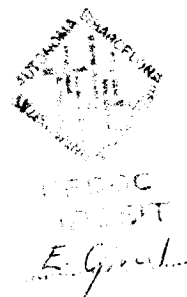


CNT

AIT



BOLETIN INFORMATIVO DE LA

FEDERACION DE SINDICATOS DE

BANCA, AHORRO, BOLSA Y

FINANCIERAS

ENERO * 78

EDITORIAL

Uno de los acuerdos tomados como consecuencia de la creación de la Federación de Sindicatos de Banca, Ahorro, Bolsa y Financieras de la CNT-AIT, fue la elaboración de este boletín, que servirá de vehículo de comunicación a nivel estatal.

Su contenido tratará de estar en consonancia con la problemática existente en las distintas plazas de nuestra geografía; de esta manera, nos sentiremos todos identificados con el mismo, que es otro de los fines de este boletín. Con este fin, la información estará extractada de los boletines de empresa y de sindicato que publiquen los compañeros societarios de esta Federación.

Una vez superada la primera etapa, que consistirá en comprobar el lanzamiento del mismo con asiduidad mensual, en un tiempo de 4 ó 5 meses, se procederá a la edición de nuestro Banca-Rota nacional.

Sólo nos resta pedir que envíeis los trabajos y críticas que consideréis --- oportunos a esta Secretaría de Propaganda.

SALUD



NEGOCIAR LA REVISION

El último convenio

El octavo convenio colectivo del B.E.E. tiene toda la tónica de un convenio de la época franquista. A saber:

- La C.N.S., sindicato vertical, juega un papel fundamental y privativo porque los Jurados de Empresa tienen la posibilidad de hacer lo que les venga en gana en materia de negociación con la empresa.

- Los trabajadores, una de las partes implicadas en el asunto, no cuentan para nada a la hora de realizar las diversas reivindicaciones así como para decidir sobre la firma del Convenio.

En Barcelona, nos opusimos a este método de negociación en aras de imponer la libre negociación con la empresa por medio de Delegados portavoces de los acuerdos tomados en la asamblea. Sin embargo, no pudimos lograr nuestro objetivo. Los verticalistas (los Monés y Martínez Gubert) dominaban a nivel general, y los jurados honrados del resto de España prefirieron hacerles el juego antes que enfrentarse frontalmente a ellos.

La empresa aprovechó estas circunstancias para imponer un Convenio favorable a sus intereses, y que aparte de no incluir muchas de nuestras propuestas tenía algunos puntos determinantes que le aseguraban tranquilidad y buenos beneficios:

- La vigencia era de dos años.

- El aumento era porcentual por lo que se continuaban aumentando las diferencias entre las distintas categorías. Con este tipo de aumento se perjudicaba fundamentalmente a la mayoría de los trabajadores, auxiliares, botones, oficiales ... y se beneficiaba a una minoría, subjefes y apoderados ..., convirtiendo a éstos en sus fieles colaboradores.

Pero la empresa debería saber que ese Convenio fue firmado por unos "señores" representantes de la C.N.S. y no por los verdaderos representantes de los trabajadores. Y debería saber tam

bién la empresa, que nosotros los trabajadores no vamos a aceptar esa imposición de un Convenio que no fue de los trabajadores, y por tanto, nosotros no nos sentimos obligados a respetar ese Convenio que nos deja a merced de los aumentos de los precios y la degradación de nuestro poder adquisitivo ... o de la subida de la Seguridad Social como en este mes de Mayo. Y al igual que nosotros, el resto de los compañeros de la Banca Privada -- tampoco se sienten ligados a ese Convenio que fue firmado por Baldellou a espaldas de los trabajadores.



La revisión semestral

El artículo 20 del citado convenio dice así: "Los sueldos base anuales, en los niveles alcanzados en 31-12-76, se incrementarán en función del I.C.V., redondeado por exceso a la unidad, más 3 puntos para Jefes y personal titulado y más 5 puntos para el resto del personal.

Los sueldos base así resultantes para el primer semestre de 1977 se incrementarán sucesivamente de forma automática con efectos desde el 1-7-77, 1-1-78 y 1-7-78 en función del aumento del I.C.V., referido a cada uno de los semestres anteriores a las fechas señaladas.

En la revisión del 1-1-78 el I.C.V., se redondeará por exceso a la unidad".

Las repercusiones que nos acarrea ya han sido estudiadas someramente más arriba. Vamos a centrarnos ahora sobre el párrafo subrayado.



A todas luces vemos, pues, esa cláusula insuficiente e injusta, ya que además no ve la posibilidad de plantear peticiones que quedaron pendientes en el último Convenio.

Nosotros entendemos la revisión semestral como la posibilidad de negociar nuestras condiciones laborales y sociales. Por ello, creemos necesario DENUNCIAR EL CONVENIO Y PLANTEAR A LA EMPRESA LAS REIVINDICACIONES QUE CONVENGAMOS.

A este respecto, queremos destacar algunos puntos cuya importancia se manifiesta:

- La diferencia entre el aumento lineal y el porcentual.

Las empresas siempre intentan conceder los aumentos porcentuales, o sea, a los que cobran más, les aumentan más ¿por qué?

• porque así aumentan las diferencias entre categorías, lo que utilizan para crear divisiones entre los trabajadores, ya que saben que la unidad es nuestra mejor arma.

• y además ganan dinero, pues si fuera lineal, a todos por igual, globalmente tendrían que dar más dinero al haber más empleados con salario base menor.

Sin embargo, ¿no ha aumentado la vida igual para todos? ¿Es qué a una persona, por el hecho de ser apoderado, le suben más los precios que a un auxiliar? Desde luego que no. LO JUSTO ES AUMENTO LINEAL PARA TODOS. Otros dirán: "a los que llevamos más años trabajando justo es que nos aumenten más que a los que acaban de entrar, además los más antiguos tenemos familia y los jóvenes no".

Ante eso argumentaremos que ya existen los trienios y la ayuda familiar para compensar. Y en todo caso se tratará de aumentar o actualizar esas ayudas o plusas. Por lo demás, diremos que son los jóvenes que ahora forman familia los que más problemas tienen, ya que han de establecerse y formar su propio hogar.

Así, pensamos que el aumento en el sueldo base debería ser lineal y su cuantía decidida por todos nosotros.

En él se define lo que según el Convenio es la revisión semestral: aumento porcentual sobre el sueldo base según el I.C.V.

¿Qué significa eso ahora?

- Que nuestros sueldos tienen que modificarse de acuerdo con unos índices de aumento de precios para cuyo cálculo el I.N.E. utiliza diversos sistemas -- que dan datos diversos, cara a que el Gobierno pueda "computarlos" para dar el tanto por ciento que como es lógico difiere del real.

- Que, por otra parte, sólo se han publicado los del mes de enero y febrero cuando de cuarenta días deberíamos cobrar el aumento correspondiente a todo el semestre. Difícil vemos que el nuevo Gobierno pueda o quiera publicar los meses que faltan.

- El aumento sería, aparte de todo, desigual según las categorías, ya que es porcentual.

- Además se producirá la devaluación de la peseta que lógicamente repercutirá sobre el poder adquisitivo, disminuyendo éste.

- Sábados fiesta y jubilación.

Conseguimos tras un proceso de lucha un 25% de la plantilla fiesta los sábados. Pero aún falta conseguir el resto. Y --- creemos que esta revisión semestral es - el momento decisivo para presentar la ba talla final.

Con lo que respecta a la jubilación ya hace bastantes años que los trabajadores venimos pidiéndola a los sesenta años o cuarenta de servicio y en todo este tiem po "hemos llegado a conseguir la jubila- ción a los sesenta y cinco, o a los se- senta con cuarenta años de servicio".

- Botones, oposiciones, traslados.

Otras mejoras de carácter social quedan por conseguir; este es el caso de los - botones, cuyo ascenso está en función - de la falta de personal. La certeza de poder hacerlo al cabo de dos años es un derecho que creemos que les corresponde.

• El control sobre las oposiciones por parte de los trabajadores.

• La publicación del número de orden en los traslados, su concesión sin favori- tismos, etc...

• Y, como no, la supresión de las cate- gorías de EVENTUALES E INTERINOS, y pa- se a AUXILIARES DE LOS ACTUALES, pues - una injusticia el que la empresa pueda desprenderse de ellos después de haber- los tenido como empleados "baratos".

Además, su existencia nos perjudica a - todos, ya que no pueden sumarse a cual- quier lucha por reivindicaciones al es- tar pendientes de su pase a fijos.

- Seguridad Social.

Este punto cobra ahora una especial im- portancia. Recientemente han tomado dos medidas relacionadas con ella:

- El aumento de la cuota a pagar.

- La obligatoriedad de pagar una canti- dad "en concepto de seguro de desempleo" como si no fuera suficiente el otro au- mento para cubrir estos gastos y otros

muchos más. En otros países se conside- ra la Seguridad Social como un negocio lucrativo, y no se equivocan.

- El incremento de las cuotas de la S.S. en estos últimos 4 años supera amplia- mente al de los precios, por lo que lle- gan a asfixiar, no sólo a los bolsillos de los trabajadores si no que provocan incluso grandes problemas de tesorería a las pequeñas y medianas empresas de las cuales muchas se van a pique.

- No por ello la calidad de la asisten- cia ha mejorado enormemente, pues toda- vía no nos encontramos con los mínimos equipamientos médicos que existen en -- los países europeos y están definidos - por la O.M.S. (Organización Mundial de la Salud) .

Y todo esto a pesar de representar el presupuesto de la S.S. el 90% del to- tal del Estado.

Entonces, ¿dónde van esos fondos? ¿có- mo se distribuyen?: MISTERIO.

Es urgente que consigamos un control - efectivo sobre el mismo por parte de - los trabajadores y los Sindicatos.

- Asimismo, el conseguir el derecho de reunión dentro de la empresa, la libre actuación sindical, el cese de la cuota obligatoria sindical, etc... Son estas medidas importantes a conseguir, así - como la AMNISTIA, la retirada de expe- dientes, traslados y sanciones y la -- readmisión de los despedidos, dentro - del marco de la amnistía total, social y política.

- También debemos plantearnos el con- trol del economato, la Sección Social, el Grupo de Empresa, etc...

El que hayamos expuesto aquí los ante- riores puntos no significa que creamos que estos deben formar la plataforma - reivindicativa, ni mucho menos. Los ex- ponemos a título de orientación y ayu- da, y teniendo claro que debe ser a -- través de las discusiones en las sec- ciones y agencias, y posterior~~me~~nte, - en asamblea general, donde se detallen las reivindicaciones que presentemos a la negociación.

Pero, ¿es posible esa negociación y -- esa victoria?

Eso dependerá de si nos lo proponemos. Los avances logrados a nivel general - por parte de los trabajadores han sido importantes. Su organización ha crecido, así como los medios. Por otro lado, el sindicato vertical se encuentra sólo en el esqueleto y por apoyo, sólo - le queda el de los fascistas que conti- nuan en él y el de los enlaces y jura- dos honrados que creen todavía que pue-



den ser utilizados los medios legales. Los patronos, por medio de las leyes, intentan perpetuar sus estructuras para utilizarlas contra los obreros.

A nivel de empresa, hemos visto bien como actúa, y también hemos comprobado como, ante la presión de todos nosotros, la empresa concedió parte de los sábados festivos.

Por ello, si, unidos en las acciones y dentro del proceso de movilización que se dé en la Banca privada, planteamos - nuestras reivindicaciones y luchamos -- consecuentemente por ellas, superando - la dificultad de ser época veraniega y estar bastantes compañeros de vacaciones, será posible conseguirlas.

Para ello, debemos iniciar un proceso - de asambleas en secciones y agencias, - donde calibremos la situación y demos - nuestro punto de vista, a la vez que -- elaboramos las plataformas reivindicati- vas.

La forma más democrática de coordinar - este proceso, es a través de los delega- dos que se elijan para esta función en las distintas secciones y agencias. La asamblea de delegados podría realizar - la refundición de plataformas y tomar - contactos con la Banca privada y con el resto de sucursales del Banco Exterior, hasta la realización de la asamblea ge- neral que decida las tareas y personas a realizarlas.

Todo esto sólo será posible en la medi- da en que todos participemos, pues a to- dos nos compete; y a la hora de disfru- tar lo conseguido, todos nos apuntamos. Por eso, no debe quedar ni categorías - (los técnicos, subalternos, etc...) ni individuos al margen del proceso.

Dentro del mismo nos encontraremos tam- bién con la existencia de los sindicatos libres (CNT, UGT, CCOO, etc...) y con - otras organizaciones de trabajadores. - Muchos se preguntarán ¿no corresponde a ellos elaborar el convenio y negociarlo? Pregunta lógica, puesto que tras tantos años de sindicato vertical es en parte

comprensible que muchos piensen que de lo que se trata ahora es que se cambia de nombre y además hay varios.

Pero no es esto lo que perseguimos no- sotros. Creemos que hay que acabar con la metodología y el sistema de "dejar que otros hagan por mí", que se desar- rrolla en la C.N.S. Todos tenemos res- ponsabilidad en la marcha del Convenio y todos los trabajadores, sindicados o no, deben decidir qué, cómo y quién ne- gocia. En todo caso, los sindicatos de- ben dar su apoyo militante y orgánico a la lucha y extensión de la misma.

Pero, por otra parte, no demos olvidar que continúan en sus puestos los Sres. Monés y Cía. En el anterior Convenio - nos la jugaron ¿qué harán ahora?.

Según las últimas leyes, el 1-7-77 fi- naliza la sindicación obligatoria, con lo cual ya no perteneceremos al verti- cal. Sin embargo, la legislación labo- ral da posibilidad para que continuen

las UTT y los Jurados de Empresa FAS--CISTAS. Ellos intentarán continuar en sus puestos para, a través del sindicato amarillo que intentan montar (Sindicato Independiente de Trabajadores de Crédito), llegar a un pacto con el resto de verticalistas de España de cara a seguir "representándonos" con la complacencia de la empresa, claro.

Debemos estar alerta y neutralizar -- cualquier intento continuista por su parte, que de una vez por todas entiendan que los trabajadores queremos ser dueños de nuestros actos: !! QUE SE VAYAN YA!!

De APOYO MUTUO, boletín del colectivo de CNT del Banco Exterior de España de Barcelona, Nº 4 (7/77).

EL INTERES MAS DESINTERESADO

El otro día cayó en mis manos el Balance de la Caja de Ahorros de Asturias, y, analizándolo un poco por encima, llegué a la conclusión de que el capital es del pueblo y no de la burguesía, ellos son los administradores de este capital y es lo que -- les mantiene en el poder.

Vayamos al Balance y veamos el Pasivo, que es el dinero con el que la Caja funciona. Estos son 39 mil millones, de los cuales 35 mil millones son de cuentas de ahorro y cuentas corrientes, lo cual nos dice -- QUIEN ES EL PROPIETARIO DEL DINERO -- CON QUE CUENTA LA CAJA.

Ahor veremos como nos administran -- nuestro dinero. Menos de la mitad -- del dinero allí depositado son los préstamos y créditos que concede, la otra mitad es la cartera de valores. Es decir, esta es la cantidad con la que la Caja especula en Bolsa, lo -- cual es control de empresas, ?Qué empresas son?

Veamos que es lo que da ingresos: La cartera de valores, 931 millones y -- los préstamos, 1.201.

? Por qué, si produce un 25% más los préstamos que la cartera, la Caja si que especulando en Bolsa?

Estos beneficios se reparten así: de 486 millones, 239 vuelven a la Caja y 108, que es menos de la cuarta parte, va a los impositores como obra -- benéfico-social.

Viendo esto, nos preguntamos ?QUE ES PERAMOS PARA TOMAR EL CONTROL DE LO QUE NOS PERTENECE?

De Vida Obrera, portavoz de La CNT de Gijón (5/10/77)



SER BOTONES NO ES NINGUNA BICOCA

7

Los problemas que tenemos los botones en el Banco, no se pueden separar de los que todo el personal sufre, sin embargo hago este informe convencido de nuestra peculiar situación.

trabajo

El trato que recibimos por parte de los jefes (salvo dignas excepciones) no es el mismo que con el resto de los empleados.

La división por categorías dentro de la nuestra de botones es injusta y discriminatoria. Así, un compañero con 15, 16 ó 17 años recibe (no es lo mismo que lo gane) un sueldo neto aproximado de 13.000.- pts. y otro con 18 o 19 (a los 20 nos pasan a ordenanzas) obtiene unas 18.000.-. Al no estar supeditados a la edad los trabajos que realizamos, esta distinción pecunaria por la edad es una opresión mas a que nos somete la patronal, pues hay compañeros que tienen un trabajo muy duro y pesado y reciben menos salario que otros que están en mejores condiciones. Así proclamamos que: A IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO.

trabajos indebidos

De modo continuado realizamos trabajos de auxiliares, de mozos y de ordenanzas, con lo cual nos explotan más y mejor que a los que sustituimos pagándonos mucho menos. Al estar vagamente especificados nuestras tareas en el Reglamento, somos tácitamente obligados a desempeñar funciones y favores ajenos a la propia de un subalterno de Banca. Así muchos realizamos trabajos de auxiliar y (!Oh paradoja!) por la tarde nos "preparan" en la academia para esa categoría. Este estado de cosas se da con mas frecuencia en las Agencias que en la C.P.. De esta forma nos exprimen igual que a los empleados, con menos sueldo, cubrimos un puesto de trabajo que nos quitamos a nosotros mismos y nos tienen mas "cogidos" pues, esto demostrado que la rebeldía se paga con el quedar estancados en la propia categoría y con traslados "por necesidades del Servicio". Nosotros decimos que: A IGUAL TRABAJO, IGUAL CATEGORIA.

Y, por otra parte, queda otra clase de trabajo que realiza el botones y que de hecho no es tal trabajo, pues está prohibido. Este consiste en los "favores" por llamarlos de alguna forma, que se realizan para los Jefes y para el resto de los empleados, que van desde comprar tabaco y echar una quiniela, hasta el ir a llevarles encargos particulares a estarse hora y media a la cola de un cine para sacar unas entradas, para que un señor se divierta por la tarde. Lo mas cachondo de los "favores" es que son, eso, "favores" que si quieres los haces y si no... ¡ay si no los haces! Si es un Jefe el que te lo "pide" (debería haber dicho "manda", ¡no!), por ejemplo el de tu Servicio, y te niegas, pobre de tí, en el informe trimestral o semestral que de tí se da a Personal, vas que no hay por donde cogerte.

uniforme

El traje que todos los subalternos nos ponemos

El traje que todos los subalternos nos ponemos encima todas las mañanas ha perdido la función que, en un principio, ocupaba: una "ropa de faena" para evitar mancharnos.

El uniforme no es del agrado de nosotros y esto se comprueba cuando, al ter-

minar el "curro" y salir a la calle casi todos nos ponemos la ropa que mas nos gusta y encima algunos jefes se quejan de que no trabajamos hasta las 3. Denunciamos la división que hace la patronal dividiendo al personal en empleados y subalternos, y si no existe esta división ¿como no se exige a los empleados ir de uniforme? (algunos ya lo llevan -traje y corbata- pero aclaremos: es por su gusto) Psicológicamente esto contribuye a que nos sintamos inferiores a los demás.

Algunos de los fines por los que la Empresa nos obliga a utilizarlos son:

- Cara a la publicidad externa
- Para establecer una clase diferente marginándonos, diferenciándonos y, en definitiva dividiéndonos (su arma mas fuerte)

- Ser facilmente reconocibles (la solución está en una placa identificativa como el personal de Grandes Almacenes).

ACADEMIA

Quando comienza el curso nos inducen a asistir a las clases con la amenaza indirecta, de que si no vamos muy difícilmente nos aprobarán la oposición. Sus Leyes contribuyen a mantener esta situación, pues, el no asistir a las clases de formación profesional, generosamente impartidas, por la Empresa puede ser motivo de despido. Lo mas cachondo es que no es un deber asistir a las clases, sino, un derecho al que no podemos negarnos. Así, nuestra semana laboral se ve incrementada en 12 horas mas (sin contar el tiempo que se tarda en llegar a Clara del Rey, trastornos, no poder estudiar -lo que nos gusta...). En las clases, la organización Jerárquica del poder y las humillaciones del trabajo perduran a excepción del uniforme (se nos dijo que debíamos considerarlas como una continuación de la Jornada Laboral. Así las materias se hacen insoportables, aborregantes y embrutecedoras, anulando toda participación libre ya que están manipulada y dirigidas de cara a los intereses de la Empresa.

En el curso pasado nos dieron a escoger, entre aprender unos conocimientos humanos que nos sirvieran a nuestra madurez como personas o someternos a la estúpida instrucción que nos ayudaría a superar la oposición. Al escoger la 2ª perdimos las dos posibilidades.

Propongo la sustitución del criterio competitivo (que supone la instrucción de los temas y materias que, aparte de ser enseñadas de forma pésima y según procedimientos y textos anticuados son calificadas por los profesores como inútiles a la hora de trabajar como auxiliares) por otros, como los de antigüedad en el cargo, conocimiento del trabajo práctico de la categoría y ascenso a auxiliar administrativo por desempeño continuado del trabajo durante mas de tres días.

¡Compañeros!
¡¡Solidaridad!!

proceso asambleario

La base y organización del movimiento se ha llevado mediante asambleas, otorgando a éstas todo el poder de decisión.

Tras la elaboración de una carta, que firmamos, de un total de ciento diez botones, noventa y uno, en la que se exponía la falta de salida a nuestra situación, por no haberse efectuado la oposición prometida reiteradamente por la Empresa, le ofrecimos la solución a nuestro escaso mediante examen clasificatorio (no eliminatorio), con cuyos resultados se elaboraría una lista que se añadiría a la anterior pendiente.

Se nombró una comisión que llevaría nuestras propuestas a la Dirección. Esta nos dijo que esperásemos, y no fue hasta

una semana después, al inaugurarse el -- nuevo curso en la academia, que tuvimos el primer contacto con la Empresa. La solución que esta nos ofrecía es la siguiente:

- Concesión de 10 puntos a los aprobados en el curso de la Academia 76/77.

- Un curso especializado de preparación para Oficial 2º para los anteriores

- Un curso de repesca para los suspendidos, los que no asistieron y los botones de nuevo ingreso.

Con esto la Empresa elude el verdadero problema, que es el cuándo se va a -- dar la oposición, desviándose al como, -- siendo inútil para nosotros la discusión de esto si no se soluciona lo primero.

En discusiones posteriores hemos visto que han logrado su objetivo, que es -- el de dividirnos, separándonos en dos -- grupos, los aprobados y los no aprobados

algún botones

cuñabao

Sección Banco de Bilbao - Sindicato de Banca - C. N. T. - madrid

sigue de la pag 9

NO ELECCIONES
a las SINDICALES



crear siempre, esta es la misión de -- todas las revoluciones. Pero lo que -- estas estructuren y construyan será -- en vano si antes no han creado los ór -- ganos adecuados para desarrollar las -- funciones.

La misión, pues, de toda persona preocupada por el porvenir de la humanidad es construir, porque la revolución ya no se hace en un día, es un -- trabajo lento, educar, formar, levantar la solidaridad, tarea gigante, pero necesaria para llegar a una sociedad justa y fraterna.

De APOYO MUTUO, boletín del colectivo de CNT del Banco Exterior de España de Barcelona, Nº 4 (7/77).

CONTAMINACION HASTA EN LA SOPA

Vizcaya, Cataluña, País Valenciá y la Zona Centro, con Madrid como eje, van en camino de convertirse en la gran Megalópolis del Estado Español (en 1988 las 3/4 partes de la población del país residirá en esas zonas, lo que provocará que las condiciones de vida de las mismas sean insoportables). Nuestro país en eso no es el único. En Europa, aunque la calidad de vida se cuida más que aquí, hay zonas como las que van desde Munich hasta el puerto de L'Havre, que tiene una densidad de población monstruosa y ríos que antes eran cristalinos, ahora son verdaderos estercoleros.

Lo cierto es que con el consumismo los pueblos van perdiendo cada vez más los recursos para decidir las condiciones de vida que les interesan. En este caso, es la tecnoburocracia y los intereses capitalistas quienes imponen el sistema, y los resultados están a la vista. No basta sólo con comer, dormir, beber, vacaciones, etc., también hay otras cosas que son vitales en el ser humano. Hoy las formas de explotación se han desplazado hacia la degradación del medio ambiente, hacia los barrios, con el escandaloso barraquismo vertical, la especulación del suelo urbano, la falta de escuelas y de enseñanza gratuita, una Seguridad Social inhumana y burocratizada, graves déficits de parques, jardines y zonas verdes amplias que sirvan de pulmón urbano, ríos y lagos pestilentos por los residuos industriales que son vertidos en los mismos, playas contaminadas, zonas turísticas degradadas, etc.

Esta es la nueva explotación, el salario ya no lo es todo porque con la inflación, el capitalismo, dominando los resortes de poder, lo que nos da por un lado, nos lo quita por otro con el aumento de los precios. Somos igual que un perro que va detrás de una salchicha, aunque en nuestro caso, esta salchicha sea para comprar el coche, el televisor, el piso y tantas y tantas cosas que nos son necesarias y que no podemos prescindir, porque la

olución capitalista nos las impone.

Ante eso y los dilemas, el ser y el tener, vale la pena saber lo que dice ---- HUGUES DE JOUVENELL, sociólogo y humanista francés, sobre el futuro de la humanidad:

"... El individuo depende continuamente de las organizaciones y aparatos del poder; su educación, su trabajo, su sanidad, su ocio y hasta su militarización dependen de un cúmulo de organismos y centros decisorios. Hemos pasado del hombre-creador al hombre-programado, al hombre-masa, encuadrado en el sistema de producción y consumo. Es en tal condición donde reside la pérdida de la calidad de la vida, la alienación, a pesar de los pretendidos beneficios de la sociedad de la abundancia. Para romper este círculo vicioso, que ahora trata de implantarse en el tercer mundo, es preciso que el individuo recupere su autonomía, su originalidad y también que deje de ser pasivo y se responsabilice en la elección de su destino..."

DE JOUVENELL sigue diciendo:

"En la actualidad, los organismos del poder tratan de atraer la colaboración de las gentes. Son conscientes de que, de otra forma, la marginación y la oposición darán al traste con el sistema, o lo harán inservible. Pero esta cruzada apenas convence a nadie; es necesario hacer estallar las estructuras organizativas actuales y buscar nuevas fórmulas mediante las cuales los pueblos se responsabilicen, al tener capacidad de decisión sobre su propio destino".

Estamos completamente de acuerdo con las afirmaciones de DE JOUVENELL, aunque nosotros añadiríamos desde nuestra perspectiva anarcosindicalista que no basta hacer estallar las estructuras, si antes no se ha construido una organización bien vertebrada que se presente como alternativa de cambio. Desde los sindicatos, desde las federaciones locales, comarcales y hasta llegar a las FEDERACIONES DE INDUSTRIA. Es necesario construir.

Una revolución que no se preocupa de construir muere al nacer; construir, ---

BREVES APUNTES SOBRE LO QUE REPRESENTAN LOS SINDICATOS REFORMISTAS O DE INTEGRACION.

Enteramente divorciados de las más mínima voluntad revolucionaria, vienen a cumplir con una función de regulación de la sociedad capitalista. Partiendo de planteamientos frecuentemente revolucionarios en su origen, llegar a ser un instrumento apaciguado de regateo "legal" y dócil con los abusos del capitalismo de los países industrializados. Corresponde con el tipo de sindicalismo "democrático" de Europa y América.

Sus características esenciales son:

- reformista: su razón de ser consiste en conseguir mejoras parciales y limitadas, mediante acciones aisladas o puramente demostrativas.

- legalista: siempre inclinado al respeto de las normas jurídicas de la sociedad burguesa y al estricto aspecto corporativo de los conflictos.

- dependiente: generalmente ligado, por razones de vasallaje, con un partido político de izquierdas (comunista o socialista), apoyando los intereses electorales de éste y obediente cuando gobierna.

- economicista: el centro de gravedad de su actuación es la mera reivindicación de mejoras económicas, sueldos, gratificaciones, convenciones empresariales de favor, mantenimiento de la jerarquía salarial, reconversión profesional en las industrias decadentes, etc...

Por ello entra en su naturaleza y funcionamiento:

- burocracia y enchufe sindical: aquí el militante obrero que compagina sus obligaciones por la conquista del pan, con la tarea sindicalista, es sustituido paulatinamente por el funcionario profesional que hace carrera en los organismos de funcionamiento sindical.

- grupo de presión: la casta dirigente de la central sindical moviliza a los trabajadores en movimientos esporádicos

y parciales en apoyo de su acción de presión sobre los organismos del poder. La "base obrera" juega el papel de infantería manejable por el Estado Mayor Central.

- dique de contención: la casta sindical desea acciones disciplinadas y carentes de evolución revolucionaria. Todos los grandes movimientos de la clase obrera europea de estos últi-

