

# BOCASA

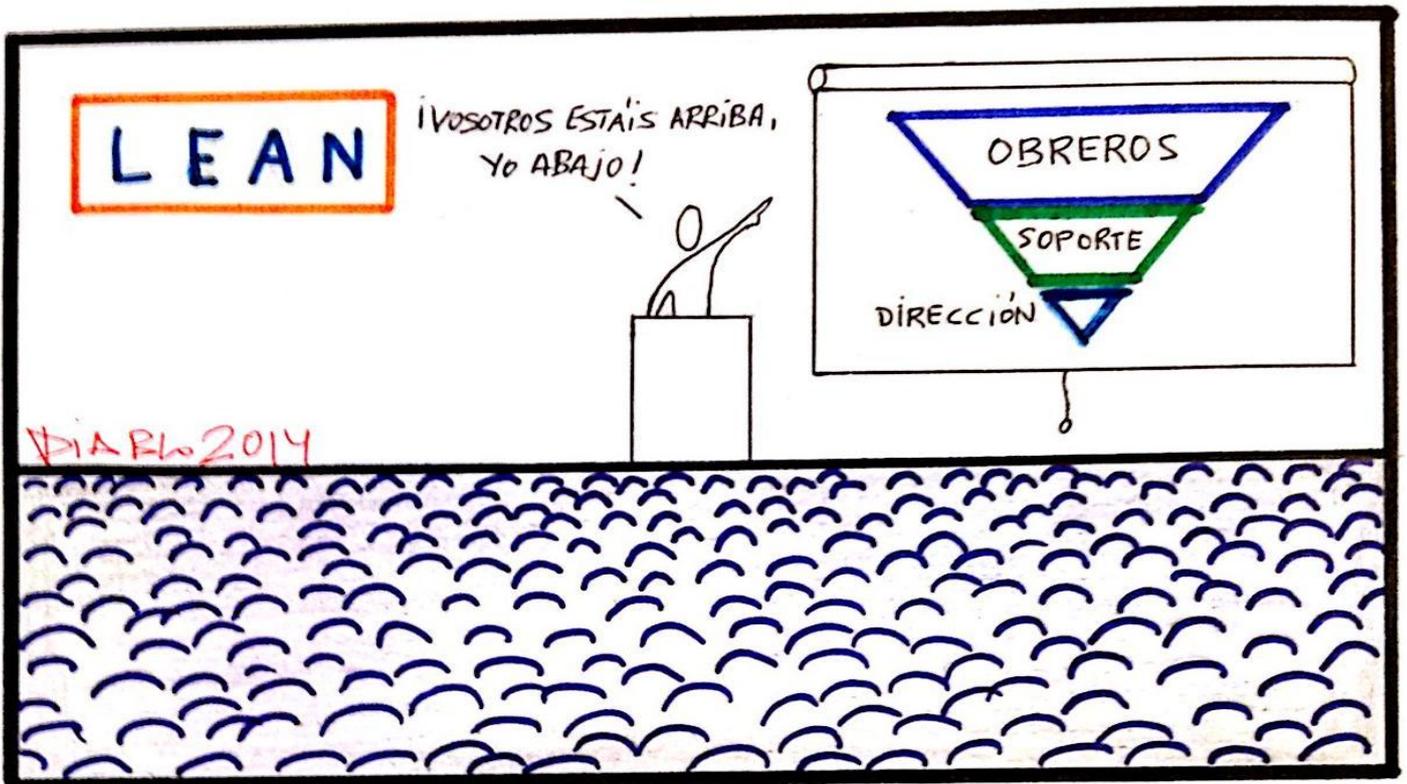
Boletín Obrero de CASA

Bocasa es una publicación de la Sección Sindical de CGT CASA-Tablada



Nº 136 OCT 2014  
4ª época

PORTADA



## CONTENIDO BOCASA

**FDJTBRLAFL: Jodo es mágico y maravilloso** pág 2

**MI EXPERIENCIA COMO DELEGADO** por David pág 3

**SINDICALISMO: ¿SPARRING DEL SISTEMA O FUERZA SOCIAL?** por Miguel Ángel Calderón pág 4

**CONCURSO "SMART WORKER"** pág 6

**CAMPAÑA DE DONACIÓN DE SANGRE: TU SANGRE PUEDE SALVAR VIDAS** pág 8

**LA ISLA por Uno Nuevo** pág 7

**BOCASACULTURA**  
pág 9, "Sobre hombres y Lobos" por Isaac

Los empresarios pretenden mostrarse en el LEAN como un *Atlas* que soporta el peso de los indefensos, perdidos y desprendidos trabajadores. Su tarea es ingente e impagada, ¡pobrecitos ellos!, que intentan ponerse debajo de la pirámide jerárquica y velar por los objetivos de productividad. Mostrando su confianza y compromiso hacia las plantillas: “Golfos” fue el cariñoso apelativo que uso el Consejero Delegado elegido por el Consejo.

Todo es “democrático” dentro de nuestra empresa, los “líderes” se eligen para “representar” los grupos naturales. Los supermandos son gente preparada en el diálogo, los supersindicalistas co-dirigen las empresas y están, como parece que todos sabíamos, en los consejos de administración capitalistas para decidir cuál será nuestro futuro, no debemos de preocuparnos.

Todo tan mágico y maravilloso que las plantillas celebran cantando y saltando una regata interfactorias, un concurso de absentismo, unos juegos interfactorías, una copita de bienvenida: Un acto de júbilo donde todos saltan y bailan y se desahogan contando chistes sobre sus jefes. Todo muy corporativo y entusiasta.

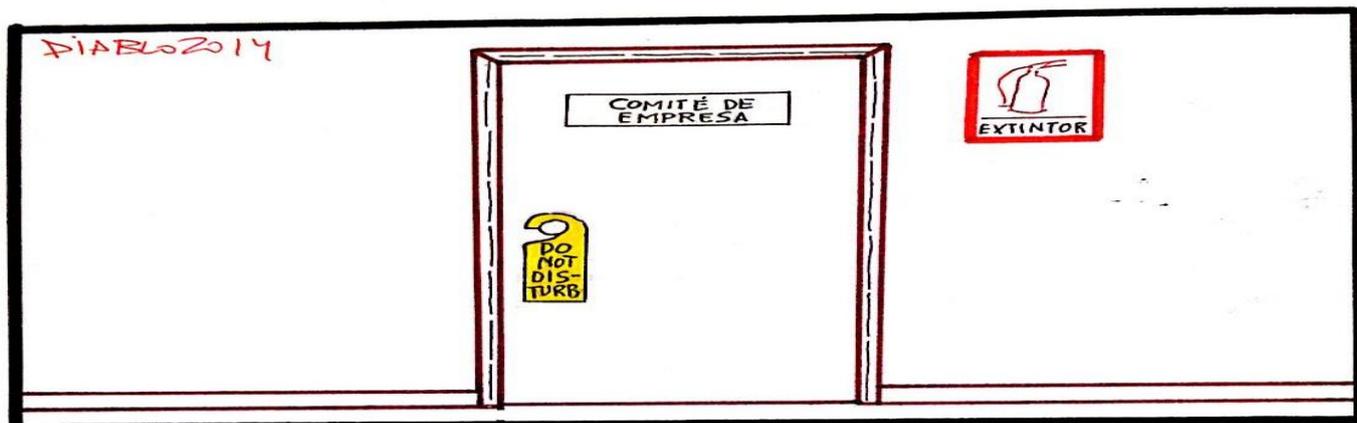
Mientras todo lo anterior ocurre, se anexionan empresas, se subcontrata casi todo y se contrata de manera precaria, para beneficiar a los pobres *Atlas* que usan las puertas propias y giratorias para seguir precarizándonos, para seguir enriqueciéndose con nuestro esfuerzo, con nuestra productividad.

Todo ello con el consentimiento de nuestro Consejo de Administración, formado, como ya sabéis por la dirección de la empresa... Pensáis que íbamos a poner por CCOO y UGT, pues no, son todos la dirección de la empresa, pues el consejo actúa como un órgano colegiado corporativo que vela por el interés de los accionistas y, se supone, que el de los empleados. Ah, que nos han regalado acciones y nos han convertido en accionistas. Ah, que con esto tienen la excusa para hacer y deshacer, para reestructurar y reorganizar sin actuar sindicalmente y sin dar información sobre estos hechos que cambian legal y organizativamente la empresa. ¡Jodeeeeeeeer!...

Los órganos de representación que tenemos se muestran obsoletos. Los comités no son operativos, el Interempresas dice que no actúa porque no recibe información de la dirección, y nuestros compañeros de CCOO-UGT, pertenecientes al Consejo De Administración, con el visto bueno de los otros sindicatos firmantes y apoyantes, argumentan que no conocen el impacto de lo que se nos viene encima. Pero todo sucede sin dolor, las políticas industriales y organizativas van cogiendo forma y se van implementando. ¿Realmente no tienen la información sobre el futuro de nuestros centros de trabajo los representantes de CCOO-UGT que están en el consejo de Administración? ¿Por qué no se ha vuelto a reunir el Comité Interempresas? ¿Han acordado los miembros del consejo una forma asolapada de actuación en lo organizativo e industrial para que no impacte rotundamente hasta después de las elecciones del año próximo? ¿Es Airbus Group una estafa para precarizar empresas del entorno que una vez anexionadas evitan injerencias de gestión que puedan ocasionar cesión ilegal? ¿Por qué se admite la subcontratación desmesurada e in situ en el mejor momento económico de nuestra historia? ¿Por qué se aplican los criterios de la reforma laboral y se impide que las contrataciones tengan menos temporalidad? ¿Por qué se aceptan dobles y triples escalas salariales dentro del Grupo? ¿Por qué no se denuncia la cesión ilegal y se combate la Reforma Laboral?

Estamos en manos de las patronales. Sólo con un contrapoder sindical que acabe con el clientelismo y la corrupción podemos hacer de esta empresa un lugar mejor para el futuro. Tenemos que recuperar las asambleas y la unidad de los trabajadores porque la de los sindicatos es imposible, ya que las burocracias sindicales de los mayoritarios forman parte de lo que algunos han denominado la casta.

CGT, con honestidad y honradez, siempre ha trabajado por una unidad efectiva y combativa de los trabajador@s. Estamos abiertos a todas las posibilidades que acaben con el actual estado de cosas y, en estos momentos, solos frente a la casta corporativa. Tú decides: Eliges CGT o Eliges Dirección.



## MI EXPERIENCIA COMO DELEGADO

Por David

Como trabajador de esta empresa desde hace años, había escuchado de todo sobre los sindicatos, incluso yo mismo con las acciones que veía de ellos me hice una idea.

Harto de sentirme mal por pertenecer e indirectamente apoyar a un grupo de personas que solo miraban por sus intereses personales y que si con ello perjudicaban al grupo, pasaban por inocentes debido a un gran “compromiso” con la empresa, decidí cambiar al sindicato minoritario, el que no da cursos, el que no recibe subvenciones, el que nadie se lo toma en serio, pero que a muchos les encanta su manera de actuar cuando la empresa nos ningunea.

Al tiempo se me plantea el ayudar en esa sección sindical sustituyendo a un compañero de baja. Yo acepto, advirtiendo mi gran desconocimiento pero garantizando mi máximo interés y esfuerzo.

Pasan los días, y de poner carteles y repartir información empiezo a profundizar en este mundillo, comienzo a asistir a reuniones de todo tipo, de seguridad y salud laboral, de formación, de lean, comisiones industriales...etc. Y es ahí donde mi sorpresa llega a lo más alto.

Recordareis la frase tan conocida que los viejos del lugar dicen: “Esto to éh mentira”. Pues no os podéis ni imaginar hasta qué punto. Estas reuniones son como el plató de una película, donde el fondo es verde y los actores cuelgan de cuerdas para las escenas, nadie es quién era y actúan muy diferentes a cuando están fuera de esas salas. Hay gritos, abrazos, risas, complicidad, desprecios... magia.

Es cierto que también he aprendido mucho. Sobre todo una cosa: LA DIRECCION NO TE QUIERE.

Tal y como te lo escribo. Nunca, nunca, nunca va a darte algo con la finalidad exclusiva de beneficiarte o hacerte feliz, siempre busca algo. Te da una migaja para quitarte medio bollo. Le das igual. El ficticio interés que aparenta tener por ti es sólo porque con ello saca partido.

Pero bueno, que vamos a esperar, es la dirección de la empresa, su OBJETIVO no es hacer felices a sus trabajadores, es hacer aviones cuanto más baratos mejor.

Y de todo esto lo único que saco en claro es que desgraciadamente poco a poco, decisión a decisión, vamos perdiendo unos logros sociales y una calidad laboral que durante años se luchó y que parece que pasa desapercibida, como que nadie se dé cuenta, o lo que es peor, como algunos creen, que vamos mejorando. Increíble, podría estar folios y folios escribiendo las grandes derrotas de estos últimos años. Y todo porque la dirección ha visto que somos vulnerables, puede atacarnos un día tras otro y nosotros no reaccionamos, no devolvemos el golpe.

Esto es muy triste, como decía Julio Anguita esto es una isla que algún día la ola también nos arrasará. Yo creo que no, no vendrá ninguna ola, pero si una marea que sube poco a poco, que se come los metros de arena hasta que no quede nada.

Si bajamos los brazos está todo perdido. Entiendo el miedo, o el conformismo y hasta la ignorancia o pasotismo de algunos, pero lo que no entiendo es la complicidad. Los sindicatos no son los únicos que deben luchar por nosotros, más que nada porque no van a luchar una mierda. Ellos son los que tienen que seguirnos a nosotros, SIEMPRE, sin preguntar, tal vez aconsejar, pero no dejarnos con el culo al aire.

Tú y sólo tú tienes la última palabra en tú futuro y las herramientas necesarias, haz que tus sindicatos se lo curren y luchan.

## **SINDICALISMO: ¿SPARRING DEL SISTEMA O FUERZA SOCIAL?**

Por Miguel Ángel Calderón González

Es usual en los tiempos que corren que nos preguntemos sobre la función que cumplen nuestros sindicatos. En la sociedad posindustrial - neoliberal y de servicios-, la clase obrera homogénea - industrial fundamentalmente- y su entorno económico y social han cambiado, predominando ahora nuevos conceptos asociados al mundo del trabajo como los de *flexiguridad* (o *flexiseguridad*), *small business*, *mini jobs*...., realidades que las tradicionales estructuras sindicales, creadas para un contexto sociopolítico y económico de otra época, no están sabiendo entender y tratar.

El sindicalismo nace durante el primer tercio del siglo XIX al socaire de la revolución industrial y con el surgimiento de la clase trabajadora. Se crea como un espacio necesario de organización y defensa de los intereses de los obreros de las fábricas. Durante el siglo XX se mantiene esa fuerza social activa, de mejora de las condiciones de trabajo y, transversalmente, de transformación de la sociedad en general. Pero los progresivos cambios sufridos a lo largo de los últimos cuarenta años (desde inicios de los años setenta del pasado siglo), plasmados en el ascenso y predominio de la globalización, el neoliberalismo o el capitalismo financiero, han llevado a una fragmentación de la clase trabajadora. Como consecuencia de ello, cada vez menos trabajadores se ven

reconocidos en ese sujeto histórico que es la clase obrera, así como en sus expresiones organizativas (partidos políticos tradicionales o sindicatos).

A la clásica división en clases sociales (ideada por Karl Marx a mitad del siglo XIX), ahora, en la era posindustrial y posmoderna, se superponen nuevas categorías de análisis sociológico para el mundo del trabajo, como puedan ser las que establecen clasificaciones entre *integrados*, *precarios* o *excluidos*, en las que la incidencia de las organizaciones de trabajadores pierde capacidad de influencia. Estas organizaciones no han sabido centrar suficiente atención a las causas del paso de una categoría a otra, a sus consecuencias o a cómo lograr que el número de trabajadores *integrados* (los que disfrutaban de mayor estabilidad en sus condiciones laborales) sea cada vez mayor.

Paralelamente, el paso de ciudadanos a consumidores, clientes o usuarios, propio del mundo actual, ha devenido en la desactivación de los derechos sociales y ciudadanos fundamentales. Éstos, en manos cada vez más de un mercado privado poco controlado, los ha ido convirtiendo en bienes de consumo (sanidad, educación, pensiones, vivienda...) de los que, paradójicamente, las organizaciones sindicales han sacado tajada económica (a saber, seguros, planes de pensiones, inmobiliarias...).

Ante tal panorama, muchos nos preguntamos cuál

es la función que queda a las organizaciones sindicales o cómo deben actuar para mantener las señas de identidad bajo las que se crearon. Desde los que piensan que “*no se puede hacer nada*” frente a la agresión del capital (véase la respuesta de José María Fidalgo, ex Secretario General de CCOO, en entrevista en *Hoy por Hoy* - Cadena Ser del 25/9/2008) hasta los que piensan que hay que incluir al movimiento sindical dentro de la regeneración democrática y ciudadana que demanda el país (Julio Anguita), existe un amplio debate con diversidad de opiniones al respecto. Mientras tanto, el mundo sindical sigue sufriendo un descrédito galopante, acelerado por factores como la desintegración del modelo para el que se creó, sus propios errores o la incapacidad a la hora de dar respuestas eficaces a la problemática concreta del mundo laboral y de defensa y avance de derechos sociales en general.

Además, la crisis económica que padecemos, que está agrediendo de manera brutal a la clase trabajadora, más que espolear el movimiento sindical, lo ha sumido aún más, si cabe, en la desorientación y pérdida de identidad. A esto han colaborado de manera importante los propios errores y despropósitos de las organizaciones de trabajadores, como vemos en los casos de corrupción destapados en los últimos años. El caso de los

ERE en Andalucía, los escándalos por la presunta emisión de facturas falsas para recibir subvenciones para la formación, las fortunas millonarias y de dudosa procedencia de algún “histórico” del movimiento sindical, la participación en consejos de administración de grandes empresas y de cajas de ahorro donde se repartían *tarjetas fantasma* para gastos de espaldas al fisco (si los representantes sindicales están en esos consejos de administración es, precisamente, para denunciar tales casos)..., ofrecen la imagen de una *casta* sindical, codiciosa, que ha querido estar por encima de sus atribuciones, que ha pactado y *compadreado* con las élites y que ha colaborado en el desfalco del procomún para intereses personales o espurios. Si a esto unimos, como ya hemos mencionado, la tendencia creciente del proceso de desindustrialización de nuestro entorno, la deslocalización de algunas de las grandes empresas nacionales, la segmentación y dispersión de la clase trabajadora, la salvaje precarización del empleo mediante las sucesivas reformas laborales, la privatización de los servicios públicos, el endurecimiento del acceso a las pensiones..., nos hallamos frente a unos sindicatos convertidos en verdaderos gigantes con pies de barro, macro-estructuras de poder cada vez más débiles y más preocupadas en mantenerse a sí mismas, y que van perdiendo a pasos agigantados la función social para la que se crearon.

Por tanto, las organizaciones sindicales, actualmente, se corresponden más con *lobbies* que compiten por obtener alguna influencia en la toma de decisiones y procesos legislativos en los que se decide la distribución de la renta (cada vez más controlados e impuestos por poderes privados) que con verdaderas organizaciones de transformación social. Esta función, como meros apéndices del Estado, les garantiza su supervivencia mediante la representación y el pacto con el poder, pero les aleja de su objetivo principal, la acción y la transformación social, ya que cada vez tienen menos capacidad para influir en un entorno laboral fragmentado y multipolar.

Para concluir, decir que las organizaciones sindicales deben, si quieren recuperar su crédito y cumplir con la función social para la que se crearon, leer la realidad y la dirección hacia la que van el mundo del trabajo y la sociedad. Para ello, deben abandonar la tendencia al corporativismo y dejar de centrarse en defender exclusivamente a sus afiliados (principalmente herederos de la etapa industrial) y acercarse a los colectivos de precarios y excluidos (afiliados o no), para organizarlos de manera eficaz ante la volatilidad de su situación laboral. Deben salir de los centros de trabajo y conectar con los trabajadores en general mediante las nuevas formas de comunicación que ofrecen las TIC. Deben abandonar las estructuras jerárquicas y piramidales y sustituirlas por modelos en red, más

participativos, donde los trabajadores puedan decidir, comprometerse y colaborar. Igualmente, deben abandonar todo tipo financiación que no vaya más allá de las cuotas de sus afiliados, apartando los negocios dudosos y las prácticas oscuras. Tienen que convertirse en abanderados de la transparencia y la denuncia de prácticas corruptas o poco legítimas, la opacidad fiscal, los incumplimientos de la ley... También tienen que ser los agentes más activos de denuncia y de defensa del estado social de derecho, tomando ejemplo de iniciativas ciudadanas que funcionan (como la marea blanca, la marea verde, la PAH, las plataformas y asambleas políticas ciudadanas...) y colaborando activamente con ellas. Además deben seguir involucrándose en una transformación social progresista, solidaria con los más desfavorecidos (que suponga un verdadero reequilibrio de fuerzas entre ricos y pobres), así como con los entornos culturales, sociales y medioambientales.

De lo contrario, el sindicalismo terminará convirtiéndose en un movimiento conservador, que quedará como mero *sparring* del sistema (que cobra por recibir golpes del más fuerte), más preocupado por mantener, en un ejercicio de solipsismo, su propia estructura y débil capacidad de influencia en el poder y que representará cada vez a menos gente.

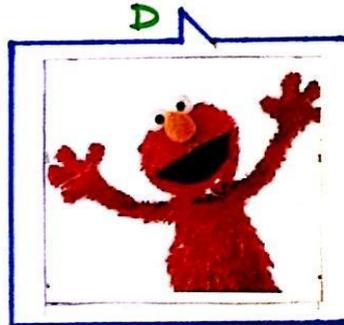
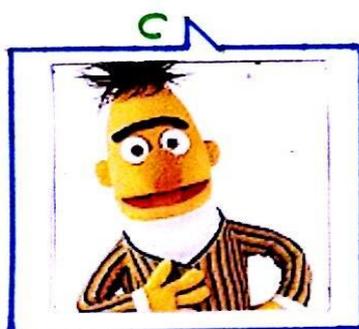
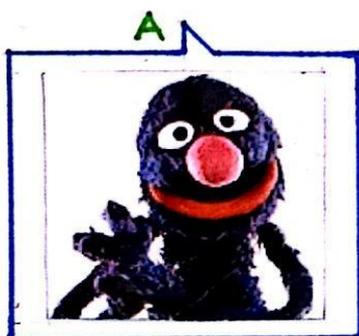


DEBIDO AL EXITO DEL CONCURSO "TONTO QUE ERES MUY TONTO SEÑALA LA NAVE LEAN" CUYO PREMIO ERA UNA TABLET DE ULTIMA GENERACION.  
OS PROPONEMOS OTRO CONCURSO...

CONCURSO "SMART WORKER" (OBRERO INTELIGENTE)

TEMA: EPI

¿CUAL DE LAS IMÁGENES MUESTRA UN EPI?



↳ PARTICIPA Y GANA UN EPI DE JUGUETE

Diablo 2014

INTRODUZCAN LA PAPELETA EN LAS URNAS QUE EXISTEN EN EL SERVICIO DE PREVENCIÓN Y EN LOS BUZONES DE PERSONAL.  
EL GANADOR SE DECIDIRÁ MEDIANTE EXTRACCIÓN DE PAPELETA ANTE CONSULTORA EXTERNA.  
LOS PREMIOS LOS ENTREGARÁ EL DIRECTOR DE LA EMPRESA.



Este es el segundo número donde recuperamos artículos aparecidos en Bocasas anteriores referentes a temáticas que se repiten en el tiempo una y otra vez.

El año que viene, como dijimos, cumplimos 25 años, y la verdad que la hemeroteca de Bocasa, se queda a veces corta para explicar los acontecimientos y los cambios que nos acontecen en el día a día.

El artículo que recuperamos “La Isla”, es un artículo que ha creado tendencia y una forma de ver las cosas. De hecho, Julio Anguita en la Charla/Conferencia que impartió en Tablada usó el concepto de “La Isla” como referencia. Haciendo alusión a la posibilidad de que se la tragaran los tsunamis del sistema, hecho que está ocurriendo en la actualidad. También habla de los jóvenes que entraron en esa época, hace ya más de 7 años, y de cómo veían la actividad sindical en nuestro centro de Tablada.

### LA ISLA

(Artículo aparecido en el BOCASA n° 107 de Marzo de 2007 de Elecciones Sindicales.)

Por Uno nuevo.

Llevo relativamente poco tiempo perteneciendo a la plantilla de EADS-CASA. Con anterioridad había estado pululando por otras empresas subcontratadas de este sector aeronáutico así como en distintas empresas y puestos de trabajo donde la precariedad se convertía en su mejor adjetivo y principal punto en común. Al igual que yo, el resto de jóvenes compañeros que hemos conseguido entrar en las nuevas hornadas de trabajadores de la gran empresa aeronáutica no paramos de frotarnos los ojos al comprobar cuánto ha variado nuestra calidad de vida en poco tiempo. Los sueldos son comparativamente superiores al de la mayoría de los empleos a los que podríamos aspirar, el ritmo de explotación notablemente inferior al que estamos acostumbrados y una larga historia de lucha

sindical parece que nos protege. Sin embargo, la gran mayoría de nuevos trabajadores no han vivido esta lucha sindical con lo cual no son verdaderamente conscientes del precio de los derechos que disfrutan ni de cuál es el camino para conservarlos o ampliarlos. Muy al contrario, el sentimiento general es que tenemos que estar agradecidos, como si nos hubieran hecho un favor,... y eso supone casi un sometimiento total a la voluntad de la empresa encarnada en los mandos. La protección de las viejas generaciones amortigua bastante esta omnipotencia patronal, pero ni siquiera estas son capaces de escapar a los nuevos tiempos que nos llegan. Las actitudes de los sindicatos mayoritarios, apoltronados en unas posiciones de privilegio dentro de la clase trabajadora y centrados más en el mantenimiento de su situación o en el ascenso personal dentro de la jerarquía particular del propio sindicato han permitido que la precariedad y las diferencias de estatus laboral se introduzcan en las instalaciones de EADS. Cientos de empleados pertenecientes a subcontratas trabajan codo con codo con nosotros, la mayoría en trabajos auxiliares (limpieza, carga y transporte, mantenimiento, etc) aunque cada vez es más frecuente ver en el mismo puesto a trabajadores pertenecientes a distintas empresas, con distintas condiciones y distintos sueldos. También es verdad que a veces encontramos honestidad en algunos de estos representantes sindicales, pero la mayoría ha entrado totalmente de forma errónea en el discurso capitalista de la competitividad y viabilidad productiva, bajo cuyo manto cabe cualquier forma de explotación obrera.

Viendo este panorama me hago la siguiente pregunta. ¿Por cuánto tiempo seguirá existiendo esta “isla paradisíaca laboral” en nuestro suelo?. Entrecomillo esa definición porque realmente las condiciones laborales son bastante inferiores a la de otros trabajadores europeos de EADS, tanto a nivel de sueldo como de seguridad laboral (De hecho el resto de plantas están rechazando los trabajos con fibra de Carbono que en su mayoría vienen a recaer en nuestras instalaciones). La respuesta a la pregunta es sencilla: poco tiempo. El primer aviso se ha producido en AIRBUS. La crisis del A380 ha dejado al descubierto la vulnerabilidad de la clase

## **LIBRE EXPRESION, LIBRE PENSAMIENTO**

trabajadora del sector aeronáutico. ¿Qué sucederá en la próxima crisis, que la habrá porque forma parte intrínseca de este sistema productivo?.

Sinceramente espero que, llegado el momento, la plantilla del sector aeronáutico vuelva a convertirse en la vanguardia de la lucha obrera en esta ciudad porque si no, el futuro que nos espera es muy, muy negro, tan negro como la propia fibra de Carbono que respiramos diariamente. Tengo esperanza en que los miedos a la

“deslocalización” y las actitudes miserables personalistas no oculten el verdadero y único horizonte común que los obreros tenemos ante nosotros mismos. Una lucha unitaria, igualitaria, colectiva, solidaria... es decir una lucha de clase por la consecución de una sociedad sin explotación capitalista. ¿Cuál es el camino a seguir?, preguntarán esos posibilistas que aceptan los caminos propuestos por la clase explotadora. Mi respuesta será simple. De momento... no perder ese objetivo final necesario.



### **¡SUMATE A LA DONACIÓN DE SANGRE! LA VIDA ESTA EN JUEGO**

El don es un regalo que no espera ninguna prestación a cambio, por ello conforma una de las más claras muestras de solidaridad entre las personas. Animamos a los compañeros a participar: **Tu sangre puede salvar vidas.**

#### **Campaña de donación de sangre en las Plantas de Sevilla**

El próximo lunes 3 de noviembre se llevará a cabo una nueva campaña de donación de sangre en las Plantas de San Pablo y Tablada.

Para ello un Equipo Móvil de Transfusión se instalará en los salones de actos de ambas plantas de 9:30 a 14:00 horas.

Las personas que deseen donar sangre pueden inscribirse en los Servicios Médicos de las Plantas o acudiendo el mismo día a los puntos de donación instalados.

#### **PORQUE DONAR SANGRE**

*Reproducimos texto recibido por intranet donde se nos pide nuestra implicación en este tema, porque expresa muy bien el porqué de la necesidad de donar sangre.*

“¿Por qué es importante donar sangre?

Las donaciones de sangre contribuyen a salvar vidas y a mejorar la salud. He aquí algunos ejemplos de personas que precisan transfusiones:

- las mujeres con complicaciones obstétricas (embarazos ectópicos, hemorragias antes, durante o después del parto, etc.);
- los niños con anemia grave, a menudo causada por el paludismo o la malnutrición;
- las personas con traumatismos graves provocados por accidentes; y
- muchos pacientes que se someten a intervenciones quirúrgicas, y enfermos de cáncer.

También se precisa sangre para realizar transfusiones periódicas en personas afectadas por enfermedades como la talasemia o la drepanocitosis; asimismo, se utiliza para la elaboración de diversos productos, por ejemplo factores de coagulación para los hemofílicos.

Existe una necesidad constante de donaciones regulares, ya que la sangre sólo se puede conservar durante un tiempo limitado y luego deja de ser utilizable. Las donaciones regulares de sangre por un número suficiente de personas sanas son imprescindibles para garantizar la disponibilidad de sangre segura en el momento y el lugar en que se precise.

La sangre es el regalo más valioso que podemos ofrecer a otra persona: el regalo de la vida. La decisión de donar sangre puede salvar una vida, o incluso varias si la sangre se separa por componentes –glóbulos rojos, plaquetas y plasma–, que pueden ser utilizados individualmente para pacientes con enfermedades específicas.”



## BOCASA CULTURA

### SOBRE HOMBRES Y LOBOS.

Por Isaac

La publicación de *Los Argonautas del Pacífico Occidental* provocó en 1922 no poca controversia. Su autor, el etnógrafo de origen polaco Bronislaw Malinowsky, alumno aventajado de James Frazer, se convirtió de la noche a la mañana en una persona tan célebre como denostada.

El libro, que básicamente es una investigación sobre la economía de las sociedades primitivas, particularmente sobre una expedición comercial a larga distancia llamada Kula, contradecía plenamente muchas de las teorías que sostenían los economistas de la época, justificadas sobre una endeble comprensión de la naturaleza humana; teorías y definiciones que aún conservan plena vigencia.

La antropología, que había comenzado a desarrollarse a mediados del siglo XIX tenía, ya en aquella época, sus luces y sombras. Para los imperios coloniales, había sido una excusa para penetrar en territorios casi inexplorados y extender sus redes comerciales. Sin embargo, algunos autores habían logrado mantener una honorable independencia, ampliando el conocimiento de la historia del hombre y las sociedades primitivas con total objetividad. La última en llegar de entre todas las ciencias que se ocupan del asunto de la naturaleza humana, recogía el testigo de la sociología y la psicología para dar un salto adelante y procurar una visión global del problema del hombre.

Y ese era precisamente el punto sobre el que se basó la controversia: porque como

## **LIBRE EXPRESION, LIBRE PENSAMIENTO**

científico, Malinowsky debía ser escuchado y tenido en cuenta.

De acuerdo con el método, nuestro etnógrafo describe a los individuos en su condición de miembros de una comunidad, estudiando a un tiempo, tecnología, religión, organización social y lenguaje, pero sin olvidarse de describir lo que esas personas sienten, pues sus estados mentales llevan la marca de las instituciones en cuyo seno viven. En definitiva, describe la razón profunda del sentido de sus vidas.

Para llevar a cabo este trabajo se trasladó al archipiélago de las islas Trobriand, en Papúa Nueva Guinea, donde vivió entre los indígenas durante dos años, en un período que va desde 1914 a 1918.

Si en aquella época aún quedaban por estudiar un gran número de comunidades de indígenas apasionantes para un antropólogo, estaba claro que en el curso de un par de generaciones habrían desaparecido por completo. Por ello, Malinowsky se trasladó a vivir al poblado para verles trabajar y jugar, conversando con ellos en su propia lengua, para fijar las reglas y constantes de la vida de esta tribu, llegando a participar, al menos en dos ocasiones, en una expedición Kula. El tiempo del que disponía era corto y la tarea difícil: el canibalismo había sido abandonado hacía poco tiempo y tratándose de un pueblo que no conocía la escritura, los datos y sus relaciones estaban consignados en el más inasible de los materiales: el ser humano.

Contrariamente a lo que la mayoría siente al oír la palabra « salvaje », la sociedad que el autor nos muestra es extremadamente vasta y compleja. El indígena está sujeto a tantas normas, protocolos y reglas de buenas maneras que, *“a su lado la vida en la corte de Versalles parecería sencilla y hasta liberal”*.

Estos datos nos dan ahora la posibilidad de quebrar algunos prejuicios.

Porque Malinowsky nos muestra unas instituciones sociales con estructuras muy precisas, en que los indígenas se encuentran insertos en una red de obligaciones, funciones y privilegios; una sociedad en que la economía no es el centro, si no que se encuentra bajo el control de la tradición –entendida como *obligación placentera*–, y la magia –la hermana bastarda de la ciencia–, un poder imaginario

que proporciona al individuo el control las fuerzas de la naturaleza. Una sociedad en que *la tradición otorga el derecho y el derecho posee la fuerza*.

Entre los indígenas, *nobleza obliga* es la auténtica norma que rige su conducta, es decir, las obligaciones son tanto mayores cuanto más elevado es el rango social. El hombre no es, aún, un lobo para el hombre, en estos estadios de la civilización.

Sin embargo, las escuelas económicas defensoras del liberalismo radical, difundían en la época la idea de un hombre primitivo movido por el afán de lucro, que persigue satisfacer sus necesidades con el menor esfuerzo posible, y que no tiene necesidad de comerciar, teniendo en cuenta que todos en la misma medida pueden producir lo que necesitan para subsistir. Es obvio que, sin un conocimiento real de la materia, no hacían sino extrapolar el modelo de ser humano fruto de la dislocación producida por el capitalismo y la revolución industrial a principios del siglo XIX, precisamente para justificar un determinado estado de cosas.

Malinowsky refuta esta opinión, niega a ese fantasma: el trabajo del hombre primitivo no se basa en el principio del mínimo esfuerzo. Por el contrario, el indígena trabaja siempre más de lo necesario para ganarse una buena reputación y poder presumir de ello ante la comunidad, mientras que en el trueque, el ansia de adquirir y el temor de perder están controlados por el código social en vigor y por las *buenas maneras*. La avaricia es el vicio más despreciado; la generosidad por el contrario es la esencia misma de la bondad.

De aquí la importancia de esta investigación, gracias a la cual, se establece por vez primera que, al menos en un caso, el de la sociedad de las islas Trobriand, los argumentos de los economistas eran falsos y que por tanto, refutada su validez universal, es decir, su carácter científico, debían ser reexaminados a la luz de este nuevo conocimiento.

Resumiendo, en todos los datos recogidos sobre la economía primitiva Malinowsky no encuentra ni pruebas de la ausencia de propiedad privada –como postulaban los defensores del materialismo histórico– es decir, de un comunismo primitivo; ni tampoco de un hombre solitario y egoísta que busca su

sustento exclusivamente para satisfacer sus necesidades y las de su familia. Por el contrario, el conjunto de la vida de la tribu está dominada por *el juego de toma y daca*, y toda ceremonia y todo acto legal está acompañado de la donación de un objeto seguido de un don recíproco. La riqueza -entendida como *lo superfluo*- pasando de mano en mano en un movimiento de vaivén, constituye uno de los resortes esenciales de la organización social, constituyendo un patrimonio que pertenece a la vez a todos y a ninguno.

Más allá de cualquier consideración acerca de si estos regalos son necesarios o incluso útiles, *dar por el placer de dar* constituye una de las características esenciales de la sociología primitiva.

Volviendo al asunto de la Kula, ésta consiste en el intercambio de un presente ceremonial que debe ser compensado, tras un cierto lapso de tiempo, con un regalo equivalente. En ningún caso este intercambio da lugar a un debate sobre la equivalencia de ambos dones o al regateo. La dignidad de la transacción Kula es estrictamente observada por los indígenas, que hacen una perfecta distinción entre ésta y el trueque, que practican a gran escala.

La Kula está enraizada en el mito, sostenida por la ley tradicional y rodeada de ritos mágicos. Todas las transacciones son públicas y solemnes y se realizan conforme a reglas muy precisas. Los intercambios tienen lugar en fechas determinadas por adelantado y se desarrollan a lo largo de rutas comerciales definidas que se dirigen a citas fijas.

El intercambio de ciertos brazaletes y collares -que son ante todo ornamentos-, constituye el acto principal de la Kula. Dicho intercambio no se produce libremente, si no que está sujeto a reglas rigurosas.

La primera de ellas establece que las transacciones Kula no pueden realizarse más que entre socios, cuyo número varía según el rango social.

Otra regla establece que cada individuo debe actuar según el sentido geográfico de las transacciones: los brazaletes y los collares siguen, en el circuito Kula, sus direcciones respectivas y jamás circulan en sentido contrario.

Finalmente, los presentes nunca son retenidos. Tras un corto período de tiempo, son puestos en circulación por sus nuevos propietarios.

En cuanto al mecanismo económico de la transacción, se basa en una forma específica de crédito, que supone un elevado grado de confianza recíproca, que se extiende al comercio subsidiario de menor importancia, que acompaña a la Kula.

En definitiva, la Kula es una forma de comercio ceremonial, que no se realiza para satisfacer una necesidad material, puesto que su objetivo principal es el intercambio de bienes sin utilidad práctica alguna.

La equivalencia de los regalos se deja a la apreciación de quien lo devuelve. Si el artículo regalado en contrapartida no es de un valor equivalente, el donante puede enfadarse, pero no dispone de medio alguno para exigir reparación, obligar a su socio o poner fin a las transacciones.

En cada isla y en cada pueblo, todo aquel que pertenece a la cadena de la Kula recibe periódica, pero no regularmente, uno o varios brazaletes de conchas o un collar de discos de conchas rojas, que pasará a alguno de sus socios que le dará, en contrapartida, el artículo opuesto.

La Kula se configura sí como una institución extremadamente vasta y complicada, que ocupa a varios millares de personas a lo largo de rutas comerciales de cientos de kilómetros. Pongamos un ejemplo: un hombre que participa en la Kula tendrá dos tipos de socios, los que le proveen de collares y los que le proveen de brazaletes. La naturaleza de los intercambios viene dada por su posición relativa con respecto al viento. Nuestro indígena nunca recibirá del norte y el oeste más que brazaletes y del sur y del este más que collares. Baste decir para terminar que practicar la Kula es una actividad extremadamente peligrosa a causa de las largas distancias que a veces deben recorrer en alta mar sobre piraguas muy frágiles.

Por qué estas personas se toman la molestia de hacerlo, sabiendo de antemano que no obtendrán con ello beneficio material alguno, es algo que ustedes, estimados lectores, deben ya saber si es que con este artículo han aprendido algo acerca de la verdadera naturaleza del hombre.

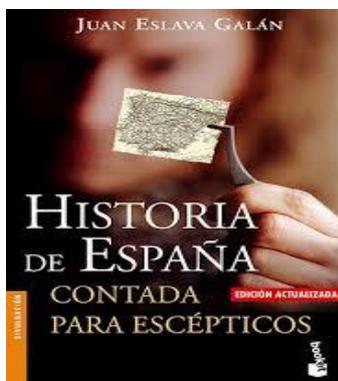
<b>LIBROS</b>	<b>CINE</b>	<b>MÚSICA</b>
---------------	-------------	---------------

**Hº de España contada para escépticos**  
 Juan Eslava Galán  
 Planeta, 2004

*En esta obra, el novelista e historiador Juan Eslava Galán nos ofrece una visión general de la historia de España, desde sus orígenes hasta la actualidad, de una manera desenfadada y amena.*

*Con ironía y mucho sentido del humor, narra los acontecimientos históricos más importantes de nuestros 3000 años de existencia, combinando la historia oficial y la oficiosa, pero todo sin faltar al rigor documentado de un buen libro de historia y (en sus propias palabras) “con la intención de no agradar a nadie en concreto”.*

*Políticamente incorrecto por momentos, y veraz y efectista al mismo tiempo, Eslava Galán nos proporciona una buena oportunidad para conocer más de nuestros pasado y presente de una forma divertida y accesible*



**La isla mínima**  
 Alberto Rodríguez  
 España, 2014

*Un entorno natural áspero, una sociedad cerrada y prejuiciosa, un periodo histórico turbulento y una serie de extraños asesinatos, son los ingredientes que dan forma a esta magnífica película de suspense del sevillano Alberto Rodríguez.*

*El director consigue trasladarnos a un lugar inhóspito de nuestra geografía cercana, La Isla, en plena transición política (año 1980) para contarnos la historia de dos atormentados policías de Madrid que deben resolver un caso de crueles asesinatos en un perdido pueblo de la marisma sevillana.*

*La isla mínima supone la consagración de Rodríguez como uno de los mejores directores actuales del país, que alcanza aquí su madurez, ya apuntada con su anterior film **Grupo 7**.*



**Coexist**  
 The XX  
 Gran Bretaña, 2012

*La banda londinense de pop independiente y electrónico The XX se dio a conocer en 2009 con el disco del mismo nombre **XX**, primer y reconocido trabajo de su carrera.*

*En 2012 lanzaría **Coexist**, segundo e ingenioso álbum de estudio, que la consagrará como una de las agrupaciones musicales más importantes del panorama artístico británico e internacional.*

***Coexist** sigue la línea musical del primer LP, con un pop íntimo y minimalista de bases electrónicas y de sonido oscuro, austero, y con cierto aire de atemporalidad.*

*Por tanto, podemos asegurar que mediante esta propuesta musical innovadora y envolvente, The XX nos ofrece uno de los mejores discos de los últimos años.*



La Sección Sindical de C.G.T. no se identifica necesariamente con las opiniones vertidas en los artículos, con la excepción de la página editorial. Puedes entregar tus artículos en el local de la Sección Sindical, por correo electrónico a [cgt.tablada@military.airbus.com](mailto:cgt.tablada@military.airbus.com) o bien enviarlo al puesto de correo K-5.

Esperamos tu colaboración.