



Relación con los trabajadores fijos

Los trabajadores fijos de plantilla son vistos, por los temporales, como un segmento sin problemas. Su ventaja es la estabilidad, aun cuando, y esto también lo señalan los temporales, esto no les exime de tener que asumir actitudes arbitrarias de la gerencia. El grupo de los trabajadores temporales ve al trabajador fijo como sometido a las presiones de la gerencia, pero con la posibilidad de poderles hacer frente.

La situación del trabajador fijo se considera privilegiada, resultado de las anteriores formas de contratación. Como señala un trabajador: "Es que antes había otra legislación, los fijos los hacían al año o a los 3 años te tenían que hacer fijo o algo así. Ahora te hacen un contrato ambiguo, o por obras y servicios (...) o por servicio determinado" [Manuel-1].

El punto que se ve como central, que establece líneas de separación entre los trabajadores no es la condición de fijo o temporal, sino la posibilidad de tener autonomía frente a la gerencia. Refiriéndose a las actuales formas de contratación, una trabajadora exponía lo siguiente: "Un contrato fijo no es tener nada porque te echan exactamente igual" [Marga-1]. Se refiere a las recientes modalidades de contrato indefinido, que suponen una baja indemnización. Esto permite perfilar con más exactitud el estatuto de un trabajador fijo. Este es aquel que tiene un contrato indefinido, anterior a la última reforma laboral, y que tiene -en forma más o menos inmediata- capacidad de negociación con la gerencia. Refiriéndose a este tipo de trabajador, la anterior trabajadora señala: "Era diferente, tenían más seguridad" [Marga-1]. La seguridad y la falta de seguridad tienen que ver con la autonomía. La ausencia de seguridad es simétrica a la ausencia total de autonomía.

Cuando se plantea (en el Grupo 2) si existe solidaridad entre los trabajadores temporales, las respuestas apuntan a que esta no existe: "La solidaridad no existe" [José Ramón-2]. Esta frase la corrobora otro miembro del grupo. La posibilidad de lazos defensivos entre los trabajadores temporales es inexistente. El trabajador se percibe a sí mismo como un individuo que debe resolver él mismo sus problemas. No hay la más mínima confianza en la reacción del otro.

Una percepción similar, pero más acentuada, se plantea cuando se suscita la cuestión de la solidaridad entre los trabajadores temporales y los trabajadores fijos. Un trabajador relata su experiencia, en la que se observa una nítida separación entre la condición de unos y otros: "Pues, mira, fijos y temporales, al menos la experiencia que he tenido, es que el fijo siempre está por encima de un temporal, y un fijo siempre trabaja menos que un temporal. Porque el fijo siempre va a tener y el temporal se lo tiene que currar todos los días" [Javier-2]. El temporal percibe al fijo como poseyendo la propiedad del puesto de trabajo. Esto es lo que constituye la línea de demarcación entre unos y otros. En base a esta demarcación, el trabajador temporal se ve a sí mismo como quien no puede cometer ningún error frente a la gerencia. A diferencia del trabajador fijo, él debe día a día ganar su derecho a permanecer en el puesto de trabajo.

También se plantea la posible solidaridad entre ambos colectivos en el caso de una huelga. Las respuestas se reparten del siguiente modo:

- (a) Una trabajadora muestra su convencimiento que es posible, en estas situaciones, la solidaridad entre temporales y fijos. Así afirma: "Sí, yo creo que sí" [María Elena-2].
- (b) Otro trabajador, sin discrepar de esa afirmación, señala la condición del trabajador temporal, que lo hace dependiente de los trabajadores fijos: "... en primer lugar, el que no tiene contrato fijo, desde luego que no sea el primero que lo diga" [José-2]. El trabajador temporal percibe que el peso de la iniciativa ante una situación conflictiva, es algo que debe corresponder a los trabajadores fijos.

Una trabajadora refuerza esta percepción, al señalar que si el trabajador temporal se moviliza, es el primero que se va a la calle.

(c) La participación en un conflicto por parte de un trabajador temporal se percibe como muy problemática, pues está expuesto al riesgo del despido: "... si uno hace huelga con contrato temporal lo largan. Mientras que si fueran todos, ¿me entiendes?, se haría más fuerza" [José Ramón-2]. Se percibe que en forma individual el trabajador temporal no tiene posibilidad de mantener su posición. Sólo una eventual solidaridad del resto de la plantilla, los fijos, actuando al unísono pueden tener cierta eficacia.

(d) A pesar de la solidaridad y del posible éxito que una acción de estas características puede tener, el trabajador temporal ve siempre el riesgo del despido: "Y entonces lo que proponen es simplemente que se suba el salario el 8%, y entonces el jefe dice, vale, yo subo el 8% pero la gente que está temporal, esos 20 los echo, y te dicen que sí, y te vas a la puta calle. Eso lo he visto yo y se hace" [José-2]. Lo que esta intervención está señalando es que el trabajador fijo, una vez que ha obtenido sus reivindicaciones, se desentiende de la suerte de los trabajadores temporales. Una trabajadora se muestra en desacuerdo con esta percepción, a lo que un miembro del grupo ratifica la primera impresión: "¿Que no es normal? Eso lo hacen. Actúa una persona normal, un padre de familia que necesita y le dicen que le van a subir 25.000 pesetas el sueldo si echan a 10 de los que tienen contrato laboral y dice que sí" [José-2]. El trabajador fijo aparece como una persona que puede, en un momento determinado, anteponer sus intereses a los de los trabajadores temporales. Esto es asumido sin crispación -el que se hable de un trabajador fijo como padre de familia es significativo- como parte de las condiciones imperantes.

En este punto de la discusión, la moderadora del grupo plantea la cuestión de si creen que el trabajador fijo tiene algo que temer del trabajador temporal. Las respuestas van en las siguientes direcciones:

(a) Una trabajadora muestra una posición pesimista respecto de los trabajadores temporales: "Yo pienso que no, al contrario, al temporal hay que machacarle" [María Elena-2]. Esto es recogido por otra intervención que señala que el trabajador temporal es siempre el primero en ir a la calle.

(b) Esta débil posición del trabajador temporal respecto del fijo es señalada por otra participante: "A la empresa lo que no le interesa es echar al fijo" [Pilar-2]. La razón de esta afirmación es que el despido de un trabajador fijo requiere indemnización, lo que no es el caso del trabajador temporal. Otra trabajadora insiste en la misma opinión: "... al temporal lo echan y ya está, sin problema ninguno. Lo que pasa es que es a la empresa a la que no le interesa echar al fijo, entonces, por eso, más o menos todo el mundo queremos estar fijos" [Cristina-2]. La condición de fijo se le aparece al temporal como una condición que le proporcionaría seguridad.

La relación entre ambos colectivos se percibe como desigual. El trabajador fijo tiene ciertas ventajas, que, sin embargo, están vedadas al trabajador temporal. Una trabajadora explicaba esta situación: "Yo, por ejemplo, donde he estado un poco este verano me daba mucha rabia porque librabas nada más que un fin de semana al mes y los fijos pues no. Tú tenías que hacer trabajos que ellos no" [Maribel-2]. La trabajadora ve en su propia situación de trabajadora temporal una relación discriminada respecto de los fijos.

En otro grupo (Grupo 4) la relación entre ambos colectivos se plantea en términos de separación y oposición. Un participante del grupo apunta a la fisura que se puede establecer entre un trabajador temporal y un trabajador fijo: "Como que le estás amenazando con quitarle el puesto. Tú cobras menos dinero, él cobra antigüedades y una serie de cosas y tú le sales más barato al empresario, es como una amenaza" [Pedro-4]. Una investigación más amplia debería explorar esta posibilidad. Determinar hasta qué punto hay una fisura entre ambos colectivos por esa cuestión. En todo caso, esta intervención apunta a que la segmentación del mundo del trabajo -entre fijos y temporales- puede tener influencia en el comportamiento y relación en el interior de las plantillas.

Esta posibilidad de sustitución de trabajadores fijos por temporales es también señalada por otro miembro del grupo: "En todas las empresas en las que entras a trabajar la gente está dentro como distante contigo, porque claro, ahora meten ahí a 5 chavales y nos van a echar a 2 ó 3 tíos que somos fijos, entonces claro, yo lo comprendo, joder, porque defienden su pan pero que se pongan en tu

posición" [Miguel-4]. Aquí aparece una actitud matizada en la relación con los trabajadores fijos. Por una parte se comprende su recelo. En este punto, temporales y fijos tienen el mismo objetivo: asegurar el trabajo. Por otra parte, se reprocha -un reproche que, sin embargo, no es estridente, acompañado de adjetivos- una cierta insensibilidad por parte de los trabajadores fijos. En esta doble relación se encontraría el origen de la fisura que separa a ambas partes de la plantilla.

El requerimiento de una mayor conciencia por parte de los trabajadores fijos hacia los temporales es vuelto a expresar por el mismo trabajador en términos más radicales: "Tú si estás así, es que lo estás pasando peor que ellos, si no tú no vas a un sitio a trabajar por 500 pelas la hora, en cambio, él por hora se está llevando 1.300" [Miguel-4]. La diferencia salarial es un factor inmediato de división entre unos y otros. A ello hay que añadir el hecho que en determinadas empresas, los trabajadores temporales constituyen un colchón de seguridad para los trabajadores fijos. La fluctuaciones de la demanda, los cambios en el proceso productivo, etc... que puedan implicar reducción de plantillas serán siempre absorbidos por los trabajadores temporales.

La discusión en el grupo se va radicalizando entorno a la fisura entre ambos colectivos. Así otro miembro del grupo apunta a la eventual utilización que los trabajadores fijos pueden hacer de los trabajadores temporales, en caso de conflicto: "lo chungo es que si ellos tienen movida con el jefe, sí te dicen: te tienes que unir a nosotros para hacer fuerza (...) Mas realmente sabes que te van a despedir y tú no te vas a beneficiar de antigüedades, o a que ellos les suban (...) Realmente te encuentras en medio, pero luego te ves en la otra esa y te ves que realmente no me están apoyando ellos" [Pedro-4].

Aquí se dibuja con nitidez una línea de separación, tal y como la percibe el trabajador temporal. En una primera instancia se reconoce la identidad de intereses con los trabajadores fijos. Esto les empuja a participar en el conflicto, aun teniendo plena conciencia de su débil posición, que le puede acarrear el despido. En una segunda instancia, este trabajador percibe indiferencia de los trabajadores fijos respecto de su situación¹. En este caso puede abrirse la percepción que sus intereses no coinciden con los del trabajador fijo, sino con la gerencia. Un desarrollo² de esta tendencia llevaría, en una eventual situación de conflicto, a que los trabajadores eventuales hicieran causa común con la gerencia.

Una trabajadora del grupo apunta hacia una situación en la que esta posibilidad se hiciese real. Así, refiriéndose a su experiencia de la relación con trabajadores fijos, expone: "Porque esa gente que me ha puesto la zancadilla constantemente, entonces me planteo si realmente se merece que yo haga algo por ellos. También es triste, ¿no?... Vamos... que me parece triste. Pero también es triste que te pongan la zancadilla (...). La gente se pringa cuando les toca a ellos" [Merche-4]. Estas percepciones establecen una clara delimitación en la dirección de los intereses de los trabajadores: la prioridad que da a su puesto de trabajo le lleva, por este razonamiento, a alinearse, en el caso de conflicto, con la gerencia.

Otro trabajador del mismo grupo, corrobora esa impresión: "Cuando les necesitas es cuando no te apoyan" [Juan Carlos-4]. En el grupo se suceden las intervenciones en este sentido. Otro trabajador relata lo siguiente: "Cuando a ellos a lo mejor les toca sí quieren que les apoyes, pero tú tienes algún problema con la empresa, y te dicen que como eres temporal, no podemos hacer nada, o como somos fijos nos estamos jugando mucho" [Pedro-4]. Se puede ver como a medida que se avanza en la discusión de esa cuestión, se acentúa la percepción que el trabajador fijo es insolidario respecto de lo que pueda suceder a los trabajadores temporales.

La posibilidad de un conflicto protagonizado por los trabajadores fijos, en el cual los trabajadores temporales no toman partido, contribuyendo a mantener la normalidad del trabajo es señalada por un trabajador: "La gente fija no va a reivindicar ciertas cosas, la gente de contrato no va a reivindicar por miedo a perder el contrato, y a estar en la calle (...) Los fijos no se mojan, y los del contrato no se mueven por miedo" [Juan Carlos-4]. El autismo y la indiferencia de los trabajadores fijos y el miedo de los trabajadores temporales, establecería la definitiva línea de demarcación en el caso de conflicto.

Andrés Bilbao (1999): El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo. Los libros de la catarata – CAES. Madrid. Páginas 117-124

¹ La investigación sobre las actitudes de los trabajadores fijos deberá corroborar o no este punto.

² Un desarrollo posterior de la investigación debería comprobar este punto.