

Entre la recomposición de la clase obrera formal y la reorientación neoconservadora: una exploración sobre los trabajadores metalúrgicos del Conurbano bonaerense.

Maceira Verónica y Silvio Feldman. Universidad Nacional de General Sarmiento

X Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre de 2018

Mesa 31: Los sentidos del trabajo. Cultura, subjetividad, trayectorias e identidades en el mundo del trabajo.

1.Introducción

El primer objetivo de esta ponencia es avanzar en una caracterización social de los trabajadores metalúrgicos, buscando delinear los contornos de su inscripción en la estructura social, retomando para ello, tópicos y preguntas propias del análisis de clase. El segundo, es profundizar en la investigación respecto del proceso de recomposición de la clase trabajadora formal que tuvo lugar en el Area Metropolitana de Buenos Aires durante el período de la postconvertibilidad así como explorar la experiencia de estos trabajadores a partir del cambio en la orientación de la intervención económica y social del Estado que significa el gobierno de la Alianza Cambiemos.

Respecto del primer objetivo, nos interesó comprender esta caracterización en el marco de los procesos de diferenciación interna de los trabajadores, atendiendo a sus distintos niveles. En primer lugar, ubicamos el análisis al nivel de la llamada segmentación de las estructuras del trabajo. Esto es, pretendemos comprender en qué medida los asalariados estudiados forman parte de un segmento relativamente más protegido de la fuerza de trabajo. Siguiendo este mismo objetivo pero ya al nivel de análisis de clase, interesa en segundo lugar, pesquisar el reclutamiento social de los trabajadores metalúrgicos, indagando la medida en que aquellos trayectos pueden ser indicativos de la reproducción de estos trabajadores como formando parte de una capa relativamente bien posicionada en relación a otras de la clase trabajadora. Nos guían en este primer objetivo, entonces, dos preguntas que refieren a la problemática de la heterogeneidad social de la clase trabajadora, vista en este caso desde un grupo ocupacional tradicionalmente más estable de la misma. La primera pregunta es, en qué medida estos trabajadores forman parte de un mercado primario y, en esa dirección, qué atributos podemos pesquisar que nos permitan entender cómo operó su reclutamiento diferencial, al menos en el contexto fechado del

relevamiento en el que se basa nuestra investigación. La segunda, refiere al nivel de diferenciación social que esta segmentación determina. Aún cuando no será retomada aquí en todos sus términos, esta última inquietud se vincula ciertamente con la problematización clásica respecto de la posible formación de una “aristocracia” al interior de la clase obrera y del (mal) llamado “aburguesamiento” de las capas mejor posicionadas entre los trabajadores.

Respecto del segundo objetivo, recordemos que, de acuerdo a investigaciones más generales en esta región, la expansión del empleo observada durante la postconvertibilidad significó una recomposición relativa de la clase trabajadora formal. En el Área Metropolitana en su conjunto los hogares encabezados por jefes de hogar trabajadores formales de cuello azul y bajas calificaciones (esto es, lo que suele considerarse como la figura arquetípica de la clase obrera) se expandieron en un 37% en relación a su base al inicio del período. Es posible estimar que la significación relativa de los trabajadores de la industria manufacturera en este conjunto se mantiene estable en términos relativos (en torno al 45%), con una expansión absoluta de los hogares encabezados por trabajadores de todas las ramas industriales, con excepción de alimentos y bebidas, papel y madera). Señalamos en un trabajo anterior¹ que, del seguimiento de las transiciones socioocupacionales de los jefes de hogar de la Región reconstruidas en base a pools de paneles mancomunados con base en la EPH-INDEC, se puede estimar que las transiciones indicativas de procesos de recomposición de la clase obrera formal involucraban en conjunto al 3,3% de los trayectos de los jefes de hogar del área entre 2003-2006 y al 3,1% entre 2009 y 2012 (considerando para ello en forma agregada a quienes pasan de la informalidad, la desocupación y la inactividad, a la formalidad). Ciertamente, entendemos que aquel seguimiento de las transiciones es una aproximación válida aunque parcial, en la medida en que solo puede dar cuenta de trayectos de corto plazo y exclusivamente de carácter intrageneracional. En este trabajo, intentamos profundizar en este sentido, rastreando esta recomposición a nivel intra generacional de largo plazo e intergeneracional, a través de las trayectorias socio-ocupacionales de los asalariados metalúrgicos. Finalmente, en relación a este objetivo, entendiendo que las condiciones de estructuración de la clase trabajadora experimentarían cambios relevantes a partir de la asunción del gobierno de Cambiemos, la investigación se propuso un primer registro de su

1 “Una aproximación a los cambios en la estructura de clases y la diferenciación social de los trabajadores del Área Metropolitana de Buenos Aires, en la post-convertibilidad”. *Revista ASET*. Asociación de Especialista en Estudios del Trabajo, Dic 2016, no.52, ISSN 2545-7756

impacto (incipiente aún, por el momento del mismo) al nivel de la experiencia de los trabajadores del sector.

Ambos objetivos confluyen entonces en la incorporación de una perspectiva diacrónica a través de la indagación de las trayectorias inter e intrageneracionales. El diseño metodológico de esta investigación supone la articulación entre fuentes secundarias y entrevistas en profundidad a trabajadores metalúrgicos. Las fuentes secundarias fueron de dos tipos: aquella provenientes de registros de la Seguridad Social (que nos permite el seguimiento continuo del nivel de empleo del asalariado registrado), y encuestas a población, la EPH-INDEC, de preferencia por su periodicidad y tamaño de la muestra, y la ENES-PISAC relevada durante el año 2014 y en cuyo abordaje teórico-metodológico² se alojaron ejes de análisis afines a esta investigación.³ Las entrevistas en profundidad se realizaron a 19 asalariados metalúrgicos de la zona oeste y noroeste del Conurbano Bonaerense (abarcando en un primer recorte los partidos de la Matanza; Malvinas Argentinas, José C Paz y San Miguel), de hasta 65 años de edad, durante el segundo semestre del 2016. Del conjunto de entrevistas realizadas seis corresponden a trabajadores automotrices y dos a trabajadores siderúrgicos.⁴

Esta ponencia forma parte de una investigación más amplia en curso⁵, en la cual nos hemos acercado a la problemática de las transformaciones en las identidades sociales de los trabajadores del Conurbano bonaerense y su diferenciación social interna a partir de la postconvertibilidad, recurriendo a la indagación de las trayectorias sociales y las orientaciones sociales y políticas de distintos grupos de asalariados a lo largo de la estructura social.

2 Maceira, Verónica. “Un abordaje teórico-metodológico para la investigación de la estructura, la movilidad social y las condiciones de vida: la propuesta ENES-PISAC”. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de la Plata, nro 5, v.2.diciembre 2015.

3 Las observaciones que aquí realizamos tienen un valor indicativo por la limitación del número de casos en ambas encuestas.

4 Los entrevistados fueron contactados por distintas vías: a través de la seccional de su sindicato, específicamente la UOM Matanza, y a través de referencias de familiares y amigos. En el caso de los entrevistados contactados a través del sindicato, el abordaje fue, a su vez diverso: contactos a delegados facilitados en actividades colectivas de la seccional y también un abordaje directo a los asalariados que concurren a uno de los Centro de Formación Profesional del sindicato, donde los trabajadores van a tomar cursos de su especialidad para completar su formación (soldado, tornería, etc.). En el caso de los entrevistados reclutados a través de familiares y amigos, varios fueron contactados a través de estudiantes de la Universidad Nacional de General Sarmiento y estos, a su vez, facilitaron nuevos contactos.

5 La investigación en la que se basa esta ponencia es llevada adelante por Sabina Dimarco, Silvio Feldman y Verónica Maceira en el marco de un grupo de investigadores más amplio nucleados en el proyecto PIO-Conicet “Estado, actores sociales y cuestión social: reconfiguración de las desigualdades y el conflicto social en la Argentina actual”. Universidad Nacional de General Sarmiento.

2. Para una caracterización de los trabajadores metalúrgicos: segmentación del mercado de trabajo y diferenciación social

La industria metalmecánica es internamente muy heterogénea, comprendiendo un conjunto de actividades y subsectores con composición, origen y nivel de concentración de capital distintos, procesos y mercados de productos bien diversos: industrias metálicas básicas, construcciones, instalaciones y servicios industriales, producción de máquinas y equipos, maquinaria agrícola, siderúrgica, autopartes, automotriz y electromecánica. De acuerdo al Consejo Federal de Inversiones reúne alrededor de 20.000 establecimientos productivos, distribuidos principalmente en la Provincia de Buenos Aires, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba y Santa Fe. Abundan en el sector las pequeñas y medianas empresas junto a grandes unidades particularmente en aquellos subsectores con alta concentración del capital como la industria siderúrgica y la automotriz, de carácter oligopólico. Aún en el marco de tal heterogeneidad, que supone diferentes performances económicas por subsector, la industria metalmecánica en su conjunto fue de las más afectadas en la crisis de la convertibilidad –con caídas especialmente importantes en 2001/2002- así como experimentó una notable recuperación en el nivel de actividad desde el 2003, que continuó incrementándose hasta el 2011, para estancarse en términos relativos hasta el 2015. Durante el primer año de gestión Cambiemos, al final del cual se realiza este registro, se registra ya una retracción en la evolución de la actividad del sector.

Los asalariados metalúrgicos registrados ocupados eran 331.589 hacia finales del 2016, de los cuales casi la mitad, 150026, se concentran en el Área Metropolitana de Buenos Aires (MTSS en base a SIPA). Este sector en su conjunto es una de las ramas industriales más significativas en términos de ocupación, involucrando al 26,6% de los asalariados industriales registrados y al 26,8 % del total de asalariados industriales, mientras que, particularmente, los asalariados automotrices, representan el 7% de los asalariados industriales registrados y el 6,6% de los asalariados industriales registrados y no registrados (en base a EPH-INDEC). A su vez, el 7% del total de asalariados registrados son metalúrgicos, y poco más del 1% son asalariados automotrices. El orden de magnitud de esta presencia metalúrgica relativa en el asalariado nacional se mantiene en las últimas décadas aún cuando, retomaremos más adelante, el empleo metalúrgico ha experimentado variaciones relevantes en los últimos veinte años, retrayéndose

particularmente en el momento de crisis final del modelo de caja convertible y expandiéndose en términos relativos durante la década larga kirchnerista.

**Estabilidad y sentido de las trayectorias intrageneracionales*

Priorizando aquí el eje registro/no registro en términos de la segmentación del mercado de trabajo en nuestro país y en el Area Metropolitana de Buenos Aires,⁶ señalemos que los trabajadores metalúrgicos tienen más chances de una inserción relativamente más protegida, con una tasa de no registro del 21,7% frente al 30,4% del resto de la industria. Sin embargo, la diferencia se establece particularmente en el subsector automotriz, donde la tasa de no registro desciende al 2,8% (EPH-INDEC, iv trimestre 2016). De manera consistente con lo anterior, considerando sus puestos de trabajo al momento de la investigación, los asalariados metalúrgicos aparecen como fuerza de trabajo relativamente más estable que la media de los asalariados industriales, pero estas condiciones que se enfatizan de manera relevante entre los trabajadores automotrices. En efecto, mientras la mitad de los asalariados industriales de otros sectores registran más de cinco años de antigüedad en su puesto, entre los asalariados metalúrgicos el 56,6% alcanza esa antigüedad, tramo que asciende sin embargo al 67,3% de los automotrices (EPH-INDEC, iv trimestre 2016).

Estas y otras condiciones entre las que seguramente cabe mencionar performances económicas de los distintos sectores y capacidades organizativas y de negociación de los distintos sindicatos, confluyen en salarios mensuales y horario promedio más altos en este sector y subsector, en relación al resto de los asalariados industriales. En efecto, el salario medio percibido en el sector metalúrgico no automotriz supera al resto de la media industrial en un 5,8% para el salario mensual y 0,6% en el salario horario promedio, mientras que en el caso del salario automotriz estas brechas ascienden al 38,9% y 33,4% respectivamente. Esto condiciona a su vez diferenciales en el mismo sentido en los ingresos per cápita familiar de los respectivos hogares: poco relevantes en el caso de los metalúrgicos no automotrices en relación al resto de los asalariados industriales (2,1%), más significativas, nuevamente, para los automotrices, cuyos hogares muestran ingresos per cápita un 13,2% más alto que la media industrial no automotriz (en base a EPH INDEC, IV trimestre 2016).

⁶ Maceira, 2015, op.cit.

Las comentadas condiciones de registración y mayor estabilidad laboral relativa en el sector (observadas pese a las limitaciones de la fuente para estos pequeños números), pueden pesquisar en las trayectorias laborales del conjunto de asalariados entrevistados en el Conurbano. Relevamos para ello los hitos centrales de las mismas, indagando entre otras cuestiones, el tiempo promedio de las ocupaciones más relevantes que la componen, los quiebres y niveles de rotación así como las carreras que se definen, los procesos de calificación y formalización involucrados en las transiciones ocupacionales.

Aún con diferencias importantes al momento del ingreso en el mercado de trabajo (que se comentarán luego), la ocupación en la industria metalúrgica o automotriz, según el caso, es la central desarrollada por estos trabajadores. La excepción al respecto es un entrevistado con trayectoria previa en los servicios. La distinción interna en este conjunto es si esta trayectoria metalúrgica se despliega a lo largo de uno o más empleos de larga duración o bien con una mayor rotación en empleos más breves. Especificando esta observación general por cohortes, señalemos que:

- Los entrevistados de la cohorte más antigua (aquellos que ingresan al mercado de trabajo antes de 1980), han desarrollado prácticamente toda su actividad en el sector, y presentan trayectorias que se diferencian de la manera antes indicada. En dos de ellos, se trata de trayectorias metalúrgicas con un par de empleos por tiempos prolongados y luego su empleo actual, de larga duración. Las otras dos trayectorias se caracterizan por una rotación mayor, empleos de dos a tres años, excepcionalmente siete en el empleo actual de uno de ellos, siempre en el mismo sector. Uno de los entrevistados, sin embargo deja el sector durante los años noventa, dedicándose al oficio de joyero, llegando a tener taller propio. En cuanto al sentido de estas trayectorias, en dos de los casos, la misma dibuja una carrera ascendente: uno de los trabajadores comienza como aprendiz y llega a supervisor, otro comienza como tornero mecánico y su situación cambia de manera relevante, al capacitarse como tornero automático, ocupación que desarrolla en la actualidad.
- Los cinco entrevistados que ingresan en la década de los 80, muestran trayectorias estables, en todos los casos con al menos un puesto de trabajo de muy larga duración, en el que han permanecido al menos diez años de manera continuada. En dos entrevistados,

la antigüedad se extiende a un promedio de 25 años. En todos los casos, se trata de un puesto en el sector y en tres de los cuatro casos es la ocupación actual. La antigüedad promedio en el empleo actual es de 20,75 años para trabajadores con una edad promedio de 41,4 años. A pesar de esta importante antigüedad, solo uno de los cinco entrevistados muestra una carrera metalúrgica ascendente, llegando a ser encargado. El resto, permanece en puestos de trabajo del mismo nivel de calificación que aquellos en los cuales se iniciaron en la metalurgia.

- Los trabajadores que ingresaron en los años noventa, muestran también trayectorias estables pero con una permanencia menor (en términos relativos) en los respectivos puestos de trabajo. Sus empleos metalúrgicos actuales aparecen como una mejora en relación a sus ocupaciones anteriores (ya sea por calificación o bien por las condiciones de formalidad del puesto).
- Finalmente, los metalúrgicos de la última cohorte muestran baja rotación relativa, una incorporación estable al mercado de trabajo y, teniendo en cuenta su juventud, una antigüedad relativa importante en el puesto actual (de entre tres y siete años en los mayores de 20).

En términos generales, entre nuestros entrevistados los empleos en la industria metalúrgica también han sido sinónimo de trabajo registrado, contrastando con la ocupación informal desarrollada previamente por quienes han tenido un pasaje anterior por la construcción y/o en los servicios. Más adelante veremos el impacto intra e intergeneracional que ha tenido la crisis de la convertibilidad en las trayectorias socio-ocupacionales, sin embargo, adelantemos aquí que, sin desmedro de la severidad del mismo, una vez iniciada la trayectoria en este sector, rara vez los trabajadores metalúrgicos han pasado a trabajar en otra rama de actividad. Asimismo, solo en dos trayectorias observamos un pasaje del asalariado metalúrgico al autoempleo, en ambos casos a través de taller propio y, en uno de ellos, dentro de la misma rama.

**Perfiles metalúrgicos, reclutamiento y sentido de las trayectorias intergeneracionales*

Coincidimos con aquellas perspectivas que fundan la explicación de la segmentación del mercado de trabajo en condiciones que remiten a la estructuración de la demanda, sin desmedro de lo cual y en función de estudiar sus condicionantes para la heterogeneidad social, interesa en lo que sigue detenernos en aquellos atributos de los trabajadores en los cuales tal demanda realiza su

reclutamiento diferencial. En esa dirección, revisaremos características socio-demográficas y logros educativos de estos asalariados y nos detendremos en el momento y condiciones de su ingreso al mundo del trabajo extradoméstico en general y a la actividad metalúrgica en particular.

Al respecto, un análisis de los atributos sociodemográficos básicos y los perfiles educacionales de estos asalariados a través de la EPH-INDEC permite arribar a un señalamiento de relevancia en dos sentidos, que es consistente con lo que venimos comentando. Observamos que los mismos son marcadamente diferentes entre los trabajadores automotrices y el resto de las industrias metalmeccánicas al tiempo que estos últimos se asemejan al de otros sectores manufactureros. En efecto, tomados globalmente, prácticamente la mitad de los asalariados industriales son jefes de hogar, poco menos del 20% son cónyuges y un 23% son hijos. Por su parte, en el caso de los asalariados automotrices, la presencia de jefes de hogar está fuertemente enfatizada (llegando al 60%) en detrimento de quienes ocupan una posición dependiente en el hogar. Asimismo, en cuanto a la estructura etaria, poco más del 60% de los asalariados de la industria en general tienen entre 26 y 50 años, porcentaje que se replica entre los metalúrgicos pero asciende veinte puntos entre los trabajadores automotrices. Esta sobrerrepresentación de las edades centrales entre los trabajadores automotrices es consistente con otras dos observaciones: por un lado, los mayores niveles educativos promedio requeridos en el subsector (que naturalmente eleva el promedio de edad al ingreso), por otro lado, con la ya mencionada mayor estabilidad de los mismos. En la medida en que el momento de expansión de la ocupación en el subsector más extendido se registró en el primer sexenio de la postconvertibilidad, la relativa estabilidad del empleo en el sector redundó en la densificación actual de los tramos centrales de su estructura etarea, en detrimento de las edades más jóvenes. La observación general de los niveles educativos de los trabajadores refuerza las conclusiones anteriores: los asalariados automotrices muestran una presencia extraordinaria de graduados técnicos y profesionales (22,3% frente al 9,8% en el total de la industria), en detrimento de los niveles educativos más bajos, de hasta secundaria incompleta. Por su parte, los asalariados del resto de las metalúrgicas no automotrices muestran perfiles educativos similares a los de la industria en su conjunto.

En comparación con estos perfiles a nivel nacional, los entrevistados residentes en el Conurbano Bonaerense que hemos entrevistado muestran un promedio más alto de años de escolarización formal. Si bien la predominancia del secundario completo como máximo nivel educativo

alcanzado sigue la intensidad promedio observada en términos nacionales, quienes han avanzado en el nivel superior sin terminarlo, tienen presencia mayor entre nuestros entrevistados: de los 19 entrevistados, tres alcanzaron estudios medios incompletos, siete completaron los estudios secundarios, seis avanzaron sin completar estudios universitarios o terciarios y tres terminaron ese último nivel. La presencia de quienes avanzaron en el nivel terciario o universitario se observa en todas las cohortes, pero es más significativo entre los más viejos y entre los más jóvenes. En unos y otros involucra sin embargo una relación distinta entre la salida del sistema educativo formal y el ingreso a la industria metalúrgica: solo entre los más jóvenes encontramos que esta experiencia curricular está directamente relacionada, en términos de contenidos, con su formación para el trabajo. Por su parte, la permanencia en los segmentos más avanzados del sistema educativo por parte de los entrevistados mayores se dio simultáneamente a su experiencia fabril y en edades más avanzadas y se relaciona con otros tópicos no vinculados a las pericias que despliegan en su tarea metalúrgica.

El abordaje a través de entrevistas nos permite también profundizar en la transición entre el sistema educativo y el empleo, así como en el momento de ingreso en el mundo del trabajo y en la actividad metalúrgica en particular, cuestión no abordada por las dos encuestas a hogares con las que venimos trabajando.

La edad promedio de ingreso al mercado de trabajo en este grupo ronda los 15 años y medio, en un rango muy amplio, que va de los 11 a los 23 años, sin que aparezca una tendencia definida al aumento de la misma a través de las distintas cohortes. Se observa sí un aumento en la edad promedio de ingreso a la actividad metalúrgica en particular: de 17,75 en la primera cohorte, 20 años en la segunda y tercer cohorte, a casi 22 años en la cohorte más joven, cuestión que se corresponde con los mayores niveles educativos alcanzados en esta última.

En la primera cohorte, el ingreso al mercado de trabajo se realizó directamente en la producción manufacturera, a través de un primer empleo ocupado durante un período mayor o menor pero en todo caso no temporal. Es a partir de las cohortes que ingresan en la década del 80 donde predomina un primer empleo en la construcción o en los servicios de baja calificación, con distintos niveles de informalidad, pauta general que se extiende también a quienes ingresan en el período de expansión postconvertibilidad. Sin embargo en estas tres cohortes encontramos también cuatro entrevistados (de un total de 15) cuya primera experiencia en el mundo del trabajo

se da directamente en el mismo sector metalúrgico. Dos rasgos de trayectoria de esta última cohorte metalúrgica parecen sí dar cuenta del contexto de expansión en el cual ingresan al mercado, expansión que supone un reclutamiento más extenso y por fuera de quienes ya conformaban el mercado laboral del sector. Por un lado, los mencionados trabajadores que lo hacen directamente como metalúrgicos no son ellos mismos descendientes de jefes de hogar metalúrgicos (como sucedía en las generaciones intermedias) sino que su reclutamiento ha sido por fuera de la “familia metalúrgica”. Por otro lado, los trabajadores automotrices y siderúrgicos de la misma cohorte (seis en total) eran nuevos en el sector, es decir, que fueron reclutados para los puestos mejor pagos de la industria manufacturera sin ninguna experiencia previa metalúrgica.

Tanto estas observaciones como las relativas a la composición social de los hogares de origen, que veremos a continuación, permiten señalar que el reclutamiento social de los trabajadores metalúrgicos es relativamente heterogéneo. De acuerdo a lo que se puede pesquisar en la ENES-PISAC respecto del núcleo proveedor de principales ingresos del hogar,⁷ los trabajadores metalúrgicos son reclutados mayormente desde hogares de carácter popular, pero el sector reúne actualmente trabajadores provenientes de distintas capas de la clase trabajadora, a la vez que la significación de estas distintas capas de origen es diferencial entre los subsectores. Estos elementos, a los que se suman sesgos distintos en los patrones de formación de las uniones según subsectores -en los que también nos detendremos- confluyen en delinear una fina estratificación al interior de la clase trabajadora con inserción manufacturera. Al respecto, y considerando sus hogares de origen, los trabajadores formales de la industria metalúrgica no automotriz a nivel nacional expresan tanto una fuerte tendencia a la reproducción de posiciones del proletariado formal (35% provienen de PSH trabajador formal, ya sea de productor de bienes -20%- o, en menor medida, de servicios -15 %-), como un proceso de movilidad social desde capas informales del proletariado (36,6%, ya sea de posiciones asalariadas -18,5%- como de autoempleo de subsistencia -18.1%-). Asimismo, entre los hogares de origen que pueden ser considerados en posiciones intermedias, destacan fundamentalmente la proveniencia de hogares del mismo asalariado pero de calificaciones profesionales o técnicas y/o con cargo de jefatura (8,7%) y del cuentapropismo con medios propios (9,7%). Este perfil de reclutamiento social de

⁷ la fuente relevó información sobre origen social sólo para principal perceptor de ingreso del hogar y cónyuge.

los asalariados metalúrgicos a nivel nacional es similar al del resto de los asalariados manufactureros en nuestro país.

Este mismo contorno de posiciones está involucrado en la formación de sus uniones conyugales. Esto es, poco menos de la mitad de las/los cónyuges que participan del mundo del trabajo extradoméstico, son trabajadores informales, un 16,6% asalariadas/os formales de bajas calificaciones, y una tercera parte ocupan posiciones intermedias, destacándose particularmente quienes se desempeñan de manera autónoma con bajos niveles de capitalización y calificación.

Por su parte, las relaciones que los asalariados automotrices establecen tanto a través de los procesos de movilidad intergeneracional como de las uniones conyugales delimitan otro contorno social distintivo al interior de la estratificación interna de la clase trabajadora local. Respecto de su reclutamiento social, se robustece aquí en más de 18 puntos en comparación con el resto de los metalúrgicos, la procedencia del proletariado formal de calificaciones medias y bajas (53%, considerando 33,5% de procedencia de hogares con PSH asalariado formal de la producción de bienes y 19,4% de la prestación de servicios) en detrimento del proletariado informal, cuya presencia entre los hogares de origen de estos asalariados automotrices se reduce a la mitad (18,3% tomando en conjunto asalariados y cuentrapropismo de subsistencia). Junto con ello, se destaca un porcentaje relativamente mayor de reclutamiento entre aquellas capas más capitalizadas y credencializadas de la pequeña burguesía, que la observada en el resto de los asalariados industriales.

Este perfil de reclutamiento se conjuga con un patrón en el que las uniones se forman de manera preponderante con otros asalariados formales (ya sea de calificaciones medias o bajas, en un 50,7% o técnico-profesionales, en un 25%), sin presencia de uniones que vinculen a estos trabajadores con cónyuges del proletariado informal. Entonces, entendemos que la intensidad con que estos asalariados se apartan del patrón general de vinculación con miembros de la clase trabajadora informal a través de relaciones en familia y hogares es indicativa también de su posición distintiva en la estratificación al interior de los trabajadores que venimos explorando.

Los asalariados del Conurbano bonaerense estudiados en profundidad a través de las entrevistas, también provienen de lo que podemos caracterizar en su conjunto como segmentos establecidos de la clase trabajadora. Los orígenes sociales de estos hogares se delinean de manera análoga a lo ya observado a nivel nacional, encontrando que se reúnen en el sector: hijos de asalariados

estatales de los servicios, de niveles de calificación medios aunque disímiles (-tres casos en total-técnicos, como maestros y enfermeras; operativos, como encargado de edificio) ; cuentapropias de oficio (-tres casos -relojeros, sastres, peluqueros); asalariados de la industria registrados (seis casos), con presencia relativamente nutrida de aquellos insertos en el mismo sector; y trabajadores de la construcción (en posiciones que van desde el asalariado registrado –dos casos- hasta el autónomo capitalizado y el contratista de hasta cinco personas a cargo-tres casos-). Tanto la presencia de hogares con jefe asalariado jerárquico como con jefe no registrado es relativamente excepcional (uno en cada caso), definiendo los contornos de las capas de origen de los entrevistados. Este rango de diferencias internas y su intensidad es similar en todas las cohortes.

En términos generales los procesos de movilidad social intergeneracional son interpretados como en sentido descendente toda vez que involucran un proceso de descapitalización y proletarización. Entre nuestros entrevistados encontramos cinco casos en los cuales hay un origen en jefes de hogar cuentapropistas relativamente capitalizados. En todos los casos, sin embargo, ya sea por las características de los sectores de actividad vis a vis con el sector metalúrgicos (tres trabajadores con PSH de origen que era contratista en construcción, de pequeña envergadura) o bien por los bajos niveles de capitalización en cuestión (peluquero) es difícil señalar que estas trayectorias signifiquen un desmejoramiento en las condiciones de inserción, a excepción quizás de la trayectoria intergeneracional que tiene su origen en un relojero con taller propio. Asimismo, los estudios internacionales así como la tradición germaniana en la Argentina generalmente consideran el pasaje de la frontera manual no manual de la clase trabajadora como indicativo de tales procesos, trayectoria intergeneracional que aquí agruparía tres casos de calificación disímil, uno de los cuales involucra además un jefe de hogar de calificación técnica y otro con cargo de jefatura.

Considerando los contornos sociales de los hogares de origen, no hay aquí sin embargo gran cantidad de trayectorias intergeneracionales que sean claramente indicativas de movilidad social de largo alcance. Dos pueden ser interpretadas como involucrando un cambio más relevante en ese sentido.

Por un lado, la de un trabajador entrevistado de 38 años, hijo de un asalariado con funciones de dirección en el Correo Argentino, esto es, un cuadro con supervisión de 14 asalariados. Sin

desmedro de la movilidad que puede asumirse a partir de estos atributos, cierto es también que probablemente, el hecho de que nuestro entrevistado sea un asalariado automotriz, esto es, uno de los trabajadores de la producción mejor pagos, supone que la brecha salarial estimable entre una y otra posición no sea significativa.

Por otro, y en un sentido en primera instancia encontrado con la trayectoria intergeneracional anterior, tenemos otro trabajador automotriz de 28 años, que convive con su padre, jefe de hogar, asalariado no registrado en una carnicería. Se trata del único pasaje claro que encontramos aquí del no registro al registro, del asalariado informal al formal, tomando como referencia la posición del padre en edades centrales de su trayectoria. Si a esto se suma, nuevamente, que nuestro entrevistado es un joven trabajador de la industria automotriz, este recorrido intergeneracional podría ser considerado como indicativo de movilidad social ascendente al interior de la misma clase.

Sin embargo, la comparación de estas dos fotos distantes en el tiempo familiar y social, no permite captar cabalmente el proceso. Justamente en estos casos, la restitución de las trayectorias completas, con su sucesión de eventos, devela cómo se expresó en estos hogares el proceso de crisis y recomposición del asalariado formal, que asumió aquí un carácter intergeneracional. En distinto momento del ciclo vital familiar, ambos hogares de origen experimentaron la exclusión del PSH del asalariado formal. La actual posición de los hijos, trabajadores automotrices, remite por tanto, a nivel individual, al mencionado proceso de recomposición. En el primer caso, el padre supervisor fue posteriormente expulsado en el marco del proceso de privatización del Correo. En el segundo caso, la trayectoria más extensa de aquel PSH precario, muestra que se trata de un ex trabajador formal, expulsado en la crisis de hiperdesocupación de fines de los noventa, convertido entonces en cuentapropista con ingresos de subsistencia, concretamente cartonero, recomponiéndose relativamente en la posterior expansión económica de la década pasada, pero reinsertándose ya en el mercado secundario.

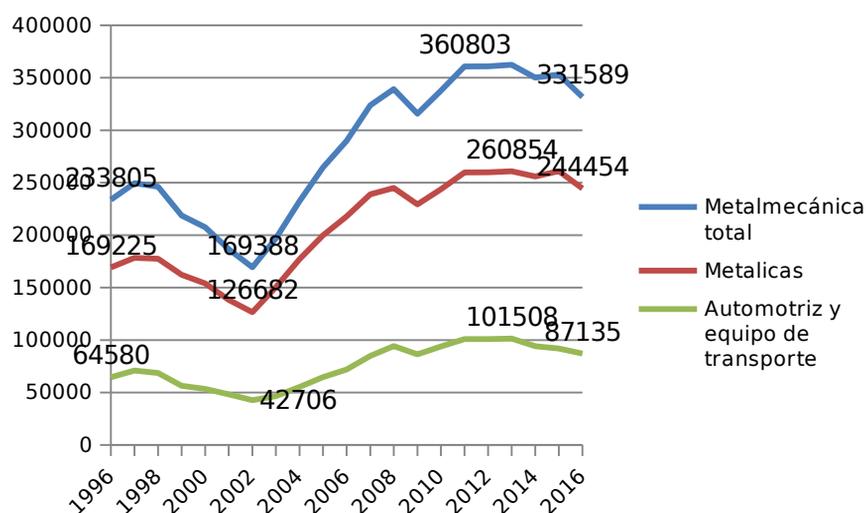
Justamente, el abordaje metodológico diseñado que exploró particularmente las trayectorias inter e intrageneracionales en las coyunturas de cambio social relevante a nivel macro, nos permite profundizar sobre este último punto, cuestión que referiremos en el siguiente apartado .

3. Modelos económicos y trayectorias socioocupacionales.

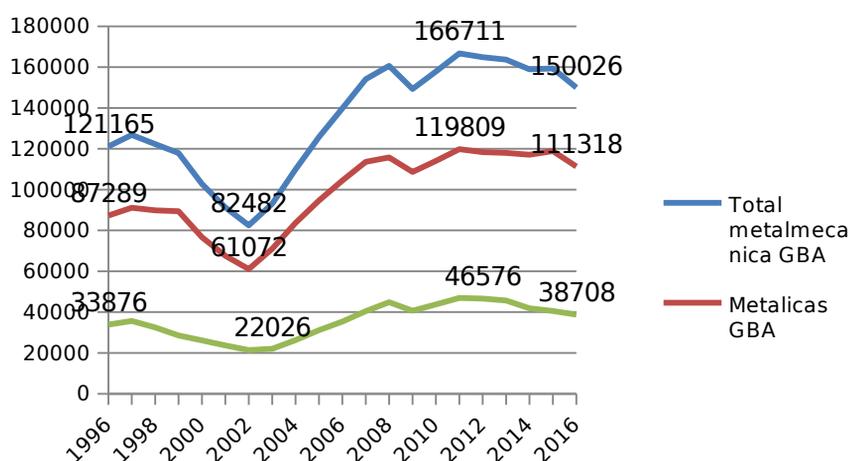
** Convertibilidad y postconvertibilidad*

En correspondencia con lo señalado en términos de la performance económica del sector en períodos recientes, la evolución del empleo metalúrgico a nivel nacional experimentó, luego de dos años de crecimiento relativo en los noventa, una severa contracción a partir de 1998, involucrando a la industria automotriz y al conjunto de la rama, que se profundizó en la debacle del fin de la convertibilidad. La expansión que se inicia en 2003 se prolonga una década (interrumpida por la crisis del 2009). En el Area Metropolitana, manteniendo estas mismas tendencias, el aumento del empleo metalúrgico durante los años de crecimiento de la convertibilidad fue menor, la caída más profunda y la recuperación de la postconvertibilidad menos acelerada que en la metalurgia nacional.

Asalariados registrados sector metalúrgico. Total país. Evolución IV trim. 1996-2016.



Asalariados registrados sector metalúrgico. AMBA-Evolución IV trim. 1996-2016



Hemos pesquisado esta evolución al nivel de las trayectorias socio-ocupacionales de los trabajadores del área. Por el mismo reclutamiento de los entrevistados, ciertamente se trata aquí de la observación de trayectorias de quienes sabemos a priori que han logrado mantenerse o reinserirse como parte del proletariado formal de la región.

De los entrevistados de las primeras cohortes y particularmente de los mayores de cuarenta años, prácticamente la totalidad (seis de siete trabajadores) han experimentado tal proceso en términos biográficos, a través de la pérdida de su inserción laboral anterior, un episodio de desempleo (más o menos prolongado, pero en todos los casos significado como quiebre relevante de la trayectoria) y la recomposición posterior (a través de la reinserción a partir del año 2002 en adelante).

Los seis casos presentan distintas inflexiones, pero en líneas generales, las fechas y formas coinciden, articulándose en una narración a varias voces de la crisis y recomposición de esta capa de la clase trabajadora. En todos los casos de estas cohortes más antiguas, el quiebre se

produjo habiendo estado ya insertos como asalariados metalúrgicos. En algunos, la reinserción se dará en la misma empresa de la que habían sido expulsados.

Por ejemplo, es el caso de un asalariado de 53 años al momento de la entrevista. Fue despedido por reestructuración en el año 2000 junto con otros 300 de un total de 800 trabajadores, de una empresa metalúrgica en la que trabajaba hacía cinco años. Había montado paralelamente un pequeño almacén, un polirubro en el garaje de su vivienda en 1986, con el que resistió hasta el 2003, cuando reingresó en el sector metalúrgico. En el 2007 realizó una capacitación en la escuela de formación sindical y desde entonces trabaja como tornero computarizado.

“En el 2003 empecé a trabajar de nuevo en el rubro. Yo pensé que ya no iba a trabajar más como tornero, ¿no? En el 2003 no había paritarias. Me senté así en la mesa con el empleador y me dice: “Bueno, cuánto estás dispuesto a ganar”. Y ni sabía cuánto era lo que estaban pagando, no había ninguna información. Y le dije: “¿Cuánto es lo que están pagando?” “Tanto”. “Bueno, vamos a trabajar por eso”. Y era lo más bajo, era para comer, era para sobrevivir, para pasar el mal momento nada más. Y ahí estuve un tiempo, un año y pico, y ahí se fue abriendo el mercado laboral y en el 2004 busqué otra cosa y empecé a trabajar de lo mismo, pero en una matricera ya. En esa matricera ya me pagaron un poquito más, y así pude... Como iba caminando el país. El país iba creciendo de a poquito y bueno...Y yo fui cambiando la performance y las pretensiones mías, también. O sea, fui arrancando de a poquito de nuevo”.

También el de un asalariado de 40 años al momento de la entrevista. Fue expulsado siendo muy joven en el 2001 de una empresa de carpintería metálica en la Matanza en la que la que había trabajado ocho años. Realizó changas de “\$ 5 pesos por día” durante dos años en pintura de autos y albañilería y trabajó por temporada en una zapatería de manera no registrada, primero en la costura y luego en el cortado. En el 2003 reingresa a la industria metalúrgica y en pocos meses cambia de empresa en el mismo sector, mejorando su inserción.

“Inmediatamente cuando asume Néstor Kirchner hay un cambio rotundo en lo que es, social, político, industrial, se ve, se nota el cambio. Automáticamente, automáticamente. A los dos o tres meses ya empiezan con la reactivación y eso se percibe, o sea, yo lo percibí. Y bueno, yo, a mí siempre me gustó la metalúrgica, yo tengo la sangre de la metalúrgica porque mi familia es originaria de Paraguay y de parte de mi madre, todos mis tíos trabajaron de herrería (...). Cuando vi que se estaba reactivando, que se estaba tomando gente en las fábricas (...) compro diarios los domingos, miércoles, lunes. Y bueno, cada aviso que salía yo me acercaba y faltaba a la zapatería y me iba a las entrevistas. Bueno, consigo un trabajo como plegador, de mi oficio, del doblado de chapas, es difícil. Consigo trabajo en Mataderos, una fábrica

de muebles de oficinas, todo mueble de cocina (...) Cuatro meses trabajé (...)Y después aparece la posibilidad de *(la empresa actual)*”

Por su parte, los entrevistados de cohortes menores de 40 años, que ingresaron con posterioridad al mercado de trabajo, muestran también trayectorias de crisis y recomposición aunque aquí el proceso asume un carácter intergeneracional, e involucra a una proporción menor que la observada en las cohortes mayores. Siete de los doce entrevistados dan cuenta de la expulsión de sus padres, provenientes en todos los casos del mercado formal.

Estos casos de quiebre y recomposición intergeneracional involucran cambios sustantivos en términos biográficos, tanto en lo referido a la severidad de la situación de vulnerabilidad social atravesada en la debacle de la convertibilidad, fundamentalmente en aquellas familias cuyo principal sostén provenía ya de posiciones menos aventajadas, cuanto por el marcado mejoramiento posterior de las condiciones de vida familiares.

Es por ejemplo el caso de un asalariado automotriz de 28 años al momento de la entrevista, proveniente de un hogar cuyo principal sostén era empleado formal en una carnicería y en la crisis pasó a ser changuista de supervivencia, acompañado en ocasiones por su propio hijo.

“Hubo varias épocas que por ahí no había trabajo, cuando yo tenía 15 años. Ah, eso fue en el 2001, bueno, ahí *(su padre)* se quedó sin trabajo, y después bueno, por la calle, por todos lados, trabajaba de busca, digamos. Vendiendo en la calle, vendiendo pochoclos, estampitas. Yo me acuerdo que yo también hacía bolas de fraile, pochoclos, juguitos (...) Sí, con el trueque y todo eso. No sé, no recuerdo cuánto tiempo pasó así, tal vez un año, dos...”.

En algunos pocos casos de entre nuestros entrevistados, la crisis y recomposición impactó de manera relevante tanto la trayectoria laboral del padre como la del propio entrevistado. Es por ejemplo, el caso de un entrevistado de 45 años al momento de la entrevista. En el caso del principal perceptor del hogar de origen, que era albañil de oficio, sobrevive como changuista de supervivencia durante la crisis y en la postconvertibilidad logra reinsertarse como empleado de comercio. Por su parte, el mismo entrevistado experimentó la crisis ya como asalariado automotriz con nueve años de antigüedad: despedido en el 2001, es reincorporado en el 2005.

“él *(el padre)* ya trabajaba en la construcción hacía muchos años....hasta mediados de los 90, 92, 93 que se desplomo el trabajo, no por falta de trabajo sino porque se derrumbó lo que se pagaba digamos (...). Y

ahí tuvo que cambiar de rubro. Y ahí se fue de peón en una panadería de un conocido que justo se lo cruzó y le dijo que andaba en la malaria. Fue ahí a laburar de peón en la panadería (...) después tuvo más malaria [enfatisa el "más"] que fue la época del 2001, 2002, que por distintas razones lo de la panadería... es una larga historia, no funcionó. Y ahí vivía de juntar un par de cartones, comprar un kilo de milanesa, hacer unos sándwiches, llevarlos a la puerta de una fábrica cerca de donde vivía él. Vender 5, 6 sándwiches con eso guardar guita para comprar al otro día otra vez las 5, 6 milanesas y lo que le sobraba era para comer él, y su nuevo grupo familiar digamos, así estuvo hasta que bueno ahora tiene... hace...no recuerdo bien, pero ponele cerca de 10 años tal vez, un laburo que es la panacea comparado con todo su historial, labura en un local de ventas de artículos de electricidad, entonces tiene un horario fijo, días fijos, con un sueldo fijo..

“Yo ingrese en el año 92. Trabajamos hasta noviembre del 2001, nos suspendieron, estuve 12 meses suspendido y en noviembre del 2002 nos echaron. Y me reincorporaron en julio del 2005, a través de una serie de acuerdos que había que se conoció como la reinserción laboral. Entonces estuvimos desde noviembre del 2002 hasta julio del 2005 cobrando una suma fija, en negro porque vos no eras trabajador porque estabas despedido, pero bueno en la situación en la que se vivía en ese momento en el país era... no sé... no existía eso! seguíamos siendo... desocupados privilegiados!” (Rie).

**El nuevo contexto de la restauración conservadora*

Si bien, como mencionan la bibliografía sobre el mercado de trabajo en el período, el ritmo de expansión del empleo se había desacelerado ya en el período anterior y la medición del 2014 evidencia un estancamiento al respecto, tanto a nivel nacional como en el área de estudios (Gráfico 1 y 2), el sector experimenta una retracción mayor en el contexto en el que se realiza el relevamiento. En efecto, el empleo registrado metalúrgico para el total país se contrajo en 5,8% hacia el segundo trimestre del 2017 (en comparación con el mismo trimestre del 2015), reducción que fue mayor para la industria automotriz (-6,4%) que en el resto de la rama (-5,6%) (en base a datos del MTESS-SIPA). Junto con ello, desde el inicio de la gestión Cambiemos, las políticas gubernamentales promovieron un avance empresario en el ajuste de los costos laborales y políticas de personal orientadas a fortalecer las prerrogativas de los empleadores. Dos tempranas líneas de acción claves al respecto fueron la intensa política de despidos en el Estado así como las intervenciones con respecto a las situaciones de crisis o conflictos en el sector privado ya desplegadas al momento de las entrevistas.

En ese marco, nos preguntamos en qué sentidos y con qué alcance los trabajadores entrevistados del sector metalmeccánico apreciaron cambios en su situación laboral, en las proyecciones de dicho marco en relación con sus condiciones de vida, o en sus expectativas con respecto al futuro a partir de la asunción del gobierno de Macri. Ciertamente acotamos esta exploración al momento del registro, segundo semestre del 2016, entendiendo que tales impactos son mayores desde entonces y que por tanto pudieron también cambiar las apreciaciones de los trabajadores al respecto.

En relación con las *condiciones de empleo*, las entrevistas realizadas permiten conocer que una proporción muy amplia, largamente mayoritaria, de los trabajadores del sector metalmeccánico registraban cambios desfavorables en cuanto a diversas dimensiones significativas. Entre las dimensiones identificadas, cabe destacar: la continuidad, estabilidad en el empleo; las suspensiones por falta de trabajo; los cambios en los sistemas de turnos de trabajo y duración de la jornada de trabajo; en la organización, intensidad, así como en el ambiente de trabajo e interrelaciones personales en el trabajo; y en la retribución/ingresos.

**Continuidad en el empleo:* varios de los entrevistados experimentaron la disminución de actividad ya en los años 2014 y 2015, pero las dificultades se agudizaron notablemente durante el 2016, y afectaron más ampliamente al conjunto entrevistado. Del conjunto de 19 entrevistados, diez se desempeñaban en empresas donde hubo despidos y/o ‘retiros voluntarios’ promovidos desde el cambio de gestión, y dos de ellos quedaron desvinculados del empleo que tenían.

Así por ejemplo, de acuerdo a lo relevado, una empresa metalúrgica, que produce equipamiento y partes de equipamiento para maquinaria agrícola, en la que se experimentó suspensiones durante 2015, a inicios del 2016 encara una reestructuración en la que desvincula 200 trabajadores, que representaban entonces casi la mitad de su personal. Nuestro entrevistado tiene muy presente la fuerte incidencia de las suspensiones en los ingresos del hogar, que lo obligó a solicitar préstamos a sus padres para sostener los gastos básicos, así como al inicio de 2016 la gran incertidumbre que representó los procesos (‘cuatro filtros’) de determinación de quienes no serían despedidos. En una de las empresas automotrices, donde trabajaban cuatro de nuestros entrevistados, durante los años 2014 y 2015 se promovía los ‘retiros voluntarios’, pero durante el 2016 dicha promoción se activó marcadamente, al tiempo que se experimentó suspensiones intermitentes de la mayor parte del personal durante varios meses. En ese marco uno de los entrevistados se vio impulsado

a 'optar' por el 'retiro voluntario' a partir de inicios de octubre de 2016, unas semanas antes de concretarse la entrevista. Otro entrevistado que se desempeñaba en una empresa metalúrgica que ocupaba 20 personas, frente a la dinámica de las relaciones de trabajo e interpersonales que se generaba en el marco de una fuerte disminución del nivel de actividad, se vio envuelto en una dinámica de intercambios con el empleador, debido a las actitudes 'irascibles' y 'prepotentes' que adoptaba el dueño de la empresa, que precipitó que se discontinúe la relación laboral en julio de 2016. Nos dice ese trabajador en relación a las actitudes que asumió el empleador: 'le bajó un poco el trabajo, le bajo considerablemente el trabajo y bueno quiere encontrar excusas, pretextos para ir sacando trabajadores por la ventana'.

Otros entrevistados vivieron la existencia de despidos y 'retiros voluntarios' activamente promovidos por las empresas en las que se desempeñaban, en algunas de las cuales éstos fueron motivo de discusiones gremiales y con las empresas. De otra parte, en una de las siderúrgicas en la que se desempeña uno de nuestros entrevistados no se registró despidos en la planta en la que éste trabaja, pero los trabajadores de la misma tienen muy presente las suspensiones y despidos en otra de las empresas de dicho grupo económico en el sector, así como de las perspectivas amenazantes en relación con el futuro de las actividades, que explicitara el principal directivo del grupo, aduciendo los altos costos relativos del trabajo en la Argentina, vis a vis otros países latinoamericanos.

**Suspensiones:* los seis entrevistados que trabajan en plantas automotrices experimentaron suspensiones. Recién mencionamos lo vivido por cuatro de ellos que trabajaban en una de las empresas automotrices, Volkswagen, por disminución de la demanda. Dos que se desempeñan en otra de las empresas, experimentaron suspensiones por un motivo distinto: la caída del techo de una de las secciones /plantas, que impedía continuar con el flujo de producción. En este caso, la incidencia en el salario se vio contenida al tiempo de las suspensiones por el acuerdo con el sindicato de un sistema de crédito de las horas concernidas durante las suspensiones, que los trabajadores devolverían a la empresa de acuerdo al requerimiento de la misma, en atención a sus necesidades de producción; lo cual afectaba los ingresos por horas extras

En la empresa metalmecánica en la que se desempeña otro de nuestros entrevistados el personal fue suspendido de abril a agosto de 2016 –durante cinco meses- entre cinco y siete días por mes, lo que se acompañó de una reducción salarial en los días no trabajados.

**Jornada y turnos:* Cinco de nuestros entrevistados experimentaron cambios de turnos y duración de la jornada durante 2016. Cuatro que trabajaban en una empresa automotriz y uno en una de autopartes. En ambas empresas concernidas los cambios de turnos implicaron extensión de la jornada diaria: 'de 8 hs a 8,45 horas'. En la planta automotriz los cambios de turno implicaron la adopción del turno americano. Una semana se trabaja cinco días y se descansa dos, en la siguiente igual, en la subsiguiente se trabaja seis días y se descansa uno. Se suprimió el pago de horas extras con adicionales del 50 y del 100 por ciento para aquellas prestadas durante el sábado a la mañana y durante el sábado desde el mediodía y domingo, correspondientemente; y se incrementó alrededor del 30 por ciento del valor horario general.

Estos cambios en la organización de la jornada de trabajo introducidos durante 2016 se proyectaron a los delegados gremiales. Al menos en una de las empresas automotrices desde entonces los delegados sindicales tiene menos tiempo disponible para el trabajo gremial, pues antes los delegados no trabajaban en la línea y ahora sólo pueden dedicar dos horas por día para conversar con la gente, 'es mucha gente y no dan abasto' aprecia uno de nuestros entrevistados.

**Reorganización del trabajo:* en diversas empresas con el propósito de incrementar la productividad se introdujeron cambios en la organización del trabajo, que combinaron distintos tipos de reorganización de las tareas a fin de aumentar la intensidad en el uso de la capacidad laboral de los trabajadores, sea incrementando la diversidad de tareas a su cargo, la reducción de los tiempos previstos para realizarlas y/o la combinación de ambos tipos de modificaciones. En varios casos, estos cambios fueron concomitantes con la prohibición y el control de que los trabajadores no se desplazaran de las secciones y puestos en los que estaban asignados en cada ocasión, o que no intercambiaran comentarios con compañeros de otras secciones o puestos.

Los entrevistados de las dos empresas automotrices en las que se desempeñan los incluidos en nuestro estudio, apreciaron que los cambios de este tipo introducidos durante 2016 fueron muy significativos, y llevaron los ritmos de trabajo a niveles no alcanzados previamente. 'Nos alargaron la línea 30 o 40 metros', nos dice un entrevistado de una de las terminales. 'Nosotros en la línea tardamos 20 segundos menos en armar el vehículo', especifica un trabajador de otra de las automotrices. Son cambios que se introdujeron mediante contactos con el sindicato. En todo caso, varios entrevistados refieren que son ritmos que les resultan extenuantes: 'los ritmos de trabajo se hacen realmente agotadores',... 'llega un momento en que decís, no quiero saber más

nada’, y te preguntas cómo será cuando venga un modelo nuevo”, nos dice un entrevistado, que finalmente optó por el ‘retiro voluntario’.

Un entrevistado de una de las empresas metalmeccánicas comenta: que cubren necesidades de personal trasladando personal algunas horas a otros puestos ‘anda para allá, vení para acá’,...’lo usan, lo forrean’. ‘Ahora un operario hace uno, dos o tres trabajos a la vez,.. Y todo por el mismo sueldo’.

En relación con una metalmeccánica más pequeña, otro entrevistado aprecia: ‘buscan más productividad y un régimen más estricto, más disciplina’, ‘han querido poner cámaras, han querido suspender a gente que está en diferentes sectores, no está en su sector de trabajo, cuando es una Pyme y es común que un compañero esté ayudando a otro en otro lugar y en esa ayuda esté conversando un poco’...

**Licencias, flexibilidad horaria:* en el marco de estos procesos de reorganización del trabajo, en los que se busca aumentar la productividad por medio del incremento de la intensidad en el uso de la capacidad de trabajo, de acentuar la demanda de mayor disponibilidad de los trabajadores en ajustar turnos y jornada en relación con los requerimientos de las empresas, se avanzó en dejar de lado cierta ductilidad o posibilidad de búsqueda de combinaciones que faciliten la articulación del tiempo de trabajo con otras actividades o vida familiar de los trabajadores. Una de las automotrices decidió discontinuar la posibilidad de combinatorias entre los trabajadores que permitiese atender las necesidades de la empresa al mismo tiempo que facilitar la continuidad de los estudios universitarios. ‘Desde principios de año (2016) ya no facilitan o dejan estudiar a nadie’ nos refiere un entrevistado. En una metalmeccánica más pequeña, antes ‘había cierta libertad, entramos a las 7 hs y hasta las 9 hs podías entrar, ahora no’. ‘Más rigidez’ refiere otro.

**Ingresos. Remuneraciones:* el conjunto de los entrevistados eran trabajadores registrados, por lo que sus salarios se conforman sobre la base de los salarios de los Convenios Colectivos de Trabajo y sus aumentos correspondientes. Se trata en las ramas metalmeccánicas del CCT negociado por la UOM, en la de autopartes en una empresa por el negociado por la UOM y en la otra por SMATA, y en las automotrices, por convenios negociados con SMATA. Y de un modo ampliamente predominantemente se estructuran a partir de los básicos de convenio así como los

adicionales pertinentes, en particular presentismo, productividad, y los pagos correspondientes a las horas extras.

La mayor parte de los entrevistados refiere disminuciones relativas de sus retribuciones durante 2016, por el efecto de dos factores concurrentes: por una parte, por efecto de las suspensiones así como la reducción de horas extras, según las empresas y los períodos; por otra parte, por los cambios en la aplicación de determinados adicionales, o en el modo de determinación de las horas consideradas extras y de su retribución, a partir de los cambios de jornada y de turnos ya referidos, así como de los porcentajes de aumento pactados en los básicos de convenio en el marco de las negociaciones de los mismos, frente a una actitud fuertemente restrictiva de la empresa en la que cada uno se desempeña en el modo de calcular la aplicación de los aumentos de básicos del CCT en la empresa. En el caso de un entrevistado, luego de un proceso de presentación en convocatoria de la empresa en 2014, se redujeron muy sensiblemente las retribuciones: se dejó de pagar básicos superiores a los estipulados en el convenio correspondiente así como de abonar los adicionales que se pagaba. En otros casos la aplicación de los últimos aumentos, después del cambio de gobierno, fueron realizados aplicando porcentajes inferiores a los pactados en el marco del CCT. –antes superiores a los básicos establecidos en el mismo. Las reducciones se hicieron sentir de otras maneras, como por ejemplo, la supresión de los premios (televisores y otros electrodomésticos) que una empresa repartía a todos los trabajadores en la fiesta de fin de año.

Las apreciaciones respecto a la situación de cambio se proyectan en relación a sus *condiciones de vida y expectativas* al respecto. En términos generales la mitad de los entrevistados vieron afectados el sostenimiento de determinados consumos y estilos de consumo a los que habían accedido en los años previos, en varios casos comprometiendo consumos básicos. Solo uno de los entrevistados apreciaba que estaba mejor, al momento de la entrevista. Sintetizamos lo observado en el conjunto de dimensiones que se hicieron presentes en los relatos.

**Alimentación, consumos cotidianos:* durante 2016 algunos de los entrevistados refieren que experimentaron cambios claves en la alimentación, en ciertos casos para atender las necesidades alimenticias básicas, en varios en relación con el estilo de consumo alimenticio. Uno de los entrevistados metalúrgicos comenta: ‘antes teníamos un buen desayuno, un buen almuerzo y cena. Hoy ya bajé a dos (comidas) y media, no tenemos las cuatro completas. Desayunamos bien,

almorzamos bien y medianamente merendamos algo, acompañamos cena de los 30 días el 25%. Para poder llegar a fin de mes.’ ..’En años anteriores viernes, sábados y domingos pedíamos la comida a casa para no cocinar. Hoy en día lo puedo hacer una vez cuando cobro, una vez al mes’

Otro de los entrevistados comenta. “Siempre me quedaba plata; no en el banco, ...otros mil y pico mensuales porque cambié la cocina, porque cambié el aire acondicionado....’ ‘Si a mitad de semana me quería comer un asado, me comía un asado. Y bueno fue cambiando la situación.’ ‘El almacenero de la esquina de casa me dice: mirá yo bajaba 190 leches por semana, ahora sabés cuántas leches estoy bajando: 60 leches.’ ...

Otro. ...’y antes, cuando estaba Cristina, no sé cómo te puedo explicar, comíamos bien y llegábamos bien al día de la fecha de cobro. Ahora ni llegamos...’ ...’Pagan poco, no alcanza la plata’...Otro: expresa la necesidad de ‘hacer changas, alguna otra cosa, porque el dinero que ganamos no sirve para sostener el estilo de vida que estamos teniendo’..Otro más. ...’Cambió muchísimo. Se redujo mucho el ingreso, se deterioró frente al costo de vida.’ ..’yo antes con menos ingreso disfrutaba más el asado’...Y otro más ‘Peor, me doy menos gustos...’

**Esparcimiento, vacaciones:* entre las posibilidades de esparcimiento, de descanso, que fueron incorporadas, reincorporadas o que se pudo concretar en los años previos, los entrevistados refieren de un modo particular las salidas de vacaciones, cuestión que se ha hecho ahora difícil o imposible. Al respecto, por un ejemplo un trabajador elocuente comenta: “...Al mes que estamos (noviembre), para estas fechas, planeaba mis vacaciones. Y en la actualidad estoy planeando cómo voy a llegar a fin de mes. Así de diferente!!!”

Vivienda y equipamiento del hogar: varios entrevistados refieren que durante los años previos los ingresos les permitían o hacían posible paulatinamente equipar o renovar equipamiento del hogar: cocina, aire acondicionado; incluso movilidad: comprarse o incorporar la aspiración de comprar un automóvil. Ello cambió decisivamente, al punto que como ya referimos con frecuencia quedan comprometidos gastos básicos cotidianos. Nos comenta un entrevistado: “porque cambié la cocina, porque cambié el aire acondicionado....’ “este año (en relación con el 2016) pensaba que si seguía Cristina iba a terminar de pagar las deudas de la tarjeta y me iba a meter en un auto; y ahora se fueron, se esfumaron esas expectativas que tenía.’

Otro trabajador comenta que tuvo que volver a vivir con la madre quien no puede sostenerse económicamente en esta coyuntura: “Yo vivía solo, ...y ahora toda la situación, todos los impuestos, a mi mama medio que la golpeo bastante. Y yo como el varón mayor tuve que volver a casa ... hace ... dos meses.’

IV. Conclusiones

La exploración realizada hasta aquí ha permitido arribar a conclusiones en los distintos objetivos planteados.

Respecto de la caracterización general de los trabajadores metalúrgicos, desde la perspectiva de su inscripción en la estructura social, incorporamos al análisis un conjunto de dimensiones: la diferenciación que la estructura segmentada del trabajo determina y la manera en que esta se corresponde con un reclutamiento diferencial de trabajadores, tanto en términos individuales como de origen social. Avanzando un poco más ambiciosamente, observamos también los modos en que aquella diferenciación se solapa con los distintos contornos sociales que se articulan en la configuración de los hogares (ya sea a través de la movilidad social como de la formación de las uniones). A lo largo de la exploración de estas dimensiones, que los trabajadores metalúrgicos comparten en términos generales posiciones y atributos similares al conjunto de los trabajadores de la manufactura registrados al tiempo que fue posible (aún en el marco del acotado número de casos que manejamos en este trabajo, tanto a través de las encuestas cuanto de las entrevistas) localizar la diferenciación que se abre entre aquellos y los asalariados automotrices al interior de la clase trabajadora.

Respecto de los procesos de crisis y reestructuración de la clase trabajadora formal, la exploración ejemplifica, en primer lugar, cómo la crisis del empleo afectó aún a segmentos relativamente protegidos del mercado de trabajo como los aquí investigados. En segundo lugar, nos permitió observar las vías a través de las cuales se recompuso el estrato formal en la postconvertibilidad, en primer lugar, de manera intrageneracional, con trabajadores cesanteados provenientes del mismo sector pero también, en términos intergeneracionales, con la incorporación de jóvenes cuyas familias de origen habían experimentado también la expulsión del segmento formal de la clase trabajadora.

Por último, respecto de la experiencia actual de los trabajadores formales ante el cambio de gestión, incipiente en el momento del registro logramos pesquisar que la orientación de la intervención del estado durante la gobierno kirchnerista lograba preservar el nivel de empleo aún en contextos de estancamiento relativo de la producción, cuestión respecto de la cual la asunción de Cambiemos a la gestión del Estado involucra un cambio significativo. Por otro lado, gran parte de los trabajadores aprecian que el cambio de gobierno derivó rápidamente en un fuerte fortalecimiento de la patronal que desencadena cambios en las relaciones y condiciones de trabajo a nivel de la unidad productiva.

Finalmente, valen aquí algunas conclusiones de carácter teórico metodológico y metodológico operativo.

Al respecto, en primer lugar, observamos aquí la productividad que tiene para el análisis de clase el estudio de la manera en que la inserción en las relaciones productivas se solapa con relaciones que Giddens encuadraría dentro de los factores de estructuración mediata de las clases, en este caso, el reclutamiento social intergeneracional y las relaciones que se establecen mediante la formación de las uniones.

En segundo lugar, respecto del uso de la reconstrucción de las trayectorias socio-ocupacionales para el análisis de clases, observamos que el abordaje a través de dispositivos de tipo encuesta, que relevan información sobre eventos puntuales como marcadores de las mismas, no hubiese permitido revelar el proceso de crisis y recomposición de esta capa, que se expresa tanto en términos biográficos como intergeneracionales. En ese sentido, ha sido pertinente tanto la triangulación entre métodos cuantitativos y cualitativos como la exploración (en el dispositivo de entrevistas) de las trayectorias propias e intergeneracionales en contextos macrosociales críticos.