

N.º 4675

CEDOC  
FONS  
A. VILADOT

1<sup>er</sup>  
CONFERENCIA  
Nº 1 - NOVIEMBRE 1978

PRECIO 25 PTS.

# GyP

TECNICOS Y  
PROFESSIONALES  
EN  
CC.OO.



esibit



# índice

---

	pag.
Reglamentos y normas de la 1 <sup>a</sup> Conferencia de Técnicos y Profesionales .....	3
Los Técnicos y Profesionales en el Sindicalismo de Clase. Su Organización en CC.OO.....	5
Carta Reivindicativa.....	11
Acción Sindical y Negociación Colectiva.....	17
Los Técnicos y Profesionales en la Acción Sociopolítica.....	23

Edita:  
Secretaría Confederal  
C/Batalla del Salado, 42-1º.  
Madrid

enfrentar así situaciones de fuerza y resistir a situaciones de crisis o de desastre y destrucción a mayor escala que las que hoy se dan o nos están siendo presentadas. Se tratará todo y de todo lo que nos

de la vida cotidiana nos pone en elante

## reglamento y normas de la 1<sup>ra</sup> conferencia de técnicos y profesionales.

Los criterios generales que se recogen a continuación pueden ser válidos para todas las conferencias de zona que se realicen previamente a la Conferencia Estatal.

La Conferencia Estatal tendrá una asistencia de delegados elegidos por las Conferencias provinciales, regionales o nacionales.

En aquellas provincias, regiones o nacionalidades donde no se realice conferencia previa se permitirá la asistencia de delegados designados por la C.E. de la Unión correspondiente con un máximo de:

Región o nacionalidad: 5 delegados.

Provincia (no representada): 4 delegados. por región o nacionalidad).

Las Federaciones designarán, si lo desean, un máximo de 5 delegados por Federación.

El número de delegados para cada zona será:

Cataluña: 20	Extremadura: 5
P. Valenciano: 10	Madrid: 20
Illes: 5	Aragón: 10
Euskadi: 10	Asturias: 8
Andalucía: 10	Galicia: 8
Canarias: 5	Valladolid: 5

León, Santander, Logroño, Toledo, C. Real, Cuenca, Guadalajara, Albacete, Burgos, Soria, Segovia, Avila, Salamanca, Zamora, Palencia y Murcia: 4 delegados cada una.

En esta distribución no contarán los miembros de la comisión de Técnicos y Profesionales que acudirán directamente a la Conferencia Estatal.

Cualquier otro asistente a la Conferencia, que será abierta y pública, será considerado como invitado no teniendo posibilidad de voto.

Los gastos de viajes y alojamiento de los delegados serán a cargo de sus respectivas zonas. Los gastos de comidas y de organización de la Conferencia corresponden a la secretaría de Técnicos y Profesionales de la Confederación.

Las conclusiones de la Conferencia serán representadas a la C.E. de la Confederación para que las asuma y transmita al resto de los afiliados.

### Orden del día:

El orden de la Conferencia será:

Día: 27 de enero:

hora: 9,00 horas.

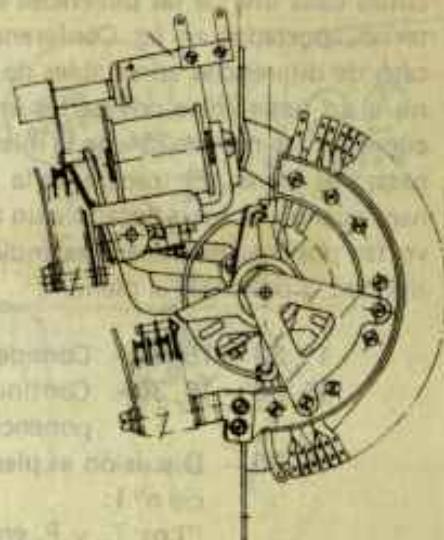
Entrega credenciales y carpetas a los delegados.

10,00 horas.

Comienzo de la Conferencia. Intervención de saludo del secretario de Técnicos y Profesionales de la Confederación. Intervención del miembro del Secretariado Confederal que represente al resto de la Confederación.

11,30 horas.

Reunión de las 4 ponencias por separado. Cada delegación repartirá sus delegados entre



esas 4 ponencias. En cada ponencia se nombrará un moderador y un portavoz ante el pleno. Se discutirá cada una de las ponencias en base a los criterios aportados en las Conferencias previas. En caso de diferencias apreciables de criterios en torno a un tema entre dos partes importantes de la comisión (al menos 25% de la misma) el asunto se pasará al pleno. El trabajo de la ponencia terminará cuando se haya llegado a un texto único, salvo las posibles discrepancias indicadas con anterioridad, a presentar al pleno.

11, 30 – 15, 00 – Comida.

15, 00 – 16, 30 – Continúan reunidas las ponencias.

16, 30 – Discusión en el pleno de la ponencia nº 1:

“Los T. y P. en el sindicalismo de clase. Su organización en CC.OO.”

El portavoz de la ponencia expondrá ante el pleno los acuerdos de la ponencia, explicándolos, incidiendo no sólo en las modificaciones introducidas sino en las conclusiones político-sindicales de todo el trabajo.

A continuación se votarán las posibles discrepancias. A continuación se abrirá turno de intervenciones para incidir sobre el contenido de lo aprobado por todos los asistentes. (Intervenciones breves en función del tiempo disponible. Previa-

mente a empezar a hablar se anotarán los nombres de los que vayan a intervenir y después de esto no se apuntará nadie más con lo que se podrá llevar un mejor control del tiempo y del debate).

18, 30 – Discusión en el pleno de la ponencia nº 2:

Carta reivindicativa.

20, 30 – Fin de las sesiones del primer día.

**Día 28 de enero:**

10, 00 – Discusión en el pleno de la ponencia nº 3:

“Acción sindical y negociación colectiva”.

12, 00 – Discusión en el pleno de la ponencia nº 4:

“Los T. y P. en la acción socio-política”.

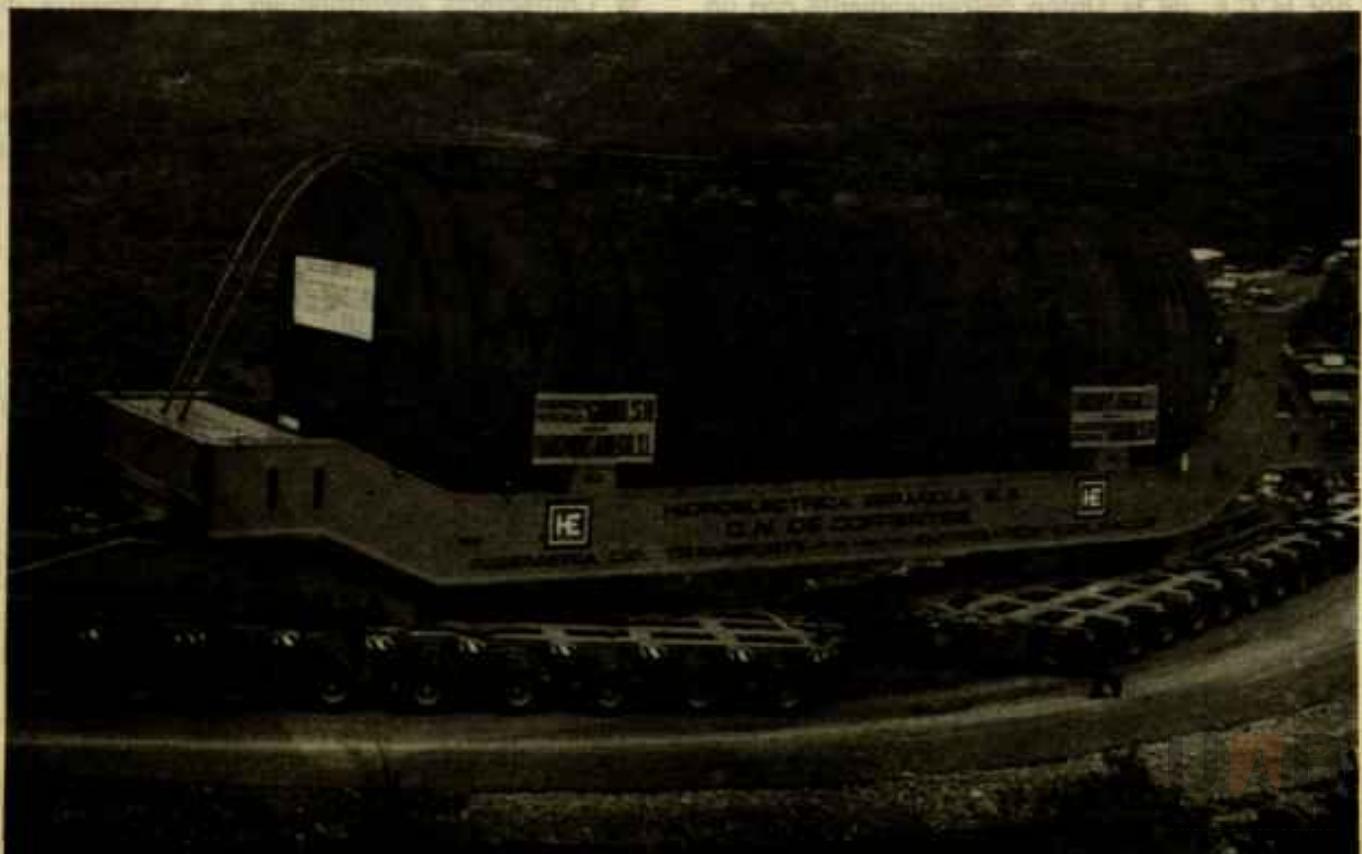
14, 00 – 15, 30 – Comida.

15, 30 – Aprobación de los comunicados y resoluciones de la I Conferencia.

17, 00 – Clausura.

Octubre, 1978.

Comisión Estatal  
de Técnicos y  
Profesionales.



# los técnicos y profesionales en el sindicalismo de clase. su organización en CC.OO.



## Introducción.—

Se trata en esta ponencia, desde una perspectiva sindical, de estudiar las condiciones objetivas y subjetivas con las que los Técnicos y Profesionales asalariados, observan el fenómeno de la sindicación y, al mismo tiempo, como, CC.OO. un sindicato de clase, intenta modificar esas condiciones para hacerlas más favorables a esa sindicación.

En los últimos años se han ido produciendo transformaciones trascendentales en el desarrollo de las fuerzas productivas como consecuencia de una serie de descubrimientos científicos, que llevan aparejados la utilización de la ciencia y la técnica como fuerza productiva directa. Con ello han hecho su aparición nuevos sectores de la producción y los servicios hasta hace poco tiempo desconocidos, o con un débil desarrollo, y al mismo tiempo, una gran cantidad de nuevas tareas, incluso en la industria tradicional, para las cuales la fuerza de trabajo anterior no estaba cualificada.

Estos cambios producidos en la estructura productiva ha supuesto la necesidad de que existan trabajadores cuya característica fundamental es la utilización en su trabajo de conocimientos científicos, técnicos o tecnológicos.

Día a día este proceso se acelera y con ello aparecen: la masificación de estos trabajadores, su dependencia exclusiva de un salario, que se acerca cada vez más al percibido por el resto de los asalariados, la existencia de un mercado de trabajo que funciona bajo la ley de la oferta y la demanda, su alejamiento de los centros de decisión, etc.

En España, contemplamos este mismo fenómeno en determinados sectores que utilizan tecnología avanzada, aunque con un evidente retraso respecto a otros países, dadas las peculiares características económicas y políticas de nuestro desarrollo.

La gran cantidad de pequeña y mediana empresa, el insuficiente grado de concentración industrial, la ausencia de tecnología propia, la carencia de investigación y el sistema político hasta hace poco imperante, son factores, que entre otros, han determinado ese retraso y la coexistencia de formas de producción tradicionales al lado de otras más avanzadas, que sin duda hay que considerar al estudiar el fenómeno de la sindicación de los técnicos y profesionales.

## Los técnicos y profesionales en España.

El primer elemento a definir es a quien nos referimos cuando hablamos de Técnicos y Profesionales. En general el término no es claro, difiere mucho de una a otra rama de la producción, y aun a riesgo de ser inconcretos podríamos decir que incluimos a:

los cuadros científicos y técnicos que tienen formación universitaria. Se consideran aquí todo tipo de profesionales que están en la producción y servicios como asalariados: economistas, abogados, médicos, enseñantes, etc... los técnicos superiores o medios con título de Escuelas Técnicas o Facultades: ingenieros, peritos, etc... y personal asimilado a estos en las respectivas empresas.



los delineantes, técnicos de campo, informáticos, técnicos de organización, tengan o no título de Escuelas de Formación.

los mandos superiores o medios administrativos, de la gestión, del comercio, etc....

los mandos intermedios de taller u obra.

Todo este conjunto de trabajadores, que sobrepasa la cifra de 1 millón en todo el Estado, está distribuido aproximadamente de la siguiente forma: un 75 % en los servicios, un 23 % en la industria (incluida construcción), el resto en la agricultura.

Su número e importancia porcentual dentro de la población asalariada aumentan año tras año y lo hacen mucho más rápidamente que cualquier otro sector de los asalariados.

Para dar una idea de esta importancia relativa valga la tabla siguiente (datos de la E.O.I. — Estudio de salarios 75, tomo I, Estructura de la mano de obra).

RAMA	Obreros % empleados	Técnicos %	Directivos %
Alimentación	86,2	12,2	1,6
Construcción	76,3	18,9	4,8
Const. naval	80,4	19,4	0,2
Material eléctrico	81,3	15,6	3,1
Aqua, Gas, elect.	83,8	14,7	1,5
Minería	87,9	11,3	0,8
Petróleo	75,2	22,0	2,8
Siderometalúrgica	80,3	19,6	0,1
Química	85,6	13,2	1,2
Automoción	85,1	13,9	1,0
Transporte	83,6	15,4	1,0
	83,1	15,8	1,1

Este porcentaje aumenta en otras ramas como: Informática, Sanidad, Enseñanza, etc...

Para conocer la situación subjetiva de estos trabajadores es importante conocer su procedencia social así como el grado de conciencia que poseen de su propia situación. En lo referente al primero de los elementos hay que señalar que debido a las necesidades crecientes que de los mismos hay en el proceso productivo, se puede decir que su extracción es doble: de la clase media por un lado, de la clase obrera y media baja por otro. En lo referente al segundo elemento, es extraordinaria la variación que existe entre unos lugares y otros, e incluso entre los mismos lugares, de una a otra rama o de una a otra empresa. Está muy en función de las luchas, las acciones, los conflictos que han vivido o conocido en sus lugares de trabajo. En general podíamos decir que existe la conciencia, generalmente reconocida, de su papel de asalariados, de la necesidad de su sindicación.

Sindicación que, de una forma muy primaria, se plantean en muchos lugares pero sin ser capaces de comprender su significado, confundiéndolo en muchos casos a los sindicatos con los colegios o asociaciones profesionales.

#### — Necesidad de sindicación de los Técnicos y Profesionales en un sindicato de clase.

De las varias posibilidades de sindicación que aparecen para los técnicos y profesionales hay dos que tienen preferencia: un sindicato formado exclusivamente por ellos — sindicato corporativo, ó un sindicato en donde estén junto al resto de los trabajadores.

La primera modalidad es la alternativa defendida por aquellos que piensan que los técnicos y profesionales no son ni trabajadores en el sentido estricto del término (tiene una forma

ción, una cultura, una responsabilidad, sus opiniones "cuentan" a la hora de tomar decisiones) ni son empresa (no son los dueños de las acciones, no son miembros de los consejos de dirección). Los definen como el "puente entre capital y trabajo", son "el colchón que en las sociedades desarrolladas evitan la ya arcaica lucha de clases". Para los que opinan de este modo, lo lógico es que los técnicos y profesionales entren en sindicatos de cuadros, donde solo estén ellos, puesto que tienen que jugar un papel determinado en la sociedad.

La segunda alternativa es la de estar en un sindicato con el resto de los trabajadores. Evidentemente los defensores de esta alternativa opinamos que no existen posiciones "colchón" que a pesar de la formación, de la cultura y de la responsabilidad, el proceso de asalarización y alejamiento de los órganos de decisión de las empresas sitúa a los técnicos y profesionales en condiciones objetivas de dependencia y subordinación ante la patronal; que comienza a existir un auténtico ejército de reserva de técnicos y profesionales (el número de parados entre estas capas es muy elevado); que los salarios reales, en los lugares donde hay masificación no son ya tan elevados. Es decir que las condiciones de trabajo son similares, con todos los matices que se quiera pero similares, a las condiciones de los trabajadores manuales. Y que entonces el camino debe ser el mismo que el que llevan ellos, los fines también los mismos. Surge la necesidad de un sindicato de clase.

Y hay que señalar que un sindicato (cuya fuerza está en el número de sus afiliados no en la belleza o fealdad de un determinado programa o reivindicación) que sea de todos los trabajadores, manuales e intelectuales tiene la posibilidad de desarrollar en mayor grado esa presión que siempre es necesaria en toda negociación, en la medida que contará siempre con mayor número de afiliados. La experiencia de otros países europeos donde han funcionado, o funcionan, sindicatos corporativos siempre ha supuesto una división de los trabajadores en su conjunto y un aislamiento de los técnicos y profesionales que, llegada la hora de la presión, no han contado con el respaldo suficiente para garantizarla.

Es preciso pues, que los técnicos y profesionales, nos integremos en un sindicato donde tengamos la posibilidad de contar con el respaldo de los trabajadores manuales, teniendo claro es, como justo sentido de la solidaridad, que reforzar nosotros mismos las acciones de esos trabajadores manuales.



¿Eso significa que los técnicos y profesionales debemos renunciar a nuestras reivindicaciones específicas al entrar en un sindicato en donde la mayoría de los afiliados son trabajadores manuales?. Ni mucho menos. Es preciso que los sindicatos de clase permitan que en su seno, este colectivo de asalariados encuentren los mecanismos adecuados que les permitan plantear sus propias reivindicaciones con sus propias formas de expresión, y al mismo tiempo, aseguren una defensa colectiva de estas reivindicaciones por todos los afiliados.

Autonomía en la elaboración, unidad en la defensa; este debe ser el criterio que los sindicatos de clase adopten al estructurarse para garantizar la vida sindical de los técnicos y profesionales.

#### — Necesidad de incorporar al movimiento obrero a los técnicos y profesionales.

Es indudable que el movimiento obrero, como el colectivo más avanzado dentro de todo el movimiento sindical, debe facilitar el proceso de unidad, como factor determinante cara a la emancipación de toda la clase. Es decir el movimiento obrero tiene que intentar incorporar a aquellos con los que tiene más diferencias porque la unidad sindical no solo es un problema de que existan varias siglas, es también un problema de que dentro del colectivo de los asalariados existen discrepancias profundas en torno a las transformaciones sociales, políticas y económicas que hay que introducir en la sociedad para mejorar las condiciones de los trabajadores.



Por eso, a medio plazo, el movimiento obrero, en concreto, sus organizaciones sindicales, tiene que incorporar a estos asalariados puesto que son imprescindibles en el tránsito hacia el socialismo.

Sin embargo este problema no es solamente una cuestión a plantearse a medio plazo. Ya hoy en las negociaciones de convenios, en las actuaciones de los comités, en la vida sindical concreta de una empresa o sector, el que el movimiento obrero tenga a su lado a los técnicos y profesionales o los tenga enfrente, el que las empresas puedan dividir o no a los trabajadores, son elementos que en algunas ramas empiezan a tener una importancia decisiva.

#### – Organización de los técnicos y profesionales en CC.OO.

Siguiendo lo expuesto con anterioridad, para CC.OO., el fenómeno de la sindicación de los técnicos y profesionales se enmarca en dar salida a una doble necesidad;

- el que el movimiento obrero cuente con un importante refuerzo de estos trabajadores.
- el que los técnicos y profesionales encuentren en nuestras estructuras la autonomía necesaria para realizar una elaboración propia y la unidad precisa que garantice una presión eficaz para conseguir lo elaborado.

Para satisfacer esta doble necesidad, el I Congreso de la Confederación Sindical de CC.OO. aprobó la siguiente forma de organización:

– **Empresa:** En las empresas o centros de trabajo donde existe suficiente concentración de técnicos y profesionales las secciones sindicales de empresa crearán en su seno secciones de técnicos y profesionales. Estas secciones tendrán representación directa en la C.E. de la sección sindical de empresa cuando les corresponda por su número.

• Serán funciones de estas secciones de técnicos y profesionales:

- 1) Garantizar una actividad sindical específica de los técnicos y profesionales.
- 2) Recoger la problemática de estos trabajadores y generalizarla al conjunto de la empresa.

– **Sindicato:** En los sindicatos provinciales (o comarcales) donde el número de técnicos y profesionales lo justifique se formarán comisiones de técnicos y profesionales que trabajarán en torno al secretario de técnicos y profesionales en la C.E. del sindicato.

A esta Comisión acudirán:

- representantes de los técnicos y profesionales de empresas que tienen constituidas la sección de técnicos y profesionales.
- afiliados de los técnicos y profesionales de empresas pequeñas y medianas que no pueden realizar una acción específica en su empresa.

Serán funciones de estas comisiones:

- coordinar la actividad específica que se realice en las empresas del sindicato.
- elaborar y asumir las reivindicaciones de los técnicos y profesionales del sindicato y generalizarlas al resto de los trabajadores del mismo.

– **Territorio:** A nivel de un territorio (localidad o comarca) se puede constituir la comisión de técnicos y profesionales de la Unión local o comarcal formada por los secretarios de técnicos y profesionales de cada sindicato local o comarcal que existe. Esta comisión asistirá al Secretario de técnicos y profesionales de la Unión correspondiente.

Cuando el territorio de referencia sea la provincia, la comisión de técnicos y profesionales de la unión provincial debe estar formada por los secretarios de técnicos de los sindicatos provinciales más los secretarios de técnicos y profesionales de las uniones locales o comarcales que existan.

Cuando el territorio de referencia sea una Confederación de Nacionalidad o región, el criterio para formar la Comisión de técnicos y profesionales será el mismo que el utilizado para la Unión Provincial, recogiendo en este caso a los secretarios de las Federaciones de rama, de región o nacionalidad y a los secretarios de las respectivas Uniones provinciales (comarcas en el caso de Catalunya y País Valenciano).

Las tareas a desarrollar por estas comisiones se encuentran señaladas en la ponencia de acción sindical y negociación colectiva.

**- Federación:** Según lo permita la situación organizativa de las federaciones en cada una de ellas se creará la Comisión de técnicos y profesionales. Estará formada por los secretarios de técnicos y profesionales de los respectivos sindicatos provinciales o regionales y Federaciones de Nacionalidad.

Igualmente existirá un secretario de técnicos y profesionales de la Federación. Las funciones de esta comisión son similares, trasladando el ámbito, a las indicadas en el apartado del sindica-

**- Confederación:** En el I Congreso se ha creado la secretaría de técnicos y profesionales de la Confederación. Esta secretaría junto a los secretarios de técnicos y profesionales de los territorios y federaciones, forma la comisión de técnicos y profesionales de la Confederación.

Sus funciones son:

coordinar las actividades referentes a técnicos y profesionales en toda la Confederación.

recoger información e intercambiar experiencias entre todos los órganos.

garantizar atención especial a las ramas de Sanidad, Enseñanza y Administración Pública (gran concentración de técnicos y profesionales, negociación colectiva, generalmente estatal).

mantener relaciones con las organizaciones y organismos internacionales interesados en esta problemática.

Octubre, 1978.





## **carta reivindicativa**

Esta carta reivindicativa trata de recoger los intereses de todos aquellos trabajadores que debido a los conocimientos científicos, técnicos tecnológicos que han adquirido y utilizan en su trabajo, asumen una determinada responsabilidad que sobrepasa el marco de su propia intervención.

Esos conocimientos pueden proceder, bien de una acumulación de experiencias y de práctica, bien de una formación en Escuelas, Facultades o Centros especiales, bien por una conjunción de ambos.

Asalariados, forman un grupo cada vez más amplio de trabajadores, que sin ser poseedores de los medios de producción no se encuentran completamente identificados con la clase obrera tradicional. Sin embargo, debido a ese aumento importante de su número, al producirse una jerarquización dentro de ellos mismos, con lo que se ven cada día más alejados de los centros de decisión de las empresas, al comenzar sus salarios, como consecuencia de la crisis económica, a perder poder adquisitivo y a deteriorarse sus condiciones de vida y de trabajo, estos asalariados han comenzado un proceso de convergencia con el movimiento obrero que les hace poco a poco integrarse en los sindicatos de clase.

CC.OO., consciente de la importancia que los técnicos y profesionales tienen no sólo en el momento actual, sino en un futuro en el que todos los trabajadores alcancen nuevas posiciones en los político, económico y social, intenta en esta fase que las reivindicaciones de los Técnicos y Profesionales sean asumidas totalmente por estos, sean planteadas en las negociaciones colectivas y defendidas por todos los trabajadores.

## EMPLEO —

La crisis económica que afecta a los países capitalistas desde hace algunos años, tiene unas características nuevas que no permiten un tratamiento de la misma similar al que se utilizó en otras crisis generales.



Efectivamente la coincidencia de la inflación y el paro y la ausencia de medidas eficaces para combatir ambas variables, está haciendo que la crisis sea profunda y lo que es peor que no se vea la posibilidad de una reactivación de la economía a corto plazo.

Esta crisis está incidiendo por primera vez de una forma masiva sobre los técnicos y profesionales. Si la inflación erosiona constantemente los salarios, el paro ha hecho irrupción con fuerza encontrándose hoy en España, según datos del Ministerio de Trabajo, con un aumento progresivo del número de parados entre los técnicos y profesionales, y eso sin contar con los miles de licenciados en facultades, Escuelas, etc... que no han encontrado trabajo por primera vez.

Así pues, y al igual que el resto de los trabajadores, a los Técnicos y Profesionales nos interesa eliminar al paro. Por ello, es esencial comprender que hay que apoyar todas las iniciativas que tienden a eliminar esta lacra social aunque afecten a alguna otra condición, de trabajo o profesional, de los técnicos y profesionales.

La lucha por la creación de puestos de trabajo en todos los niveles de negociación en que nos encontramos, debe de ser una constante de actuación de los técnicos y profesionales de CC.OO. En esta dirección la negociación, no solamente con el gobierno a nivel Confederal, sino en las distintas ramas de la producción de políticas de investigación y de asimilación y desarrollo de tecnología, son esenciales en el momento actual.

Lo importante debe ser encontrar en los convenios colectivos puntos de compromiso por parte del empresariado por los que dedicasen fondos bien a nivel de ramo, bien a nivel de cada empresa, para poder acometer estos trabajos que evidentemente crearían puestos de trabajo destinados en lo fundamental a T. y P.. Es obvio señalar que el control de estos fondos y planes por los sindicatos y empresarios es una cuestión importante para evitar manipulaciones y demagogías a las que ya estamos acostumbrados.

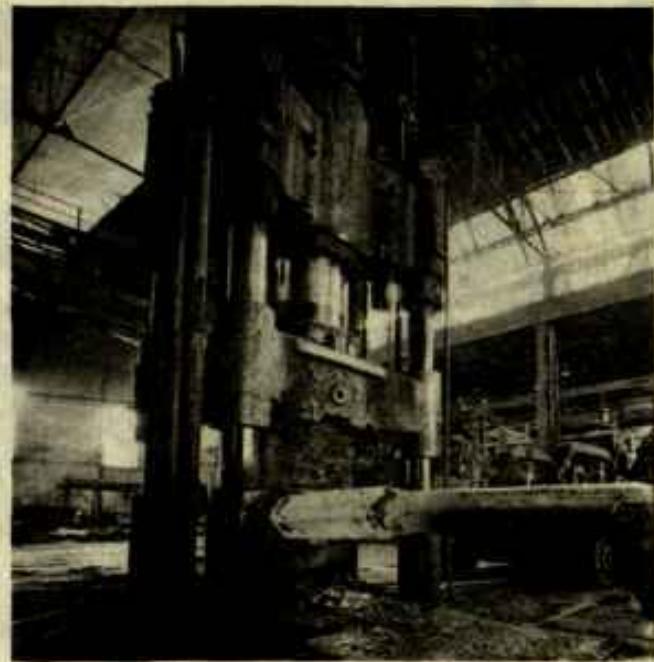
Pero si la creación de nuevos puestos de trabajo es importante para disminuir el paro, no es menos importante el **mantener los actuales puestos de trabajo y garantizar condiciones dignas para los actualmente parados**. Mantener los actuales puestos de trabajo exige el controlar al máximo los expedientes de crisis o suspensiones de pagos, para distinguir siempre con claridad cuando es un problema financiero o un problema temporal de falta de pedidos —siendo la empresa rentable—, o es un problema irresoluble debido a una errónea concepción de las posibilidades de la empresa.

**Garantizar condiciones dignas para los parados** exige en primer lugar un salario digno lo más parecido —dentro de las limitaciones presupuestarias del Instituto Nacional de Empleo— al **sueldo base** que se estuviera cobrando (hay que hacer notar a los T. y P. que CC.OO. nunca va a apoyar la corruptela en un tema tan sangrante como el paro. Hay que explicar que si algunos cuadros aceptan sobres subterráneos, primas, etc... es una situación que les perjudica siempre, pero mucho más en una situación de crisis, y que lo lógico es que todas sus percepciones aparezcan legalmente recogidas en convenios colectivos, contratos, etc... para evitar luego situaciones extrañas y generalmente dolorosas).

Un segundo elemento de reflexión sobre los parados debe ser la formación profesional. Es evidente que en un periodo de paro sería ideal el mantener el nivel de conocimientos de los T. y P., nivel que garantiza su futura actividad; para ello el conseguir programas de formación financiados por el Estado e incluir también en los convenios de rama reivindicaciones en este sentido deben ser puntos de reflexión.

#### REMUNERACIONES.—

Ya hemos señalado que la crisis afecta directamente a los salarios de todos los trabajadores. En España, en la actualidad, es conocido por todos que la perspectiva de superación de la crisis, o al menos la disminución de sus efectos, pasa por la elaboración de planes económico-políticos con una limitación en el crecimiento de los salarios de tal forma que estos se mantengan exclusivamente su capacidad adquisitiva sin posibilidad ni de aumentar ni de disminuir esta. Esto significa, en lo concreto, que cada empresa va a tener una cantidad global de dinero a repartir y que lo que habrá que discutir es de que forma se hace el reparto.



Evidentemente es muy complicado, en este momento, dar una orientación general que sirva para todos los convenios o todas las empresas puesto que las situaciones no son las mismas en todas partes. Los T. y P. de CC.OO. partimos de que en **condiciones de normalidad económica**, habría que conseguir el mantenimiento del poder adquisitivo de todos los salarios de una empresa, y esto, por supuesto, en el caso de que el abanico salarial estuviera dentro de unos límites razonables. Es claro que hoy no existe esa **normalidad económica** con lo cual no se puede mantener esa pretensión, sin embargo no podemos apoyar el que en **todo caso se vaya a subidas lineales**. Cuando los salarios más bajos sean insuficientes, cuando el abanico salarial sea muy abierto, está claro que CC.OO. va a luchar por elevar fundamentalmente esos salarios bajos y por reducir el abanico a niveles aceptables, objetivo, este último, solo conseguible a medio plazo. Cuando ninguno de estos dos casos se dé, CC.OO. debería optar por el reparto de la cantidad global con una parte lineal y otra proporcional. Para determinar en cada caso cual es la cuantía habría que estudiar muy en detalle la distribución de salarios (incluso analizando cuales es la parte de ellos que cada categoría paga a la S.S. y a la Hacienda Pública para discutir sobre auténticos "salarios reales"). Otro tema importante hoy para los T. y P. en muchas ramas es el de las horas extraordinarias.

CEDOC

Tenemos que incluir una idea. **Las horas extraordinarias si se hacen hay que cobrarlas.** Esta idea que a algunos les puede parecer tonta y evidente, es básica para responder a las aspiraciones de enormes sectores de T. y P.. El incluir este reivindicación en todas las plataformas de convenios es decisivo.

Finalmente hay un tema que interesa resaltar. Debemos intentar que en todos los convenios tanto a nivel de empresa como de rama, aparezca una tabla de salarios única para todos los asalariados afectados por el convenio. Pero esta tabla debe de recoger todas y cada una de las categorías reales de la empresa o sector con los sueldos reales, exceptuando los complementos individuales antigüedad, primas, etc..., de cada categoría. Esta tabla, que ya existe en muchos casos, es una importante premisa para que en las negociaciones colectivas se garantice, no sólo la unidad de todos los trabajadores, sino el que efectivamente todos vean en los convenios y en la actuación colectiva la forma más eficaz para la defensa de sus intereses.

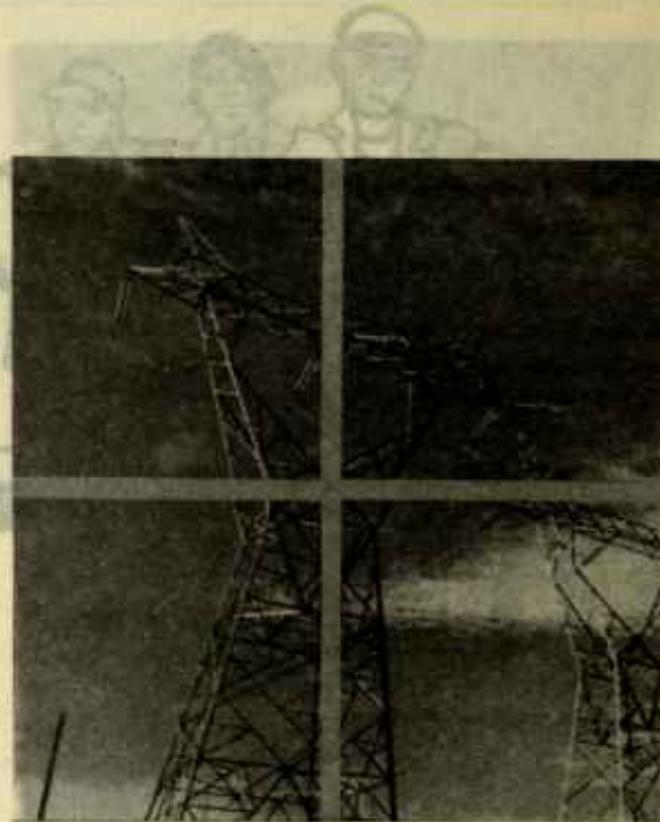
#### RETIROS.—

Las posibilidades abiertas por el nivel y desarrollo de las fuerzas productivas en España permite afirmar que es posible responder a las necesidades sociales y culturales de todos los asalariados y, en consecuencia, de los T.yP.. En este sentido, además de la disminución de la jornada laboral, es conveniente tender a la reducción de la edad mínima de jubilación, garantizando en este caso un nivel de recursos compatible con las necesidades de estos profesionales.

#### FORMACION.—

La necesidad creciente, sin cesar, de actualizar los conocimientos aparece con claridad cuando, como ya se señalaba, el paro aparece y es preciso realizar reconversiones que permitan conservar las responsabilidades frente a la introducción de nuevos conocimientos científicos y técnicos.

Sin embargo la necesidad de la formación no puede ser concebida como destinada a resolver los problemas que surgen como resultado de unas condiciones económicas. La formación debe enmarcarse en el conjunto de una educación permanente a la cual todos los trabajadores, y entre ellos los T. y P. en particular, no pueden renunciar. Hay que señalar unos criterios básicos a considerar para todo planteamiento de la formación profesional.



Que aunque la formación debe extenderse a todos los trabajadores, es un factor decisivo para los T. y P. debido a su papel de la producción.

Que aunque la formación profesional se realice fuera de la empresa, en el marco del INEM, financiada por el Estado y aunque existen empresas que dedican parte de sus presupuestos a formación profesional, esta última variante no es obligatoria aun para las empresas y es un motivo claro de reivindicación en todos los convenios.

Que el control de la formación, tanto en lo económico, como en el contenido, como en los trabajadores que acceden a ella, debe realizarse por comisiones paritarias formadas por empresas-comités.

Que debemos tender a que la formación se realice en horas de trabajo. Así pues, y atendiendo a lo anterior, se puede introducir en los convenios aspectos relacionados con la formación que podrían girar sobre lo siguiente:

— Cantidad de dinero que las empresas dedican a la formación. Podemos fijar como punto de referencia un 2 % de la masa salarial, (entendiendo este 2 % como cantidad no incluyente en la subida salarial).



- Formación de Comisiones paritarias empresa—comités que:
  - controlen el dinero asignado a formación.
  - determinen la "composición" de la formación.
  - designen a los trabajadores que acuden a esa formación siguiendo el criterio de que debe extenderse a todos ellos.
  - determinen las modalidades horarias en las cuales se realiza la formación.

— La realización de lo anterior no debe entrar en contradicción con lo ya alcanzado en algunos sectores en lo referente a la formación individual —ampliación de estudios, Universidad, etc.... — que consiste fundamentalmente en la reducción de la jornada.

Por otro lado, y ya desde el sindicato, es importante que las Uniones o Federaciones comiencen, en lo concreto, negociaciones con: Universidades, Centros de Investigación, Colegios Profesionales, Ayuntamientos, Gobiernos autonómicos, etc... para elaborar planes de formación que pueden ser utilizados por los comités, delegados de personal o afiliados, en el marco de los posibles acuerdos en los convenios colectivos.

#### CATEGORIAS Y PROMOCION.—

Existe una íntima relación entre categoría y remuneración. Es por esto que en el apartado **remuneración** hemos defendido la necesidad de que en los convenios se acuerden tablas de salarios en los que aparezcan todas las categorías reales de la empresa y exista una correspondencia entre categorías y salario.

En la definición de las distintas categorías deben aparecer de una forma precisa:

- El nivel de formación escolar y el de la formación post—escolar que corresponden a cada una.
- La práctica, la experiencia, que deben permitir asumir la categoría en ausencia de titulación.
- Las responsabilidades de orden técnico o de mando de la categoría considerada.

En general nuestra tendencia debería ser reducir el número de categorías en algunos escalones (mandos de taller, maestros, contramaestres, etc...) y ampliar lo necesario en otras (nos referimos en lo concreto a esas dos categorías que aparecen en casi todos los convenios: Técnicos de grado medio y de grado superior y que engloban en muchos sectores a una gran variedad de categorías en la práctica real).

En definitiva lo fundamental es exigir una definición de los puestos de trabajo, funciones y responsabilidades en cada empresa o sector, y a partir de ellos, establecer las categorías laborales correspondientes.

Nos interesa detenernos en una categoría que aparece en muchos sectores y en donde se integran un gran número de titulados: la de becario. Hay que impedir que las empresas contraten de forma indefinida a titulados que realizan trabajos productivos durante una jornada normal y cobrando salarios muy inferiores a los que corresponden tanto por su calificación como por el trabajo que realizan.

Como criterio general para los becarios podemos fijar:

- que sean contratados por tiempos fijos y que esos contratos a su fin no puedan ser renovados, teniendo en ese momento una opción prioritaria a la hora de cubrir un puesto fijo en la empresa con una categoría acorde con su trabajo.
- que en los contratos para becarios se especifiquen los trabajos que deben realizar que no pueden ser más que de formación o investigación, desechando el que realicen unas tareas productivas.
- que si un becario finaliza su contrato y pasa como fijo a la empresa el tiempo pasado como becario sirva como periodo de prueba.

En lo referente a promoción, el criterio a seguir debe ser similar al ya dado para la

formación profesional y al que daremos para otras cuestiones: aumentar la democracia dentro de las empresas y conseguir la participación de los comités en cuestiones internas de control y gestión.

Si partimos de que en los convenios colectivos se han definido las categorías de la empresa, con especificación de los conocimientos teóricos y prácticos así como las responsabilidades y funciones de cada una de ellas, es importante regular la promoción dentro de las empresas.

Para ello hay que fijar:

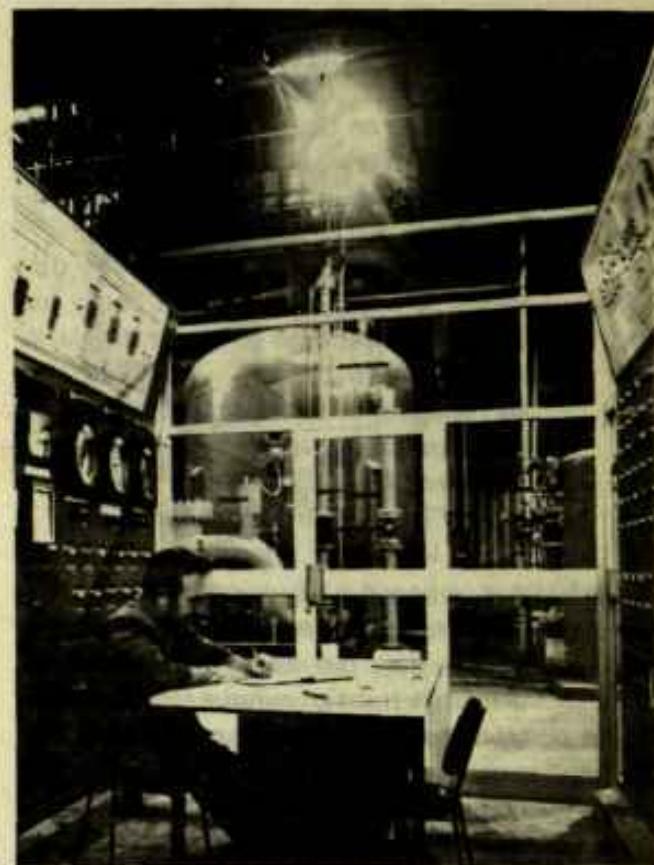
- Que para cubrir un puesto que haya quedado vacante hay que hacerlo con trabajadores de la empresa.
- Que deben definirse las pruebas, tanto teóricas como prácticas, que hay que efectuar para acceder de una a otra categoría.
- Composición de los órganos de valoración de esas pruebas y criterios para los mismos (deben ser comisiones paritarias en cualquier caso).
- Convocatoria a todos los trabajadores a las vacantes que se produzcan.

Se trata, en resumen, de garantizar que una de las actuales zonas de poder de los empresarios, como es la promoción de los T. y P. para ocupar puestos de responsabilidad, se vea debilitada entrando a compartirla con los comités de empresa.

#### CUADROS FEMENINOS.—

Las mujeres T. y P. encuentran los mismos problemas que sus colegas masculinos, pero ampliados porque su papel en la producción es frecuentemente puesto en tela de juicio. En primer lugar hay que señalar que la maternidad debe ser reconocida como una función social que no debe entorpecer en ningún sentido el desarrollo normal del trabajo. Es importante conseguir también que:

- Ningún puesto de trabajo, especialmente los que conllevan funciones de mando, sea reservado exclusivamente al personal masculino.
- El empleo de un número suficiente de T. y P. sea una realidad para permitir a estos participar en la vida familiar y cívica, especialmente a las mujeres.
- El acceso a las diferentes categorías lo sea exclusivamente por los conocimientos y experiencia sin que exista ningún tipo de discriminación hacia la mujer.



El acceso a la formación esté asegurado sin discriminación.

#### CONDICIONES DE TRABAJO.—

##### 1º.— Organización del trabajo:

El acceso a la elaboración colectiva de la organización del propio trabajo es una reivindicación que siempre deben defender los T. y P. de C.C.O.O. En este sentido hay que favorecer las fórmulas por las cuales:

- Se racionalice el trabajo realizado por los T. y P. evitando fragmentaciones del mismo, que sólo sirven para la alienación y pérdida de la labor creativa del que lo realiza.
- Se desarrollen fórmulas por las cuales el trabajo de un departamento, sección, etc... sea planificado colectivamente por todos los trabajadores de esa sección o departamento.
- Se clarifique la función que el trabajo realizado por cada empresa cumple de cara a la sociedad, y colectivamente se adopten las medidas necesarias para que este trabajo sea lo más rentable y lo menos contraproducente para la misma (dependencia tecnológica, contaminación, etc...).

**2º.— Problemas de los Técnicos y Profesionales en desplazamientos:**

En la organización del trabajo de los técnicos y profesionales en desplazamiento fuera de la empresa debe precisarse:

- el tiempo máximo de los desplazamientos.
- los derechos de visitar a la familia y disfrutar permisos regulares así como los plazos de franquicia entre dos desplazamientos sucesivos.
- las condiciones de alojamiento.
- los gastos de transporte.

**3º.— Garantías necesarias que permitan a los T. y P. cumplir sus funciones:**

Para que los T. y P. puedan desarrollar las iniciativas que imponen sus funciones, es preciso:

- que los T. y P. tengan todas las posibilidades para dar su opinión sobre los planes de trabajo, aunque esté en oposición con la orientación oficial de la empresa.
- que los elementos de juicio sobre la política de la empresa puedan darse a conocer a los T. y P. mediante información de las organizaciones sindicales.
- que no se vean obligadas a ejercer otras tareas no profesionales que las que derivan de su puesto y de su responsabilidad.

**DERECHOS SINDICALES.—**

Dentro de los derechos a conseguir cada vez con mayor implantación entre los T. y P. hay que señalar:

**1º.— Libertad de expresión:** que garante dentro y fuera de la empresa el poder opinar libremente sobre:

cualquier acontecimiento público, su propia situación material o moral, la gestión y el funcionamiento de su empresa.

**2º.— Libertad de sindicación:** Hay que impedir cualquier tipo de discriminación en lo referente a salarios, promoción, formación, etc... por la pertenencia o no de un T. y P. a cualquier organización sindical.

Igualmente es necesario conseguir que las organizaciones sindicales puedan desarrollar su actividad dentro de los centros de trabajo, (información recogida de cuotas, reuniones, etc...).

Como una faceta más de esta actividad sindical hay que incluir el que los sindicatos puedan opinar sobre la política de la empresa y difundan la misma entre los T. y P.

**CONCLUSION.—**

Los aspectos expuestos cubren todo un amplio abanico de preocupaciones de los T. y P. que ejercen su trabajo como asalariados en las empresas, públicas o privadas. El desarrollo concreto de estas reivindicaciones, adaptándolas a la situación real de cada empresa o sector, la unión de las mismas a las del resto de los trabajadores y la defensa colectiva de todas ellas son y deben ser las tareas más importantes de todos los T. y P. afiliados a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

Septiembre, 1978.



# acción sindical y negociación colectiva

## Introducción.—

Se trata en esta parte de la ponencia de marcar unos criterios en torno a los cuales podemos desarrollar con eficacia una acción sindical protagonizada por los técnicos y profesionales, que garantice tanto la participación lo más mayoritaria posible de estos sectores de trabajadores, como la convergencia con el resto del movimiento obrero.

Evidentemente el punto de partida de nuestra reflexión debe ser la ponencia de acción sindical aprobada de una forma general en el 1º Congreso de nuestra Confederación. A grandes rasgos esta ponencia recogía lo siguiente:

1º.— **Necesidad de enmarcar nuestra acción sindical dentro de un contexto político y económico, contexto que condiciona nuestra acción y que a su vez es modificado por esta.**

En el marco político vivimos en un complejo proceso de tránsito desde la Dictadura hacia la democracia. Un importante hito en este proceso será la aprobación de la Constitución. CC.OO. como fuerza democrática persigue la ampliación y profundización de la democracia, a todos los niveles y por ello considera que es urgente se normalicen y aprueben una serie de aspectos de las relaciones laborales como son:

- ampliación de los derechos sindicales.
- participación de los sindicatos en el área económica-social.
- ley de negociación colectiva.
- devolución del patrimonio sindical.
- código de derechos de los trabajadores.

En el marco económico nos encontramos viviendo en medio de una profunda crisis económica, crisis que es internacional y que en España se agrava debido al sistema económico heredado del franquismo y a la pasividad adoptada frente



a ella por los primeros gobiernos de la Monarquía. Es decir es una crisis estructural sobre la que inciden aspectos coyunturales debidos a la crisis internacional del sistema capitalista.

Ante esta crisis los trabajadores no podemos permanecer pasivos, pues aunque sea una crisis de la cual nosotros no somos responsables (jamás se nos consultó en los años de la Dictadura) no podemos permitir que en su resolución actúe solamente la burguesía, porque si así sucediera, la salida de la crisis se haría en condiciones beneficiosas exclusivamente para ella.

Sin embargo hay que explicar a los trabajadores que los sindicatos, a pesar de ser legales, no podemos incidir por nosotros mismos en la resolución de la crisis: nosotros no podemos hacer que se invierta, que se acabe el paro, que se frenen los expedientes de regulación de empleo, etc; hay que explicar que nuestra mayor posibilidad para actuar es **crear las condiciones políticas para resolver esa crisis**, evitando el que los acuerdos sean aplicados unilateralmente por la derecha; hay que explicar que también debemos atacar la crisis desde abajo, desde las empresas, las localidades, los antres autonómicos. De ahí la urgencia de las elecciones municipales.

2º.— **Necesidad de desarrollar la acción sindical dentro de las empresas.**

La acción sindical dentro de la empresa, que es la fundamental a desarrollar, debe estar permanentemente ligada a la acción global fuera de ella y enmarcada en los aspectos expresados con anterioridad.

Los elementos fundamentales sobre los que asentar la acción sindical deben ser:

**Delegados:** Son los trabajadores elegidos en las pasadas elecciones sindicales y que actúan,



bien como delegados de personal, bien como miembros de los comités de empresa. Estos delegados son, al menos la mayor parte de ellos, trabajadores que reúnen un doble carácter: por un lado representantes de todos los trabajadores, afiliados o no; por otra parte afiliados a un sindicato y elegidos en función de su pertenencia a ese sindicato. Una línea clara de nuestra acción sindical debe ser aumentar al máximo las atribuciones para ellos al mismo tiempo que prestarles el mayor apoyo posible por parte de nuestras secciones sindicales de empresa.

— **Comités de empresa:** Son los organismos unitarios que representan a todos los trabajadores de la empresa. Hay que concebirlos como los únicos con poder negociador dentro de ellas. Las centrales sindicales negocian a través de ellos por medio de sus delegados presentes en los mismos.

Otro elemento claro de nuestra acción sindical debe ser el potenciar el papel negociador de los comités, dentro de la empresa y, en las empresas con varios centros de trabajo, tender a la creación de un comité intercentros que aúne la representación de los trabajadores de una empresa en un único instrumento representativo.

— **Sección sindical:** Para que los comités o delegados funcionen con eficacia, entre otras cosas, es imprescindible la presencia y actividad de unas fuertes secciones de los sindicatos de las empresas.

Es importante comprender que las secciones sindicales deben funcionar activamente suministrando orientaciones y alternativas a los comités, y que nunca deben diluir su actividad en el propio comité.

El conseguir por tanto el reconocimiento de las secciones sindicales, su derecho a funcionar dentro de las empresas, es una actividad sindical también muy concreta.

— **La asamblea:** Un instrumento decisivo, y completamente habitual, dentro del movimiento sindical es la asamblea. Es una conquista irrenunciable y hay que luchar, en todo momento, por su consolidación y desarrollo.

Sin embargo hay que dar un nuevo papel a las asambleas en el período político en el que nos encontramos, lo que siempre era positivo en tiempos de la dictadura no tiene porque serlo hoy. Es preciso mantener las asambleas como el instrumento de participación democrática de los trabajadores pues sino puede producirse una inhibición ante ellas y pueden perder su papel esencial en la vida sindical. Esto implicaría que las asambleas lo sean de masas y no de vanguardias, que estén convenientemente preparadas por las secciones sindicales y los comités y que se realicen para decidir sobre los grandes problemas y no sobre cualquier aspecto parcial que surja en la empresa.

#### LA ACCIÓN SINDICAL ENTRE LOS TECNICOS Y PROFESIONALES:

Es importante comprender que la participación y sindicación de los técnicos y profesionales no solo va a venir porque hagamos declaraciones de principios o porque nuestras alternativas teóricas sean correctas, sino fundamentalmente porque estos trabajadores vean que, a su alrededor, los técnicos y profesionales afiliados a CC.OO. realizan una actividad sindical concreta; que en esa acción pueden participar ellos, y que va dirigida a resolver los problemas reales que tienen planteados. Estas son las tres claves para facilitar la sindicación de los técnicos y profesionales.

Sin embargo al mismo tiempo que esta actividad dirigida hacia sus compañeros, los técnicos y profesionales de CC.OO. no deben olvidar nunca una labor de sensibilización continua dirigida al resto de los trabajadores, para que siempre estos comprendan la necesidad de la unidad de ambos sectores, asuman sus reivindicaciones y las defiendan como si fueran propias.

Es decir, la acción sindical de los T. y P. debe ir encauzada en dos grandes apartados: sus propios colegas por un lado, el resto de los trabajadores por el otro.

Sin embargo la clave del éxito está en realizar bien la primera de ellas. Hay que entender que es muy importante el mantener de forma continuada una acción sindical Hemeroteca General desde dentro de los T. y P. por los propios T. y P. afiliados a

CC.OO.. Y que esta acción hay que desarrollarla en torno, no solo a los grandes aspectos que aparecen en la carta reivindicativa, sino a cualquier problema que surja, por pequeño que sea.

Tambien hay que tener presente que, en general, las ideas sobre sindicalismo de los T. y P. son confusas.

Que no tienen ideas claras sobre la diferencia entre un sindicato corporativo y uno de clase, que no saben calibrar ( insistimos que hablamos en general ) la conveniencia o no de una reivindicación y su alcance. Las formas más correctas para conseguirla, el modo de finalizar una acción, etc...

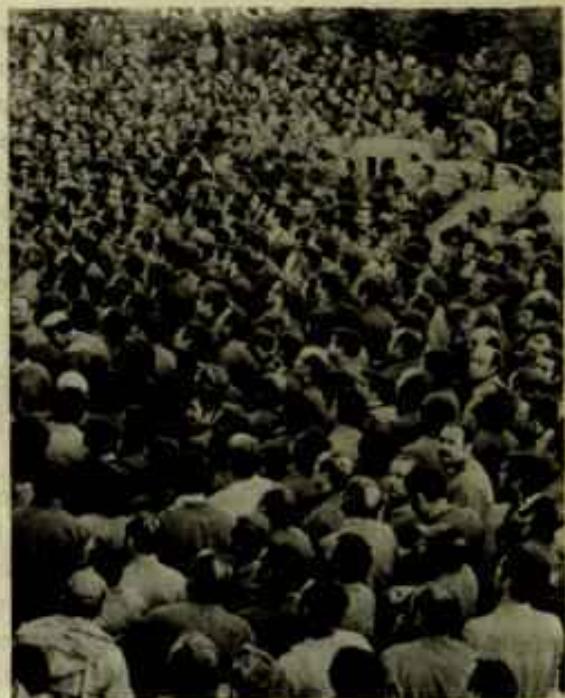
Con esto queremos indicar que es preciso acompañar todo proceso de acción entre T. y P. de una continua formación sindical en la práctica, discutiendo en cada momento en que escalón se encuentra la acción y sacando continuamente conclusiones que sirvan para enriquecer procesos posteriores. Tambien hay que prever el que, como no existe experiencia sindical, caigan con gran facilidad entre los T. y P. opciones izquierdistas verbales que rápidamente pueden transformarse en desmovilizaciones o en giros a la derecha en la práctica. Y hay que ser conscientes de esta situación y pensar que el proceso de adquisición de conciencia y experiencia es necesariamente lento en estos sectores de trabajadores.

#### ELEMENTOS PARA DESARROLLAR LA ACCION SINDICAL EN LA EMPRESA.—

Los elementos para desarrollar nuestra acción sindical son prácticamente los mismos que los que utiliza el resto del movimiento sindical. Sin embargo hay que detenerse en el contexto en el cual nos movemos.

— **Sección sindical:** En la sección sindical de CC.OO. en una empresa, cuando exista un suficiente número de afiliados T. y P., hay que crear la sección de T. y P. de la empresa. Es desde esta sección desde donde hay que planificar, en continuo contacto con el secretariado correspondiente, la actividad sindical a desarrollar entre los T. y P. de la empresa.

Hay que resaltar siempre que la función de esta sección de T. y P. no es ni la de negociar, ni la de constituir "un sindicato" dentro de Comisiones Obreras. Sus funciones son, según lo expresado en la ponencia de organización, expresar autónomamente las reivindicaciones específicas de los T. y P. de la empresa para que luego puedan ser defendidas por todos los afiliados.



Es decir que la sección de T. y P. de CC.OO. de la empresa es la que debe estudiar las condiciones de trabajo de los T. y P., sus alternativas, la que debe preparar las opiniones de CC.OO. cara a las asambleas de T. y P. la que, en definitiva, lleve el peso de nuestra acción sindical entre estos trabajadores.

— **Comités de Empresa:** Está claro que dada la forma en que se han desarrollado las pasadas elecciones sindicales, en prácticamente todos los comités de empresas hay técnicos y profesionales; es necesario que estos delegados, si son de CC.OO., actúen pensando que el comité es el órgano unitario de todos los trabajadores pero que ellos, además de miembros del órgano unitario, son representantes de los T. y P.. Con esta perspectiva, que debe estar alejada de todo corporativismo estrecho, es preciso entender que los miembros T. y P. de los comités deben plantear en ellos las reivindicaciones de sus compañeros, incluso a contrapelo de los deseos de los otros miembros del comité. Y todo esto porque, hay que entender que lo importante es conseguir en este momento que los T. y P. vean en el comité un organismo efectivamente unitario, en donde se plantean sus problemas y en donde estos son defendidos.

— **La huelga:** La huelga es un elemento muy utilizado por el movimiento obrero en sus procesos de lucha. A la hora de plantearnos este elemento para los T. y P. hay que también matizarlo. En primer lugar hay que decir que el derecho a la huelga, que está reconocido en la Constitución, es un derecho irrenunciable para todo asalariado.

Sin embargo la experiencia que tenemos cuando los T. y P. han utilizado la huelga es que, salvo excepciones, la han utilizado con temor, sin profundizar en ella, casi como mero hecho simbólico. Tal vez las condiciones de ilegalidad pasada hayan influido en esta actitud, pero es de suponer que entre estos trabajadores calan mucho más las ideas lanzadas por la burguesía sobre la conveniencia o no de la huelga, su necesidad, sus posibilidades, etc...

Hay que decir aquí que los T. y P. debemos utilizar la huelga. Pero debemos utilizarla siendo conscientes de que la disposición de los T. y P. hacia esa fórmula de presión es menor, por su experiencia, que la del resto de los trabajadores, y la consecución de mayorías favorables es más problemática. Antes tenemos que tratar de presionar con otros métodos, generalmente usados en estos sectores, más sencillos, menos "duros", con el ánimo de aunar el máximo de voluntades antes de ir a esa huelga. Incluso es preciso comprender que, a veces, cuando una huelga se convoca por el conjunto del movimiento sindical es más importante que los T. y P. la apoyen con acciones intermedias, incluso "simbólicas", que el crear una situación de rechazo y enfrentamiento entre unos sectores y otros, que solo conducen a la división.

## LOS TECNICOS Y PROFESIONALES EN LAS EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS.-

En España existe una mayoría de empresas pequeñas y medianas en las cuales el número de T. y P. es muy reducido. En cualquier caso es conveniente aclarar y delimitar cual es la barrera hasta la cual podemos llegar con nuestra acción sindical en sus empresas. Parece claro que en una empresa pequeña, con uno o dos técnicos, pocos más administrativos y el resto obreros no es posible hacer una acción sindical específica para los T. y P. en el seno de la empresa. En las empresas medianas, donde ya existen siete u ocho técnicos y algunos mandos administrativos y de taller, hay que plantearse en cada caso las condiciones reales para saber si esa acción dentro de la empresa es o no posible.

Generalmente en estas empresas no hay convenio propio, y de lo que se trataría sería el conseguir negociar con la dirección la aplicación de los aspectos que se deriven de los convenios colectivos de ramo, provincial o estatal, que estén firmados. Esto sin descuidar las reivindicaciones propias de la empresa, la organización interna del trabajo y la democratización al máximo posible de la gestión empresarial. Hay que ligar continuamente a la empresa con el ramo en convenios,



reestructuraciones, acciones de solidaridad, etc... y también hay que encontrar tareas para estos T. y P. fuera de la empresa en la misma dirección que la dada para las empresas pequeñas.

La actual situación de crisis y las perspectivas de integración de España en la C.E.E., que van a implicar un proceso de reestructuración de sectores y de concentración empresarial que afectarán a las condiciones de trabajo de muchos T. y P. de las empresas pequeñas y medianas, pueden ser un elemento dinamizador de la actividad sindical de estos T. y P.. El estar atentos a este proceso es una importante perspectiva de trabajo para nuestros afiliados.

### LA ACCION SINDICAL FUERA DE LA EMPRESA.—

Un Sindicato de clase, como el nuestro, debe tener muy claro que la acción sindical más importante, la que va dirigida directamente contra el poder capitalista, es la que se realiza dentro de la empresa. Sin ella no habrá avances importantes ni transformaciones en lo social y económico. Sin embargo las organizaciones sindicales deben realizar una serie de actividades fuera de la empresa para enmarcar, mejorar y favorecer aquella que es la fundamental.

Concretando ya para los T. y P., es fundamental delimitar una serie de tareas a realizar, como parte importante de la acción sindical, por los sindicatos de ramo a las uniones territoriales.

- En primer lugar favorecer la participación de los T. y P. en las negociaciones colectivas a nivel de ramo. Sobre este aspecto se hablará más adelante en esta misma ponencia.
- Habría que referirse también al trabajo conjunto a llevar con los Colegios y Asociaciones profesionales para reforzar nuestra posición a la hora de la defensa de los intereses profesionales de sus colegiados y nuestros afiliados.
- No habría que desechar el trabajo a realizar en las Escuelas, Superiores o Medias, Facultades, Centros de Formación profesionales etc, es decir, cualquier Institución de donde salgan nuevos T. y P. dirigidos a las empresas. Nuestro trabajo, deberá estar encaminado no a afiliar estudiantes, cosa que no admiten nuestros estatutos, sino a crear en estos futuros T. y P. una conciencia de cuáles van a ser sus problemas en los centros de trabajo. En contacto con las respec-

tivas secretarías de empleo habría que canalizar las iniciativas para paliar el problema de los miles de jóvenes titulados que no han encontrado trabajo por primera vez.

Finalmente hay un prácticamente inacabable trabajo de asesoramiento a las uniones territoriales. Y en concreto a las uniones territoriales pequeñas, que no tienen, ni van a tener, gabinetes técnicos para abordar determinados trabajos:

· el preparar, para su discusión por los órganos de dirección de las uniones territoriales, informes, en lo concreto, sobre las reivindicaciones socio-políticas de la localidad o zona: transporte, vivienda, enseñanza, sanidad, infraestructura, contaminación, etc....

· las alternativas más viables a las mismas.

· el desarrollo, en estrecha vinculación con los nuevos municipios democráticos, de esas alternativas o de los planes concretos de equipamiento aprobados por el Gobierno.

Todas estas y muchas más, son posibles vías de acción sindical, que hay que comenzar a desarrollar por la secretaría de Técnicos y Profesionales.

### NEGOCIACION COLECTIVA.

#### Introducción.—

Tambien debemos basarnos, y aquí mucho más que en la parte de acción sindical, en la ponencia aprobada en el I Congreso de la Confederación. A grandes rasgos en esta ponencia se recogía:

#### 1º.— Los niveles de negociación. La negociación articulada:

La idea central de la que se parte es aquella que concibe la presión-negociación colectiva como un proceso articulado y dinámico. Es decir que rechaza la idea de que los convenios o pactos sean comportamientos estancos de unos niveles a otros.

Para C.C.O.O. los ámbitos superiores-convenios estatales deben ser los primeros en negociarse y a partir de ellos y de acuerdo con lo en ellos firmado, ir a otros convenios de menor ámbito en donde se concrete, se reajuste y se mejore el convenio superior en función de las características y posibilidades de cada sector, territorio o empresa.

Lo decisivo es que la negociación a todos los niveles guarde entre sí una relación dinámica,



de manera que lo conseguido en el marco estatal actúe beneficiosamente sobre convenios de ámbito inferior y las mejoras conquistadas a estos niveles sirvan para otros logros a nivel estatal.

**2º. - Interlocutores de la negociación:**

- . empresas: negociará el comité de empresa (no las secciones sindicales).
- . fuera de la empresa: a nivel estatal las centrales sindicales.

A nivel local o provincial: las partes de la negociación serán los sindicatos de rama locales o provinciales (que tuvieran un mínimo del 10% en las elecciones sindicales). Se debe garantizar una participación y control de los trabajadores y delegados en el proceso de negociación sobre la base de asambleas de empresa en la fase de prenegociación para participar en la fijación de los puntos de reivindicación con propuestas de las centrales, para opinar sobre la conveniencia o no de aceptar lo acordado. Asimismo, y durante el tiempo que dure la negociación podrían funcionar asambleas o comisiones de delegados de los comités de empresa que serviría de relación entre los sindicatos que negocian y las empresas.

**ASPECTOS A CONSIDERAR SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TÉCNICOS Y PROFESIONALES.-**

Hay que dejar claro, de entrada, que la negociación colectiva, sea a los niveles que sea, va a ser única. Por lo tanto, nuestra misión exclusivamente debería ser:

- . Conseguir el que los T. y P. en la empresa o ramo, conozcan la existencia de la negociación correspondiente, se consideren implicados en ella, y participen, en consecuencia, en la actividad sindical de informarse del proceso de la negociación y de presionar en caso de necesidad a favor de la misma.

Para conseguir lo anterior, es preciso crear previamente las bases para que ese interés por la negociación se de, y esto solo lo podremos lograr en la medida en que aparezcan entre los elementos de la negociación aspectos interesantes para estos T. y P.

Aunque nuestra posición de partida es decididamente favorable a que en las negociaciones se integren todos los trabajadores, existen casos de algunas empresas grandes en las cuales, por muy diversas causas, hay T. y P. excluidos de los convenios de empresa. En principio nosotros debemos intentar que estos trabajadores se integren en los convenios generales, pero si esta no es la opinión mayoritaria debemos apoyar una negociación, exclusiva para estos trabajadores, que trate de crear condiciones favorables para su posterior entrada en el convenio general. En definitiva, hay que evitar la contratación individual, donde los T. y P. quedan exclusivamente a expensas de los criterios de las direcciones de las empresas, y encaminarlos hacia una negociación colectiva aunque sea al margen del convenio del resto de los trabajadores.

Hay que insistir en la idea anterior. No se trata de que en una empresa existan varios convenios. Nuestra posición es que no debe haber más que uno donde estén integrados todos los trabajadores de la empresa; lo que sucede es que en algunas empresas, debido a la posición de los T. y P. y debido a la escasa habilidad del movimiento obrero para acercarse a ellos, existen esas posiciones de las que se ha hablado por las cuales de los convenios se autoexcluyen una serie de T. y P.. Y ese vacío es el caldo de cultivo para todo tipo de amarillos, corporativos, etc... Hay que cubrirlo, y hay que cubrirlo además de forma que se tienda a verificar nuestro objetivo de convenio único para todos. Y la forma de empezar a cubrirlo es apoyando esa negociación colectiva de T. y P. con la empresa. En estos casos, es claro que hay que ser muy flexible, muy cuidadoso. Que hay que evitar roces con el movimiento obrero, que hay a veces incluso que convencerle de que esto es lo correcto ante una situación dada.

Finalmente decir, que en las Cortes está presentado por el Gobierno un proyecto de ley que puede afectar seriamente a toda la negociación colectiva. En función de su aprobación o no habrá que modificar o no las conclusiones de esta ponencia.

# los técnicos y profesionales en la acción sociopolítica



## Introducción.

La acción socio-política es una de las componentes esenciales de la actuación sindical de las CC.OO.. Esta acción parte de la consideración de que el trabajador, sea cual sea su categoría, está sometido a la dominación del capital no sólo en su centro de trabajo, sino también en todas las manifestaciones de la vida social, y que la lucha que en las empresas e instituciones de servicio público se lleva por imponer una situación distinta, por extender la democracia dentro de ellas, debe ir acompañada de una actividad exterior, que tienda a mejorar las condiciones de vida y trabajo de los asalariados dentro del marco en el cual esa vida se desenvuelve.

Se trata, por tanto, de terminar con la separación entre economía y política—economía para los sindicatos, política para los partidos—separación típica de posturas reformistas, para situar la acción sindical desde lo reivindicativo y lo social en el terreno de la transformación y democratización de la sociedad y del Estado en el camino de la emancipación de los trabajadores. Lo socio-político no significa en ningún momento que el sindicato pretenda suplantar el papel de los partidos, se trata de que cada cual juegue su papel, pero no sobre la base de una "división por materias" —que es falsa y conduce a que no se haga ni política de verdad ni reivindicaciones eficaces— sino que el sindicato, desde su propia independencia y democracia interna, plantea su acción sindical en términos que le permitan mejorar las condiciones de los asalariados al mismo tiempo que profundiza en la democracia, en la participación y control

de los trabajadores en la producción, en la sociedad y en el Estado, avanzando así hacia el fin de la explotación y del sistema económico basado en el capital.

Nuestro primer Congreso Sindical ha marcado unas líneas de acción sindical en lo socio-político que se pueden resumir en: la lucha por la conquista de las libertades democráticas y nacionales contra todo intento de marginar o excluir a los trabajadores en el desarrollo de las mismas; acceso a la cultura y a la enseñanza en cualquiera de sus campos; la conquista de la igualdad real para la mujer, contra toda opresión y discriminación en razón del sexo; la defensa de los derechos específicos del joven trabajador; la intervención en los órganos donde se toman las decisiones que afectan al conjunto de la sociedad y, especialmente, a los trabajadores y sus familias; la protección de la salud y la integridad física; un desarrollo económico que suponga la justa distribución de la renta, el progreso técnico, científico, social y pleno empleo, que supere todo tipo de desequilibrios territoriales; la plena formación del papel fundamental e insustituible que el sindicalismo tiene en la construcción de una sociedad democrática.

## Los Aspectos Generales de la Acción Sociopolítica de los Técnicos y Profesionales.

La ciencia y la técnica constituyen uno de los factores claves en el desarrollo de la sociedad y en la modificación de la estructura productiva y, los Técnicos y Profesionales, debido a sus conocimientos, juegan un papel determinante en el desarrollo.

rrrollo y aplicación de esa ciencia (cultura, científica, técnica).

Pero los T. y P. al aplicar sus conocimientos no pueden ser ajenos a los efectos de esta aplicación que está siendo mediatizada por intereses particulares. Al ser la optimización de beneficios el objetivo característico del capital privado, parece improbable que el juego simultáneo de objetivos similares de miles de empresas pueda coincidir con el interés de la mayoría de la población. Parece pues evidente, que los T. y P., cuya formación les orienta hacia la utilización más racional de los recursos escasos, se vea inmerso en múltiples contradicciones derivadas del uso de la ciencia superditada a intereses privados que ignoran los costes sociales que puede representar.

Si por una parte las transformaciones de la estructura de las fuerzas productivas, posibilitadas por el desarrollo de la ciencia, cambian el papel de los T. y P. en la sociedad y en la toma de decisiones, la internacionalización del capital monopolista y las dependencias económicas y tecnológicas de unos países de otros, como consecuencia de la apropiación privada y reducida de esa ciencia, (aprobación privada y reducida de esa ciencia), hace que los T. y P. se vean cada vez más influenciados por presiones materiales y morales de empresarios, gobierno, Estado.

Esta situación obliga a todos los trabajadores en general, y a los T. y P. en particular, a adoptar posiciones cada vez más definidas sobre:

El uso privado de los progresos científicos y tecnológicos, dirigido a producir beneficios monopolistas del capital y no a satisfacer necesidades sociales.

La subordinación de las posibilidades técnicas de la sociedad a una rentabilidad financiera directa o indirectamente (a través de la producción, los servicios públicos, la información, etc.) en lugar de ponerlos al servicio de unas mejoras en las condiciones de trabajo de todos los trabajadores.

La participación de todos los trabajadores en la gestión de las empresas y los servicios que componen la sociedad y la necesidad de poner a su disposición la información necesaria para llevar a cabo esta gestión.

Los desequilibrios económicos y sociales entre distintas zonas del país fomentadas por el capital monopolista a través de una infrautilización de los propios recursos científico-técnicos, disponibles en la sociedad y evitando su desarrollo en aquellos lugares que no les interese.

La utilización por el poder político y económico de las instituciones públicas y de los T. y P. que desarrollan sus actividades en ellas, para apuntalar y reproducir las ideas y modelos de organización de una sociedad en beneficio exclusivo del capital.

Los T. y P. como trabajadores y actores fundamentales en la aplicación y desarrollo de la ciencia y la técnica, deben de ser conscientes de que la actitud que adopten ante esa realidad puede inclinar hacia un lado u otro la balanza de la lucha de clases en nuestro camino hacia una sociedad socialista. Y tan erróneo sería el caer en el concepto tecnocrático de que los T. y P. son los únicos capaces de transformar la sociedad debido a sus conocimientos, como propiciar la división entre los T. y P. y el resto de los trabajadores con actitudes a priori de los sindicatos de clase.

#### Áreas de acción sociopolítica de los Técnicos y Profesionales.

La concreción de aquellos aspectos de cara a una acción sociopolítica del sindicato, han quedado bien definidos en nuestro programa y tesis de acción sindical aprobadas en nuestro Congreso; pero aquí vamos a tratar de hacer un análisis de posibles áreas de incidencia sociopolítica de los T. y P. desde el punto de vista de la problemática específica que tienen los T. y P., y no dentro de un marco reivindicativo, y bajo la visión sociopolítica que tienen esos problemas en su origen y en su resolución.

#### Enseñanza.

La demanda de trabajadores, técnicos y científicos crece velozmente en los países capitalistas y nuestro país no constituye una excepción. Los intereses de adecuación del sistema educativo al desarrollo capitalista, han sido realmente fallidos tanto cuantitativa como cualitativamente; en un caso porque no sólo hoy (con situación de crisis), sino anteriormente las cifras de paro han sido generalmente excesivas dadas las fuertes oscilaciones de la coyuntura económica y las debilidades estructurales de nuestra actividad productiva, y en el otro por unos programas y exámenes alejados de la realidad productiva.

La enseñanza técnica y científica está suponiendo unos costes sociales (rendimiento graduados matriculados bajo) que no corresponden al desarrollo de la capacidad profesional, y que supone para el conjunto del país una desvalorización

de los recursos totales, desvalorización que se manifiesta en:

- Baja formación práctica con unos niveles de equipamiento técnico ínfimos e inexistencia de investigación que, salvo excepciones no se fomenta como ejercicio profesional.
- Nulo contacto con la realidad productiva, una inexistencia absoluta de estancias en los centros de trabajo.
- Baja calidad del profesorado para la mayoría del cual la enseñanza es una ocupación residual y no sometida a formación continua.
- Formación humanística totalmente ausente, suplantada por materias que tratan de perpetuar una imagen del técnico y científico que integra su conocimiento a las necesidades del capital.

En definitiva una enseñanza que parece obedecer más a razones extraprofesionales y extraeconómicas que a objetivos de calidad basados en el número de profesores dedicados a sus tareas, medios técnicos, introducción de investigación y evaluación prospectiva de las necesidades reales de un país en desarrollo.

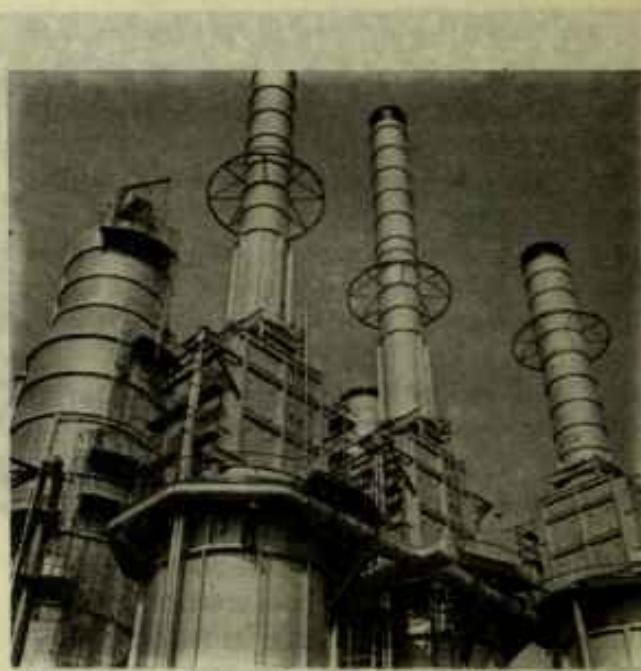
Los T. y P. debemos prestar atención específica a las instituciones de enseñanza como generadoras de trabajadores técnicos y científicos, garantizar la presencia de la C.S. de CC.OO. en sus órganos de gobierno y establecer relaciones con alumnos y profesorado para participar en la elaboración de una política de enseñanza más científica, racional y acorde con la realidad social y productiva del país.

### Tecnología e Investigación.

El modelo de desarrollo económico español presenta una nota característica importante: la dependencia de tecnología generada fuera del país, observable no sólo en las cifras de importación de tecnología, sino también en la red de relaciones y compromisos establecidos por los propietarios de dicha tecnología, que son, en muchas ocasiones propietarios o componentes decisivos del capital que la utiliza. Y esos pagos, con ser importantes no son el mejor indicativo de esa independencia; lo más grave es la inexistencia de una infraestructura científica y técnica capaz de asimilar esa tecnología, lo cual produce un fenómeno de descapitalización técnica (los pagos por tecnología no sólo son superiores a los gastos de investigación, sino que crecen a mayor ritmo).

Algunas de las razones básicas de esta dependencia pueden apuntarse:

- Invasion del capital extranjero, favorecido por



la escasa capacidad financiera de la empresa española y su persecución de objetivos a corto plazo, con la extracción inmediata de beneficios sin reinversión.

- Penetración de la tecnología extranjera en los sectores punta de industria.
- Nula o escasa investigación en las empresas nacionales.
- Incumplimiento de la legislación sobre asistencia técnica, no muy acorde, por otra parte con los intereses nacionales.

Esta situación explica perfectamente las preferencias de las empresas multinacionales hacia nuestro país. Las grandes empresas multinacionales establecen sus propios canales de difusión tecnológica a partir de filiales al margen del país receptor, o bien ceden sus patentes y tecnología por dinero y unas condiciones que resultan ser claves en el mercado tecnológico: participación de capital, imposición de materias primas o bienes de equipo, prohibición de exportar, repatriación de la técnica del comprador si no está ya obsoleta, prohibición de difusión de la técnica, etc. Su política prima sobre las necesidades del país y esta situación incide en una destecnificación creciente que empieza por la Administración y termina en la empresa pública y privada, resultando ser además un agente inhibidor de la propia investigación.

La dependencia tecnológica y la falta de investigación constituyen un problema fundamental de los T. y P. porque les fuerza al paro, el subempleo y la emigración, y del conjunto del país porque la existencia de estas profesiones le exigen un elevado esfuerzo y un elevado coste social que prácticamente se despilfarra.



Nuestra actitud ante esta situación no debe ser sólo de denuncia o de exigir la creación de una infraestructura investigadora y tecnológica en la empresa y enseñanza, sino empezar a crear, a partir de la Universidad, la empresa pública, las corporaciones profesionales, los institutos tecnológicos y los centros de investigación públicos y privados, un entramado democrático que siente las bases de una política de desarrollo científico y tecnológico en áreas prioritarias desde la perspectiva del interés nacional.

#### Asociaciones no Sindicales de T. y P.

El problema de las asociaciones no sindicales de T. y P. no es su existencia, son sus objetivos, la razón de su existencia y actitud ante la problemática y papel de los T. y P. en la sociedad.

Esto nos hace decir que es muy importante y necesario el que realmente queden delimitadas claramente cuales son las funciones de unas asociaciones de T. y P. no sindicales y cual es el papel de un sindicato de clase.

El por qué y los objetivos de ciertas asociaciones científicas está claro, pero son algunas en concreto las que hay que analizar, las que los T. y P. de un sindicato de clase deben tener; en el caso español son los colegios profesionales y asociaciones.

Debemos dejar bien claro que la defensa y lucha de los intereses laborales y sindicales debe estar en el sindicato.

Pués la realidad debe de ser que estas asociaciones no deben aislar a los T. y P. del resto de los trabajadores, bien es verdad que pueden jugar un papel de ayuda en la conquista de los objetivos del sindicato, pero no deben ni suplirlo ni complementarlo en nada de todo aquello que sea razón de ser exclusiva del sindicato en lo relacionado a los T. y P. y el resto de los trabajadores.

La ayuda hacia los objetivos del sindicalismo se ha visto en el papel que han jugado durante la dictadura franquista ciertos colegios profesionales o asociaciones, y es por eso precisamente por lo que hay que diferenciar los objetivos y trabajo de los T. y P. en el sindicato y en los colegios.

El trabajo que se realiza en los C.P. o asociaciones de prensa pueden ser de interés público, pero lo que no deben de ser son entes que suplan funciones eminentemente públicas que deben cubrir verdaderos organismos oficiales y públicos.

Además el apel de los grupos de presión para los intereses particulares y corporativistas de sus componentes no debe ser su razón de ser, ni tampoco debe de ser obligatoria la afiliación a dichos colegios para el ejercicio de diversas profesiones, ya que si de un registro o un control determinado se trataría, es únicamente la sociedad en su conjunto a través de sus organismos legales los únicos con derecho a realizarlo y todo esto por muy legales y centenarias que sean sus constituciones como C.P. o A.P.

CC.OO. opina que en la etapa de transición, no obstante, los Colegios profesionales pueden jugar un papel fuera de lo sindical, como vehículo de aglutinamiento unitario de cara a las necesidades sociales, políticas y profesionales de los propios T. y P., y la influencia y participación de los militantes de CC.OO. encuadrados en estas categorías debe ir encaminada a que todos los Colegios puedan articular una dirección auténticamente democrática en base a unos principios mínimos de actuación en lo profesional de los T. y P. y en lo social al servicio de la comunidad.

Fomentar la formación permanente de los Técnicos y sus profesiones.

Luchar por la profesionalidad de sus miembros en sus trabajos, así como defender sus atribuciones profesionales.

Defender y luchar por la independencia tecnológica del propio Estado en beneficio de toda la sociedad, a través de la reivindicación continuada de los trabajos profesionales de los T. y P.

Fomentar y realizar el intercambio cultural y profesional de sus miembros con el resto de organismos profesionales, sociales y culturales. Comprometerse a la obligación que tienen, como componentes de la sociedad, a tomar posturas definitorias ante los problemas que ella tenga en cada momento.

Los objetivos económicos y sociales de nuestro sindicato centrados en una primera etapa, en lograr una transformación estructural e institucional orientada a conseguir un nuevo modelo de desarrollo económicamente más racional, y socialmente más justo, que permita impulsar la democracia económica y social en todos los ámbitos, hace que nuestro sindicato reivindique y actúe de cara a lograr una plena democratización de organismos del Estado (Ayuntamientos, entes autonómicos, organismos autonómicos, etc.) que garantice su efectivo control por todos los ciudadanos a partir de la participación en ellos de sus organizaciones sociales.

Dentro de esta democratización de los órganos de gobierno y en la medida que queda determinada por el propio sindicato en sus programas la forma de incidencia en ellos, está claro que los T. y P. en esta acción sociopolítica pueden jugar un doble papel como pertenecientes a un sindicato y por sus conocimientos científico-técnicos.

La C.S. de CC.OO. debe expresar su opinión y posición ante todas las manifestaciones de la vida social de los diferentes ámbitos de actuación.

La destrucción del ambiente y el descenso de la salubridad, la seguridad de instalaciones peligro-

sas, los alarmantes déficit en materias de vivienda, sanidad y enseñanza, la desaparición de recursos naturales y la alteración del equilibrio ecológico, la inexistencia de infraestructuras públicas (carreteras, transportes, electricidad), constituyen reivindicaciones naturales de los trabajadores, y suponen un amplio campo de trabajo tanto en el plano de análisis como en el de la elaboración de alternativas viables para el conjunto de los T. y P. en el marco del sindicato.

No podemos terminar nuestra reflexión sobre las áreas de acción sociopolítica de los T. y P. sin hacer mención especial a una serie de sectores que por constituir su actividad fundamental la realización de una función social, adquieren unas connotaciones sociopolíticas evidentes. La Administración Pública, que forma parte de la estructura política existente en la sociedad, la enseñanza y la sanidad, donde el mismo hecho de que exista el ejercicio privado de ella tienen caracteres políticos por corresponder a una determinada concepción de ordenación de la sociedad, y la información y medios de comunicación social, verdadera plataforma creadora y difusora de opinión, son ámbitos laborales donde posiblemente los T. y P. son la capa de trabajadores que mejor comprenden su especial significación política; ésto, unido a que con frecuencia desarrollan tareas de responsabilidad, produce contradicciones importantes entre su función como prestadores de un servicio público y las directrices que vienen determinadas por la ideología de los sectores que detentan el poder político o grupos de presión socioeconómicos, los cuales no obedecen a necesidades sociales del conjunto de la sociedad.

Octubre, 1978.



## de Comisiones Obreras