

IniciativaComunista.org

-- Noticias/Artículos - Economía & Trabajo - Precariedad --

Precariedad



¿Para qué sirve la precariedad?

Webmaster, En portada

Viernes 17 de agosto de 2007

Résumé :

Por qué de la precariedad laboral, sus causas, y qué es lo que pretende realmente el capitalismo con ello.

Con este texto intento un esbozo de análisis del por qué de la precariedad laboral, sus causas, y qué es lo que pretende realmente el capitalismo con ello. No intenta ser un texto exhaustivo ni científico, sino más bien pretendo animar a la reflexión, al debate y a la acción.

1.- Introducción.

De un tiempo a esta parte la izquierda (revolucionaria o reformista) viene denunciando las condiciones de "precariedad" en las que, cada vez más, los trabajadores se ven abocados a vender su fuerza de trabajo en el mercado laboral.

Según las estadísticas, además, España es "líder" en precariedad laboral, lo que se traduce en un alto índice de contratos temporales, salarios bajos, despidos baratos o gratuitos y otras lindezas por el estilo.

Con este artículo sólo pretendo reflexionar en voz alta sobre qué es la precariedad, esbozar una aproximación sobre cómo hemos llegado a esta situación, intentar descubrir de qué modo el capital se beneficia de la precariedad, y finalmente realizar alguna propuesta de lucha contra esta auténtica enfermedad social que oprime a la clase obrera.

Teniendo en cuenta (ya lo reconozco desde el principio) que mi rigor analítico será mínimo o nulo, sobre todo porque no soy economista y tampoco quisiera quitar el pan a los economistas. Por eso mismo, tampoco pretendo descubrir nada extraordinario, el lector no encontrará aquí nada que ya no sepa. Sólo pretendo hacer un esbozo de reflexión abierta que pueda servir para un debate o análisis más amplio.

2.- Venta y reproducción de la fuerza de trabajo.

Empecemos recordando muy rápidamente el punto de vista marxista sobre la venta y reproducción de trabajo.

El liberalismo que nos enseñan suele decirnos que las cosas valen lo que el comprador está dispuesto a pagar por ellas, partiendo de la premisa de que negocian de igual a igual; dicha premisa produce la llamada "ley de la oferta y la demanda" y causa la fluctuación de los precios en el mercado. Esta ley, dicen los liberales, también rige (o debería regir, según ellos) sobre el precio de la fuerza de trabajo, esto es, sobre los salarios de los trabajadores. Dicha ley sólo tiene en cuenta el comportamiento de los agentes económicos en el mercado, cuando los productos y las mercancías ya están a disposición del público, y hace abstracción de todo lo que sucede antes de ese momento.

El marxismo, por el contrario, pone el énfasis precisamente en el proceso de producción de las mercancías, antes de que las mismas accedan al mercado como productos acabados: es más importante el valor real de las mercancías (consistente en la cantidad de trabajo humano para producirlas) que su precio nominal. Los empresarios capitalistas necesitan la fuerza del trabajo humano (que no es sino la mercancía "vendida" por los trabajadores) para aplicarla sobre

los medios de producción y convertirlos en algo nuevo de mayor valor. Así, el empresario debe pagar un salario a los trabajadores de acuerdo con el valor real de su fuerza de trabajo, que consiste en el valor de todo lo necesario para que el trabajador pueda reproducir esta fuerza laboral (comida, ropa, hogar, descanso, tiempo para la familia y para tener hijos que serán la mano de obra del futuro, etc) de acuerdo con las condiciones sociales en que deba vivir el trabajador (por ejemplo, de acuerdo con el contexto histórico, geográfico, cultural y social del trabajador, la reproducción de su fuerza de trabajo normal puede incluir el poder comprarse un coche, o el poder irse de vacaciones a un lejano país extranjero).

De este modo, el trabajador vende al empresario su fuerza de trabajo por unas determinadas horas, que pertenecen plenamente al empleador, a cambio de un salario que retribuye el coste de reproducción de su fuerza de trabajo, para que el empleado pueda seguir trabajando en condiciones normales y mantener un hogar y una familia en cuyo seno nacen los trabajadores de mañana.

La cuestión es que el trabajo humano transforma las mercancías, y el nuevo valor que incorpora al producto final tiene un valor muy superior al del salario que percibe. Es decir, el producto en que trabaja, durante el tiempo en que trabaja, se revaloriza mucho más que su salario. Esta diferencia de valor de los productos (entre el valor que el trabajador transfiere al producto, y el valor del coste de reproducción de su propia fuerza de trabajo que se traduce en el salario) es lo que se apropia el empresario y recibe el nombre de plusvalía: el trabajador trabaja para el empresario más horas de las que realmente son necesarias para cubrir sus propias necesidades, y son esas horas de trabajo gratuitas (una vez ya ha trabajado las horas realmente necesarias para justificar su salario) las que se incorporan directamente al patrimonio del empresario, permitiendo que su capital se revalorice.

Bien, este es un resumen muy muy resumido y esquemático sobre la teoría marxista del valor y el origen de las plusvalías que incrementan y revalorizan el capital del empresario en el capitalismo.

Lo que interesa destacar en este momento es que, para que este sistema pueda funcionar, resulta evidente que el trabajador debe reproducir su propia fuerza de trabajo, lo cual significa que debe poder pagar comida, vivienda (¡vivienda!), vestido, gastos familiares, etc. También interesa destacar que, por razones puramente físicas, el trabajador debe poder disfrutar de ciertos descansos en su actividad laboral para poder reponerse del desgaste físico y mental de cada jornada de trabajo; lo cual también entra dentro de las necesidades de reproducción de la fuerza de trabajo que se retribuyen mediante el salario.

3.- Sistema tradicional de normas laborales y reproducción de la fuerza de trabajo.

Las condiciones inhumanas de explotación del hombre por el hombre en el capitalismo han ido produciendo, como reacción, una serie de normas que regulan las condiciones mínimas para el trabajo asalariado, desde el siglo XIX hasta la actualidad. El carácter más o menos progresista o avanzado de estas normas ha dependido del tipo de gobierno o de régimen de cada momento (restauración borbónica de Alfonso XII y Alfonso XIII, diferentes gobiernos de la II República, franquismo, diferentes gobiernos de la monarquía parlamentaria posfranquista...).

En cualquier caso, las normas laborales tradicionalmente han tenido como objeto regular el trabajo de hombres, mujeres y niños, establecer jornadas máximas de trabajo y descansos mínimos, vacaciones retribuidas, fijar salarios mínimos, establecer algunos límites al poder omnímodo del empleador (por ejemplo, ante despidos ilegales), etc. Paralelamente se va desarrollando un sistema de Seguridad Social, que en su origen protegía ante los accidentes de trabajo, pero que progresivamente va ampliando su protección a todas aquellas contingencias que pueden afectar a la vida laboral del trabajador (enfermedad, desempleo, jubilación, etc.). La premisa implícita o explícita de todas estas regulaciones es la desigual fuerza negociadora entre el trabajador individual y el empleador a la hora de acordar las condiciones de trabajo y el salario, en contra de la igualdad negociadora entre las partes que preconiza el liberalismo puro y duro.

En definitiva, son normas dictadas por el Estado capitalista (complementadas, más adelante, por la negociación colectiva entre sindicatos y empresarios) a fin de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores asalariados. Más allá del aparente «fin humanitario», tales normas también (y sobre todo) responden a un triple objetivo:

1. Prevenir posibles revueltas obreras contra el sistema capitalista, especialmente tras la triunfante revolución proletaria de octubre de 1917 en Rusia. Son normas de auto-defensa para garantizar la estabilidad social del sistema e intentar convencer al trabajador de que el capitalismo también le «protege». Convertir a los sindicatos en una pieza más del sistema a través de la negociación colectiva a gran escala, subvencionada por el Estado y el capital, entra dentro de la misma lógica.
2. Se amplían las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo en detrimento de las plusvalías. Esto es, la imposibilidad de fijar salarios inferiores al mínimo (fijados por ley o por convenio colectivo), y el descenso de horas de trabajo como consecuencia de las jornadas máximas y los descansos mínimos obligatorios y de las vacaciones obligatorias, aumenta el «poder» del trabajador sobre su propio tiempo libre (entendiendo por tal el tiempo que no pasa trabajando), esto es, puede dedicarse a reproducir su propia fuerza laboral y recuperarse del desgaste del trabajo en mejores condiciones. Este incremento de las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo lo asume el empresario como un coste, dado que durante el tiempo que el trabajador no está en su puesto de trabajo (por vacaciones, etc.) no está generando plusvalías, mientras que con frecuencia los salarios que deba pagar por menos horas de trabajo efectivo son superiores a los que él pagaría, como consecuencia de la ley o del convenio.
3. Pero al mismo tiempo, la ampliación de las condiciones en que el trabajador puede reproducir su fuerza de trabajo, le permite disminuir mejor y en mayor medida su desgaste laboral, y en consecuencia durante su jornada laboral puede invertir más fuerza de trabajo y ser, en consecuencia, un trabajador más productivo (esto es, produce más en menos jornada), lo que en consecuencia produce un incremento de las plusvalías del empresario, si bien es cierto que ésta no es la única medida capaz de incrementar la productividad de la hora trabajada.

En resumen, desde el siglo XIX hasta finales del siglo XX el objetivo declarado de las normas laborales del mundo capitalista consistía en mejorar las condiciones de trabajo del empleado, creando ciertos derechos garantizados por el sistema institucional del Estado, que frente al poder directivo, organizativo y disciplinario del empresario. Las normas establecen límites entre lo que se considera explotación legítima y explotación ilegítima o excesiva de mano de obra, y crean mecanismos para que la explotación laboral se mantenga dentro de los límites establecidos.

4.- El desempleo y las nuevas normas laborales.

El capitalismo necesita un importante ejército de trabajadores en reserva para su funcionamiento, esto es, un determinado número de trabajadores desempleados relativamente amplio. El pleno empleo (entendiéndose como la situación en que la totalidad de la población activa tiene o puede tener trabajo) es absolutamente imposible, por definición, en una economía capitalista.

Pero algo ha ocurrido en los últimos años, ya desde los años 70. Con mucha frecuencia se ha ido insistiendo desde entonces, por parte del Gobierno, patronal y sindicatos mayoritarios, que las normas laborales debían irse adaptando a los nuevos requerimientos del mercado de trabajo, flexibilizando las normas para reducir o evitar el paro. La palabra clave era esta: flexibilizar. Esta flexibilización se ha ido llevando a cabo en tres fases: la primera, espoleada por la crisis del petróleo que comenzó en 1973-1974 (en plena crisis se firmaron los llamados pactos de la Moncloa en 1977); la segunda, desde 1981 (tras el golpe de Estado y la consolidación del nuevo régimen parlamentario, superada ya la crisis económica, se empieza a aplicar el nuevo Estatuto de los Trabajadores así como las medidas liberalizadoras de la U.E.) hasta los años 90; y la tercera y definitiva, en la cual ahora estamos inmersos, a partir de la caída del muro de Berlín en 1989 y del bloque soviético en 1991.

En estas tres fases, poco a poco ha ido calando en la sociedad, cada vez con mayor profundidad, un nuevo concepto de normas laborales. Si antes el derecho laboral (normas estatales y convenios colectivos) servía para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, garantizándoles un mínimo de derechos y garantías frente al poder de las empresas, se nos ha ido convenciendo de que ahora las normas laborales sirven única y exclusivamente para administrar y distribuir un bien escaso (el empleo), y que las normas son buenas si sirven para reducir el desempleo, y son malas si no sirven para ello. Así, la finalidad tradicional de las normas laborales (crear derechos para el trabajador y límites para el empresario) ha ido quedando en un segundo plano, supeditado a la nueva función primordial de creación y distribución del empleo. Los mismos trabajadores han acabado convencidos de esta nueva idea, después de una lenta pero tenaz ofensiva ideológica y mediática de más de 30 años.

Esta nueva concepción de las normas laborales debe ponerse en conexión con una concepción socio-liberal de la economía, según la cual las empresas privadas son creadoras de riqueza y esta creación de riqueza es la mejor política social que hay, por lo que el Estado básicamente debe dedicarse a ir incentivando a las empresas para que creen riqueza y creen puestos de trabajo. Se parte, así, de la absurda premisa de que cuando un empresario se enriquece, siempre contratará a más trabajadores y siempre mejorará las condiciones laborales de sus empleados, en lugar de dedicar el dinero que gana a invertirlo en otras cosas: a gastárselo en lujos particulares, a especular, a atesorarlo, o incluso a invertir en medidas que puedan llegar a reducir las condiciones laborales e incluso a destruir empleo para generar más beneficio (por ejemplo, invertir sus beneficios en despedir e indemnizar a los trabajadores con más salario y antigüedad, para sustituirlos por otros nuevos con un salario inferior; por ejemplo, en abonar las indemnizaciones y prejubilaciones de un expediente de regulación de empleo para reducir personal y dejar sin empleo a cientos de trabajadores, para seguir produciendo con menor coste, para subcontratar parte de la producción para que salga más barato, o para trasladar la fábrica a otros países con salarios más bajos; por ejemplo, en financiar una costosa operación de fusión de grandes empresas, con lo que el nuevo ente empresarial deberá amortizar puestos de trabajo duplicados entre los procedentes de una y otra empresa).

En fin, adonde quiero llegar es que actualmente, existe una nueva concepción del derecho laboral

que parte de las anteriores dos premisas:

PREMISA 1: las normas laborales tienen como función primordial el reparto o la distribución de empleo, que se configura como un bien escaso de gran valor; es decir, las normas laborales pasan a tener, como función principal, la creación de empleo y la reducción del desempleo. Todas las otras funciones de las normas laborales deben supeditarse y subordinarse a esta nueva función primordial.

PREMISA 2: la mejor política social es la "creación de riqueza" por las empresas, porque de esa "creación de riqueza" se nos dice que necesariamente surge más empleo.

¿Cuál es la conclusión que se extrae de estas dos premisas? Fácil:

CONCLUSIÓN: las normas laborales deben promover la "creación de riqueza" por las empresas para que creen empleo, y en consecuencia debe incrementarse el poder del empresario ante los trabajadores para que se haga más rico con mayor libertad, con la esperanza de que así se reduzca el paro.

Es decir, de acuerdo con esta nueva concepción, las normas laborales deben hacer justo lo contrario de lo que venían haciendo: si hasta ahora se creaban derechos para los trabajadores, ahora deben suprimirse; si hasta ahora se creaban límites para el empresario, ahora deben suprimirse. Todo para repartir el empleo.

Bienvenidos a la globalización y al capitalismo del siglo XXI. ¿Verdad que no se diferencia tanto del siglo XIX?

5.-Las fases históricas de la precariedad.

La crisis económica del petróleo de los años 70, que originó una inflación y un desempleo desbocados, condujeron a los Pactos de la Moncloa de 1977. En dichos pactos, los partidos de "izquierdas" aceptaban expresamente una futura regulación del mercado de trabajo en un sentido "flexibilizador", que permitiera, por ejemplo, facilitar el despido a los empresarios, y abrir el camino hacia la contratación temporal. También se aceptaba por parte de la izquierda institucional la moderación salarial, esto es, incrementos salariales por debajo del incremento real de la inflación.

Los años 80 sirvieron para consolidar lo que la burguesía y las elites del nuevo régimen habían conseguido, en materia laboral, gracias a los Pactos de la Moncloa. En 1980 se aprueba el primer Estatuto de los trabajadores, objeto de múltiples reformas posteriores (la última ha sido la del pasado año 2006), cada una más "flexibilizadora" que la anterior; en 1981 tiene lugar el intento de golpe de Estado del 23-F, que ayudó a consolidar en un sentido reaccionario la nueva institucionalidad monárquica parlamentaria, y a meter el miedo en el cuerpo a los que planteaban reivindicaciones "exageradas"; reconversión industrial; entrada en la Comunidad Económica Europea (luego Unión Europea) que trajo aparejada un buen paquete de medidas liberalizadoras y privatizadoras; etc. En materia laboral se profundizó en todos los puntos más reaccionarios de los Pactos de la Moncloa, especialmente en lo relativo a la potenciación de la contratación temporal (si bien lo peor estaba por llegar) y la moderación salarial. La justificación oficial para ello es siempre la misma: las empresas deben crear riqueza para crear empleo, y para ello deben

flexibilizarse las relaciones laborales y moderarse los salarios.

Los años 90 fueron decisivos para instalar y consolidar la precariedad laboral definitivamente en el territorio español. Después de la borrachera olímpica vino la violenta resaca de la crisis económica; todo ello coincidiendo con la caída del muro de Berlín y el desplome de la URSS. A partir de los años 90 se legalizan las E.T.T.; se generalizan las subcontratas y la contratación temporal; se abarata y se facilita cada vez más el despido; se abaratan las horas extraordinarias; se incrementa el poder patronal ante las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; se reduce la protección pública por desempleo; etc. Se producen fenómenos no estrictamente laborales que acrecientan indirectamente la precariedad laboral y disminuyen el poder adquisitivo y negociador de los trabajadores, como los problemas para acceder a una vivienda como consecuencia de la especulación y los altos precios (que no afectan a la inflación oficial porque la vivienda oficialmente no está considerada como una mercancía objeto de comercio, por extraña que parezca), así como la introducción del euro y los incrementos de precios que trajo la nueva moneda europea. Nuevamente la justificación oficial vuelve a ser la misma: la creación de riqueza para crear empleo, y la flexibilización laboral y la moderación salarial como medio para ello.

Y así- hemos llegado hasta hoy.

6.- Desempleo, flexibilidad, precariedad. ¿Para qué sirve la precariedad? (I)

Actualmente, la clase obrera mayoritariamente ha asumido el discurso que la clase propietaria ha ido propagando (cada vez con más intensidad) durante más de 30 años, y actualmente la mayoría de trabajadores entienden el empleo es un bien escaso y que hay que hacer lo posible por obtenerlo y conservarlo a cualquier precio; la clase obrera mayoritariamente asume la falsa relación causa-efecto entre el enriquecimiento del empresario y la creación de empleo, y también o expresamente asume que está mal todo aquello que estorbe el enriquecimiento del patrono, porque de ahí puede derivarse la pérdida de su empleo. Cada reforma laboral, cada sacrificio en términos salariales, de derechos laborales o de condiciones de trabajo, es justificado por una gran cantidad de trabajadores en estos términos: es necesario para que las empresas sigan enriqueciéndose y yo pueda conservar mi empleo u obtener otro rápidamente si me quedo en paro.

Y vivimos con ese miedo.

Vivimos en el reino de la precariedad constante. De los contratos temporales encadenados para cubrir puestos fijos, de las E.T.T. y las "empresas de servicios" que aún resultan más baratas (y pagan menos salario) que las E.T.T., de los contratos que se llaman indefinidos porque "ya no hay nadie con contrato fijo" y el despido es libre y la mayoría de veces fácil y barato, de los puestos de trabajo que cada año se cubren por un trabajador diferente, de los despidos a cualquier trabajador que inicie una baja médica porque no sale a cuenta cotizar por un empleado que no trabaja y el sistema lo permite, de los sueldos miserables congelados o con conceptos salariales "compensables y absorbibles" porque "en la calle hay un montón de inmigrantes o de parados que trabajarán por menos dinero" y porque con el paro no te llega para pagar la hipoteca ni llegar a fin de mes, de unas prestaciones por desempleo que cada vez disminuyen más dejándonos más indefensos ante la cada vez más probable posibilidad de perder el trabajo, de las discriminaciones a trabajadoras que dan a luz a un niño o una niña para

que renuncien a su empleo antes de pedir más derechos, de las grandes facilidades patronales para modificar las jornadas y las condiciones de los trabajadores, para cambiar a los trabajadores de puesto de trabajo, o mandarles a otro centro de trabajo que está mucho más lejos sin compensación alguna, o obligar a hacer unas horas extras (que ya no están penalizadas económicamente) porque «todo el mundo las hace» y si no «atento a las consecuencias»... Es el reino de la precariedad constante.

Esta es la «flexibilidad» de la que nos hablan, que en realidad sólo es incremento del poder del empresario ante el trabajador, y profundización de la debilidad del trabajador frente al empresario. Y todo ello sin contrapartida alguna para el trabajador, dado que la protección social del Estado (especialmente en casos de desempleo) disminuye cada vez más y lo deja cada vez más desamparado.

En la actualidad la «paz social» entre capital y sindicatos mayoritarios pasa por mantener la moderación salarial general respecto a la inflación real, por hacer la vista gorda ante la contratación temporal fraudulenta y masiva, por tolerar las «E.T.T.» y las empresas de servicios, por negociar reformas laborales que nos dejan más precarios que antes e incrementan el poder del patrono ante el trabajador. Los pactos de la Moncloa de 1977 los tenemos en la actualidad multiplicados por 1.000. Todo ello justificado para crear empleo... y si bien parece ser cierto que ahora hay menos paro, no es menos cierto que el precio a pagar en términos de precariedad ha sido monumental y terrible. ¿Ha sido peor el remedio que la enfermedad? ¿Realmente era necesaria tanta precariedad para luchar contra un desempleo que sigue siendo demasiado alto, a pesar de cómo nos venden sus estadísticas?

Si analizamos lo que hemos visto antes nos damos cuenta de hasta qué punto ha cambiado la situación y hasta qué punto ha cambiado la naturaleza de las normas laborales. Hemos dicho que tradicionalmente las normas laborales servían para mejorar las condiciones laborales del trabajador e incrementar su poder ante el empresario, con un triple objetivo: prevenir revueltas sociales (especialmente en un contexto de guerra fría con el bloque soviético), incrementar las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo (al establecer salarios mínimos, y una serie de condiciones laborales mínimas que incluían descansos mínimos obligatorios), e incrementar la productividad de cada hora trabajada (dado que el desgaste del trabajador es menor).

Pero en la actualidad estos tres objetivos han sido superados por el capital. Veamos:

1. Prevención de revueltas sociales: el capital ya ha perdido el miedo a la revuelta obrera tras la caída del bloque soviético; la clase obrera está domesticada por el miedo al desempleo (miedo potenciado por la propia precariedad), por unos sindicatos que fomentan la «paz social» y desmovilizan a los trabajadores, y porque ha cuajado socialmente las ideas social-liberales con que el capital y la elite política justifican la precariedad.

2. Incremento de las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo: el capital ha cambiado de estrategia. Gracias a la precariedad, el capital tiene más libertad para explotar al máximo a un trabajador, pagándole menos y exigiéndole más trabajo. Por tanto vuelve a trasladarse al trabajador gran parte del coste de la reproducción de su fuerza laboral, que hasta entonces asumía el empleador: el trabajador trabaja más por menos dinero, sacrificando poder adquisitivo y tiempo de ocio necesario para recuperarse del desgaste del trabajo (antes era el empleador quien sacrificaba más dinero y dejaba de recibir algunas horas de trabajo).

3. Incremento de la productividad de la hora trabajada: La productividad del trabajo sigue siendo un

problema, pero ahora el capital mayoritariamente opta por incrementarla por medios tecnológicos y nuevas formas de organización, y no por disminuir el desgaste de cada trabajador. Gracias a la precariedad, cuando un trabajador deja de ser productivo es fácilmente sustituible (y sustituido) por otro; los trabajadores de más edad, pese a su experiencia, se ven ahora como obstáculos a eliminar y a sustituir por trabajadores jóvenes que trabajen mucho más por mucho menos dinero y que puedan ir sustituyéndose con cierta frecuencia.

Así, ahora debemos hacernos la pregunta que encabeza este texto: ¿para qué sirve la precariedad?

Para atemorizar a la clase trabajadora con el miedo al desempleo y a quedarse desamparado sin trabajo, especialmente ahora que disminuye la protección pública por desempleo y el endeudamiento de los trabajadores (especialmente por causa de los precios de la vivienda) es enorme.

Para trasladar al trabajador los costes de reproducción de su fuerza de trabajo, que antes asumía el empresario, dado que ahora el empleado trabaja más horas (y tiene menos tiempo de ocio para recuperarse y mantener su hogar) por menos poder adquisitivo.

Para abaratar los costes laborales e incrementar así las tasas de beneficio y las plusvalías.

Para tener siempre disponible una enorme cantidad de mano de obra en reserva, siempre ansiosa por trabajar a cualquier precio.

Para incrementar la explotación del trabajador (alargando las jornadas y haciéndolas más baratas), de modo que el aumento de la productividad se busque por otros medios que no impliquen una reducción de la jornada laboral o del poder de decisión del empresario, ni unos salarios más altos.

7.- El objetivo final del capital. ¿Para qué sirve la precariedad? (II).

Hace tiempo que vengo pensando que el objetivo final a largo plazo de la burguesía es llegar a abolir el derecho laboral, de modo que las condiciones de trabajo se acaben negociando individualmente de forma libre entre trabajador y empresario, reduciendo el papel de los sindicatos mayoritarios al de meras "gestoras" para los trabajadores sustentadas con fondos públicos, que les provean de determinados servicios (incluyendo el asesoramiento jurídico) gratuitamente o a un precio reducido. La máxima lucha sindical acabará siendo el asesoramiento y la defensa ante los tribunales, algunas manifestaciones de pantomima para mantener la ilusión de la militancia, y poco más.

El derecho laboral en su concepción tradicional precisamente pretendía incrementar el poder del trabajador ante el empresario, porque la fuerza de negociación del trabajador individual es extremadamente débil ante el empleador, de modo que el derecho laboral pretende "equilibrar la balanza" sin modificar el núcleo del sistema capitalista.

Pero ahora que el derecho laboral sirve al objetivo opuesto (recuperar el antiguo poder del empresario ante el trabajador, para poder "crear riqueza" y así "crear empleo") se

estando despojando a los trabajadores individuales de su protección ante el empresario, devolviéndole paulatinamente a la situación anterior a la existencia del derecho laboral: el contrato de trabajo como contrato "civil" sin límites legales, negociado libremente entre dos partes que formalmente son iguales ante la ley, cuando en realidad una de las partes es desproporcionadamente mucho más poderosa que la otra a la hora de negociar e imponer condiciones.

El sindicalismo mayoritario ejerce ya un sindicalismo de pura gestión, comprometido con la "paz social" y la negociación de las altas esferas. La lucha sindical se ha judicializado totalmente: la "amenaza" sindical más frecuente ya no es la huelga o el boicot (salvo en casos muy extremos), sino el simple anuncio de acudir a los tribunales para resolver cualquier conflicto laboral que no pueda negociarse con la empresa.

En los ámbitos europeos ya se está discutiendo la posibilidad de que no existan diversas modalidades de contrato de trabajo, sino un único contrato laboral que sirva para todo el mundo, que al principio podrá romperse por el empresario sin indemnización y que conforme el trabajador vaya acumulando antigüedad vaya adquiriendo derecho a una indemnización por despido cada vez mayor (por ejemplo, despido gratis por dos años, 5 días de indemnización al tercer año, 10 días a partir del quinto año, etc), con condiciones laborales muy "flexibles". Es decir, un contrato ni temporal, ni indefinido, sino algo todavía más precario que todo eso.

En el ámbito español, además de las diversas reformas laborales, es sintomático que se acabe de legalizar la figura del "autónomo dependiente" en el reciente Estatuto del Trabajador Autónomo, creándose de esta forma una nueva figura legal para que los empresarios puedan eludir las normas laborales sin infringir la ley (un contrato "civil" o "mercantil" negociado "de igual a igual").

Todo esto nos dice que lo que se está haciendo es dar pasos firmes para acabar "desmontando" definitivamente, totalmente el derecho laboral hasta que no quede nada digno de tal nombre. La precariedad de las relaciones laborales sólo es el principio.

8.-Esbozo de propuestas para luchar contra la precariedad.

Es difícil luchar contra la precariedad, cuando ésta es el producto de una batalla ideológica que el capital ha ido librando durante más de 30 años, y sólo ahora nos damos cuenta de hasta dónde han querido llegar. Como suele pasar, nos damos cuenta de las cosas y luchamos contra ellas a posteriori, cuando el capital siempre planea con mucha antelación.

Sólo se me ocurre el promover un amplio movimiento de solidaridad en favor de aquellos que decidan batallar contra la precariedad, que incluya desde actos mediáticos y públicos para dar a conocer la lucha de aquellos que han decidido luchar contra sus condiciones de trabajo (contratos temporales o subcontrataciones fraudulentas, cesiones de mano de obra, etc.) hasta la acción judicial, que puede ser financiada a través de cajas de resistencia, etc. Pero sin olvidar jamás que la batalla judicial no es efectiva colectivamente si no va unida a otras medidas de lucha social, independientemente de que se gane o se pierda el pleito.

También me parece interesante volver a insistir en la autogestión y el cooperativismo como vía para escapar de la dependencia del capital y la precariedad que supone. Es una vía comprometida

¿Para qué sirve la precariedad?

y difícil, pero que merece la pena intentar y profundizar.

Nos esperan tiempos duros y no podemos dormirnos en los laureles. Estemos alerta.