabilidad en la producción.

II. CONTENIDO DEL PAPEL SOCIAL DE LOS ICT EN LOS PAISES CAPITALISTAS

a) LA RCT¹ EN EL SISTEMA CAPITALISTA

Los dos aspectos de la RCT que nos interesan desde el punto de vista de los ICT, a saber, los lazos entre ciencia y producción por una parte, la organización y la dirección de los trabajadores por otra, conocen desarrollos propios a las condiciones del sistema capitalista. Debemos hacerlos patentes para poder comprender el fondo de las diversas teorías respecto al papel social de los ICT en los países implicados, porque tales teorías conciernen directamente a la sindicación de los ICT.

Aspecto de los lazos entre la ciencia y la producción

Lo que inspira de una forma directa la transferencia de los nuevos conocimientos en la economía es la posibilidad de acrecentar los beneficios. Y este mismo criterio inspira indirectamente el esfuerzo de investigación científica.

La patronal intenta siempre intensificar el ritmo de trabajo de los obreros y limitar los salarios, más que aumentar la productividad gracias a técnicas más modernas y de mejorar gracias a ello las condiciones de trabajo o el poder adquisitivo de los salarios. No es extraño que sean las luchas de los asalariados las que hagan alcanzar condiciones económicas tales que las técnicas más modernas son también más rentables: con la exigencia de trabajar «menos duramente» por un salario mejor, los trabajadores hacen las antiguas técnicas no rentables, y por lo tanto caducas.

En estas condiciones dos fuerzas, distintas y actuando frecuentemente en sentido contrario, se desarrollan en los ICT: por una parte, la utilidad econó-

mica, social y cultural de su saber, por la otra, la rentabilidad del capital.

En los últimos tiempos dos fenómenos concretos se han producido, que manifiestan dichas contradicciones:

En primer lugar, las grandes sociedades que invierten en la investigación científica y técnica han sustituido el concepto de progreso técnico por el de creatividad e innovación: innovar es «cambiar por cambiar», con el único objetivo de crear un nuevo sector de consumo y conseguir beneficios suplementarios. En última instancia, no se vacila en crear necesidades artificiales, en pervertir las necesidades normales. El saber es apartado de su objetivo. En esta fase, el consumo tiene necesidad de aumentar. De manera general, los ICT que rechazaban esta exigencia han sido acusados de perfeccionismo, de partidarios del progreso por el progreso, de indiferencia ante la búsqueda de rentabilidad. Se les ha reprochado el ignorar las reglas de la buena gestión.

Pero a continuación en los países capitalistas ha sobrevenido una crisis económica muy fuerte; dicha crisis ha sido presentada como producto de un exceso de consumo por parte de los trabajadores, lo que ha llevado a identificar ese pretendido exceso en el consumo con el «Crecimiento». Se ha preconizado, pues, el alto al crecimiento, lo que implícitamente significa también el alto a la transferencia de los conocimientos científicos hacia la economía. Más allá de los ICT es la ciencia en general quien aparece como culpable. Es su rol social el que se pone en cuestión. El ejemplo más reciente es el de las consecuencias catastróficas de la utilización de la energía nuclear según los planes de los gobiernos capitalistas.

Aspecto de la organización y dirección del trabajo

La concentración del poder de decisión a niveles cada vez más elevados (a nivel de los estados mayores de las sociedades multinacionales de una forma cada vez más frecuente) tiene por consecuencia el debilitamiento del dinamismo en los niveles intermedios de decisión, la disminución del espíritu de iniciativa, la desaparición del sentido de responsabilidad ¿qué significan para dichos niveles intermedios los objetivos de expansión definidos en la cima del «grupo»?

Numerosas experiencias de reorganización de las grandes empresas van en el sentido de una descentralización.

Pero la descentralización afecta únicamente a la ejecución, la elección de los medios para alcanzar los objetivos. En cuanto a dichos objetivos, continúan siendo los mismos: la expansión, el refuerzo del poder financiero del grupo. Su determinación no está en modo alguno descentralizada, ya que la masa de los trabajadores no está ligada a ella, ni económica ni políticamente.

Aquí también, los ICT se encuentran situados cara a dos distintas concepciones de su papel:

- o bien ser los «animadores» casi políticos, encargados en el seno de nuevas estructuras descentralizadas de convencer a los obreros, organizados en «grupos autónomos», de lo correcto de los objetivos de expansión de la empresa, es decir, de integrar a los trabajadores a la finalidad de la empresa capitalista;
- o bien poner su capacidad técnica al servicio de los trabajadores en su lucha para rechazar los objetivos de gestión perseguidos por las direcciones de las grandes sociedades.

En resumen, ya se pongan bajo el punto de vista de su saber ya se pongan bajo el punto de vista de su papel de dirección de los otros trabajadores, los ICT **no pueden permanecer neutrales**. Esto quiere decir que no pueden ser por más tiempo indiferentes al papel social que juegan.

Por otra parte las organizaciones sindicales no pueden permanecer indiferentes a las dificultades que los ICT encuentran para tomar conciencia de su situación real, para superar las ideas erróneas que se hacen ellos mismos de su propio papel.

En efecto:

— Por su lugar en la producción, los ICT cumplen unas funciones creadoras de riqueza, pero por el hecho de que el sistema es capitalista, cumplen también funciones de recaudación de estas riquezas en beneficio de los detentadores del capital, lo que es una causa objetiva de conflictos con los obreros y empleados.

— La libertad para los ICT de expresarse respecto a la gestión de sus empresas es rechazada por la patronal y por el poder político. Según estos últimos, los ICT deben integrarse a la gestión capitalista de las empresas.

— Por su origen y su formación, los ICT son ampliamente sometidos a la

1. Revolución científico-técnica.

influencia de las ideas de la burguesía, la cual dispone de hecho de lo esencial de los medios de información y de difusión de ideas.

— Por el contrario, en los países capitalistas industrializados, la pujanza económica y los medios del Estado están concentrados en manos de un pequeño número de grandes grupos financieros, algunos de los cuales son multinacionales. De ahí surgen para las organizaciones obreras la posibilidad de adoptar una estrategia de lucha antimonopolista, reagrupando a todas las víctimas de esta dominación comprendidas aquellas que están ideológicamente alejadas de las posiciones revolucionarias de la clase obrera.

b) LAS PRINCIPALES CONCEPCIONES ADVERSAS AL ROL SOCIAL DE LOS ICT

Las concepciones tecnocráticas

De una manera general, estas concepciones consisten en asimilar el ejercicio del poder político y económico a la puesta en práctica de técnicas administrativas y de gestión.

En Francia, una forma particular de esta concepción general ha sido desarrollada por ciertas organizaciones sindicales: consiste en presentar a los ICT como los únicos capaces de liberar a la sociedad moderna de sus contradicciones, con el pretexto de que ellos son los únicos que están ligados a las fuerzas productivas modernas, a la ciencia y a la técnica. Por el contrario, la clase obrera y la patronal estarían ligados a fuerzas productivas extintas. Según esta tesis, la clase obrera sería, pues, tan incapaz como la patronal de superar los problemas que se plantean hoy en día a la sociedad. Mientras que estas dos clases estén en el centro de las luchas sociales, la sociedad estará bloqueada. Y el papel de los ICT sería, pues, el de desbloquear la sociedad.

Otra forma, más reciente, constituye el «negativo» de la precedente: «aquellos que saben» (es decir, los cuadros) han utilizado mal las técnicas de gestión. Dejan que el mundo corra hacia la catástrofe o hacia una caída brutal. Es la postura del Club de Roma, fundamentada en el primer estudio del MIT. En nombre de la técnica, los cuadros estarían dispuestos a todo. Ellos serían los responsables de las tendencias fascistas de ciertas empresas multinacionales.

Es fácil de ver que este tipo de teoría se apoya en una confusión entre la

técnica en general y las técnicas de gestión, y que resulta de la creencia en el valor absoluto y eterno de las leyes económicas del capitalismo sobre las que están fundadas dichas técnicas de gestión.

Otra variante de la tecnocracia (aunque no clasificada en general como tal) es la idea de que la composición de la clase obrera, transformándose, conduce a que los ICT sean el verdadero centro y el elemento dinámico de la clase obrera.

Estas diferentes confusiones se ven favorecidas sin duda por una falsa apreciación del lugar real de la ciencia; nosotros creemos que la ciencia y la investigación científica presentan un doble carácter: por un lado la ciencia se integra cada vez más en la producción y presenta ciertos caracteres de una producción de punta; por el otro, continúa siendo una actividad intelectual, con su lógica interna, relativamente autónoma, planteándose sus propios problemas y **no produciendo mercancías**, escapándose así de la influencia directa, económica, de la pujanza del capital.

Subestimar éste segundo aspecto, es por lo menos ignorar los hechos, es anticiparse acerca de lo que quizá será el resultado de la revolución científico-técnica: es decir, la relación que habrá entre ciencia y producción.

Pero, aparte de lo que planteen estas hipótesis, es explicable que la confusión de la ciencia con los otros sectores de la producción llegue a presentar la investigación científica como el sector de la producción de punta y los trabajadores científicos como el sector más avanzado de la clase obrera.

Todo ello no sería de gravedad si no se corriera el riesgo de, a consecuencia de ello, no ver el papel social específico de los ICT que no es el de sustituir a la clase obrera en las luchas sociales o en la dirección de la sociedad, sino el de permitir al conjunto de los trabajadores (incluidos ellos mismos) conducir estas luchas, y dirigir la sociedad siguiendo el camino de la revolución científica del trabajo.

Las concepciones subjetivas

Designamos así todas las concepciones que conducen al siguiente pensamiento: «Me siento próximo a los obreros; estoy de acuerdo con las organizaciones obreras, así como todos los ICT que sienten lo mismo que yo; en cuanto a los demás, han querido ser los criados de la burguesía, etc....»

Lo propio de estos pensamientos es que están compartidos por los ICT que son los primeros en acercarse al sindicalismo, pero dan una falsa imagen.

No es sorprendente que a falta de definiciones claras del papel social específico de los ICT, éstos sientan la necesidad de identificarse a lo que ya existe, es decir, a escoger en función de las influencias ideológicas a las que están sujetos. Y esto precisamente porque ya no es posible permanecer neutral. Porque la necesidad de actuar exige un compromiso sobre unas bases claras.

Para las organizaciones sindicales, definir el **papel social de los ICT** significa permitirles que se unan, independientemente de su opinión política, filosófica o religiosa, con el fin de actuar para conseguir el derecho de jugar realmente dicho papel social.

En este asunto, los sentimientos particulares «respecto a los obreros» de tal o cual «ICT» no tienen más importancia que su función concreta individual. Lo que cuenta, es que participa en la acción general de los ICT contra la política de integración con la finalidad de la empresa.

Es por ello por lo que el sindicato debe, a nuestro parecer, prohibirse toda discriminación respecto a los ICT que, personalmente, no comparten nuestros análisis, continuando de todas formas los esfuerzos de explicación.

Conclusión

El punto en común de estas dos grandes categorías de concepciones adversas que hemos presentado es ignorar que los problemas de la sociedad son políticos y no sólo económicos y sindicales. De esta manera es inevitable hacer de la cuestión del papel social una cuestión de compromiso político: compromiso implícito del tecnócrata con las posiciones de la clase obrera.

Actitud lamentable que conduciría a rechazar un posible diálogo, sea con los ICT que sientan la necesidad de sindicarse para defender sus intereses, sin por ello renunciar a su función en la empresa; sea con cuadros altamente responsables, altos funcionarios por ejemplo, que tienen funciones de tecnócratas y consideran por lo tanto que no se han de solidarizar con la política del Poder.

c) NECESIDAD DE PROFUNDIZAR Y CONCRETIZAR UNA CONCEPCION SINDICAL DEL PAPEL SOCIAL DE LOS ICT

El Documento Inicial propone tres dimensiones para caracterizar el papel social de los ICT:

- los ICT cara a la utilización de los resultados de su trabajo;
- los ICT cara a la gestión de su empresa y de la economía nacional;
- los ICT cara a las nuevas necesidades de la sociedad.

Querríamos insistir en dos puntos que, a nuestro entender, podrían dar lugar a enmiendas al Documento Inicial.

1) Liberar a los ICT de la presión material y moral ejercida por los gobiernos

Debemos tener en cuenta la juventud y la inexperiencia de esta capa y también la de su gran heterogeneidad. La clase obrera, posee un siglo de experiencias en sus relaciones con el capital. Pero los ICT constituyen verdaderamente una nueva capa y no simplemente un contingente nuevo que venga a aumentar las filas de la clase obrera y por lo tanto a educarse en esta fusión.

Ayudar a esta capa a superar la contradicción que existe entre su situación real y la apreciación subjetiva que ella tiene, ayudarla a orientarse hacia soluciones del movimiento obrero, tal es la tarea histórica del movimiento sindical. Tal es el contenido de lucha que es necesario procurar dar al «papel social de los ICT» en las condiciones propias de los países capitalistas.

¿Cómo llegar a ello? ¿Cómo separarlos de la influencia de la patronal y del gobierno? Plantear la cuestión ya es responderla; debemos defender todo lo que da independencia a esta capa social que, actualmente, no tiene.

Para los ICT de los países capitalistas industrializados, **la cuestión de la independencia es una cuestión práctica inmediata.**

La independencia de los ICT cara a las fuerzas sociales y políticas dominantes en los países capitalistas es una cuestión ante todo jurídica y material.

QUESTION JURIDICA: Las leyes niegan frecuentemente a los ICT o a una parte de ellos los derechos reconocidos a otros asalariados. Los consideran explícita o implícitamente como los representantes de la patronal.



Ejemplos: la legislación sobre los comités de empresa en la RFA o la legislación «prud'homale» en Francia.

Si las restricciones legales no son suficientes, los empresarios no dudan en rechazar abiertamente a sus ICT (sobre todo a los cuadros superiores) todo derecho sindical: las discriminaciones profesionales en la RFA (Berufsverbot) son un ejemplo de ello.

Pero la patronal ejerce también sobre los ICT PRESIONES MATERIALES, especialmente esforzándose en individualizar los salarios para «recompensar» a los que son dóciles. La teoría según la cual la igualación de los salarios acercaría ideológicamente a los ICT a los obreros, no hace en realidad más que abrir la vía a la individualización de los salarios y a un dominio mayor de la patronal; porque esta igualdad sólo puede afectar a los salarios garantizados de una forma colectiva (cuando existen) y no a los salarios reales que todo empresario puede decidir fijar por encima del salario garantizado, para los «cuadros buenos».

Igualmente, la ausencia de criterios objetivos para los derechos al avance y la promoción profesional y para el desarrollo de las carreras profesionales, permite a los empresarios ejercer una dominación sobre los ICT. En este sentido, la solidaridad recíproca de intereses entre los ICT y la clase obrera en las luchas reivindicativas es un medio de ayudar a la capa social de los ICT a acceder a su independencia de cara a la burguesía.

El apoyo del movimiento sindical a la lucha por la independencia, tanto jurídica como material de los ICT, debe ser un sostén incondicional. Valdría más decir: «vosotros sois también víctimas de la dominación capitalista; pedís el derecho a la palabra, el derecho de dar vuestro parecer libremente; nosotros os apoyamos porque tenemos el mismo adversario», que decir simplemente: «nosotros os apoyamos... porque podéis sernos útiles». No se trata en absoluto de defender privilegios para los ICT, sino de luchar para que ellos dispongan de los mismos derechos que los otros trabajadores, concretamente y no sólo de una forma teórica. Esto lleva consigo disposiciones específicas, llamando igualmente a los ICT a luchar, con el conjunto de los trabajadores, por la extensión de los derechos sindicales generales.

¿Por qué actuar así? En primer lugar porque el movimiento sindical no tiene ninguna razón para poner límites a la defensa de una reivindicación que concierne a la libertad de una capa de asalariados. Después, porque debemos tener en cuenta la influencia de los medios que condicionan la ideología: no sólo los ICT sino también una parte importante de la clase obrera están impregnados de las concepciones que combatimos. En fin, y eso es lo esencial, es necesario actuar así porque el movimiento sindical debe comportarse a la inversa que la patronal: ésta reconoce la libertad de expresión sólo para los ICT (o los otros trabajadores) que piensan y hablan como ella y sostienen sus intereses. Nosotros no queremos

comportarnos como otra patronal cara a los ICT sino como un verdadero aliado, honesto y eficaz, incluso de aquellos que no tienen todavía una clara consciencia de cuál ha de ser su papel social.

Esta concepción permite además oponer a las proposiciones ilusorias de participación en la gestión, la reivindicación concreta del derecho de los ICT de expresarse sindicalmente y también de afirmar la representatividad específica de las organizaciones sindicales obreras para los ICT, englobándose en una representatividad general para el conjunto de los trabajadores.

Es ante todo por su capacidad en hacer posibles estos diferentes objetivos, cómo la clase obrera y sus organizaciones sindicales afirmarán su autoridad moral y su papel dirigente. Nuestras organizaciones sindicales deben ser capaces de ofrecer a los ICT los medios necesarios para participar activamente en el proceso de la revolución científico-técnica. Y en los países capitalistas este dominio pasa por la lucha convergente de todas las categorías de trabajadores.

2) Organizar formas específicas de asociación de los ICT en los debates sobre los problemas de gestión de la economía

El Documento Inicial indica:

«De ello resulta para todos los ICT la tarea social fundamental y específica de su función, de poner a la disposición de los trabajadores toda la información que permita a éstos pronunciarse sobre la gestión con conocimiento de causa.»

Tal concepción exige la creación de estructuras adaptadas.

En los organismos donde se discute la gestión de las empresas, los ICT deberían estar representados de la misma manera que los otros trabajadores, con los mismos derechos y los mismos deberes.

No hay ninguna razón para que tengan una plaza preponderante por el número de sus representantes o particulares privilegios de representación categorial.

Este punto de vista que resulta de nuestra oposición a las concepciones tecnocráticas, es válido también aquí.

Pero este punto de vista, habiendo ya sido asumido, no puede negar que el control o la vigilancia de la gestión, igual como la elaboración de las orientaciones de la misma exigen una preparación de carácter técnico.

En la empresa capitalista, esta preparación de carácter técnico la realizan los ICT en el interior de estructuras jerárquicas de las cuales son prisioneros. En el seno de estas estructuras, ya sean antiguas o modernas, los ICT sólo son responsables de cara a la dirección de la empresa.

Los Cuadros deben disponer de canales de información independientes de las estructuras jerárquicas, y que funcionen bajo la responsabilidad de los organismos donde estén situados los elegidos.

Estos canales de información son una reivindicación casi general de todos los asalariados (no sólo de los ICT) en todos los países capitalistas. Las conquistas en ese terreno son más o menos importantes en un país o en otro.

Dependen del papel y de los derechos de los Comités de Empresa y organismos similares.

Pertenecen precisamente a los Comités de Empresa y organismos similares la responsabilidad de organizar grupos de trabajo propios a los ICT que permitan a éstos definir la naturaleza de las informaciones necesarias y tratar la información obtenida para dar las bases más sólidas posibles al conjunto de los representantes elegidos.

Nosotros no vemos otra alternativa a la pretensión de dar una representatividad privilegiada a las organizaciones de categorías o a estructuras particulares (tales como «las cámaras de acuerdos» propias de los cuadros en Francia), bajo el pretexto falso de una particular importancia de los ICT para la marcha de la empresa.

Las cuestiones relativas al papel social de los ICT tienen un alcance internacional porque son resultado de los fenómenos de la revolución científico-técnica, que tienen, ellos también, un carácter internacional.

Los ICT son muy atentos y sensibles al carácter internacional de los problemas científicos y económicos modernos. Muchas cuestiones que se plantean son las mismas en todos los países, incluso si la forma que revisten es diferente.

Los sindicatos de todos los países están interesados en hacer en común la demostración de que son capaces de aportar a los ICT respuestas positivas a sus interrogaciones.

Es por ello por lo que damos tanta importancia a una definición lo más clara posible del papel social de los ICT.



ACEROS

REA-42 • REA-46 • REA-50 • REA-60



Altos Hornos de Cataluña

SOCIEDAD ANONIMA

Barcelona (11)
Aribau, 200, 3.º

T. *228 26 04
Telex 52614 REA e

Aceros corrugados
de alto límite elástico
y de dureza natural
para el hormigón armado

nersid
42/46/50



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.º Barcelona a Sabadell)
Tel. 292 22 00 (telex 59839 rivre e)

BARCELONA-10
Dirección General Contabilidad y Compras
Ronda San Pedro, 58
Tel. 301 21 00

(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



BANCA CATALANA

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

ESTRUCTURAS METALICAS

estructuras metálicas



SA MON de estructuras

Oficinas: Rda. General Mitre, 126-2º-4º - Tel. 212 41 62 - Barcelona-6
Talleres: Pol. Ind. Barcelonès - Energía, s/n - ABRERA - Barcelona

FERRETERIA

Jpla
FERRETERIA

Central:
Paseo Maragall, 168
Tel. 235 42 90
Barcelona-16
Departamento Industrial:
Calle, Ramón Albó, 38
Tel. 256 57 84
Barcelona-16

**ESPECIALIDAD EN HERRAJES
PARA OBRAS**

GEOTECNIA

LOSAN



VILADOMAT, 140, BIS. 7.º. 4.º

Tel. (93) 253 26 04 - (93) 253 26 03

BARCELONA - 15

SONDEIGS, ESTUDIS I CALCULS PER A FONAMENTS

MOBILIARIO COCINA

CUI NOVA

AMBIENTES DE COCINA

BARCELONA:

Paseo Maragall, 199-201

Tels. 256 23 14-256 35 89

Muntaner, 190 Tel. 227 57 18

Consejo de Ciento, 343

Tels. 216 00 36-215 66 46

PALMA DE MALLORCA:

Gilabert de Centellas, 8

Tel. 46 29 26

PAVIMENTOS DE GOMA

PIRELLI

COMERCIAL PIRELLI, S.A.

Avda. José Antonio 612 / 614 - Tel. 317 40 00

BARCELONA

RECUBRIMIENTOS



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

SEGURIDAD

¿Conoce el servicio inmediato de nuestras Técnicas en Seguridad?



COMERCIAL ESPAÑOLA DE VALLAS, S.A.

Alquiler y venta de cerramientos metálicos



Alquiler e instalación de redes de protección



ARKIBER, S.A.

Alquiler y venta de casetas metálicas modulares
Consúltenos cualquier problema de seguridad

MALLORCA, 284, ENTLO., 1.º - TEL. 207 47 12 - BARCELONA-9

SERVICIOS



Hoechst Ibérica s.a.

TRAVESERA DE GRACIA, 47-49

BARCELONA-6 TELS. 228 12 00 - 217 66 00

- obra gruesa
mampostería y hormigonado
- suelos
- techos y paredes
- pinturas y revoques
- construcción técnica
- protección química
- almacenamiento y transporte
- seguridad
- reprografía
- nuevas técnicas
pabellones hinchables y lonas tensadas



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.



está en venta en las siguientes librerías:

BADALONA

Librería Al Vent

BARCELONA

Librería Abac
Librería Afepil
Librería Andell
Librería Ancora y Delfín
Librería Argos
Librería Athos
Librería Augusta
Librería Aula
Librería Bastinos
Librería Blanquerna
Librería Les Becerols
Librería Bernard
Librería Bosch
Librería Cabo Creus
Librería Casulleras
Librería Carrogio
Librería Casa del Llibre
Librería Central Cooperativa
Librería Cinc d'Oros
Librería Claris
Librería Condal
Librería Dalla
Librería Di-Di
Librería Dolorinna Orsola
Librería Drugstore-David
Librería Elite
Librería Estel
Librería Europaper
Librería Francesa
Librería Harvard
Librería Herder
Librería Hogar del Libro
Librería Janua
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
Quiloso 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 CORUNA

Librería Agora
Librería Araujo
Librería Atenas
Librería Molist

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 Messner
Librería Oxford
Librería Porrúa
Librería Visor

MANRESA

Librería Xipell

MATARO

Librería Cap Gros

MURCIA

Librería Demos

ORENSE

Gráficas Tanco
Librería La Región

OVIEDO

Gráfica 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 Ubiria

SANTANDER

Librería Estudio
Librería Hispano Argentina
Librería Puntal

SANTIAGO DE COMPOSTELA

Librería Carballed
Librería El Toral
Librería Libredón
Librería Porto

SEVILLA

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

TARRAGONA

Librería Rambia

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





En posesión
del sello
de conformidad
CIETSID



TORRAS HC

nersid

aceros corrugados de alta resistencia