

Universidad Nacional de San Martín
Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales
Doctorado en Sociología

LA OTRA CARA DEL FERROCARRIL
Género, trabajo, familia y amor desde la perspectiva
de las trabajadoras ferroviarias

Solange Godoy

Directora: Dra. Vanesa Vazquez Laba
Año 2022

Tesis de Doctorado como parte de los requisitos para obtener el título de
Doctora en Sociología

Resumen

Esta tesis estudia el trabajo de las mujeres en el sector ferroviario en Argentina, una actividad históricamente masculina, en contextos de políticas de modernización y de género. El objetivo consiste en comprender los trabajos de legitimación que las mujeres llevan a cabo en su vida diaria en el ferrocarril. Recurriendo a un nivel de análisis micro-social y adoptando un enfoque interpretativo, se examinan los constantes esfuerzos que ellas realizan en la búsqueda de autoridad moral y respeto en un espacio donde ocupan una categoría extraña que las convierte en altamente visibles. Poniendo en primer plano su agencia, se sostiene que ellas habitan este mundo social de modos ambiguos en la medida en que movilizan y redefinen activamente un repertorio identitario y moral altamente significativo para su colectivo de referencia, asociado a las nociones de carrera, familia (entendida en su doble acepción de lazos de parentesco y redes de sociabilidad) y amor por el ferrocarril. Al recurrir a este repertorio, ellas se presentan como personas que no son del todo ajenas en este mundo de varones y que llevan vidas legitimadas. A su vez, se matiza la idea de ruptura para pensar su incorporación al sector, dada la variada y longeva (aunque minoritaria) participación de las mujeres en el trabajo ferroviario. En lo que refiere a la forma que asumen las feminidades desde un punto de vista situacional, se observa cómo se configuran feminidades discretas, esto es, la asociación entre formas disruptivas y otras mucho menos innovadoras que se produce al tener que sostenerse como mujeres y, simultáneamente, como profesionales en una actividad asociada a la masculinidad. Respecto de la metodología y el trabajo de campo, se llevó a cabo un diseño de investigación cualitativo basado en el análisis de contenido de entrevistas y observaciones realizadas en espacios de trabajo y en un sindicato perteneciente a los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires. Complementariamente, se examinaron fuentes documentales empresariales, gremiales y personales junto con estadísticas actuales del sector ferroviario en Argentina.

Abstract

This thesis studies women's work in the railway sector in Argentina, a historically masculine activity, in the context of modernization and gender policies. The objective consists in understanding the works of legitimation that the women carry out in their daily lives on the railway. Resorting to a micro-social level of analysis and adopting an interpretative focus, the constant efforts they make in the search for moral authority and respect in a space where they occupy a rare category that makes them highly visible are examined. Bringing their agency to the fore, it is argued that they inhabit this social world in ambiguous ways to the extent that they mobilize and actively redefine identity and moral repertoire highly significant for their group of reference, associated to the notions of career, family (understood in its double meaning of kinship ties and sociability networks) and love for the railway. By resorting to this repertoire, they present themselves as people that are not entirely alien in this world of men, and that they carry out legitimized lives. At the same time, the idea of rupture is nuanced to think about its incorporation into the sector, given the varied and long-standing (although a minority) participation of women in the railway work. In regards to the form assumed by the femininities from a situational point of view, it is noted how discreet femininities are configured, this is, the association between disruptive forms and others a lot less innovative that is produced when having to sustain themselves as women and, simultaneously, as professionals in an activity associated to masculinity. Regarding the methodology and the fieldwork, a design of qualitative investigation based on the analysis of the content of interviews and observations was carried out, executed in workspaces and the labor union belonging to the metropolitan railways of Buenos Aires. Complementarily, business, labor union, and personal documentary sources were examined along with current statistics from the railway sector in Argentina.

Agradecimientos

A las trabajadoras y a los trabajadores del ferrocarril que me han brindado sus testimonios, que me dan dedicado su tiempo y que me han confiado sus historias. A la seccional Gran Buenos Aires Norte del sindicato Unión Ferroviaria (UF); un día del año 2017 me abrieron sus puertas y me recibieron con una gran predisposición a ayudarme, acompañarme y abrirme nuevos caminos. También a las familias de las guardabarreras que hoy ya no están; gracias al emocionante recuerdo de quienes las amaron pude conocer sus historias.

A quien me acompañó como directora de tesis y como directora de la beca doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), la Doctora Vanesa Vazquez Laba. Mi afectuosa admiración a su determinación feminista de trabajo y transformación social.

A la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (EIDAES) de la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), mi hogar académico, por el apoyo recibido en mi formación. Al Doctorado en Sociología de dicha casa de estudios y a sus excelentes docentes. También a los espacios de formación e investigación radicados allí, en la EIDAES: el Programa de Estudios sobre Sexualidades, Géneros y Violencias y el Núcleo de Estudios sobre Intimididades, Política y Sociedad, en particular al Doctor Santiago Canevaro.

A todas las personas que me han ayudado y apoyado en diferentes etapas de este camino; afortunadamente fueron muchas. Estos años consulté con especialistas que han compartido conmigo sus admirables y generosos saberes; en especial a Jorge Waddell, docente e investigador a quien conocí por su impecable labor en la Fundación Museo Ferroviario y a Esmeralda Ballesteros Doncel, quien a fines del año 2019 me recibió en la Universidad Complutense de Madrid para la realización de una estancia de investigación. También me nutrí de la dedicada atención de muchas de las personas que se desempeñan en instituciones que resguardan archivos históricos cuya labor es indudablemente imprescindible.

A Maximiliano Marentes, admirable sociólogo y amado amigo, por acompañarme siempre con sus cálidos y rigurosos comentarios que han sido un aporte importantísimo. A Yanina Faccio, por regalarme la hermosa amistad con la que me honra, por ser una colega con quien dialogar sobre nuestras investigaciones y por nuestro paseo por los talleres ferroviarios de Mechita. A Luisina Agostini, amiga y compañera de tantas aventuras académicas ferroviarias, por nuestras interminables charlas, por los espacios compartidos y por el apoyo constante. A mi amiga, Agustina Andrada; cuando esta tesis se terminaba de escribir, nuestros almuerzos en el Tren de la Costa fueron el aire y el sol que yo necesitaba.

A mis compañeras del Taller de Tesis III del Doctorado, Paula Simonetti, Soledad González Alvarisqueta y Leidy González por sus lecturas y puntos de vista. Este taller estuvo a cargo de la docente Brenda Focás, a quien también agradezco mucho por sus lecturas y sugerencias y, sobre todo, por el productivo espacio de trabajo que supo generar y guiar.

A mi hermana, Carla Godoy. Más allá de esta disciplina a la que me acerqué gracias a ella, lo que nos une tiene que ver con nuestras infancias juntas en las que creo que fuimos felices y con lo difíciles que se volvieron estos últimos años.

A mi compañero de vida, Juan Manuel Martiren. Con él visitamos archivos históricos y museos de diferentes puntos de la extensa geografía de la provincia de Buenos Aires. Con él debatimos ideas y compartimos una enorme cantidad de tiempo en nuestra amplia mesa de comedor devenida escritorio de trabajo en época de pandemia; allí se escribieron estas páginas. Pero también compartimos muchísimas otras cosas que me es imposible poner en palabras. Y agradezco, a su vez, a Daniel, Marcela, Agustina y Tomás por apoyarnos tanto.

A mi mamá, María del Pilar, y a mi papá, Vicente. Si bien el dolor de su ausencia no se desvanece nunca, el amor que me inspira su recuerdo se vuelve un respiro ante tan triste realidad.

Índice

Introducción	8
Presentación del problema	8
Antecedentes: cruces entre líneas de investigación	12
- Pesquisas sobre el mundo del trabajo ferroviario	12
- El estudio del trabajo femenino	17
- Varones y mujeres en ocupaciones “no tradicionales”	21
Perspectiva teórico-metodológica: una aproximación interaccionista (con emociones) al estudio del género en el mundo ferroviario	24
La estructura de la tesis	32
CAPÍTULO I. Un mundo ferroviario en transformación: modernización, trabajo femenino y políticas de género	34
1. Trabajar en el ferrocarril “antes” del accidente de Once	35
1.1. Empresas concesionarias, Estado y servicios metropolitanos a inicios del siglo XXI	35
1.2. Autonomía, costo emocional y riesgos físicos en el trabajo ferroviario	38
2. El accidente de 2012: reconfiguraciones puertas adentro y puertas afuera y la perspectiva del personal	46
2.1. Hechos y productividad política	46
2.2. ¿De la situación “anárquica” al “Gran Hermano”?	52
2.3. Redefiniciones en un “mundo de hombres”	55
3. Nuevas cartografías del trabajo ferroviario: participación laboral femenina en el sector	57
3.1. La estructura ocupacional	58
3.2. Una tipología para el trabajo ferroviario	65
4. “Había que cambiar”: políticas de género en la empresa Trenes Argentinos	69
4.1. Entre capacitaciones, protocolos y transversalización del género	70
4.2. Las “primeras” en la narrativa de la modernización	76
5. Recapitulando	81
CAPÍTULO II. “Ella está acá desde antes que todos nosotros”: legados históricos de las mujeres en los ferrocarriles	83
1. Las guardabarreras. Cuidando pasos a nivel, cuidando familias	85
1.1. ¿Ni excesivo ni fatigante? Las características de una labor en el cruce entre el trabajo y la vida familiar	86

1.2. Camila, la guardabarrera de 9 de Julio: maternalismo y visibilidad pública	95
2. Empleadas de oficina: ¿un área de trabajo feminizada?	102
3. Camareras y azafatas: el rostro de la modernización ferroviaria (años sesenta y setenta)	109
3.1. Trabajo emocional, simpatía e intimidad como riesgo moral	110
3.2. ¿Masculinidad de caballeros o trabajo de mujeres?	114
3.3. Mujeres modernas: belleza y laboriosidad	120
4. Locutoras, enfermeras, encargadas de limpieza y otros trabajos de las mujeres en los ferrocarriles	123
5. Recapitulando	127
CAPÍTULO III. Carreras laborales: saberes, respeto y agencia	130
1. “Aprendí con los años que soy muy capaz”: agencia y carrera laboral	132
1.1. Explorar y descubrirse	132
1.2. Los pasos proyectados	136
2. El trabajo ferroviario en relación con las experiencias previas	137
2.1. “Antes” del ferrocarril	138
2.2. El ingreso	139
2.3. “Cumplir”	143
3. Un camino secuencial: “subir de especialidades”	146
3.1. La carrera ferroviaria	146
3.2. Pruebas y tácticas: transitar escalas	150
4. “Pelear a lo RITO”: saberes del trabajo y usos sociales del “libro sagrado” en la carrera ferroviaria	157
4.1. Educación y trabajo en el sindicato	157
4.2. El “RITO” en la búsqueda de respeto	160
5. Recapitulando	164
CAPÍTULO IV. “Una familia gigante”: sociabilidades en los cruces entre intimidad del hogar, espacios de trabajo y vida sindical	167
1. “Sangre ferroviaria”: orgullo, acomodo y honor masculino	170
1.1. Nacidas en el ferrocarril	170
1.2. Agarrar el propio camino	178
1.3. Las hijas y la “mala fama” del ferrocarril	182

2. “Te peleás, te odiás, te querés”: metáforas familiaristas en el espacio de trabajo	187
2.1. Los primeros pasos	187
2.2. Las “covachas”	190
2.3. Tutelaje, camaradería y paternalismo	192
2.4. Putearse, como en casa	197
3. “Diosas ferroviarias”: vida sindical y la irrupción del género	199
3.1. Mujeres y sindicato	200
3.2. Sociabilidades en la seccional	205
4. Recapitulando	216
CAPÍTULO V. El amor por el ferrocarril como carrera emocional: “Si no lo sentís, no lo entendés”	219
1. “Gente que ama al tren, que dedica su vida”: definiciones sobre el apego emocional	220
1.1. Las piezas del amor por el ferrocarril	221
1.2. Carreras emocionales	232
2. Amor ¿prohibido? y objetos	233
2.1. Darse cuenta: materialidad y lágrimas	234
2.2. “No me dejaban ir a la vía”	238
3. Amor y obligación	240
3.1. Dinero y sacrificio	241
3.2. Algo a cambio	245
4. Recapitulando	246
CONCLUSIONES. De feminidades discretas en un mundo ferroviario en transformación	248
BIBLIOGRAFÍA	262
ANEXOS	291
I. Entrevistas y observaciones	292
II. Fuentes documentales	303
III. Imágenes	309

Introducción

Aferrarse así a una certeza identitaria impide formular preguntas, soportar la tan temida paradoja. Imposibilita, por otra parte, leer contradicciones, no para resolverlas, sino para entender qué efectos verdaderos se alojan allí. Alexandra Kohan (2019)

Las mujeres han sido parte del mundo ferroviario desde hace mucho tiempo. Muchas de ellas han habitado viviendas del ferrocarril, han oído y palpado sus objetos y han sido partícipes de sus historias centenarias. Pero es poco lo que se conocía sobre estas mujeres, en especial sobre el puñado de aquellas que integraron este espacio social complejo y heterogéneo en calidad de trabajadoras. Ese fue el punto de partida de la presente investigación que se centró en los vertiginosos tiempos presentes.

El mundo del trabajo ferroviario se ha enfrentado a profundos cambios desde el año 2012, momento en el que tuvo lugar el grave accidente en la terminal Once de la Línea Sarmiento. Las políticas modernizadoras, las importantes inversiones en material rodante e infraestructura, la vuelta del Estado como principal operador ferroviario y una mayor incorporación de personal que incluyó un aumento del volumen de trabajadoras mujeres han sido centrales en la reconfiguración de diferentes aspectos del trabajo en la actividad ferroviaria. A esto se suma el desarrollo de una “Política de género y diversidad” según la denominación con la que la empresa Trenes Argentinos nombra a un conjunto de acciones que caracteriza la nueva etapa y que pueden leerse como parte de las conquistas del movimiento feminista y de mujeres por una mayor igualdad (Vazquez Laba & Palumbo, 2019) que atraviesan a nuestra sociedad.

Así, me propuse estudiar el trabajo de las mujeres en el sector ferroviario en Argentina, una actividad que se caracteriza por su alta participación masculina. Esto quiere decir que adopté un ángulo de observación muy diferente a aquel que persiguieron las producciones académicas abocadas al trabajo ferroviario en Argentina. Me interesé entonces en el análisis de las dinámicas de interacción social en entornos laborales “no tradicionales” (Williams, 1992) de acuerdo al género entendiendo que quienes se desempeñan en este tipo de actividades deben construir y sostener un lugar legítimo para el ejercicio de su profesión (Brailovsky, 2006). Como

ya ha sido evidenciado, las mujeres que realizan “trabajos de hombres” suelen capturar una atención desmesurada porque ocupan una categoría extraña desde el punto de vista del grupo, debiendo demostrar mayores esfuerzos en sus entornos de interacción (Kanter, 1977). Esta desproporcional atención (Kanter, 1977) que recae sobre ellas imprime desafíos, puestas a prueba (Aguilar-Cunill, 2018) que vuelve necesario contemplar qué paradojas pueden producirse en torno a la (in)visibilidad (Alvarez Broz, 2017) si se miran las tramas de interacción en las que se insertan. Pero para ello también es importante considerar cómo se repone la presencia de las mujeres en el ferrocarril desde determinados discursos públicos, es decir, de qué manera se tematiza el problema del trabajo femenino en el mundo ferroviario desde ciertas narrativas y en contextos socio-históricos específicos.

El objetivo de esta investigación consistió entonces en comprender los trabajos de legitimación que las mujeres llevan a cabo en su vida diaria en el ferrocarril en contextos de modernización y políticas de género en la Argentina reciente. Recurriendo a un nivel de análisis micro-social y adoptando un enfoque interpretativo, se examinan los constantes esfuerzos que ellas realizan en la búsqueda de autoridad moral y respeto en un espacio donde ocupan una categoría extraña que las convierte en altamente visibles. Para ello, se interrogó por la relación entre carreras laborales, familia —entendida en su doble acepción de lazos de parentesco y redes de sociabilidad— y amor por el ferrocarril. Al detenerse en el nivel de las interacciones sociales, se indagó en el modo en el que las personas construyen significados sobre su vida en el entorno que habitan. Y, de esa manera, estudió las formas de presentación (Goffman, 2017) dando cuenta del esfuerzo especial que ellas deben hacer para resignificarse como ferroviarias dado que la sospecha opera como espacio de articulación de preceptos generizados en relación con sus tareas profesionales (Brailovsky, 2006). Ahora bien, estos trabajos de legitimación no se dan en el vacío, sino que se despliegan en base a una serie de recursos a mano que conforman repertorios identitarios y morales (Noel, 2013) que caracterizan al mundo del trabajo en el ferrocarril.

Algunos de los interrogantes que han guiado esta pesquisa son los siguientes: ¿Qué tareas realizan estas trabajadoras? ¿Qué calificación y jerarquía detentan? ¿Qué edades tienen? ¿Por qué determinadas áreas de trabajo se configuraron como más

permeables a la incorporación de trabajadoras mujeres? ¿Cómo habitan y cómo se sienten en un espacio donde los imperativos sobre la masculinidad se entremezclan y confunden con el ejercicio profesional? Respecto del trabajo ferroviario en clave colectiva, ¿Cómo se construyen las fronteras simbólicas que demarcan un “nosotros” en el entorno estudiado? ¿Qué fracturas implica el género para la “gran familia ferroviaria”? Y, por último, ¿Cómo interpretan los procesos de transformación que tienen lugar en el sector? Es decir, ¿Qué implican en su vida diaria?

La tesis apunta, en primer lugar, a aportar al conocimiento sobre los procesos de incorporación de mujeres en el marco de la implementación de políticas de modernización y de género deteniéndose, como se dijo antes, en un nivel de análisis micro. Plantea la hipótesis de que el contexto de reconfiguración institucional asociado a la modernización conformó un terreno fértil para diseñar e implementar el tipo de políticas que la socióloga Ana Laura Rodríguez Gustá (2008) define como sensibles al género. En segundo lugar, al focalizar en la vida cotidiana de quienes trabajan en el ferrocarril, contribuye a conocer los procesos de transformación que atraviesa este grupo obrero —en una clave identitaria por medio de la cual construyen un “nosotros” (Urresti, 1999)— cuyos valores asociados a la masculinidad son parcialmente erosionados en la actualidad. Sobre este segundo punto se sostiene la hipótesis de que las mujeres no constituyen un grupo completamente ajeno para el mundo del trabajo ferroviario, más bien detentan una serie de atributos que movilizan activamente, tales como ser portadoras de “sangre ferroviaria” y “fanáticas” del ferrocarril. Para ambos propósitos, la noción de agencia (Giddens, 2014; Ortner, 2016) ocupa un lugar relevante, entendiendo que las personas, de acuerdo a sus mayores o menores márgenes de acción, siempre elaboran respuestas, redefiniciones, reinterpretaciones. Y, de esta manera, se busca acentuar una búsqueda de igualdad que “se manifieste en forma sustancial, en interacciones sociales reales” (Fraser, 2017, p. 26) y cómo en ese camino las personas son “sujetos activos de su propia historia” (Bourgois, 2015, p. 47).

En Argentina, actualmente, más de tres mil mujeres trabajan en el sector ferroviario. Ellas representan poco más de un 13% sobre el total del personal que se desempeña en los servicios de pasajeros/as. La mayoría de ellas trabaja en las líneas operadas por Trenes Argentinos —esto es, en las cinco líneas metropolitanas que están

bajo su esfera más el Tren de la Costa y los servicios de Larga Distancia y Regionales—, el 73% de ellas ingresó en los últimos diez años. Este último dato muestra el carácter reciente de su mayor incorporación.

Desde sus inicios, el mundo del trabajo ferroviario ha sido estructurado como una actividad casi exclusivamente masculina y, por tanto, restrictiva para las mujeres. Aun así, desde los tiempos en los cuales el ferrocarril se expandía, ellas han estado presente. Las fuentes halladas ya datan su participación al menos desde el último cuarto del siglo XIX. Lo sorprendente es que la prolífica producción académica que se ha abocado al estudio de variados problemas en torno a la actividad ferroviaria en Argentina —en sus diferentes escalas de análisis, problemas, enfoques y metodologías— no ha puesto atención en ellas. De modo tal que, cuando comencé a formular el diseño de investigación, advertí que no había antecedentes que permitieran comparar las transformaciones recientes con aquello que ocurría *antes*. A pesar de que, en términos numéricos, la participación de las mujeres había sido considerablemente menor que la de sus pares varones ellas habían estado allí, como dije, desde los momentos en los que el ferrocarril comenzaba a expandirse. Sin embargo, se desconocía en qué sectores habían trabajado, cuáles eran las características de las tareas que realizaban, qué factores habían posibilitado su inserción, cuáles eran sus perfiles (en términos de edad, calificación, entre otros).

Tal como se muestra en este estudio, las mujeres han trabajado en tareas muy variadas a lo largo de la historia, lo cual requiere matizar la idea de ruptura para pensar las transformaciones contemporáneas. Esto último resulta una clave importante para comprender que, en este entorno masculino, su presencia en sí misma no representa una novedad. Dicho hallazgo llevó a precisar que los cambios recientes muestran una doble dirección. Por un lado, representan un incremento en la cantidad de trabajadoras en el sector en general. Por otro, dan cuenta de su creciente e inédita participación en aquellos puestos que fueron, históricamente, menos permeables al trabajo femenino¹ cuyas características se confunden con atributos asociados a la masculinidad —a saber,

¹ La socióloga española Esmeralda Ballesteros Doncel (2013) ha referido al empleo ferroviario como un espacio de trabajo poco permeable para las mujeres. Tomando esta idea como punto de partida, planteo una diferenciación hacia dentro del sector entre puestos de tipo *menos permeables al trabajo femenino* (como los que se ejecutan en talleres y galpones o la conducción que, en Argentina, aún permanece vedada para ellas) y otros de tipo *más permeables* al trabajo de las mujeres (atención en boleterías, administrativas, azafatas, empleadas de limpieza, entre otros).

aquellos que se relacionan con el uso de ciertas máquinas, con el requerimiento de saberes técnicos, con el ejercicio de la autoridad, entre otros—.

Ahora bien, su esfuerzo por “cumplir” con su trabajo haciendo valer sus saberes profesionales², su pertenencia a la “familia ferroviaria” junto con un intenso apego emocional al ferrocarril son factores que contribuyen a que lleven vidas legitimadas en un entorno asociado a la condición masculina. Por tanto, estas trabajadoras pueden ser consideradas forasteras (Schutz, 1974) a medias e intrusas (Ibañez y Narocki, 2017) o *outsiders* (Becker, 2018) solo parcialmente. Y esto es producto del modo en el que ellas mismas movilizan un repertorio identitario y moral que les permite demostrar, reinterpretar y poner en juego esta serie de recursos altamente significativos para el mundo social estudiado. La noción de repertorios (Noel, 2013) es entendida como asociaciones habituales, como un conjunto de recursos apropiados, movilizados y combinados de acuerdo con formas socialmente disponibles³. Para este léxico, el proceso de apropiación activa es central ya que, sin agencia, no hay recursos más que en potencia, lo cual permite dar inteligibilidad a la experiencia yendo un poco más allá de los aspectos condenatorios para poder colocar la agencia de las trabajadoras que protagonizan este estudio en el centro del análisis. En esa dirección, esta tesis busca aportar al campo de los estudios del mundo del trabajo y de género desde una mirada sociológica que también contribuye al estudio de las emociones y afectos en la vida social.

Antecedentes: cruces entre líneas de investigación

Pesquisas sobre el mundo del trabajo ferroviario

La presente investigación da cuenta de la cara menos conocida, del reverso de los estudios sobre el trabajo ferroviario centrado en la experiencia masculina. Cabe poner en relieve que, en Argentina, dicha área de estudios ha desarrollado un extenso

² “Cumplir” es una denominación nativa que indica un modo singular de ejercer su labor y que conlleva cierto nivel de compromiso con la tarea. En diferentes momentos de la tesis se volverá a hacer referencia a este término.

³ Estas formas en las que los recursos se asocian no son aleatorias ni arbitrarias (dado que no cualquier asociación de recursos es igualmente probable) considerando que “determinados usos socialmente disponibles de recursos extendidos en el espacio y en el tiempo producen efectos de sedimentación histórica que los transforman en disposiciones incorporadas” (Noel, 2013, p. 18).

y significativo aporte. Algunas de las publicaciones de mayor circulación se han abocado a indagar en las vigorosas organizaciones sindicales ferroviarias, destacando su capacidad organizativa, distinción y orgullo respecto de otros grupos obreros (Gordillo, 1988; Horowitz, 1985; Suriano, 1999). Otros se han interesado especialmente en las vinculaciones, no siempre aceptadas, de los trabajadores y sus organizaciones con el Estado (Aldao, 2018; Ortega, 2019; S. Palermo, 2014) y en las corrientes ideológicas hacia dentro del sindicato UF (Sanchez, 2018).

El estudio de la participación de los trabajadores en huelgas y protestas ha sido otro de los focos más importantes en buena parte de la investigación centrada en el trabajo ferroviario. Así, los conflictos tanto de la primera mitad del siglo XX (Badaloni, 2017; S. Palermo, 2007; Suriano, 1999) como en la segunda (Agostini, 2021; Contreras, 2014; Lucita, 1999; Mengascini, 2011) devinieron en uno de los objetos privilegiados que contribuyeron a conocer no solo la organización y condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores sino, también, la orientación de políticas empresariales y/o estatales asumidas en los diferentes períodos⁴.

Con mayor énfasis puesto en la acción de las compañías ferroviarias, el análisis de las prácticas paternalistas y/o beneficios extra-salariales como políticas de gestión de mano de obra en las primeras décadas del siglo XX demostró que tanto la coacción como el consenso fueron recursos a los que se apeló en función de disciplinar a los trabajadores (Badaloni, 2007, 2020). Se indagó también en su relación con la cuestión social (S. Palermo, 2019) y en el modo en el que los propios trabajadores experimentaron, cuestionaron y redefinieron estas políticas (D'Uva, 2020).

Al explorar en la relación educación y trabajo, se ha corroborado la importancia que los trabajadores y sus organizaciones otorgaban a este asunto, lo cual expresa el orgullo, la autovaloración de su oficio y las disputas generadas en cuanto a la implantación de la Organización Científica del Trabajo (Ayuso et al., 2010; S. Palermo, 2015). El estudio de los saberes del trabajo ha evidenciado la existencia de

⁴ La extensa bibliografía sobre políticas ferroviarias tiene una larga trayectoria iniciada con estudios pioneros hace casi un siglo (Scalabrini Ortiz, 2013); las inversiones extranjeras, las compañías privadas y el papel del Estado han constituido sus principales ejes, centrándose mayormente en la segunda mitad del siglo XIX y las primeras décadas del siglo XX (López, 2020; Regalsky, 2008; Salerno, 2003; Schvarzer & Gómez, 2006). Otros estudios y compilaciones aportan una mirada de largo aliento sobre el desarrollo ferroviario, indagando en los años en los cuales la red comenzaba a expandirse hasta tiempos más recientes (T. Gómez & Vidal Olivares, 2019; López & Waddell, 2007; Müller, 2018).

un subsistema de escuelas técnicas del sindicato La Fraternidad (LF), órgano de representación de maquinistas y foguistas, ubicadas en diferentes puntos del país en las que desde inicios del siglo XX se impartían conocimientos técnicos y otros de orden general (Ayuso, 2017). Esta línea de indagación recuperó acciones del sindicato para ofrecer oportunidades de educación (variadas y de calidad) para los ferroviarios y, a su vez, demostró cómo el gremio se jerarquizó —y, a través de él, también a sus trabajadores— a partir de las mejoras de sus condiciones de vida y de trabajo (Ayuso, 2019).

Más allá de los momentos de huelgas asociados a los procesos de reducción de personal en el marco de las políticas que llevaron al cierre de ramales y talleres y a las concesiones privadas de los servicios centrales es poco lo que se sabe sobre el trabajo ferroviario luego de las reformas de la década de 1990. Estos hechos, que han sido interpretados bajo la noción de “acontecimiento monstruo” (Agostini & Brandolini, 2016), tuvieron un importante impacto en localidades donde la actividad ferroviaria era fundamental para su vida laboral, económica, social y cultural —por ejemplo, aquellas que contaban con talleres que empleaban a buena parte de la mano de obra local—. Asimismo, se ha indagado en memorias de ex trabajadores y sus experiencias de lucha (Corsi, 2021; Damin & Aldao, 2015; Sagastume, 2016; Sosa Martos, 2014)⁵. Pero la agenda de investigación sobre quienes continuaron trabajando en el ferrocarril demostró mucho menos interés en dilucidar cómo eran las nuevas condiciones de trabajo y de vida bajo los esquemas de concesiones privadas, el mundo sindical y el escenario de inicios del siglo XXI —signado por la baja calidad de servicios, la falta de inversiones y fiscalización por parte de organismos gubernamentales— desde el punto de vista de los/as trabajadores/as del sector.

En cambio, se han examinado los roles del Estado, las empresas y las formas de organizar un servicio que se había vuelto un padecimiento para quienes viajaban durante el período signado por las concesiones privadas y su transición hacia el modelo actual (Felder, 2009; A. Gutiérrez, 2014; Kohon, 2019; Müller, 2018; V. Pérez, 2014;

⁵ Cabe mencionar que, en relación con los procesos de lucha y resistencia acontecidos durante el período de reformas en los años noventa, una serie de ex trabajadores han incursionado en un género de escritura asociado a las memorias y a las crónicas, recogiendo experiencias de trabajo y de acción colectiva (Cena, 1998, 2009; Vecchi, 2012). Estos constituyen un insumo de gran valor para dejar plasmado el testimonio de quienes protagonizaron estos procesos aportando, así, a la investigación académica y al legado histórico del conjunto de la sociedad.

V. Pérez & Rebón, 2017; Schweitzer, 2014). En particular, algunos se detuvieron en las acciones del público usuario y de las víctimas y familiares del accidente de Once, como nuevos actores que cobraban mayor visibilidad ante el grave contexto de la baja en la calidad de los servicios que redundaban en complicaciones y riesgos para quienes hicieron uso de ellos. En ese sentido, aportaron a reconstruir y analizar el modo en el que estos actores contribuyeron al mayor protagonismo de los ferrocarriles y a su conformación como problema público (Hernández, 2017, 2020; Hernández & Rodríguez Celín, 2017). Como se demostrará en esta tesis, las características que asumió el servicio desde inicios del siglo XXI se volvieron un padecimiento no solo para el público usuario sino también para quienes allí trabajaban, conllevando enormes costos emocionales y riesgos físicos⁶.

Un problema que recibió algo de atención fue la tercerización laboral como forma de contratación de personal por fuera del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) que rige a la actividad, como consecuencia de un asesinato del que fue víctima un joven militante llamado Mariano Ferreyra cuyo caso tomó importante trascendencia pública (Basualdo et al., 2014). En un marco más amplio de revitalización sindical (Etchemendy & Collier, 2008; Senén González & Del Bono, 2013), unos pocos estudios recientes se han volcado a indagar en la participación gremial en la actividad (Longo et al., 2017; Vieira Gravina, 2020). Con la excepción de las publicaciones mencionadas, son escasas las evidencias sobre el trabajo ferroviario “antes” y “después” del accidente de Once —recurriendo a la temporalidad utilizada por mis interlocutores en el trabajo de campo— que ha dinamizado las políticas de modernización y de género que moldean la etapa actual.

En sintonía con la expansión de los estudios feministas y de género, una agenda de investigación renovada ha contribuido a repensar al trabajo ferroviario desde ángulos inexplorados al dar cuenta de la acción de las familias obreras y, en particular, de las esposas de ferroviarios en contextos de protesta (Agostini, 2016; S. Palermo,

⁶ Un estudio de Rebón y Hernández (2017) analiza una serie de conflictos ocurridos en el período 2002-2015 que tuvieron como objeto al sistema ferroviario de pasajeros de la Región Metropolitana de Buenos Aires y que fueron encabezados por diferentes actores (sindicatos, pasajeros, familiares de víctimas, trabajadores tercerizados). En cuanto al conflicto sindical, según dicha investigación, se destacan los reclamos salariales y por condiciones de seguridad para trabajadores; estos coexistían con un abanico heterogéneo de demandas (cambios en las condiciones de prestación, reincorporación de despidos, resistencias a cambios en las condiciones de trabajo, entre otros).

2007, 2011, 2016). Se incorporaron nuevos elementos en torno a la activa vida sindical que tenía lugar en las seccionales locales de los gremios y en las que participaban no solo sus trabajadores sino también sus familias (D'Uva & Palermo, 2015). En esa dirección, se complejizó una línea de indagación que ya había revelado la importancia de los vínculos familiares en el trabajo y de la “gran familia ferroviaria” (Horowitz, 1985; Sagastume, 2018) ampliando así sus contornos. Asimismo, el concepto de masculinidad permitió demostrar la importancia que adquirió el ideal del varón como garante de la manutención del hogar (S. Palermo, 2016) y las nociones sobre los saberes profesionales, el riesgo y el heroísmo (D'Uva, 2019; G. Gómez, 2018a).

La idea de “familia ferroviaria” también ha permitido dilucidar ciertas “fracturas” que conviven en el interior de este colectivo asociadas a diferencias ocupacionales, jerárquicas y sindicales (Sagastume, 2021b). En ese terreno, el trabajo de las mujeres, tal como lo demuestra la presente investigación al igual que un estudio previo (Godoy, 2020), puede operar tanto en clave de “fractura” como de “sutura” de diferencias, según el contexto.

El estudio del trabajo femenino ferroviario en otras latitudes, por medio de las investigaciones pioneras de Ballesteros Doncel (2003, 2013, 2017) sobre España y Helena Wojtzak (2005) sobre Gran Bretaña, han generado un aporte notable en cuanto al conocimiento sobre la experiencia laboral de las mujeres hasta el momento desconocida no sólo en su forma más actual sino también en una perspectiva histórica. En el caso específico de Ballesteros Doncel, su contribución ha significado un aporte de singular relevancia tanto por su excepcionalidad (en particular para los países de habla hispana) como por la profundización que aportan sus hallazgos en torno al acceso de las mujeres al sector ferroviario español y sus condiciones de trabajo; esto es fruto del desarrollo de dicha línea de investigación durante dos décadas. Otras publicaciones se abocaron al trabajo de las mujeres en los ferrocarriles de Estados Unidos (Burman, 2009; Starustka, 2013). En estos casos estudiados las similitudes entre sí son realmente destacables en relación con la dificultad para conciliar la vida familiar con un trabajo que requiere de exclusividad (o al menos en ciertos puestos), con situaciones de acoso sexual y, sobre todo, con la baja representación cuantitativa de las trabajadoras respecto de sus pares varones que se hace más notoria en puestos de mayor retribución salarial y valoración social.

En Argentina, recientes publicaciones indagan en el caso de las trabajadoras del transporte donde se incluyen datos estadísticos de quienes se desempeñan en las empresas ferroviarias (V. Pérez & Hernández, 2020a), en el problema de las violencias y las estrategias de cuidado en un grupo de trabajadoras ferroviarias (Longo et al., 2017), en los puestos ocupados por las mujeres en el contexto de las políticas de reestructuración y modernización de los años sesenta y setenta (Godoy, 2020, 2021) y en sus trabajos en la primera parte del siglo XX (Canali, 2005; D'Uva, 2021; Godoy, 2022). A pesar de estos estudios que tuvieron lugar en los últimos años, en el momento en el que mi investigación comenzaba a nacer consideré que era llamativo el hecho de que las trabajadoras del ferrocarril no hayan sido, hasta entonces, objeto de problematización⁷. Cuando mucho se las podía encontrar en algunas menciones en pie de página o en breves oraciones. Como planteó Davis (2013) para su propio caso de estudio, lo que había era breves apariciones, pero las mujeres no constituyeron el centro del análisis.

El estudio del trabajo femenino

La producción académica feminista ha mostrado una considerable proliferación de estudios sobre el trabajo femenino; estas investigaciones han desarrollado un amplio repertorio en relación a las raíces y formas de subordinación de las mujeres en las sociedades capitalistas contemporáneas (Vazquez Loba, 2009). Los pioneros aportes de Alexandra Kollontay hacia inicios del siglo XX en la Rusia revolucionaria ya señalaban que la opresión de la mujer se relaciona con una división del trabajo entre los sexos. Esto es, mientras que el trabajo productivo se conformó como la misión de los hombres, las mujeres debían hacerse cargo de las tareas secundarias. Por tanto, para la autora, la posición social de estas últimas depende de su importancia en la producción. Y agrega que:

El capitalismo obliga a la mujer además de la esclavitud en su propio hogar y a su dependencia en la familia a otra carga más; esto es el trabajo asalariado para el empresario. [...] Las trabajadoras casadas se ven obligadas, en proporción creciente,

⁷ La excepción a estas publicaciones recientes es el texto citado de Marcela Canali, un breve escrito que apareció en una revista de historia local hace más de quince años. La autora se preguntaba sugerentemente, en su título, “¿Mujeres en el ferrocarril?” y propuso una aproximación al estudio de los trabajos de las guardabarreras y de empleadas administrativas.

a combinar el trabajo profesional fuera de casa con las tareas domésticas, la educación de los hijos y la asistencia al marido (Kollontay, 2018, p. 138).

El argumento de Kollontay es relevante porque muestra que el ingreso al mercado laboral no representa en sí mismo una forma de liberación de las mujeres, tal como planteaban otros postulados emancipatorios feministas (Vazquez Loba, 2019). La “mujer casada”, “la madre que es obrera” debe cumplir con tres tareas: trabajo (remunerado, lo mismo que hace su marido), los quehaceres domésticos y el cuidado de sus hijos; de modo tal que la solución del problema familiar no es menos importante que la igualdad política y la independencia económica (Kollontay, 2016). Como puede verse, aquí estaban presentes algunos problemas que tomarían mayor vigorosidad en las agendas feministas recién hacia los años sesenta y setenta en torno a la esfera privada/doméstica y al problema de las tareas de cuidado/reproductivas.

En cuanto a la conceptualización de la división sexual del trabajo, siguiendo a la socióloga francesa Daniele Kergoat (2003), se entiende que esta refiere a la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva. Esto incluye el hecho de que los hombres acaparan las funciones con alto valor social. Aquí rigen dos principios organizadores. La autora plantea, por un lado, el principio de separación —es decir, se considera que hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres— y, por otro, el principio jerárquico —que es el que establece que el trabajo de un hombre vale más que el trabajo de una mujer—. Aun así, como remarca Kergoat, es importante considerar que las modalidades concretas en las que esta se presenta muestra variaciones considerables en tiempo y espacio. Con respecto a este último punto, Christine Delphy (1977) ha sostenido que el contenido de la división del trabajo es cambiante ya que cuando los hombres hacen lo que hacen las mujeres, su trabajo no está desvalorizado; esto supone que no se trata de una “utilidad intrínseca” de la tarea lo que determina la autoridad y el prestigio de quien lo ejecuta. Por el contrario, para Delphy, es justamente la autoridad del ejecutante lo que determina cómo la sociedad valora la “utilidad” de las tareas realizadas.

Estos ideales operan bajo una lógica dualista (binaria) y dicotómica —a saber, solo hay dos partes que implican jerarquías y se consolidan en estereotipos— que ha sido profundamente criticada por el feminismo (Amorós & De Miguel Alvarez, 2007;

Bach, 2015). Así, la reproducción y creación de pautas para la división sexual de tareas que tiene lugar en el mercado de trabajo va acompañada de la reproducción y creación de estereotipos de género a partir de los cuales las tareas feminizadas suelen considerarse extensiones de las funciones naturales de las mujeres, asociadas a la vida doméstica (Nari, 2004). La noción de domesticidad muestra cómo la construcción sociocultural del género demarcó al hogar como el ámbito de actuación y como función social de la mujer (Nash, 2018). Y al interpretar que su calificación es algo “natural”, aparece oculto el hecho de que en realidad esto es parte de años de socialización y aprendizajes específicos de género; por tanto, no aparecen como calificaciones laborales reconocidas en los salarios (Nari, 2004).

La segregación por género que se produce en los mercados de trabajo constituye una situación que suele estar acompañada de condiciones desventajosas para las mujeres (Esquivel, 2007) que hacen a las desigualdades tanto materiales como simbólicas que ellas sufren (Vazquez Laba, 2009), esto es, salarios inferiores, mayores niveles de informalidad y menos valoración social⁸. En tal sentido, puede afirmarse que existen ramas de actividad en las que las mujeres sufren desventajas que responden a una división sexual del trabajo que distribuye las ocupaciones entre los sexos. El transporte ferroviario muestra de manera ejemplar este punto si se tiene en cuenta su baja participación en este empleo que sin dudas puede caracterizarse como un empleo protegido en cuanto a la formalidad y estabilidad que presenta. La segregación por género representa una de las características más importantes y persistentes de los mercados de trabajo (Anker, 1997).

Los estudios de mujeres, desarrollados a partir de los años ochenta, incorporaron la tesis del valor del trabajo doméstico femenino en el modo de producción capitalista. Con la recuperación del concepto de reproducción de la teoría marxista, se elaboró un análisis crítico de las teorías económicas que adjudicaban el carácter de improductivo al trabajo doméstico que las mujeres realizan (Benería, 1984; Hartmann, 1979; Larguía & Dumoulin, 1976). Esto representa un aspecto relevante

⁸ La segregación de género puede presentarse bajo la modalidad de segregación vertical (que impide, restringe o dificulta el ejercicio de altos cargos) y horizontal (que impide, restringe o dificulta el acceso a determinadas áreas o puestos); para referir a estos obstáculos, se ha acuñado diferentes categorías como, por ejemplo, “techo de cristal”, “techo de cemento” y “pared de cristal” (Barberá Rivera et al., 2009).

debido a la histórica invisibilización del trabajo de las mujeres en el campo académico, el cual solía pensarse como “improductivo” o bajo la forma de “ayuda” complementaria al trabajo de otro. Se planteó entonces una reconceptualización del trabajo de las mujeres y se evidenció su participación en los distintos ámbitos del espacio público a lo largo de la historia (Barrancos, 2007; Lobato, 2007; Nash, 2018). La incorporación de los estudios de las mujeres en los análisis sobre la clase trabajadora permitió demostrar que las contradicciones de clase asumen formas diversas para varones y mujeres (Andújar, 2012).

La mayor participación femenina en el mercado laboral a partir de la década de 1960 en Argentina fue vista, con cierto optimismo, como símbolo de modernización (García de Fanelli, 1991; Wainerman, 2000). Este proceso fue asociado a factores tales como el mayor acceso a la educación por parte de las mujeres, a transformaciones culturales que impactaron en el cambio de pautas de fecundidad y también al aumento del desempleo y deterioro de salarios masculinos que tuvieron lugar desde los ochenta; se destaca que, una vez superada la crisis, las mujeres mantuvieron una relativamente elevada tasa de participación a partir de la primera década del 2000 (Castillo et al., 2008). Asimismo, la tesis del salario complementario, entendido como la presunción del comportamiento coyuntural, accesorio y secundario de la mujer de acuerdo a las necesidades familiares (Barrère-Maurisson, 1999), ha sido puesta en cuestión por medio de la investigación empírica que evidenció la creciente participación femenina en América Latina (Abramo, 2004).

Sin embargo, la inserción de las mujeres en el mundo del trabajo (remunerado) no ha generado una redistribución equitativa del trabajo del cuidado (no remunerado); esto dio lugar a un proceso que la socióloga estadounidense Arlie Hochschild (1989) definió en clave de “revolución estancada”. Y no sólo provocó una sobrecarga de trabajo pago combinado con trabajo doméstico de cuidado no pago, sino que también llevó a una mayor desigualdad entre mujeres, a saber, entre aquellas que pueden adquirir servicios de cuidado mercantilizados y las que no tienen recursos para hacerlo (Faur & Jelin, 2013).

Lejos de pretender listar y sistematizar exhaustivamente la amplia producción académica en este sentido, el dato más sobresaliente es la formidable atención

destinada al trabajo femenino (así como al género en el mundo del trabajo) como terreno en el que hace pie el presente estudio⁹. Este panorama reveló la presencia de mujeres aún en los ámbitos menos esperados —como ocurre con los entornos bélicos en el siglo XIX (Ockier, 2020)—, la profundización en líneas de investigación previas tales como los procesos de incorporación de mujeres a ciertas áreas luego consideradas feminizadas y las dinámicas de género (pero también de clase, políticas, entre otras variables importantes) implicadas en los diferentes contextos sociales.

Varones y mujeres en ocupaciones “no tradicionales”

Es posible pensar que las profesiones y sectores que muestran avances hacia las proporciones mixtas estarían indicando un mejoramiento de la participación de las mujeres; sin embargo, esto no quiere decir que se logre una distribución equitativa en cuanto a los puestos y cargos de poder (Panaia, 2019). En línea con el desarrollo del apartado precedente, se amplió el conocimiento sobre el trabajo de las mujeres en sectores con alta participación masculina a partir de investigaciones que han indagado en variados estudios de caso (Aguado & Ballesteros, 2018; Aguilar-Cunill, 2018; Gagliolo et al., 2019; Ibáñez, 2017; Kalinsky, 2006). Estos se suman a una agenda de investigación que ya hacia el último cuarto del siglo XX, en el hemisferio norte, generaba valiosos hallazgos (Kanter, 1977; Reskin & Roos, 1990; Williams, 1992). En cambio, su contracara, los estudios sobre los varones que trabajan en empleos tradicionalmente femeninos —como, por ejemplo, las tareas de cuidado y educación infantil— describen una más joven y modesta tradición (Brailovsky, 2006). Ambas

⁹ El interés por las experiencias de las trabajadoras, las nociones de división sexual del trabajo, la relación familia y trabajo, entre otras, han signado los estudios más influyentes desde fines de la década de 1980 en Estados Unidos y en Europa (Benería, 1984; Benería & Roldán, 1992; Hochschild, 1989; Perrot, 2008; Reskin & Roos, 1990; Scott, 2018). Con estos mismos cruces, algunas de las obras más significativas, pioneras y/o de mayor circulación en el plano local fueron las publicaciones de Wainerman (2005), Panaia (2000), Lobato (2001, 2007), Barrancos (2007), Torrado (2003), García de Fanelli (1991), a las que se suman numerosos estudios más que se abocaron al trabajo de las mujeres en los más variados ámbitos. La producción académica en este sentido es sumamente extensa, solo por referir a algunos de los temas estudiados puede mencionarse estudios sobre el sector rural (Vazquez Laba, 2009), el trabajo petrolero (Ciselli, 2002), en la enfermería y el trabajo de las parteras (Martin, 2018; Pereyra, 2017; Ramacciotti & Valobra, 2014), los empleos de oficina (Queirolo, 2018), en el mundo de la costura (Mitidieri, 2021), el trabajo doméstico y las amas de leche (Allemandi, 2017; Canevaro, 2020; I. Pérez, 2014), la participación de las mujeres en el ámbito sindical de diversos sectores (Goldman, 2018; James, 2004), en industriales en entornos urbanos (Scheinkman, 2015; Varela, 2020), la prostitución (Puglia, 2018; Schettini, 2016), entre muchos otros.

comparten el hecho de abocarse a ocupaciones “no tradicionales”, como las ha nombrado Christine Williams (1992), o “fronterizas”, según Beatriz Kalinsky (2006).

En una conocida publicación, Rosabeth Moss Kanter (1977) se interesó por el estudio de grupos con una alta proporción de varones y un reducido número de mujeres (a las que denomina *token*). La autora argumenta que la proporción numérica constituye un aspecto significativo de la vida social particularmente importante a la hora de comprender las interacciones que en estos grupos tienen lugar. El término *token* refiere a una categoría de personas que resulta “extraña” para el resto del grupo, de allí que no pueden ser solo una integrante más, sino que siempre aparecen como, por ejemplo, una mujer-ingeniera (en lugar de, simplemente, ingeniera). O, para mi propio caso de estudio, como una mujer-ferroviaria. Al observar el nivel de la interacción, Kanter identifica tres fenómenos asociados a ocupar la posición de minoría que generan efectos específicos. El primero está asociado al problema de la visibilidad ya que las mujeres en espacios dominados por varones capturan una atención desmesurada, desproporcional. Esto tiene efectos nocivos debido a que, como se mencionaba al inicio, causa presiones extra en cuanto al desempeño. El segundo tiene que ver con el problema de la polarización por medio de la cual se da una exageración de las diferencias entre unos y otras, separando aún más sus fronteras. El tercero refiere a la asimilación generada a partir de la distorsión de los atributos de la minoría para encajar en las generalizaciones previas que se hacen sobre ellas y, de esa manera, quedan atrapadas en ese rol con el que se las asocia.

Asimismo, Jim Allan (1993) plantea que los varones que se ocupan en la educación inicial deben negociar el significado de su masculinidad en el lugar de trabajo. Al estudiar las ventajas y desventajas que conlleva su situación, el autor da cuenta de una deformación de la identidad de género que puede suponer la hipersexuación o la hiposexuación. La análoga (e inversa) posición que ocupan las mujeres en entornos ocupados mayormente por varones revela que estas categorías resultan sumamente útiles. Aun así, es importante considerar que los significados producidos para uno y otro caso pueden variar ya que, por ejemplo, una mujer hipersexuada, al ser vista como posible conquista sexual ante los ojos de sus compañeros, puede poner en cuestión su respetabilidad y, con ello, el honor masculino de los hombres de su familia. En cambio, un varón heterosexual hipersexuado eleva

su estatus. Por tanto, lo que para unos puede resultar en ventajas, para otras puede suponer desventajas (o viceversa).

Daniel Brailovsky (2006), examinando al igual que Allan el caso de los maestros jardineros, ha señalado que los varones que integran su estudio deben enfrentarse a dificultades en dos dimensiones interrelacionadas. La tensión que se genera tiene que ver con el problema de, por un lado, tener que sostenerse como varones —dado que el cuidado infantil es una tarea prescrita para las mujeres— y, por otro, el deber de sostenerse como profesionales —ya que no parecen cumplir con los “requisitos naturales” de la ocupación—. Así, a partir de la sospecha que produce su situación, el autor analiza cómo los maestros de Nivel Inicial desarrollan estrategias que les permiten construir y sostener un lugar legítimo para el ejercicio de su profesión. Para ello, construyen un proyecto muy específico y cuidado de masculinidad que se ubica en un punto intermedio y pretendidamente neutro: ni tan cerca de la masculinidad hegemónica ni tan lejos como para ser devaluados como “modelos de rol” masculino. Esto supone un resguardo frente a las sospechas que los llevan a ser considerados peligrosos (en tanto potenciales abusadores de sus estudiantes) y en tanto modelo “desviado” si fueran homosexuales.

Pese a la renuencia o escasa presencia de producciones que indaguen la relación entre violencia y mujeres por fuera de la retórica de la victimización (Arduino, 2019), ciertos estudios, mayormente abocados a entornos bélicos, fuerzas armadas y de seguridad (aunque también en algunas ramas industriales), han aportado importantes hallazgos acerca de estos espacios tradicionalmente masculinos y la controversial relación entre feminidad, fuerza física y violencia (Calandrón, 2021; Masson, 2020; Ockier, 2020). Algunos han sugerido que la participación de las mujeres en los espacios típicamente masculinos genera el borramiento de atributos asociados a la condición femenina, es decir, su masculinización (Aguilar-Cunill, 2018; Sirimarco, 2004). Sin embargo, otras interpretaciones han demostrado que, por ejemplo, el uso de la fuerza física —una habilidad relevante para muchas actividades consideradas masculinas— puede ser un rasgo de una cierta feminidad disponible o deseada (Calandrón, 2017). Los modos de hablar, presentarse y moverse pueden tener que ver con las características del trabajo que ellas realizan, tal como ocurre con los puestos que requieren del ejercicio de autoridad; desde un punto de vista situacional, esto es

considerado por las propias mujeres como parte de su oficio y de la disciplina adquirida en los años de formación y trabajo (Calandrón, 2021). En ese mismo sentido, para las trabajadoras del ferrocarril, demostrar su autoridad y/o su capacidad para manejar cierta maquinaria no necesariamente implica masculinizarse sino *conocer su “especialidad”*¹⁰ y *“cumplir” con su trabajo*. Acordando con Calandrón (2021), lejos de interpretar estos gestos en clave esencialista, lo importante es el significado que cobran en sus contextos específicos.

A partir de los antecedentes, y en relación con los hallazgos empíricos, se argumenta que las trabajadoras ferroviarias despliegan una serie de trabajos de legitimación, en diferentes direcciones, con las que se proponen evadir las sospechas que sobre ellas recaen al dedicarse a una “profesión de hombres” y al circular en un mundo de sociabilidad masculina en el que captan una atención desproporcionada. Así, en esa construcción de un lugar legítimo en el que deben sostenerse como mujeres y como profesionales, como diría Brailovsky (2006), ellas redefinen un proyecto específico de feminidad que no se ubica por completo en el centro ni tampoco en los márgenes de los ideales en torno a la condición femenina. Esta feminidad discreta, como la he denominado, ha resultado un hallazgo importante en tanto que da cuenta de la presencia de algunos aspectos disruptivos mientras mantiene otros estables (y mucho menos innovadores); de allí la ambigüedad que define la posición de las trabajadoras.

Perspectiva teórico-metodológica: una aproximación interaccionista (con emociones) al estudio del género en el mundo ferroviario

¹⁰ “Especialidad” es un término nativo con el que las personas aluden a sus tareas laborales; esta idea no necesariamente refiere a un oficio (como puede ser la tornería) sino que es utilizado en un sentido más amplio, aunque deja entrever una idea de que un puesto de trabajo demanda de ciertos saberes, de cierta especialización con la que tienden a construir una fuerte identificación. Un texto de los años sesenta definía a la “especialidad” como “la designación con que se distingue la función que realiza el personal de los distintos departamentos y servicios, respondiendo a la distribución del trabajo”. Escalafón Único para el Personal de Empleados y Obreros de los Ferrocarriles Argentinos Representado por la Sociedad “Unión Ferroviaria”, 1º de febrero de 1962. P. 10.

Siguiendo a Luis Reygadas, considero que la producción material no puede prescindir de la producción simbólica que se entreteje con ella. En este sentido, me baso en una definición de cultura del trabajo entendida como “la generación, actualización y transformación de formas simbólicas en la actividad laboral” (Reygadas, 2002, p. 106). Para el autor es necesario recurrir a un análisis multidireccional de la relación entre cultura y trabajo a fin de poder dar cuenta no solo de la influencia de la acción simbólica sobre el proceso productivo, sino también del papel del trabajo en la formación de una cultura. Y, en coherencia con el nivel de análisis que incorpora mi propio estudio, recorro al argumento de Reygadas en torno a que:

La intersección entre cultura y trabajo ocurre en relaciones que los sujetos entablan entre ellos y con las máquinas, las instalaciones, las herramientas y los objetos de trabajo. Es *en esas interacciones realmente existentes donde los significados son producidos y apropiados* [...] Así, el dualismo entre trabajo y cultura o esfera material-esfera ideal puede ser trascendido al incorporar en el análisis a los sujetos históricamente situados, quienes reúnen en su praxis ambas dimensiones (Reygadas, 2002, p. 117; el resaltado me pertenece).

En dicha dirección, analizo el trabajo femenino en el ferrocarril desde la propuesta teórica interaccionista que, de acuerdo con Herbert Blumer (1982), se basa en la idea de que el ser humano orienta sus actos hacia las cosas en función de lo que significan para este. El significado es entendido aquí como el resultado de la interacción social que las personas mantienen.

Más específicamente, recorro a la perspectiva sociológica de la actuación teatral desarrollada por Erving Goffman (2017), tomando en cuenta la manera en la que las trabajadoras del ferrocarril se presentan y presentan su actividad ante las demás personas, en el contexto de situaciones de trabajo cotidianas. Además, siguiendo al autor, me intereso por el modo en el que guían y controlan la impresión que forman de ellas y el tipo de cosas que pueden (y no pueden) hacer mientras actúan ante esas personas. Y adopto como escala de análisis a la *interacción* cara a cara que es definida como la influencia recíproca de un individuo sobre las acciones de los demás en presencia física. La noción de actuación o performance es entendida desde esta perspectiva como “la actividad total de un participante dado en una ocasión dada que sirve para influir de algún modo sobre los otros participantes” (Goffman, 2017,

p. 30). Para este autor, el “sí mismo” refiere un tipo de imagen representada que el individuo intenta que le atribuyan las demás personas cuando está en escena y actúa de acuerdo a su personaje. Estas nociones se presentan especialmente productivas para desentrañar de qué modo las mujeres se presentan y se construyen en tanto trabajadoras ferroviarias en un contexto donde recaen ciertas sospechas sobre ellas.

Retomando las críticas que establece la sociología de Hochschild (2008) al abordaje goffmaniano, es importante recuperar otras dimensiones de la experiencia de las personas que aparecen opacados por el autor. Me refiero a la incorporación de los sentimientos y emociones como objeto de análisis social. Para Hochschild, en Goffman hay una imagen del yo que es consciente, cognitivo, que hace a un mundo de cálculos racionales que llevan a montar una presentación como parte de la búsqueda de algo (dinero, estatus, entre otras). El problema con este modelo es que pasa por alto el hecho de que lo que las personas sienten se da de maneras socialmente establecidas. La socióloga estadounidense parte de la idea de un yo capaz de sentir (un yo sensible), se interesa en la definición propia que una persona tiene de ese sentimiento y en su relación con situaciones y reglas sociales.

Hochschild adopta un concepto de actor que es capaz de experimentar sentimientos, de evaluarlos y de hacer el intento de manejarlos. Lo importante es que se trata de un actor que tiene una posición activa frente a los sentimientos (y/o a las emociones, términos que aparecen a veces usados indistintamente) que no debe entenderse solo como formas de control o supresión de estos. La idea de elaboración de sentimientos habla de actos, de intentos de evocar, crear y modificar lo que se siente y de su relación con normas sociales, con las estructuras sociales. De este modo, la perspectiva de Hochschild pone en valor otros aspectos que para las propias personas son importantes y que son constitutivas de la experiencia¹¹. Esto me permite ver la

¹¹ Esta sociología “con” emociones, como la ha llamado Eduardo Bericat Alastuey (2000) refiere a una voluntad de incorporar un componente emotivo a los estudios sociales. En base a variadas propuestas teóricas, el estudio de las emociones, los sentimientos y los afectos han cobrado un indudable protagonismo en la producción académica contemporánea. Hay quienes recurren a la idea de un “giro afectivo” para referir al enorme interés suscitado en torno a la centralidad del actor sintiente, el cuerpo y la afectividad en el análisis social; el interés creciente por parte de las ciencias sociales en estos aspectos está relacionado con el declive de la hegemonía positivista, el mayor interés por aspectos subjetivos y culturales de la acción social, la crítica posmoderna al modo en el que se produce el conocimiento, las reflexiones en torno a la modernidad tardía junto con el aporte del pensamiento feminista, entre otros (Ariza, 2016). Una lectura sobre el tratamiento de las emociones en el pensamiento sociológico puede consultarse en Barbalet (2006).

relevancia que las trabajadoras otorgan a las intensas emociones que describen su amor por el ferrocarril, su “fanatismo”; pero también ha posibilitado poner en relieve qué significaron aquellos tiempos no tan lejanos de un servicio degradado y peligroso en el que debían seguir haciendo que todo funcione afrontando enormes costos emocionales así como el papel que juega el orgullo entendido como una emoción de gran importancia para estudiar las biografías de las mujeres y su relación con el trabajo ferroviario.

Junto a las herramientas teóricas mencionadas, hago foco en el género en el sentido de Candance West y Don Zimmerman (1999) como un logro rutinario, una actividad continua inmersa en la interacción diaria. Es decir, el género es un producto de cierto tipo de prácticas sociales, es algo que se construye a través de la interacción; dado que la sociedad está dividida en diferencias consideradas “esenciales” entre hombres y mujeres hacer género es algo inevitable. Este punto de vista puede resultar sumamente productivo porque “la comprensión de cómo se produce el género en situaciones sociales proporcionará la aclaración del andamiaje interactivo de la estructura social y los procesos de control social que lo sostiene” (West & Zimmerman, 1999, p. 143). Y no implica reducir la importancia de aspectos estructurales que se consolidan en lógicas organizativas en las que ya están implícitas ciertas nociones sobre el género y la sexualidad (Acker, 2000), sino que son abordajes complementarios.

Por su parte, Teresa de Lauretis (1996), quien retoma y problematiza el punto de vista de Michel Foucault (1996, 2008)¹², ha argumentado que el género no debe ser entendido como una propiedad de los cuerpos o como algo que existe originalmente en los seres humanos, más bien es el conjunto de efectos producidos en los cuerpos, comportamientos y relaciones sociales. La autora entiende al género como el producto y el proceso “de variadas tecnologías sociales —como el cine— y de discursos

¹² En su obra *Historia de la sexualidad*, el filósofo francés se propuso “determinar, en su funcionamiento y razones de ser, el régimen de poder-saber-placer que sostiene en nosotros al discurso sobre la sexualidad humana” (Foucault, 2008, p. 17). Para ello, desarrolla una concepción positiva de la tecnología del poder que le permite ir más allá de la concepción prohibitiva (jurídica) de poder; al analizarlo en sus mecanismos positivos es posible dar cuenta de qué es lo que este produce, es decir, cuáles son sus efectos (Foucault, 1996).

institucionalizados, de epistemologías y de prácticas críticas, tanto como de la vida cotidiana” (de Lauretis, 1996, p. 8).

Además, incorporo una noción de género que critica el ideal regulatorio por medio del cual los géneros inteligibles son los que instauran y mantienen relaciones de coherencia y continuidad entre sexo, género, práctica sexual y deseo (Butler, 2007)¹³. El género es siempre *un hacer*, una reiteración constante de las normas que lo rigen; en ese sentido es que se entiende que el “*género* no es un sustantivo, ni tampoco es un conjunto de atributos vagos, porque [...] el efecto sustantivo del género se produce performativamente y es impuesto por las prácticas reguladoras de la coherencia de género” (Butler, 2007, p. 84). De este modo, partiendo de la idea de que no hay un original, una categoría fija previa, los actos reguladores operan por medio de la repetición (el hacer es imitación); ahora bien, este carácter constituido da lugar a la capacidad de acción, a la posibilidad de cambiar la repetición (Butler, 2007). De allí que los trabajos de legitimación estudiados aquí —tal como denomino a este conjunto de actividades que buscan construir una posición válida para su colectivo de referencia— puedan ser leídos como prácticas performativas, que se producen y reproducen de acuerdo con el contexto de interacción específico.

El feminismo puso de manifiesto que el hecho de ser mujer ha implicado un tipo particular de experiencia social de modo tal que cuando se evalúan ciertos cambios sociales sus efectos no han de ser los mismos para ellas que para los varones (Kelly, 1999). Ahora bien, como señala la historiadora Joan Scott (1999), entiendo que varón y mujer son categorías vacías —porque carecen de un significado último y trascendente— y rebosantes —debido a que más allá de su aparente estabilidad, llevan en su seno definiciones alternativas, negadas o suprimidas—. Cabe recordar que Scott define al género como un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en

¹³ “La heterosexualización del deseo exige e instaura la producción de oposiciones discretas y asimétricas entre «femenino» y «masculino», entendidos estos conceptos como atributos que designan «hombre» y «mujer». La matriz cultural —mediante la cual se ha hecho inteligible la identidad de género— exige que algunos tipos de «identidades» no puedan «existir»: aquellas en las que el género no es consecuencia del sexo y otras en las que las prácticas del deseo no son «consecuencia» ni del sexo ni del género. En este contexto, «consecuencia» es una relación política de vinculación creada por las leyes culturales, las cuales determinan y reglamentan la forma y el significado de la sexualidad” (Butler, 2007, p. 72).

las diferencias entre los sexos y como una forma primaria de relaciones significantes de poder.

En base a dichas coordenadas teóricas y a fin de responder el objetivo de investigación, para esta tesis se recurrió a un diseño cualitativo centrado en entrevistas en profundidad semi-estructuradas y en observaciones en lugares de trabajo y en una seccional sindical¹⁴. Este diseño resulta el más adecuado porque permite comprender la producción de significados asociados a la vida laboral en el contexto de la interacción y el lugar que ocupa el género en ese proceso¹⁵. Bajo una perspectiva biográfica, trato a los relatos de mis informantes como narrativas del yo, es decir, me intereso por aquello que les sucede (o que les sucedió a las personas), por las experiencias de vida y por el modo en el que son narradas en el presente, retomando la sistematización metodológica de Ernesto Meccia (2020)¹⁶. En principio, quisiera poner en relieve, siguiendo al autor, que la vida narrada es en varios sentidos un “logro social”. Esto quiere decir que no todas las vidas pueden ser contadas en cualquier

¹⁴ En total, se realizaron 59 entrevistas cuya distribución incluye a quienes se desempeñan actualmente en la Línea Mitre y en el Tren de la Costa junto a otro grupo de entrevistas integrado por informantes clave, ex trabajadoras/ trabajadoras retiradas y familiares de las guardabarreras fallecidas. La sistematización de la totalidad de las entrevistas, junto al detalle de las observaciones, puede verse en el Anexo I Entrevistas y observaciones.

¹⁵ Se llevó a cabo también un análisis documental de fuentes de diversas características, primordialmente destinadas a los objetivos del Capítulo 2, que aborda el trabajo femenino en los ferrocarriles en perspectiva histórica (ver Anexo II Fuentes documentales). Algunas de las fotografías e imágenes (provenientes de archivos sindicales, empresariales, estatales y personales) aparecen en el cuerpo de la tesis y otras pueden consultarse en el Anexo III Imágenes. Para el resto de los capítulos este tipo de materiales empíricos también fue relevante, aunque su función es más bien secundaria, complementaria a las entrevistas y observaciones. En cuanto a los datos estadísticos del sector ferroviario examinados en el Capítulo 1, estos provienen principalmente de la empresa Trenes Argentinos/SOFSE (por medio de pedidos de Información Pública realizados para la presente investigación y de Informes del Observatorio de Género), del informe sobre la participación de las mujeres en el sector de transporte público masivo de pasajeros (V. Pérez & Hernández, 2020a) y de los informes anuales realizados por la Comisión Nacional de Regulación del Transporte (CNRT).

¹⁶ Me intereso por la descripción y el análisis de la estructura diacrónica del recorrido vivencial, es decir, por una *dimensión longitudinal* que permita captar tanto la lógica de la acción en el marco de su devenir biográfico como la configuración de relaciones sociales en su desarrollo histórico (Bertaux, 2005). Desde los años setenta, la sociología en particular y las ciencias sociales en general han mostrado un renovado interés por las técnicas biográficas (historias de vida, relatos de vida, narrativas del yo) como consecuencia del declive de los paradigmas estructural-funcionalistas. Sin embargo, ya hacia las primeras décadas del siglo XX algunos autores referentes de la llamada “Escuela de Chicago” proponía a la aproximación biográfica como forma de valorizar al sujeto como objeto de estudio (en contraste a la posición positivista que priorizaba los análisis cuantitativos y a la estructura social opacando el lugar del sujeto). Como se ve, este estilo de análisis ha mostrado cierta discontinuidad y, también, ha generado diferentes corrientes (Panaia, 2004).

momento —ni puede hacerse de cualquier manera—. Tampoco cualquier persona tiene ese derecho ni todas tienen audiencias garantizadas.

Además, Meccia sostiene que la gente cuenta su vida para valorarla, necesita darle sentido y ello no puede hacerse sin valorar. Quienes narran no pueden más que presentar versiones de los hechos de su vida. Para el autor, las narrativas del yo son construcciones textuales producidas discursivamente por sujetos que arman una trama con el objeto de dar sentido a su existencia. Estas pueden ser entendidas como logros interpretativos de quienes narran en un proceso en el que seleccionan ciertos acontecimientos a los que ponen en relación causal y significativa. Siguiendo este planteo, mi investigación puede leerse como *narrativas del trabajo ferroviario desde la perspectiva de las mujeres* considerando que los testimonios orales “nos dicen no solo lo que hizo la gente sino lo que deseaba hacer, lo que creían estar haciendo y lo que ahora piensan que hicieron” (Portelli, 1991, p. 42)¹⁷.

El trabajo de campo se centró en los servicios metropolitanos de pasajeros/as de la Línea Mitre y del Tren de la Costa basándose en la noción de entramados sociales, entendidos como redes de interdependencia (Elias, 2008, 2012) en las que se producen las interacciones. Estos ferrocarriles, por medio de sus servicios eléctricos, conectan la terminal de Retiro (ubicada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, CABA) con la zona norte del Gran Buenos Aires (terminales emplazadas en Tigre, Olivos y José León Suárez) abarcando territorios densamente poblados. Asimismo, por medio de los servicios con tecnología diésel, se extienden hasta las localidades de Capilla del Señor y Zárate (norte de la provincia de Buenos Aires, a poco menos de 100km de distancia de CABA)¹⁸. En particular, se focalizó en las actividades relativas al personal de tráfico y talleres, representadas por el gremio UF. En diferentes puntos de las inmediaciones de estas trazas férreas tienen lugar no solo oficinas y estaciones, sino también talleres, galpones e, incluso, seccionales locales del sindicato que incluyen centros recreativos y deportivos en los cuales las personas desenvuelven su vida diaria. Estos servicios

¹⁷ La entrevista como género discursivo aborda una situación comunicativa que se rige por el intercambio dialógico, por su cercanía con la conversación cotidiana y por lo previsible e imprevisible del juego intersubjetivo de la verdad que va de lo coloquial a lo formal; allí intervienen tanto la afectividad como la expresión de los sentimientos y los personajes dibujados en esa misma escena (quien entrevista y quien es entrevistado/a) en un proceso de búsqueda de admiración, reconocimiento y/o identificación (Arfuch, 2010).

¹⁸ Ver mapas en Anexo III. Imágenes. Pp. 309 y 310.

(Línea Mitre y Tren de la Costa) son actualmente operados por la empresa estatal Trenes Argentinos y, aunque tienen cierta autonomía, en la vida cotidiana las personas entrevistadas manifiestan vínculos laborales, sindicales y personales que han llevado a que las considere como un mismo entramado social¹⁹.

Dicho “recorte” sustentado en las redes de interdependencia y sociabilidad permite ir un poco más allá de las estrictas relaciones laborales, en espacios de trabajo. Al asumir que los contornos del mundo del trabajo involucran relaciones personales, familiares, sindicales y comunitarias (F. Gutiérrez & Palermo, 2020) es posible dar cuenta de que la experiencia y la producción de significados en torno a la vida laboral requiere examinar también qué ocurre en el marco de la intimidad del hogar y de la intensa sociabilidad que tiene lugar en la seccional local del gremio y sus espacios recreativos²⁰. Permiten, así, conectar espacios trascendiendo la idea de esferas que funcionan separadamente (Zelizer, 2009, 2011). Aunque por mucho tiempo familia y trabajo, vida privada y vida pública, hayan sido tratados como temas separados, estos representan —como ha advertido la mirada crítica feminista— dos caras de una misma moneda (Pateman, 1996).

La selección de las personas entrevistadas siguió aquello que en ciencias sociales es denominado como *muestreo intencional* y recurrió a la técnica conocida como *bola de nieve*. Es decir, a partir de una serie de aspectos combinados (variables sociodemográficas, representatividad de sectores/áreas de trabajo en el ferrocarril, antigüedad, entre otros) se formaron subgrupos entre los cuales se seleccionó a una cantidad de personas que pudieran aportar un amplio panorama en cuanto a experiencias y discursos; a partir de unos pocos contactos iniciales (en mi caso, redes personales) fue posible acceder a las personas entrevistadas (Piovani, 2007). Con el

¹⁹ De hecho, hasta su clausura en el año 1961, el actual Tren de la Costa integraba la Línea Mitre; desde el momento en el que se reactivó el ramal con fines turísticos, comerciales e inmobiliarios bajo gestión privada en la década del noventa, se cambió el tamaño de la trocha y se lo electrificó con el sistema de catenarias (Müller, 2018) lo cual generó la dificultad presente de integrarlo completamente al ramal Retiro-Bartolomé Mitre de la Línea Mitre.

²⁰ Al centrarse en las experiencias laborales, el concepto de mundos del trabajo posibilita reponer diferentes aristas de la vida laboral gracias a la porosidad que lo caracteriza; permite abordar la cotidianidad dentro y fuera del trabajo, reconcilia su estudio con la vida familiar y comunitaria, la sociabilidad pública y el tiempo libre examinando vinculaciones entre la esfera productiva y reproductiva (F. Gutiérrez & Palermo, 2020). La distinción entre actividades productivas y reproductivas resulta artificial si se considera que la producción es parte de un proceso global de reproducción (Benería, 1984).

fin de conocer las dinámicas de interacción implicadas, las observaciones se centraron en diferentes actividades laborales y sindicales a partir del vínculo previo generado con alguna de las personas entrevistadas (sin embargo, en ciertos casos, el contacto con la persona entrevistada se generó a partir de la instancia de observación).

Hacia inicios del año 2020, el trabajo de campo finalizaba. Fue en ese momento cuando se desató la pandemia del COVID-19 que generó profundas disrupciones y dio lugar a políticas de aislamiento y distanciamiento social. Tal como se detalla en el Anexo I, esto supuso realizar algunas entrevistas por vía telefónica. Durante la etapa de aislamiento más estricto en los momentos más crudos de la pandemia, el personal ferroviario cumplió una función importante debido a que su actividad garantizaba la movilidad de las personas cuyos trabajos fueron considerados esenciales (salud, seguridad, entre otros). Pero, también, quienes tienen a cargo el cuidado de otras personas, tuvieron la posibilidad de permanecer en su casa junto a sus hijos e hijas al igual que ocurrió con el personal que presenta factores de riesgo que volvió especialmente importante su resguardo.

La estructura de la tesis

El primer capítulo estudia las transformaciones recientes que viene experimentando el sector ferroviario en Argentina. En particular, haciendo foco en el ferrocarril metropolitano de Buenos Aires, examina las políticas modernizadoras desplegadas a partir del accidente de Once junto con las políticas de género y diversidad que han tenido lugar desde entonces. Dicho capítulo se interesa por la perspectiva de trabajadores y trabajadoras del ferrocarril para comprender tales cambios en diálogo con datos estadísticos que permiten caracterizar la participación laboral femenina en el sector.

El segundo capítulo analiza los trabajos de las mujeres en el ferrocarril en perspectiva histórica. Para ello, se propone una lectura descentralizada del trabajo ferroviario (masculino) respecto de las áreas que han capturado el interés académico y que han sido consideradas como las representativas del sector, esto es, conductores y foguistas, ingenieros, obreros de talleres. En cambio, la mirada que propongo dirige

su atención hacia los trabajos de las guardabarreras, administrativas, camareras y azafatas, entre otros.

El tercer capítulo estudia las nociones sobre la carrera ferroviaria y la agencia de las trabajadoras implicada en ese recorrido secuencial. Vistas en clave de proceso, sus trayectorias laborales son analizadas teniendo en cuenta las expectativas que les permiten proyectarse a futuro, los usos situacionales en torno a los saberes de trabajo y las formas en las que emprenden una búsqueda de respeto profesional.

El cuarto capítulo se interesa por la narrativa de la “familia ferroviaria”. Se examina la sociabilidad en el espacio de trabajo, en el ámbito del hogar y de la seccional sindical donde se ponen en juego relaciones entre parientes (referido en términos de “sangre ferroviaria”) junto con una metáfora familiarista que construye lazos de unidad y solidaridad, así como formas de abierta conflictividad.

El quinto y último capítulo indaga en la dimensión emocional que reviste el trabajo ferroviario para las mujeres que protagonizan la presente investigación. En esa dirección, se describe y analiza una serie de “piezas” en torno al amor por el ferrocarril y se muestra el modo en el que estas constituyen una carrera emocional. Asimismo, el desarrollo se detiene en la materialidad con la cual se elabora el amor por el ferrocarril y la obligatoriedad que este conlleva en términos de deber.

Finalmente, en las conclusiones se retoman los diferentes puntos abordados a lo largo de los capítulos y, como síntesis de los hallazgos de la investigación, se detiene en la configuración de feminidades en el mundo del trabajo ferroviario. Se desarrolla la noción de feminidades discretas a fin de dar cuenta del modo en el que se articulan formas disruptivas y otras mucho menos innovadoras de presentarse en un entorno tradicionalmente masculino atravesado por procesos de transformación social asociados a la modernización y a la implementación de políticas de género.

CAPÍTULO I. Un mundo ferroviario en transformación: modernización, trabajo femenino y políticas de género

Modernizar el transporte es también abordar políticas de Género y Diversidades.

Ministerio de Transporte de la Nación, 2021²¹

“A las 8.32 sobrevino el horror. En la estación de Once un tren que venía de Moreno no pudo frenar y se estrelló contra la cabecera del andén”, daba a conocer una publicación del día 22 de febrero de 2012. El relato periodístico aludía además a que “la Policía Federal confirmó que 50 personas murieron en el accidente” y que un elevado número de personas resultaron con heridas en la formación en la que “viajaban más de mil pasajeros”²². Conocido luego como la “Tragedia de Once”, este hecho tuvo implicancias mucho más allá del accidente en sí mismo. Quienes trabajan en el ferrocarril suelen hacer referencia a este hecho y establecen una separación entre un *antes* y un *después* del accidente de Once. Advertí entonces que comprender la experiencia laboral de las mujeres en una actividad que históricamente había sido restrictiva para ellas, requiere ponerla en diálogo con un conjunto de transformaciones más amplias que tienen lugar en la Argentina reciente.

El presente capítulo explora este conjunto de cambios por los que viene atravesando el transporte ferroviario, asociados a su irrupción en la arena pública (V. Pérez & Rebón, 2017). Estos han sido clave para dar lugar a lo que la empresa Trenes Argentinos denomina como una “Política de Género y Diversidad” desplegada desde entonces y que hace pie en un contexto más amplio en el que las conquistas de un movilizad feminismo han llevado a la irrupción del género (R. Blanco & Spataro, 2019) en variados espacios e instituciones. En esa dirección, se analiza la productividad política (Galar, 2015) del grave accidente de Once en tanto impulsor definitivo de la mayoría de los cambios recientes que atraviesa el sector y se indaga en

²¹ Facebook del Ministerio de Transporte de la Nación, 31 de diciembre 2021 (consultado el 31/12/2021)

²² *Clarín*, 22 de febrero de 2012. https://www.clarin.com/sociedad/descarrilo-tren-sarmiento-llegaba-once_0_Syp-jfDhwmx.html (consultado el 08/08/2020)

sus principales efectos en el mundo del trabajo ferroviario a partir de la relación entre modernización, trabajo femenino y políticas de género.

En cuanto a la estructura del capítulo, el primer apartado estudia las narrativas del trabajo ferroviario “antes” del accidente de Once. Para ello, en el marco de las concesiones privadas que se hicieron cargo de la operación del servicio, el análisis se detiene en el costo emocional y en la autonomía sobredimensionada que se dieron en un contexto signado por el deterioro generalizado y la hostil relación con un público enfurecido. En el segundo apartado, se observa una serie de importantes cambios que tuvieron lugar “después” del accidente de 2012; estos son examinados a partir de una doble dirección (puertas adentro y puertas afuera) a la luz de las experiencias y redefiniciones de quienes trabajan en el sector. En el tercer apartado, se analiza la participación laboral femenina en el ferrocarril como parte de las transformaciones que se dieron en la nueva etapa. Por último, en el cuarto apartado, se focaliza en la “Política de Género y Diversidad” desplegada por la empresa Trenes Argentinos.

1. Trabajar en el ferrocarril “antes” del accidente de Once

Este apartado aborda las principales características de los ferrocarriles metropolitanos “antes” del accidente de 2012, la organización de los servicios y algunos incipientes cambios que comenzaron a darse en los primeros años del siglo XXI. Luego, el foco recae más específicamente en el mundo del trabajo ferroviario y, en base a las definiciones del personal, se indaga en las formas que asumió el servicio en tiempos de deterioro y de graves problemas que afectaban al sector.

Empresas concesionarias, Estado y servicios metropolitanos a inicios del siglo XXI

Resulta indudable que el ferrocarril ha recobrado un protagonismo notable en la Argentina reciente. Para Ruth Felder (2009) luego de la crisis del 2001, una combinación de factores logró que ganara lugar en la agenda pública. Entre ellos, destaca la deslegitimación del modelo de privatizaciones, la revalorización del rol del Estado, las demandas empresariales de mayores subsidios y tarifas y el riesgo del colapso de los servicios.

El sistema ferroviario metropolitano de superficie de Buenos Aires está conformado por siete líneas, algunas incluyen varios ramales²³. Sarmiento, Roca, Mitre, Belgrano Sur, Belgrano Norte y San Martín son los nombres con los que se denomina a cada una de ellas, a las que se suma el Tren de la Costa. La morfología de la red es radial, con escasa conectividad entre corredores; presenta diferencias de trocha —angosta, media y ancha— y de tecnologías —tercer riel, catenaria y diésel-eléctrico— lo cual genera necesidades diferentes en cuanto al tipo de material rodante²⁴. Integrada por 283 estaciones y 966,5 Km de vías (29,6% es electrificada y 70,4%, de tracción diésel), la red tuvo, en el año 2018, 514 millones de pasajeros²⁵. La cantidad de personas que hacen uso del servicio muestra su importancia en lo referido a la movilidad en la geografía que integra la gran metrópolis.

A partir de 2004, comienza un proceso de rescisión de contratos de las empresas concesionarias que hasta entonces operaban los diferentes ferrocarriles del sistema metropolitano, primero en la línea San Martín y luego en las líneas Roca y Belgrano Sur²⁶. Estas acciones comenzaban a reconfigurar la situación previa que había sido instaurada por las reformas implementadas a fines de la década de 1980 e inicios de 1990. La Ley 23696 —sancionada en el año 1989— de “Reforma del Estado” y los decretos 666/89 y 1143/91 fueron los principales instrumentos normativos que delinearon el proceso de transferencia y concesión a operadores privados para la explotación de los ferrocarriles metropolitanos de pasajeros²⁷. Dicho

²³ Ver mapas en Anexo III. Imágenes. P. 309.

²⁴ Plan Operativo Quinquenal 2016-2020, *Nuevos Ferrocarriles Argentinos Operadora Ferroviaria/Ministerio del Interior y Transporte*, 2015. P. 22.

²⁵ Informe Estadístico Anual, Red Ferroviaria de Pasajeros del Área Metropolitana de Buenos Aires, *CNRT*, 2018.

²⁶ Ante la rescisión de concesiones de las líneas San Martín, Roca y Belgrano Sur, se creó una entidad que estaba conformada por los demás concesionarios del sistema; esta tomó la denominación de Unidad de Gestión Operativa Ferroviaria de Emergencia (UGOFE).

²⁷ Los años noventa habían visto desandar el esquema en el cual el Estado se había convertido en el único empresario de toda la red ferroviaria (Waddell, 2007), a partir de su nacionalización en los años 1947 y 1948. Si bien con las concesiones los ferrocarriles permanecieron bajo propiedad estatal, las empresas adjudicatarias se habían responsabilizado de la explotación comercial, operación de trenes y atención de estaciones. Las concesionarias debían mantener el material rodante, infraestructura y equipo mientras que el Estado se reservaba la competencia de fijar tarifas, financiar (y fiscalizar) inversiones y controlar el funcionamiento del servicio (V. Pérez, 2014). Uno de los rasgos que caracterizó esta forma de funcionamiento para los ferrocarriles estuvo dada por la debilidad regulatoria junto con el incumplimiento sistemático de contratos, no pago del canon por el uso de infraestructura y materiales del Estado, reiteradas demandas de flexibilización de compromisos de inversión y calidad de los servicios, entre otros aspectos (Felder, 2009). Para un mayor análisis sobre el modelo de concesión adoptado en relación con el contexto político y sus diferentes actores ver Gutiérrez (2014).

proceso había significado también despidos masivos, jubilaciones anticipadas y cierres de ramales y talleres que dieron lugar a una fuerte conflictividad.

De acuerdo con Alberto Müller (2018), hasta el año 2001, los servicios bajo concesión habían mostrado una confiabilidad razonable, pero, luego de decisiones motivadas por la situación de emergencia económica, terminan mostrando una caída en las prestaciones en calidad y confiabilidad, un deterioro del material rodante, inversiones diferidas y enormes subsidios. El autor sostiene que, hacia la primera mitad de la década de 2000, tuvo lugar un evidente empeoramiento del servicio y una situación de anomia que entre otras cuestiones llevó a relajar los controles de evasión. En el año 2002, a partir del decreto 2075, se declaró en estado de emergencia a la prestación de los servicios del sistema público de transporte ferroviario de pasajeros/as (de superficie y subterráneo) del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) que conllevaba la suspensión de incrementos tarifarios y sanciones, replanteo de inversiones y continuidad de subsidios. Como señalan Verónica Pérez & Julián Rebón (2017), por un lado, la emergencia constituyó cierto límite a la lógica de maximización de ganancias debido a que aseguraba la continuidad de la fuente laboral impidiendo despidos y modificaciones en las condiciones contractuales; por otro, el hecho de que no involucrase cierta revisión por parte del Estado reproducía al espacio ferroviario como ámbito privilegiado de acumulación al mismo tiempo que la calidad de servicio se volvía la principal variable de ajuste²⁸. Esto redundó, como se verá a continuación, en un empeoramiento de las condiciones en las que el personal ferroviario debía desenvolver sus actividades laborales cotidianas no solo por el pésimo estado del material rodante y de la infraestructura sino también por el enardecido público usuario que direccionaba parte de su furia hacia ellos y ellas.

Además de la mencionada recesión de contratos a las empresas concesionarias, en el año 2008 se crearon las empresas Administración de Infraestructuras Ferroviarias Sociedad del Estado (ADIF) y la Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado

²⁸ En ese contexto, se anunciaba el Programa de Emergencias de Obras, Trabajos Indispensables y de Prestación de Servicios, que fue ampliado en 2005. Se creó el Plan Nacional de Inversiones Ferroviarias, en 2004, que suponía una inversión de 300 millones de pesos para reactivar trenes de distintos puntos del país; no obstante, la mayor parte de los fondos tuvo como destino a los servicios del AMBA y, especialmente, a los subsidios que recibían las empresas operadoras privadas (Schweitzer, 2014).

(SOFSE)²⁹, a partir de la Ley 26352. Este último punto, junto a los señalados en los párrafos precedentes, muestra un escenario con algunos cambios, aunque la calidad del servicio, el estado del material rodante, los subsidios, entre otros aspectos, no dejaron de ser un problema. Ahora bien, ¿cómo era experimentado y definido este escenario desde la perspectiva de quienes se desempeñaban, en calidad de trabajadores y trabajadoras, en los servicios metropolitanos?

Autonomía, costo emocional y riesgos físicos en el trabajo ferroviario

A fin de caracterizar algunos de los principales aspectos del trabajo ferroviario, es importante tener en cuenta que, con una amplia cantidad de “especialidades”, el proceso de trabajo en el ferrocarril presentó desde sus inicios marcadas diferencias en cuanto al tipo de tareas a ejecutar, espacios, niveles de calificación requeridos, entre otros aspectos. En tiempos previos a la expansión del transporte por carretera, la actividad ferroviaria dio origen a las empresas más grandes de su época en cuanto al capital invertido siendo las que presentaban mayores ingresos y egresos y las principales empleadoras de fuerza de trabajo (López, 2020). Puede definirse como un tipo de empresa moderna, desde el punto de vista gerencial, cuya expansión significó una colosal oferta de empleo, jerarquizada, casi exclusivamente masculina y segmentada (Ballesteros Doncel, 2009). La fuerza de trabajo en el mundo ferroviario ha sido reconocida en cuanto a la movilidad social ascendente que este posibilitaba, a la conciencia de los propios trabajadores en tanto poseedores de calificaciones y merecedores de salarios y beneficios superiores (S. Palermo, 2020) y, en consecuencia, a su caracterización como una elite obrera (Horowitz, 1985). Aun así, es dable remarcar que ciertas áreas de trabajo distaban de dicho ideal por sus bajos salarios, escasa posibilidad de hacer carrera o por su carácter de trabajo temporal y/o tercerizado.

Algunas tareas requieren desarrollarse en oficinas de las grandes urbes, aunque en ciudades medianas o pequeñas, en especial aquellas que tenían grandes talleres,

²⁹ Este esquema institucional, análogo al de la Unión Europea en cuanto a demarcar una separación entre infraestructura y movilidad, fue una reacción a un episodio coyuntural (asociado a problemas del ferrocarril Roca); dicho esquema no tuvo consecuencias inmediatas, sino que éstas se verían tiempo después (Müller, 2018).

podía también encontrarse importantes áreas de trabajo administrativo asociadas a estos. Otras tareas tienen lugar en galpones o talleres que algunas veces se emplazan en zonas urbanas, así como en las inmediaciones de estaciones en zonas escasamente pobladas. El trato con el público es también una característica de algunos de los trabajos que se realizan en el ferrocarril, tal como ocurre con la atención en boleterías, Centros de Atención al Pasajero (CAP), el trabajo arriba de las formaciones que realiza la “especialidad” de guardatrén (también referidos como guardas o jefes de tren)³⁰, el trabajo de guardabarreras en los pasos a nivel³¹, entre otros. Hay actividades que han variado con el paso del tiempo de acuerdo con la transformación tecnológica; otras han permanecido sin mayores cambios.

Aunque la fuerza de trabajo ha sido mayormente integrada por trabajadores varones, las mujeres realizaron variadas actividades. Ya desde fines del siglo XIX, se las podía encontrar en pasos a nivel trabajando como guardabarreras, en oficinas desempeñándose como telegrafistas, archiveras, dactilógrafas, entre otras tareas administrativas; en estaciones y demás dependencias, como encargadas de limpieza. Hacia mediados del siglo XX, comienza a verse su incorporación como locutoras, camareras/ azafatas, boleteras, enfermeras y atendiendo al público en oficinas de informes (Godoy, 2020, 2021).

A inicios del siglo XXI y, en particular, para el caso de los servicios metropolitanos de Buenos Aires (que sobrevivió bajo el esquema de concesiones privadas), el mundo del trabajo ferroviario se vio profundamente afectado por la falta de inversiones, el mal estado del material rodante y la baja calidad en los servicios mencionada anteriormente. Dicha caída en la calidad de los servicios motivaba un constante enfurecimiento del público que se canalizaba hacia el personal ferroviario. Esto es narrado por las personas en términos de estrés laboral, un concepto huido pero que puede ser explicado describiendo emociones que dan cuenta de situaciones

³⁰ Todo tren debe contar con un/a guarda que es quien efectúa la apertura y cierre de puertas asumiendo la seguridad del público y es quien da la orden de partida al conductor para poner en marcha el tren. A su vez, asume la responsabilidad del control y asistencia de los/as pasajeros/as durante el viaje. En algunos servicios (larga distancia, por ejemplo) verifica la tenencia de boletos y/o cobra los mismos (o la multa, en caso de usar el servicio sin el correspondiente boleto).

³¹ Quienes se desempeñan como guardabarrera deben velar por la seguridad de peatones, tránsito ferroviario y carretero manteniendo, a su vez, las condiciones de limpieza y mantenimiento en las instalaciones y cabina.

concretas, significados que construyen las personas y formas de relación (Ramírez Velazquez, 2006). Tal es el caso de lo que Alejandro, un joven conductor, padecía día a día a causa de los “desperfectos” que caracterizaban esta situación de los ferrocarriles³². Él se había desempeñado como conductor entre los años 2007 y 2014, momento en el que renunció, en parte, por este problema. En aquel momento debían trabajar con viejas unidades a la que nombran “Toshiba”³³. Los “desperfectos” en el funcionamiento de los ferrocarriles, y en particular las fallas de los frenos, dificultaban la correcta realización de la tarea y, a su vez, representaban un enorme costo emocional para el personal. Sobre este punto, el ex trabajador habla de “los traumas de trabajar con cualquier tipo de máquina o herramienta o instrumento que no está en sus condiciones y exige del trabajador, muchas veces, más atención desde los frenos... está a las claras con el caso de Once”. El daño emocional y la peligrosidad en un sentido más amplio que suponía el escenario degradado resulta notable de acuerdo con el testimonio donde aparece mencionado el accidente ocurrido en 2012. Asimismo, en su jornada de trabajo de todos los días, otros problemas se presentaban:

En lo cotidiano, por ejemplo, se trababan las puertas. Era algo muy frecuente. El tren tiene un sistema de enclavamiento que, si las puertas no están cerradas completamente, [...] no se puede traccionar. No se puede poner en marcha el tren por el sistema de enclavamiento, que es necesario por la seguridad de los pasajeros, teniendo en cuenta la cantidad de gente. Eso era muy engorroso, demoraba mucho más de la cuenta porque vos llegás a una estación, sube un montón de gente, cerrás las puertas (el guarda) pero queda un desperfecto, las puertas no cierran bien, se traban. Son cuestiones que en el cotidiano *van mellando un poco en la psiquis del trabajador*, que va repercutiendo en la tarea. También los cambios se trababan. Vuelvo sobre esto que es trabajar con instrumentos obsoletos trae complicaciones, demoras y eso va repercutiendo en el ánimo. [El resaltado me pertenece]

Al problema con los frenos se suman entonces las puertas que se trababan y el sistema de cambios que tampoco funcionaba adecuadamente lo cual implicaba un importante riesgo en cuanto a la seguridad (de quienes trabajaban y de quienes viajaban en el servicio). Para el personal, a este riesgo se sumaba otro: las reacciones del público usuario en contra de, en este caso, el conductor. Alejandro rememora esos tiempos enardecidos del siguiente modo: “muchas veces te mal predispone porque los

³² Entrevista realizada el 10 de agosto de 2020.

³³ Las formaciones conocidas como Toshiba, fueron incorporadas al material rodante de las líneas Mitre y Sarmiento en las décadas de 1950 y 1960.

pasajeros se desesperan, llegan tarde. Empiezan los reclamos. Los golpes en la puerta de la cabina, recuerdo. Un sinfín de cosas que van repercutiendo en el ritmo normal del trabajo”.

Un caso similar es el de Julieta quien ingresó a la empresa apenas transcurrido poco tiempo después del accidente de Once, es decir, cuando aún no habían comenzado a desplegarse mejoras notorias. Todo “era un caos, un desastre”, recuerda la trabajadora. Cuenta, además, que:

En esa época [...] estaba todo venido abajo y lo que sí me acuerdo es que había mucho quilombo, los trenes se cancelaban. El segundo día [de trabajo] fui a Carupá y por el solo hecho de tener uniforme, una mina se me acercó y me empezó a putear y yo empecé a llorar. Me metí al lugar de descanso. No había seguridad en esa época, ahora sí hay. Antes no había nada, ni policía ni nada. Me metí en el lugar de descanso de evasión y me puse a llorar, pero mal. Re agresiva la mina³⁴.

Permanecer en su puesto de trabajo suponía exponerse a agresiones verbales por parte del público en un contexto de recurrentes cancelaciones del servicio. A sus 21 años y en el segundo día de trabajo, Julieta, al igual que Alejandro sufrió enormes costos emocionales producto de ese escenario que entrelazaba “caos”, cancelaciones de servicios y agresiones hacia el personal. En este marco, el hecho de portar el uniforme de trabajo, usualmente llevado con orgullo, aquí había devenido en algo desfavorable, que debía ocultarse. En ocasiones, ella debía usar otra ropa (vestir “de civil”, como suelen decir en su entorno) para poder salir del área de descanso y, de ese modo, pasar desapercibida como trabajadora de la empresa³⁵ en tiempos en los cuales no había personal de seguridad que mermara su vulnerabilidad ante los posibles conflictos con el público. Luego de esta experiencia en el sector de limpieza, Julieta comenzó a desempeñarse en “evasión” que es el área que controla el ingreso y egreso

³⁴ Entrevista realizada el 13 de julio de 2019.

³⁵ Para trabajadores/as ferroviarios/as vestir sus uniformes de trabajo suele ser objeto de satisfacción y orgullo; según numerosos testimonios esto genera identificación con el ferrocarril y un sentimiento de pertenencia. De modo tal que la ropa de trabajo suele funcionar como instancia de integración y, a la vez, como artífice de distinción y de deseo de diferenciación social (Gayol, 2007). Por ejemplo, Lorena, una trabajadora a quien se hará referencia en otros capítulos, decía “disfrutar de andar por la calle con el uniforme puesto y sentir pertenencia de ser ferroviaria” dando cuenta de la importancia de usar su ropa de trabajo incluso más allá de su jornada laboral (entrevista realizada el 20 de agosto de 2019). Sin embargo, para el singular contexto al que refiere el testimonio de Julieta analizado en el presente apartado, esta vestimenta recobraba un sentido inverso.

a los andenes³⁶, en la terminal de Tigre. Allí la situación no solo no mejoraba, incluso parece haber sido aún peor:

No estuvo bueno porque, también, estaba todo venido abajo. No había control de nada y la gente... había momentos en los que teníamos que irnos. Nos teníamos que meter a la covacha³⁷ y no podés salir porque salías y te podían pegar. Tenías que salir y ponerte otra ropa. Ese tiempo fue feo, a mí no me gustó.

Frente a la hostilidad con el público, recurrían a la opción de abandonar el lugar de trabajo y resguardarse en el sitio de descanso, referido en su testimonio como la “covacha”. Aquí las agresiones podían ya no solo ser verbales, sino también físicas. Escenas semejantes son relatadas por quienes trabajaban en boletería; algunos testimonios mencionan situaciones hostiles causantes de estrés e, incluso, ataques de pánico. Recuerdan, por ejemplo, “discusiones eternas” con personas que no tenían el pago exacto para el boleto (antes de la implementación del sistema de pago electrónico, cuyo lento proceso comenzó en 2011 aunque tardó algunos años en funcionar de forma generalizada) y también el malestar que generaba el constante retraso o cancelación de servicios. Estos relatos narran un tiempo ocurrido diez años atrás, cuando el ferrocarril “era otro”³⁸.

Traumas, llanto, ataques de pánico dan cuenta de la dimensión emocional desde la cual las personas describen el escenario previo a las mejoras que tendría lugar poco tiempo después. Frente a estas situaciones, algunas dicen haber aprendido a manejar el estrés para poder, así, dejar de pelear con el público (lo cual generaba un constante estado de nerviosismo que resultaba nocivo para ellas mismas). Este tipo de recurso puede ser comprendido desde la noción de “manejo emocional” desarrollada por Hochschild (2008). Según la autora, este acto tiene que ver con una elaboración de las emociones, también denominada actuación profunda, que se da en el intento de producir un cambio en el grado o en la calidad de una emoción (es decir, refiere al esfuerzo y no al resultado). Cuando esta elaboración del sentimiento tiene lugar en el

³⁶ El término “evasión” es una denominación nativa que da cuenta de las tareas desempeñadas por quienes deben controlar el pago del boleto por parte del público usuario. Según el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT), esta actividad se enmarca en “áreas complementarias”.

³⁷ “Covacha” es un término que usan quienes trabajan en el ferrocarril para referir a los espacios de descanso para el personal; también encontré, como sinónimo, el uso del término “pieza”.

³⁸ Notas de campo del 23 de marzo de 2018.

marco de relaciones laborales, en las cuales el propio contenido del puesto requiere del manejo de las emociones, Hochschild (2003) ha acuñado el concepto de *emotional labor* (trabajo emocional). Por ejemplo, los puestos de atención al público suelen requerir de un trato amable e, incluso, ofrecer una sonrisa por medio de la cual se expresa cordialidad y buena atención. Mientras el deterioro del servicio de trenes no se modificaba, haber aprendido a manejar su estrés les permitió, con mayor o menor éxito, transitar su jornada de trabajo con costos emocionales menos dañinos y, de ese modo, apaciguar simultáneamente el nerviosismo del público³⁹. Otra alternativa era dar vía libre a respuestas poco amables, aunque en tiempos enardecidos conllevaba el peligro de iniciar una escalada aún mayor.

Si abandonar su puesto de trabajo era una opción a la cual recurrir cuando las cosas se complicaban, cabe preguntarse qué ocurría con sus superiores, de quienes se esperaba que supervisaran su trabajo y que, incluso, interviniesen cuando se daba un conflicto con el público. El testimonio de Julieta:

Pasaba cualquier cosa, no había supervisores, no había control [...] estaba todo muy dejado. No tenías a nadie que te controlara, nadie que veía si tu trabajo lo estabas haciendo bien. Nadie que controlara a qué hora se iba uno, a qué hora me iba yo. [...] Yo arranqué en Tigre y era yo sola en toda la estación y después me iba a Carupá, lo cual ahora no [ocurre]. Hay más, como cinco [personas que trabajan en limpieza] en Tigre.

La ausencia de superiores en ese momento significaba no solo que nadie pudiese respaldar al personal ante una situación conflictiva. Implicaba, a su vez, que no recibieran indicaciones o retroalimentación sobre su desenvolvimiento laboral. También suponía que nadie corroboraba si efectivamente cumplían o no su horario de trabajo. Que Julieta remarque que ella estaba “sola en toda la estación” describe su desamparo y, a la vez, una sobrecarga de trabajo si se considera que la terminal de Tigre es un amplio edificio que ella sola tenía que limpiar debiendo ocuparse, además, de la estación de Carupá (que es la siguiente estación en el recorrido, saliendo de Tigre). El contraste con la situación actual es elocuente, ya que, según la trabajadora,

³⁹ Una perspectiva más reciente sobre este punto es el abordaje del filósofo surcoreano Byung-Chul Han (2018) asociado a la optimización personal en el marco de las relaciones de trabajo. Entendida en clave de autoexplotación, para el autor dicha optimización se da en el contexto neoliberal en términos psicológicos donde las emociones juegan un papel importante.

solo para la estación Tigre, hay alrededor de cinco personas del sector limpieza por turno.

La falta de supervisión es un factor importante a la hora de explicar por qué se incumplían horarios de entrada y de salida, así como por qué el ritmo de trabajo se tornaba ineficiente en algunas circunstancias. Inés, quien se desempeña en el área de limpieza de la terminal de Retiro⁴⁰, argumenta que había comportamientos de sus pares que se veían “antes” porque “no se controlaba tanto” y, en consecuencia, por ejemplo, “salían antes de tiempo”. Esta trabajadora contrasta este escenario con lo que ocurría en sus anteriores empleos en los que “estaba acostumbrada a trabajar todas las horas”; en cambio, en el ferrocarril, se sorprendía ante el hecho de que sus pares “trabajaban un ratito y se sentaban [a descansar]”. En una demarcación de temporalidades diferentes, Inés señala un “después”, que fue cuando el horario se hizo estricto, la empresa comenzó a controlar “todo” y, desde entonces, se registra su horario de entrada y salida con “ficheros”. “Antes” firmaban una planilla donde cada quien consignaba la hora de ingreso y egreso y no había quien corroborara la veracidad de la información allí volcada: según cómo ella lo veía, “era todo mucho libertinaje”⁴¹. La escasa disciplina en los lugares de trabajo presenta, en forma simultánea, una doble faceta. Así como dejaba al personal en total desamparo frente a cualquier conflicto que pudiese tener lugar, también había posibilitado importantes márgenes de autonomía. A fin de cuentas, nadie más estaba allí para hacer frente a la situación.

Las escenas cotidianas de trabajo representaban también un riesgo físico al lidiar con material rodante e infraestructura en malas condiciones. Una tarde, en la seccional del sindicato, uno de los trabajadores me contó que había compañeros que, en esos tiempos, llegaron a circular formaciones sosteniendo cables con sus propias manos a lo largo de todo el recorrido —y acompañaba su relato con un movimiento de brazos, como si con ellos uniese dos puntos de un cable invisible—. Poniendo en riesgo su propia seguridad, estos trabajadores intentaban, con indudable esfuerzo puesto en

⁴⁰ Entrevista realizada el 5 de septiembre de 2019.

⁴¹ Aunque esta situación pueda ser explicada por el escenario de deterioro generalizado propio del funcionamiento del sistema bajo el esquema de concesiones privadas (y la falta de control estatal), es sorprendente que las nociones sobre flexibilización de normas, ineficiencia, transformación de la forma y ritmo de trabajo aparecen en el estudio de Sagastume (2016) como parte de la “decadencia” y “degradación” iniciada ya con la nacionalización a fines de la década del cuarenta.

ello, que el tren llegue a su destino. Según rememoraba, lo hacían porque sabían que las personas a quienes trasladaban (los pasajeros) eran otros trabajadores que viajaban lejos y que debían llegar a tiempo a sus respectivos empleos⁴². El sacrificio y la responsabilidad que conlleva su labor son valores importantes para ellos, aun cuando eso signifique exponer su integridad física y emocional. Estudios previos identificaron este carácter arrojado de los trabajadores ferroviarios por medio del cual son capaces de arriesgar su cuerpo para llevar adelante su tarea como un símbolo de orgullo — aunque en general esta conducta quedaba limitada a un momento de la vida, la juventud y los inicios de la carrera laboral— (Sagastume, 2021a).

Pero estas nociones no solo hablan de su condición de trabajadores sino también del modo en el que construyen su masculinidad en relación con el riesgo físico, el sacrificio y la entrega. La idea de masculinidad heroica (Palermo, 2017), pensada para el mundo del trabajo del petróleo, da cuenta cierto modo de ser en el trabajo que resulta indisociable de un modo de ser hombre está asentada en tres pilares fundamentales: “la asimilación del trabajo petrolero al progreso de la Nación/ Patria, la consolidación en términos simbólicos de la idea de sacrificio y entrega y, por último, una particular noción acerca de la muerte en el ejercicio del trabajo” (H. Palermo, 2017, p. 36). En el caso del ferrocarril, que comparte muchos aspectos con el trabajo petrolero, el heroísmo y el sacrificio resultan válidos para dar cuenta de las formas en las que se construye la masculinidad, en especial, cuando los trabajadores narran estos tiempos de deterioro. Ahora bien, en mi investigación, el sacrificio no resulta sólo un mandato masculino, sino que está presente también en la entrega que las trabajadoras profesan hacia el ferrocarril, aunque allí hay un menor énfasis puesto en el riesgo físico. Lo que ellas tienden a sacrificar es su tranquilidad emocional, como se vio, y tiempo (a esto último haré referencia más adelante, en el último capítulo).

⁴² Notas de campo del 10 de noviembre de 2017.

2. El accidente de 2012: reconfiguraciones puertas adentro y puertas afuera y la perspectiva del personal

Las decisiones de política pública y la asignación de fondos para inversiones en el sistema ferroviario suburbano de pasajeros presentan un punto de quiebre a partir del dramático accidente, plantea Jorge Kohon (2019). Para el autor, el monto de inversiones desplegado desde el accidente no parece tener precedente histórico en cuanto a su elevadísimo nivel (más allá de las que tuvieron lugar hace más de un siglo, en el momento fundacional —que se dieron en un período más largo—). Sobre este punto, Müller (2018) afirma que es el accidente de Once el que motoriza las auténticas iniciativas estatales que desembocan en la creación de Ferrocarriles Argentinos (un *holding* integrado por ADIF, SOFSE y Ferrocarril Belgrano Cargas y Logística SE)⁴³, en las inversiones de carácter masivo que fueron conducidas desde el Estado y en la centralidad que los ferrocarriles muestran en la agenda de políticas que no se había dado, quizás, desde 1948. Ahora bien, ¿En qué consistió la denominada “Tragedia de Once”? ¿Cómo logró este acontecimiento constituirse en un punto de quiebre? ¿A qué disrupciones dio lugar?

Hechos y productividad política

Dicho accidente se produjo cuando un tren, proveniente de Moreno (zona oeste del Gran Buenos Aires), ingresaba a la plataforma de la terminal Once (Ciudad de Buenos Aires) y embistió los paragolpes. Al tratarse de un horario pico, el tren transportaba una enorme cantidad de personas; de las 1200 que esa mañana habían tomado el servicio, 789 personas resultaron heridas y hubo 52 víctimas fatales⁴⁴. Desde la perspectiva de los problemas públicos (Gusfield, 2014), este hecho puede ser comprendido bajo la noción de productividad política que propone Santiago Galar (2015). El desarrollo del autor muestra el modo en el que determinadas muertes

⁴³ Actualmente, el grupo de empresas que lidera Ferrocarriles Argentinos Sociedad del Estado (FASE) usan las denominaciones Trenes Argentinos Infraestructura, Trenes Argentinos Operaciones, Trenes Argentinos Cargas y Trenes Argentinos Capital Humano.

⁴⁴ Este hecho constituye uno de los accidentes ferroviarios más importantes en la historia argentina en cuanto a la cantidad de víctimas fatales. Sólo fue superado por dos accidentes ocurridos en la década de 1970, en los que fallecieron 236 personas en el primero y 55, en el segundo.

adquieren una visibilidad pública notable y operan como catalizadores para demandas sociales previas; sirven a la “constitución y reconfiguración de problemas públicos y la entrada en la agenda mediática y política” (Galar, 2015, p. 3) dando lugar a habilitar disrupciones en el espacio público.

Las acciones del movimiento de Familiares y Amigos de Víctimas y Heridos de la Tragedia de Once 22/2 han contribuido a la consolidación del problema ferroviario en la escena pública (Hernández & Rodríguez Celín, 2017). En este sentido, más allá de la identificación de las causas puntuales del accidente, quienes integraban dicho movimiento entendieron que estas respondían a una estructura de responsabilidad más amplia integrada por el Gobierno Nacional, las empresas privadas y los organismos de control que, finalmente, fue lo que contribuyó a que el servicio presente tal estado de degradación; la corrupción se convirtió en una categoría explicativa (Hernández, 2017). Resulta interesante que, desde la perspectiva de esta organización, el proceso de transformación que tuvo lugar en los ferrocarriles a partir del accidente no fue en sí mismo generado como consecuencia de este, sino que tuvo que ver con las acciones llevadas adelante por este grupo de personas⁴⁵. Cabe considerar que las conmociones que se generan sobre algunos casos y su constitución en un problema público requiere de un sustento estructural que avale la preocupación social (Galar, 2015); evidentemente, este sustento estaba presente si se tiene en cuenta el deterioro de la red y las acciones y/u omisiones de los actores responsables.

Hubo otros hechos que también conformaron un conjunto de perturbaciones, como las han llamado Pérez y Rebón (2017), asociadas a interrupciones del servicio por problemas técnicos o por medidas de fuerza, episodios de violencia colectiva, así como otros accidentes que adquirieron repercusión pública. Entre ellos, dos años antes del accidente de Once, el asesinato de Mariano Ferreyra en 2010, un joven militante de izquierda, escribe también sus sangrientas páginas lo cual llevó a que el ferrocarril

⁴⁵ Como consecuencia del juicio que se llevó a cabo, quedó probado que las autoridades de TBA (empresa que concesionaba la línea Sarmiento, donde ocurrió el hecho, y que, también, era concesionaria de la línea Mitre) ejecutaron una política empresaria deliberada de reducción de recursos económicos para el mantenimiento de infraestructura y material rodante. Asimismo, se demostró que los funcionarios de la Secretaría de Transporte no cumplieron su rol de supervisar la operación del sistema ferroviario, no pudiendo desconocer los movimientos fraudulentos de las concesionarias ni las condiciones de prestación de servicio (Hernández y Rodríguez, 2017). Las responsabilidades ante los hechos fueron asignadas en un amplio espectro, desde quien conducía la formación hasta a un conjunto de empresarios y funcionarios de alto rango.

se convierta en objeto de enorme atención. En ocasión de una manifestación que exigía el pase a planta permanente de personal tercerizado⁴⁶ y la reincorporación de despedidos, un grupo que respondía al sindicato UF propinó una serie de disparos de arma de fuego que llevaron a la muerte de Ferreyra⁴⁷. Así como la “Tragedia de Once” logró constituirse como problema público y revelar el entramado de actores implicados en prácticas de corrupción que habían contribuido al pésimo estado de los ferrocarriles, este asesinato había hecho lo suyo al hacer visible el problema del trabajo tercerizado del que diferentes actores se veían beneficiados (en detrimento de los derechos laborales del personal).

Las transformaciones acontecidas en el mundo ferroviario resultaron inéditas a partir de los acontecimientos referidos hasta aquí. Desde mediados del año 2012, se inicia un proceso de recuperación ferroviaria impulsado por la presidenta Cristina Fernández de Kirchner⁴⁸ y se asigna la Secretaría de Transporte al, desde entonces, denominado Ministerio del Interior y Transporte⁴⁹. Entre las disrupciones a las que dio lugar el accidente de Once también se encuentra el reemplazo del secretario de transporte, Juan Pablo Schiavi, y la rescisión de los contratos de concesión de TBA.

Para el año 2015, ya Trenes Argentinos operaba en forma directa las líneas Roca, Belgrano Sur, Mitre, Sarmiento, San Martín y el Tren de la Costa⁵⁰. Aquí puede verse que, aunque en un principio la empresa tuvo una presencia marginal, su creación

⁴⁶ A partir del año 2007, como producto de un acuerdo entre UGOFE y UF, en el ferrocarril Roca se da un proceso de expansión de la contratación de trabajadores de empresas tercerizadas para prestar servicios en el ferrocarril en tareas tales como limpieza, desmalezado, pintura, entre otras (a pesar de que todas ellas estuvieran incluidas en el CCT de UF).

⁴⁷ Siguiendo el análisis de Basualdo et al. (2014), en el desarrollo del juicio se demostró la existencia de un móvil político y de un móvil económico para el asesinato. En cuanto al primero, en connivencia con UGOFE, desde el gremio se determinaban los ingresos a planta permanente y las recategorizaciones, asegurando, de ese modo, la hegemonía de José Pedraza (Secretario General en funciones de UF en aquel momento) y de la Lista Verde dentro del gremio. En cuanto al interés económico, la Cooperativa Unión del Mercosur, que era la empresa tercerizada que más personal aportaba a UGOFE, era conducida por intermediarios del propio Pedraza (quien fue condenado a quince años de prisión por este hecho). La fidelidad y el agradecimiento al sindicato se podía expresar de una forma específica cuando quienes ingresaban a la empresa eran trabajadoras mujeres. El ingreso por medio de favores sexuales —o de sometimiento sexual a los dirigentes sindicales, como menciona el citado estudio— se evidenció en las escuchas que se hicieron en el contexto de la causa judicial; no obstante, la justicia no indagó en este aspecto.

⁴⁸ Plan Operativo Quinquenal 2016-2020, *Nuevos Ferrocarriles Argentinos Operadora Ferroviaria/ Ministerio del Interior y Transporte*, 2015.

⁴⁹ Previo a esta decisión, la Secretaría de Transporte estaba bajo la esfera del Ministerio de Planificación Federal.

⁵⁰ A las que se sumarán los servicios de Larga Distancia y Regionales.

marca el retorno del Estado Nacional a la posición de operador ferroviario (Müller, 2018) y adquiere un lugar de destacable relevancia. En cuanto a la demanda, el conjunto de las líneas que operadas por Trenes Argentinos representa el 86% de los pasajeros pagos transportados en el año 2015 y, en cuanto a la oferta, representa el 84% de los trenes-km realizados; esto significa que la mayor parte del sistema se desempeña, desde entonces, bajo gestión estatal sin participación del sector privado (Kohon, 2019).

Las necesidades del período abierto desde 2012 conllevaron a la contratación de una notable cantidad de personal nuevo para cumplir funciones en diferentes áreas. En cuanto a la fuerza de trabajo, la empresa estatal detenta el 89,9% del personal ferroviario de todo el sistema de pasajeros (incluyendo los servicios de Larga Distancia y Regionales)⁵¹. De este modo, Trenes Argentinos ha logrado posicionarse como la empresa más relevante de toda la red en cuanto a tres criterios: demanda y oferta del servicio y como empleadora de fuerza de trabajo. Una de cada dos personas que actualmente trabajan en las líneas operadas por Trenes Argentinos ingresó en los últimos diez años. Además, como se verá en detalle en el siguiente apartado, durante la nueva etapa ha sido significativa la reciente incorporación de mujeres considerando que el 73% de la fuerza laboral femenina tiene menos de 10 años de antigüedad⁵².

Diferentes mejoras aliviaron el conflictivo vínculo con el público y el medio ambiente de trabajo en general. Se realizó un total reemplazo de las formaciones eléctricas y diésel en la mayoría de los servicios metropolitanos por trenes 0 KM que el Estado nacional compró a la República Popular China⁵³. La línea Mitre, por ejemplo, finalizó el 2016 con el material rodante eléctrico totalmente renovado, que cuentan con modernos sistemas de seguridad y aire acondicionado, entre otras prestaciones⁵⁴. En las estaciones ahora hay pantallas que indican los horarios de los servicios, lo cual, junto con la nueva aplicación para teléfonos celulares, permite que el público se mantenga informado. La implementación de un sistema de electrónico agiliza el

⁵¹ Datos correspondientes al año 2020 (V. Pérez & Hernández, 2020a).

⁵² *Ibidem*.

⁵³ En las líneas del AMBA, para 2015 se habían comprado 1000 coches y, para las líneas de larga distancia, 220 coches y 20 locomotoras. Plan Operativo Quinquenal 2016-2020, *Nuevos Ferrocarriles Argentinos Operadora Ferroviaria/ Ministerio del Interior y Transporte*, 2015.

⁵⁴ Informe estadístico Red Ferroviaria Argentina. Red Ferroviaria del Área Metropolitana de Buenos Aires Línea Mitre, *CNRT*, año 2016.

proceso de pago del boleto; esto requirió de la instalación de molinetes de ingreso y egreso a los andenes, reduciendo los altos niveles de evasión. Importantes obras de infraestructura fueron alterando la geografía; se hicieron viaductos, se renovaron estaciones, terminales, talleres, galpones, espacios de descanso para el personal, entre otras. La alteración del ambiente no sólo está dada por las obras en sí mismas y sus consecuencias provisorias (como, por ejemplo, la utilización de un contenedor como boletería mientras se hacían las obras de renovación en el edificio de la estación) sino que, también, es notoria la política promocional de la empresa sobre estas⁵⁵. Y se comenzó a ver una notable presencia de personal de seguridad privada en estaciones y formaciones y se instaló una importante cantidad de cámaras de vigilancia⁵⁶.

Durante los años que siguieron al accidente, la empresa estatal se da a sí misma una serie de “compromisos” que su página web reluce. Entre ellos, se destaca la “ética y buen gobierno” que la institución se propone de cara al público usuario y a la comunidad en general, a partir del cual busca elaborar acciones orientadas al libre acceso a la información pública en un marco de transparencia que deben leerse en relación con los hechos mencionados antes (asociados a la corrupción y falta de control). Otros de los compromisos que se enuncian refieren al buen uso del sistema ferroviario, identificando situaciones de riesgo, modos de prevención y la promoción de una política de inclusión y perspectiva de género⁵⁷. Propongo estudiar los puntos mencionados en una doble dirección, puertas adentro y puertas afuera, a fin de especificar algunas diferencias que reviste el conjunto de las transformaciones actuales. Esta idea se basa en una expresión utilizada por quien presidiera la empresa estatal durante el período 2015-2019, Marcelo Orfila: “puertas adentro también se vive el cambio de paradigma”⁵⁸ refiriendo a aquello que el público no ve. Si hay acciones

⁵⁵ Ver Anexo III. Imágenes. P. 313.

⁵⁶ Hacia fines del año 2018, se completó un total de 2027 cámaras que cubren 70 estaciones y predios ferroviarios y se colocaron 972 cámaras estilo “domo” dentro de las formaciones (en las líneas Belgrano Sur, Mitre y Sarmiento). “Un año de transformaciones”, *Entre Líneas*, Año III, N°14, diciembre de 2018. P. 4.

⁵⁷ <https://www.argentina.gob.ar/transporte/trenes-argentinos/institucional/nuestrocompromiso> (Consultado el 18/08/2020)

⁵⁸ El presidente de la empresa recurría a la idea de las acciones puertas adentro para dar cuenta de una serie de puntos tales como la inauguración de dependencias operativas para el personal (en las terminales de Constitución y Retiro), el equipamiento de talleres, la mayor eficiencia en trámites ahora realizados a través de Gestión Documental Electrónica (DGE), búsquedas internas de personal, transformación de perfiles laborales, entre otros. Puertas adentro, la empresa se propone, también, modificar comportamientos del personal que puedan incurrir en prácticas que vayan en contra de la ética

puertas adentro, es posible suponer en consecuencia que hay otras que se orientan, a su vez, puertas afuera. Estas recobran otras características y se expresan de manera ejemplar al considerar el objetivo en el que se explicita una intención de “fortalecer la imagen y reputación de Trenes Argentinos Operaciones”⁵⁹. La mala calidad del servicio brindado, el incumplimiento de contratos y la falta de control que habían imperado en la etapa previa constituyen un universo de significados que contribuyen a entender el esfuerzo que pone ahora la empresa en mejorar su imagen y reputación.

Como intenté demostrar, si bien las transformaciones venían desplegándose desde los primeros años del siglo XXI, fue a partir del grave accidente de Once cuando se da un “antes” y un “después”. Desde entonces, con el Ministerio del Interior y Transporte de la Nación (antes Ministerio del Interior), el área de transporte tiene rango ministerial y, desde 2015, se crea específicamente un Ministerio de Transporte. La política de reactivación de los ferrocarriles, renovación y mejoramiento de infraestructura ferroviaria e incorporación de tecnologías y servicios adquiere status de ley nacional (N° 27132) en el año 2015, declarando el carácter de interés público nacional de esta política.

Entiendo a la narrativa de la modernización como una narrativa que la propia empresa Trenes Argentinos construye y moviliza, con el fin de caracterizar (y diferenciar) la nueva etapa en la que enmarca el conjunto de acciones desplegadas puertas adentro y puertas afuera. Además de suponer mejoras para el servicio de transporte ferroviario, estas implicaron cambios para la vida social en relación con el trabajo en la actividad; como se vio antes, transforman espacios, tareas, incluyeron nuevos actores (tal como ocurre con el personal de seguridad privada) que, de ese modo, reconfiguran el escenario en el cual trabajadores y trabajadoras desenvuelven sus rutinas y sus vínculos.

que intenta construir la empresa (un asunto que, dada su enorme amplitud, permitiría incorporar una variada cantidad de comportamientos). “La fuerza de la evolución” (editorial), *Entre Líneas*, Año III, N°14, diciembre de 2018. P. 2.

⁵⁹ Código de Ética y Conducta, *Trenes Argentinos Operaciones*. P. 5.

¿De la situación “anárquica” al “Gran Hermano”?

Desde el punto de vista del personal, el nuevo escenario implica una transición hacia una situación de mayor disciplina en el espacio de trabajo que presenta algunas tensiones. Si bien Julieta, la trabajadora que en su segundo día de trabajo lloró ante la agresividad de una pasajera, se esforzó por mostrar que en aquel momento no había supervisores a quien recurrir o que estuvieran allí para controlarla (un apoyo con el que ella hubiese deseado contar), el contraste con las transformaciones actuales tampoco parece ser del todo satisfactorio. Cuando se comenzó a “fichar” a la hora de entrada y de salida del trabajo y cuando se incrementó el control y presencia de supervisores durante la jornada, la exigencia laboral es mucho mayor. En términos de Julieta, “no está bueno ni una ni la otra” porque los nuevos y excesivos controles le impiden, por ejemplo, buscar una bebida caliente en días de temperaturas bajas. Aquí cabe recordar que la tarea de “evasión”, a la que Julieta hace referencia en este punto, es considerada una de las más “castigadas” porque, entre otros aspectos, suelen tener que enfrentar toda su jornada de trabajo en sitios a la intemperie aún con climas extremos (temperaturas excesivamente altas o bajas).

Como ya mencioné antes, las reformas de estaciones han significado la instalación de molinetes y portones donde, a través del pago electrónico se ingresa y egresa de los andenes; si bien se trata de instalaciones que suelen tener un techo, no son espacios cerrados que permitan permanecer al reparo del clima. Fue la instalación de estos molinetes, para agilizar el sistema de pago y evitar la alta evasión que había caracterizado el período previo a 2012, lo que creó la necesidad de disponer de una cantidad importante de personal que permaneciera en estos sitios. En contextos en los cuales la disciplina y el control recaen con mayor fuerza, quienes se desempeñan en “evasión” se perciben especialmente bajo la mira. En esta dirección, Pepa, una trabajadora de esa área comenta que:

Esta especialidad es la más perseguida, es la más castigada por los supervisores porque nosotros somos el ojo del público. [...] Los que estamos el 99% afuera somos nosotros. Nosotros estamos adentro [de la “covacha”] solamente en la hora de refri [sic] que son 20 minutos. Estás expuesta todo el tiempo y somos lo menos valorado por la empresa.⁶⁰

⁶⁰ Entrevista realizada el 20 de septiembre de 2019.

La “especialidad” de “evasión” tiene la característica de ser “el ojo del público”, como dice Pepa y esto la posiciona como destinataria de la doble dirección de las acciones que la empresa despliega. Puertas adentro, se pretende que el personal permanezca el menor tiempo posible en la “covacha” (solo durante los veinte minutos permitidos para el “refri” —término nativo que da cuenta del descanso destinado a tomar un refrigerio—) y que realice su tarea con estricto cumplimiento del horario de trabajo y de permanencia en su puesto. Puertas afuera, la imagen de la empresa se pone en juego con la “especialidad” de “evasión” y de allí que Pepa la considere “el ojo del público” y que sea, también, especial destinataria del control de la empresa. De hecho, todo el personal que tiene contacto con el público debe vestir correctamente, cuidando su estética y aseo personal según establece explícitamente su reglamento, lo cual demuestra la importancia mantener una buena imagen puertas afuera⁶¹. No obstante, a pesar de su importancia en este sentido, perciben que su labor no es lo suficientemente protegida y/o valorada.

También hay personas que manifiestan cuestionamientos porque entienden que en ocasiones se privilegia aquellas acciones denominadas puertas afuera, a las consideran superficiales. Incluso, encontré en la estación Delta (terminal del Tren de la Costa, ubicada en la localidad de Tigre) unos afiches de los sindicatos ferroviarios que daban cuenta de este punto cuestionando la gestión correspondiente al período 2015-2019. En el Tren de la Costa las formaciones no habían sido renovadas hasta entonces; los constantes desperfectos, sumados a la escasa cantidad de unidades con la que cuenta la línea suelen derivar en cancelaciones del servicio. En su normal funcionamiento, la frecuencia oscila entre 40 y 50 minutos lo cual muestra la poca cantidad de servicios diarios que se ofrecen. Es importante aclarar que, si bien parte del público hace uso del servicio con fines turísticos durante fines de semana y días festivos, para quienes residen en las inmediaciones de la traza del Tren de la Costa su servicio también es importante (ya que en algunas áreas del “bajo” de la zona norte del Gran Buenos Aires, la conexión con otros modos de transporte es escasa). No obstante, su poca frecuencia, la posibilidad de demoras y cancelaciones y las reducidas plazas

⁶¹ Art. 10.- Vestuario del personal. Reglamento Interno Técnico Operativo, s/f (versión actualizada, circa 2016). P. 5.

que ofrece (solo dos vagones de trocha del tamaño medio) lo vuelven una opción de baja confiabilidad⁶². Rosa —una guarda de 42 años— contaba que, “durante el gobierno de Cristina Kirchner⁶³”, se renovaron las boleterías y algunos de los espacios de descanso del personal, pero “con Macri⁶⁴ dijeron que iban a traer unidades y no pasó nada”⁶⁵. La observación de Rosa manifiesta también una característica recurrente en muchas conversaciones que tuvieron lugar en mi investigación, la temporalidad marcada por los recambios políticos a nivel nacional.

De modo tal que, en este escenario donde todo pareciera estar haciéndose, aunque se hayan dado mejoras de indudable relevancia, hay tareas que siguen pendientes a la hora de evaluar un servicio de transporte que para las personas entrevistadas representa también su medioambiente de trabajo. En este sentido, la situación del ferrocarril no se aparta demasiado del escenario general de la red de transporte metropolitano que, en su conjunto, presenta deficiencias en lo referido a la calidad de servicios (V. Pérez & Hernández, 2020b). Por tanto, el “antes” y el “después” del accidente de Once reviste matices y limitaciones.

Cuando acompañé a Nicolás, un joven guarda, en el recorrido entre las estaciones terminales de José León Suárez y Retiro, encontré también este tipo de cuestionamientos hacia las acciones de la empresa. Mientras el tren estaba ingresando a la estación Retiro, Nicolás me explicó que en ese momento debía separarse de mí para ingresar a la cabina del conductor. En ese último tramo del viaje, él está obligado a permanecer junto al maquinista y “me explica que esto es una disposición de Randazzo [el ex Ministro del Interior y Transporte de la Nación] para que, si sucede

⁶² Algo similar ocurre con otros dos casos que Müller (2018) ha caracterizado como “en decadencia”; me refiero a los servicios diésel Ballester-Zárate y Victoria- Capilla del Señor que presentaron una fuerte involución durante el tiempo que fueron operados por la empresa privada TBA. Actualmente bajo la órbita de Trenes Argentinos, las mejoras en el servicio son tenues (sus formaciones, al igual que en el Tren de la Costa, no fueron renovadas, la frecuencia oscila entre una hora y dos horas de acuerdo con el momento del día —hay más servicios en horas “pico” de la mañana y de la tarde y menos en los horarios “no pico”—, entre otros importantes problemas que siguen aquejando al “ramalito”, tal como mis informantes llamaban a este servicio). Mientras esta tesis se escribía se dio continuidad a diferentes mejoras que tuvieron mayor impacto tanto en los servicios del Tren de la Costa como en los de tecnología diésel.

⁶³ Cristina Fernández de Kirchner se desempeñó como Presidenta de la Nación por dos mandatos consecutivos entre los años 2007 y 2015.

⁶⁴ Mauricio Macri se desempeñó como Presidente de la Nación entre los años 2015 y 2019.

⁶⁵ Entrevista realizada el 30 de enero de 2020.

algo (malo), haya dos cabezas que cortar”⁶⁶. Nicolás considera que dicha disposición busca culpabilizar al personal, en caso de un accidente, en especial, luego de lo ocurrido en Once.

Como puede verse, desde el punto de vista de quienes trabajan en el ferrocarril algunas acciones son recibidas con ciertos reparos e incluso fuertes críticas al considerar que no siempre se protege su seguridad ni la del público usuario. Algo similar ocurre con las cámaras de seguridad que en ocasiones las hace sentir vigiladas y reducen sus márgenes de autonomía, a pesar de valorar su colaboración en otros sentidos (ante robos, hurtos u otras acciones). Las mutaciones son experimentadas algunas veces en términos del pasaje de una “situación anárquica” a un “Gran Hermano”⁶⁷ donde, puertas afuera las culpas parecen recaer sobre el personal mientras que hay mejoras que siguen pendientes. Asimismo, evidencian cómo las transformaciones que pretende implementar la empresa pueden —y suelen— entrar en tensión con una serie de aspectos que han caracterizado a este grupo obrero tales como una ética del trabajo basada en el orgullo de oficio, autorregulación y autodisciplina (S. Palermo, 2015) que lleva a que en ocasiones tomen sus propias decisiones; como me dijo una trabajadora “nadie te puede venir a decir a vos cómo trabajar”. Más aún si se considera que, como se evidenció en el primer apartado, esta autonomía se había visto sobredimensionada ante la falta de supervisión en tiempos de deterioro.

Redefiniciones en un “mundo de hombres”

El uso de la temporalidad que designa un “antes” y un “después” también surgió para referir a la situación de las trabajadoras que, durante la nueva etapa tuvieron mayores posibilidades de acceso al empleo ferroviario. Que las mujeres se percibieran en aquel momento como un grupo aún más minoritario (y que, de hecho, lo fueran) respecto de lo que actualmente sucede, volvía al trabajo en el ferrocarril una opción más hostil. En efecto, como mostraré en el Capítulo 4, había trabajadores que se negaban a que sus hijas pudieran obtener un puesto en la empresa porque lo consideraban un ámbito no apropiado para ellas.

⁶⁶ Notas de campo del 13 de agosto de 2018.

⁶⁷ Tomo esta expresión de un conductor, en el contexto de una conversación informal (mayo, 2021).

Marta Ibáñez y Claudia Narocki (2017) han definido a los “mundos de hombres” como entornos laborales donde se dan tres fenómenos en forma interconectada: 1) Son ocupaciones consideradas inapropiadas para las mujeres, de acuerdo con los estereotipos de género dominantes, de modo tal que las mujeres que aspiran a estas deben enfrentar normas sociales; 2) En lugares con gran desequilibrio numérico donde las mujeres son un grupo minoritario, se generan dinámicas interpersonales que dificultan la plena integración; y 3) Las mujeres son tratadas como intrusas por las plantillas mayoritariamente masculinas y perciben un trato hostil que funciona como mecanismos de cierre o blindaje de ciertas ocupaciones.

En el “mundo de hombres” que supone el ferrocarril, algunos lugares en particular presentan características que dificultan la incorporación de mujeres porque han sido considerados ámbitos masculinos por excelencia. Los talleres y galpones expresan de manera ejemplar este punto; se trata de sitios donde se ejecutan tareas que requieren saberes técnicos como mecánica, tornería, electromecánica, solo por mencionar algunos, y se caracterizan por su vinculación con atributos asociados a la condición masculina (como la fuerza física, uso de maquinaria, suciedad y/o peligro). Emplazados en espacios distantes respecto de estaciones u oficinas con gran circulación de personas, los talleres y galpones son ámbitos relativamente aislados de otros entornos. Francisco, un joven trabajador de los almacenes que están ubicados en un amplio predio de galpones del ferrocarril, relata que:

El hombre tuvo que... tuvimos que empezar a adaptar[nos] a que no solamente entre nosotros estábamos, sino que también la mujer se incorporaba a un mundo que antes era propio nuestro [...] Entre hombres el trato es otro, es una cuestión, qué sé yo, es otra cosa. Salís del vestuario en pelotas y te vas, y caminás por el almacén. Ahora ya no lo podés hacer. [...] Tenemos modismos o, al ser *un lugar pura y exclusivamente siempre dominado por hombres*, como que el machismo nos atraviesa a todos. Entonces hay conversaciones y hay otro tipo de cosas que a lo mejor... Sigue habiendo machismo, obviamente, mucho. Pero es como que se produce el conocimiento de otra cosa ahora, hay otra situación digamos [...] Uno por ejemplo habla de la mujer en forma... por ahí en forma de cosa, ¿viste? Estás en un lugar y uh, mirá las tetas, el culo, qué sé yo [...] A veces el laburante medio se junta a hablar con los compañeros, habla de laburo, blablablá, pero también habla de mujeres, habla de sexo, habla de... Digamos, la mujer vinculado con el sexo. Y bueno, ahora no te digo que no, pero tal vez se empieza a relacionar de otra forma, se empieza a vincular laboralmente con la mujer. [El resaltado me pertenece]⁶⁸

⁶⁸ Entrevista realizada en diciembre de 2017.

En la singularidad que presenta el ambiente de talleres y galpones es posible encontrar marcos de sociabilidad entre varones donde las mujeres aparecen hipersexualizadas (Allan, 1993) desde los ojos masculinos. Las situaciones como las que describe el testimonio constituyen expresiones simbólicas de la dominación masculina en la medida en que las trabajadoras son excluidas *per se* del vínculo que produce cierto tipo de charlas y comportamientos entre varones (Acker, 2000). Ahora bien, el relativo desplazamiento hacia una nueva situación en la que algunas trabajadoras han comenzado a incorporarse a estos ámbitos insinúa cierta reformulación del vínculo donde, si bien ellas no necesariamente han dejado de ser percibidas como objeto de erotismo, comienzan a aparecer otras formas de relacionarse. Pero también es importante considerar que los talleres y galpones presentan una situación, en cierto sentido, extrema que no necesariamente es representativa de todos los sectores del ferrocarril. De allí la importancia de tener en cuenta los heterogéneos ámbitos de trabajo que describen escenarios que pueden ser disímiles entre sí, como se verá a continuación.

3. Nuevas cartografías del trabajo ferroviario: Participación laboral femenina en el sector

Desde el punto de vista de Joan Acker (2000) en la lógica organizacional, los trabajos y las jerarquías son categorías aparentemente abstractas que no tienen ocupantes ni cuerpos humanos ni género; sin embargo, un trabajo abstracto puede existir y transformarse en algo concreto (realmente existente) solo cuando hay una persona, un trabajador o una trabajadora. Caracterizar la participación laboral femenina en el ferrocarril requiere poner en relieve que se trata de un entorno que históricamente ha estructurado sus múltiples labores y posibilidades de carrera en base a que “eran por definición plausibles de ser desempeñadas, adquiridas y transitadas exclusivamente por varones” (S. Palermo, 2020, p. 113). Esto tiene que ver con el hecho de que “un trabajo” lleva implícitas ciertas nociones sobre el género, sobre la vida doméstica y la producción (Acker, 2000). De allí que la masculinidad ha sido una dimensión constitutiva del trabajo ferroviario (S. Palermo, 2020). Considerando esta

caracterización, el sector se muestra especialmente relevante para examinar la constitución y persistencia de los procesos de segregación laboral debido a la alta participación masculina que lo ha definido en un tiempo largo⁶⁹. Aun así, resulta importante precisar algunos cambios que han tenido lugar en la estructura ocupacional junto con los modos de concebir los atributos asociados al desempeño laboral en relación con el género.

La estructura ocupacional

El importante impulso modernizador que tuvo lugar en el ferrocarril después de 2012 requirió de un incremento de la fuerza de trabajo. Así como se aumentaron las exigencias en torno al ritmo de trabajo, también tuvo lugar un aumento en la contratación de nuevo personal a fin de cubrir las necesidades que se habían generado en la nueva etapa. Como se dijo antes, una de cada dos personas que trabajan, actualmente, en las líneas operadas por Trenes Argentinos tienen menos de diez años de antigüedad. Respecto de estos nuevos ingresos de personal, algunos de los trabajadores con quienes conversé en el contexto del trabajo de campo me dijeron que la mitad de esos ingresos era varones y la otra mitad, mujeres. Otro trabajador, en tono de broma, exclamó “depende dónde mires, estás invadido” (de mujeres). La segunda afirmación en la que se percibe una irrupción por parte de las mujeres se acerca, en cierto sentido, un poco más a la realidad que describen los datos estadísticos porque repara en un importante detalle: no ocurre lo mismo en todas las áreas.

Al examinar los mencionados datos correspondientes al año 2020, observé que, entre las 10.909 personas que comenzaron a trabajar en Trenes Argentinos en los últimos diez años, 2110 son trabajadoras mujeres y 8799, varones⁷⁰. Algo lejos de la

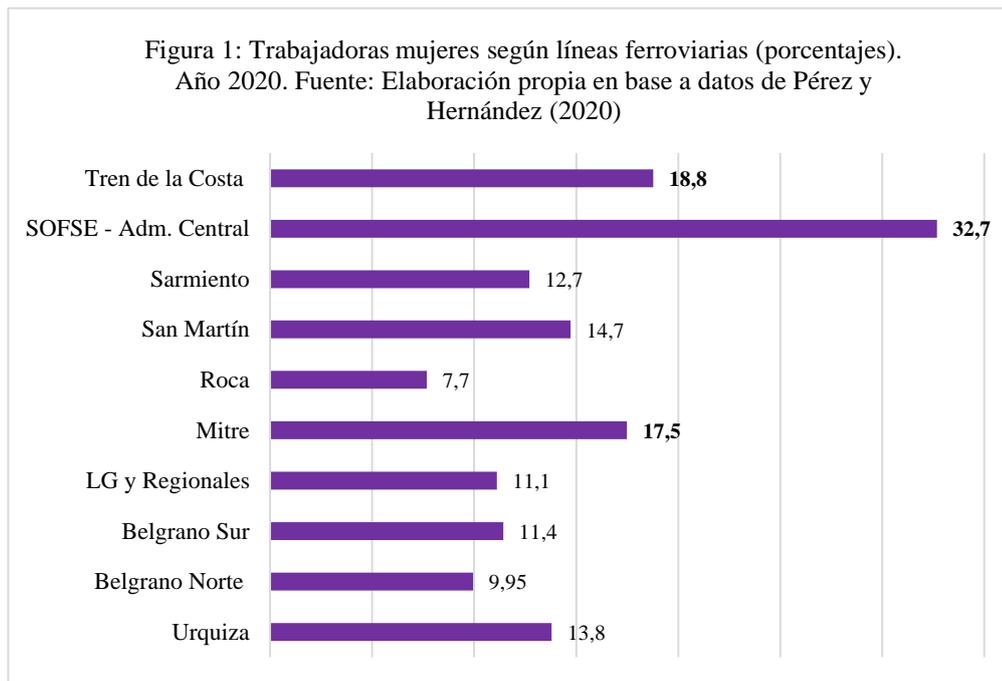
⁶⁹ La caracterización del sector ferroviario como una actividad con alta participación masculina muestra concordancia con el escenario del trabajo en el transporte en general. En la rama de actividad que nuclea “transporte, almacenamiento y comunicaciones” las mujeres representan, al igual que en el ferrocarril, un 13% (Mujeres en el mercado de trabajo argentino, *MTEySS*, 2018). El ya mencionado informe sobre la participación de las mujeres en el sector de transporte público masivo de pasajeros evidencia barreras de acceso y segregación de las mujeres en actividades de menor incidencia en la toma de decisiones y calificación (V. Pérez & Hernández, 2020a); este mismo muestra, para la Región Metropolitana de Buenos Aires, que el porcentaje de trabajadoras en el sector de transporte público masivo de pasajeros para el año 2020 es solo del 8% (incluye a empresas prestatarias privadas y estatales, a las administradoras de infraestructura de los modos guiados y a la CNRT. N=63741).

⁷⁰ Pérez & Hernández, 2020a.

paridad percibida por mis informantes, las mujeres solo representaron casi un 20% sobre el total de ingresos de nuevo personal. Esto último da cuenta de que en sus marcos de interacción ellas reciben una desproporcional atención (Kanter, 1977) que las vuelve hiper-visibles y lleva a que sean percibidas como más de las que en realidad son. Esta situación convive con el importante desequilibrio numérico que presenta el sector en su conjunto y, más aún, en los puestos que denominaré menos permeables al trabajo femenino.

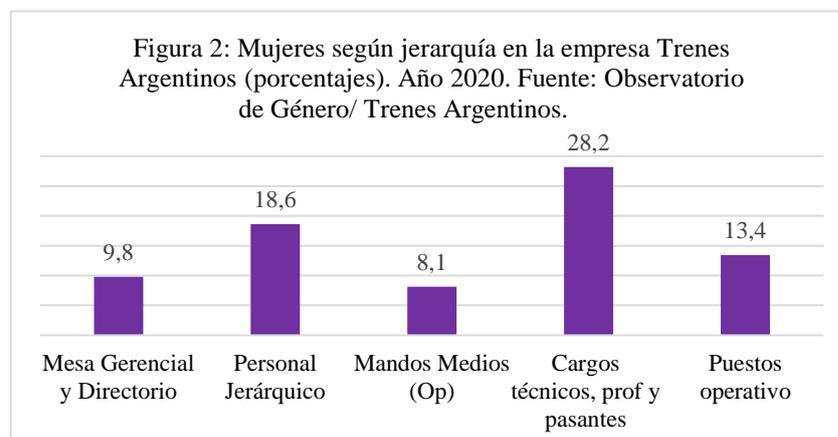
Como adelanté en el apartado precedente, las 2110 trabajadoras que se incorporaron durante los últimos diez años representan el 73% sobre el total de la fuerza de trabajo femenina de la empresa; este es uno de los aspectos más sobresalientes de la nueva etapa. Considerando el total de las líneas ferroviarias de transporte de pasajeros, es decir, la suma de las líneas de gestión estatal y privada, 13% del personal son mujeres⁷¹. Si detengo la mirada en cada una de ellas (ver Figura 1), es posible ver que el porcentaje varía. En la Administración Central de Trenes Argentinos/SOFSE las mujeres representan casi un 33% y, en las Línea Mitre y Tren de la Costa, un 17,5% y un 18,8% respectivamente. En el extremo opuesto, la línea Roca presenta el porcentaje más bajo (7,7%).

⁷¹ Dado que se trata de un tema escasamente explorado, no fue posible comparar los datos de Argentina con otros países de la región. Respecto de Europa, algunos países oscilan en los mismos números que el caso argentino y otros alcanzan diez puntos por encima; de modo tal que, en pleno siglo XXI, sigue siendo noticia la presencia de mujeres en las vías en diferentes latitudes (Ballesteros Doncel, 2017). Más adelante, haré referencia al caso de Francia en particular.

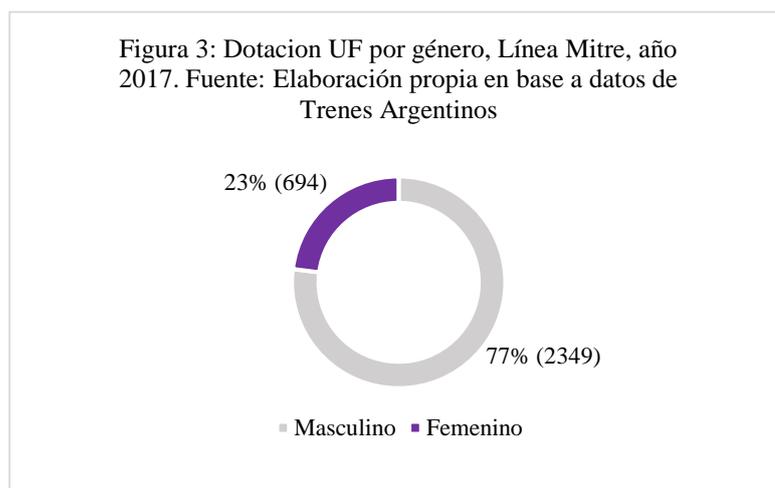


N Tren de la Costa = 261; N SOFSE Adm, Central =1340; N Sarmiento=3.471; N San Martín= 2710; N Roca =6986; N Mitre = 4098; N Larga Distancia (LG) y Regionales=540, N Belgrano Sur =2178, N Belgrano Norte=1537 y N Urquiza=913. N Total=24034.

En cuanto a las posiciones jerárquicas de las mujeres en la empresa Trenes Argentinos, se observa que la mayor brecha se da en la categoría más alta (mesa gerencial y directorio) donde casi un 10% son mujeres y en “mandos medios”, con solo un 8%. El punto en el cual la brecha se reduce es en la categoría “cargos técnicos” donde las trabajadoras representan un 28,2%; este último dato puede explicarse por las acciones explícitamente orientadas a la contratación de mujeres en ciertos puestos que requieren de calificación técnico-profesional (Ver Figura 2).



Al hacer foco en la Línea Mitre, donde transcurrió la mayor parte del trabajo de campo es posible precisar algunas características de los trabajos de las mujeres en el sector (Figuras 3, 4, 5 y 6). Los datos presentados a continuación corresponden al año 2017, su fuente es la empresa Trenes Argentinos y dan cuenta solo del personal que representa UF (es decir, el personal de tráfico y talleres). Es estas actividades son las que presentan mayor incorporación de mujeres y muestran un amplio abanico en cuanto a los tipos de trabajos que nuclea. Las tareas de conducción —representadas por el gremio LF— aún se resisten a la inclusión de mujeres y, por ello, no hay conductoras de ferrocarriles en el presente; una situación análoga sucede en la Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos (ASFA)⁷². Al observar lo que ocurre en las tareas representadas por UF, se evidencia que, sobre el total de más de tres mil personas que para el año 2017 trabajaban en la Línea Mitre, un 23% son mujeres.

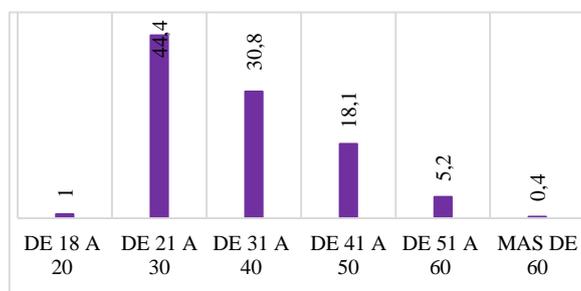


En cuanto a sus edades, el 45% de las trabajadoras tiene entre 18 a 30 años. Esto quiere decir que casi la mitad de la fuerza de trabajo femenina presenta edades jóvenes. El segundo grupo etario, en orden de relevancia de acuerdo con los

⁷² Los porcentajes de mujeres según los cuatro gremios ferroviarios que representan al personal del sector, muestran la siguiente fisonomía: 1) En UF, sobre un total de 17208 personas representadas, 16,5% son mujeres; 2) En la Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos (APDFA), sobre 814 personas, 10% son mujeres; 3) en LF y en la ASFA, sobre 3006 y 947 respectivamente, las mujeres representan el 0%. Fuente: datos del personal del ferrocarril urbano de pasajeros, Trenes Argentinos (año 2021).

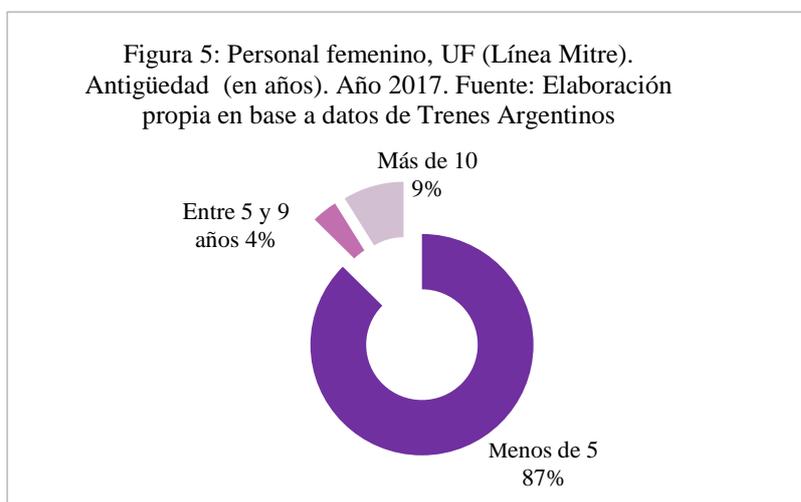
porcentajes más altos, es el de 31 a 40, con un 30,8%. Un 23%, sobre el total del personal femenino, tiene más de 41 años. Las edades más avanzadas no se corresponden necesariamente con trabajadoras de mayor antigüedad en la empresa. Algunas de ellas han comenzado a trabajar en el ferrocarril con casi 50 años de edad y, en ocasiones, siendo este su primer trabajo remunerado; su condición de “familiar directo” de un trabajador de la empresa es lo que hizo posible, en la mayoría de estos casos, poder acceder a esta oportunidad (en el problema de la familia me detendré en el Capítulo 3 y, más específicamente, en el Capítulo 4).

Figura 4: Personal Femenino UF. Edad (En porcentajes). Año 2017.
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Trenes Argentinos

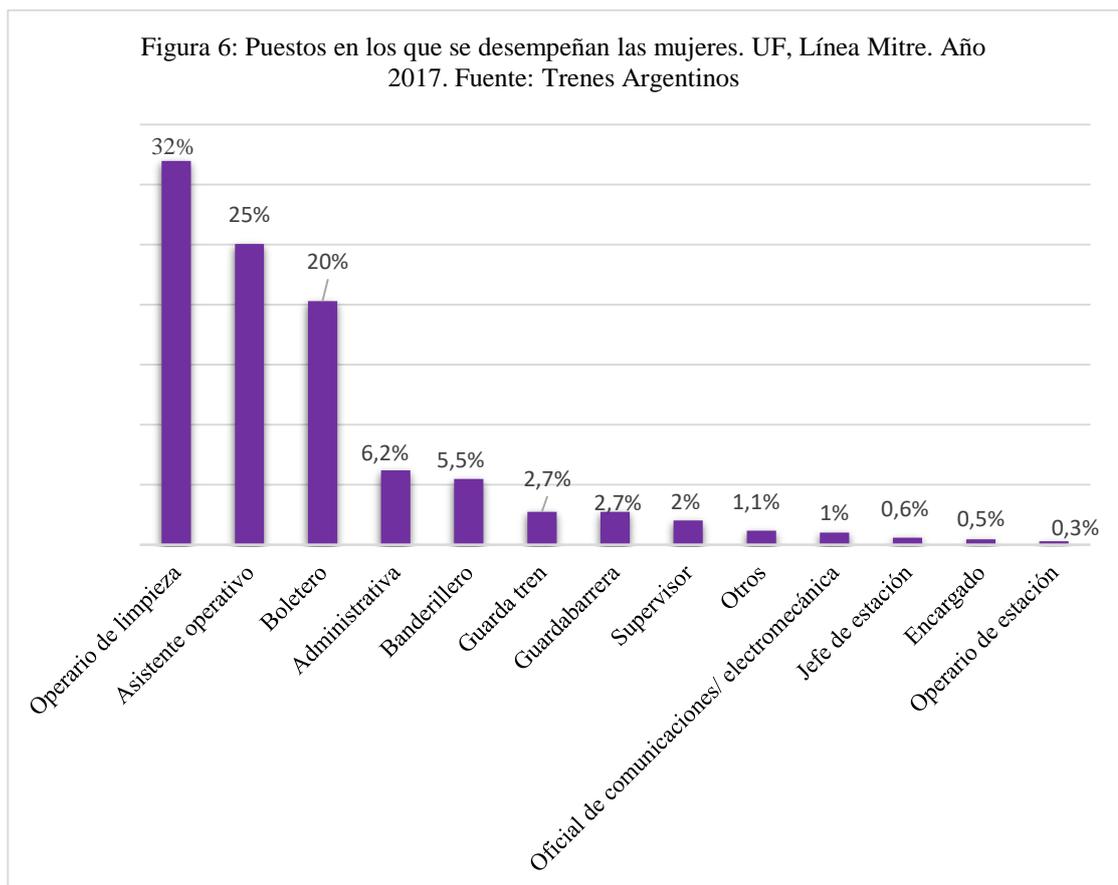


Otra característica importante acerca de los perfiles de las trabajadoras de la Línea Mitre tiene que ver con su antigüedad. En consonancia con lo observado para la totalidad de las líneas operadas por Trenes Argentinos, aquí también se evidencia que, en su mayoría, las mujeres que se desempeñan en las actividades que recaen en la órbita de representación de UF han ingresado en forma reciente. Para el año 2017, el 87% del personal femenino tenía menos de cinco años de antigüedad. Es decir, nueve de cada diez trabajadoras pudo acceder al empleo ferroviario después del año 2012.

Figura 5: Personal femenino, UF (Línea Mitre). Antigüedad (en años). Año 2017. Fuente: Elaboración propia en base a datos de Trenes Argentinos



¿En qué puestos se desempeñan estas trabajadoras? ¿Qué características tienen esos trabajos? Mayormente, el personal femenino de la línea Mitre puede encontrarse en tres puestos: boletería, asistente operativo (“evasión”) y limpieza. El 77% de las trabajadoras se desempeña en esas tres actividades. Las primeras dos tienen en común la atención al público. La tercera, limpieza, solo en algunos casos suele compartir espacios con el público cuando su trabajo se da en estaciones, ya que se trata de una tarea que se realiza en diferentes tipos de lugares —estaciones, oficinas, boleterías y, menos frecuentemente, en vías y galpones—. Como se mencionó, “evasión” es un puesto que se ha visto dinamizado durante el último período, debido a la implementación del pago electrónico a través de molinetes y el mayor control en este sentido; a su vez, es visto como una tarea “castigada” porque sobre esta recaen presiones debido a que es considerada el “ojo del público”, según la expresión la trabajadora antes mencionada. Cabe agregar que junto con la exposición a las inclemencias climáticas a la que se exponen quienes realizan el trabajo en espacios abiertos es de notar que se trata de una tarea por momentos monótona y estática (al tener que permanecer de pie o en un taburete en el mismo sitio a lo largo de toda la jornada laboral). Aun así, hay trabajadoras que ponen en valor el buen trato que tienen con algunas personas usuarias del servicio a quienes conocen porque toman a diario el servicio; esto es más frecuente en estaciones donde la circulación de personas no es masiva.



Estos trabajos en los que mayormente se desempeñan las mujeres funcionan de un modo inverso al encontrado por Débora Garazi (2020) en la conformación de puestos feminizados y puestos masculinizados en el sector hotelero que la autora estudia. Para Garazi, puede identificarse una distinción y organización del trabajo entre trabajadoras invisibles y trabajadores visibles que funcionaba como correlato de la visibilidad de los hombres en la esfera pública y de la invisibilidad de las mujeres y sus labores en la esfera privada. En el ferrocarril, los puestos con mayor participación femenina se corresponden con aquellos más visibles lo cual suele ser interpretado por ellas en clave de una mayor exposición en cuanto a su desempeño desde el punto de vista de sus superiores, así como en cuanto a posibles conflictos con el público usuario —aunque otras encuentran en el trato con el público algo atractivo—. El trabajo en talleres, galpones, almacenes, cabinas de operación, entre otros, son espacios en los que la participación de las mujeres es mucho menor —o nula, en algunos casos— y tienen la característica de no tener contacto con el público siendo, por tanto, son menos visibles.

Las tareas de limpieza también se incrementaron; sobre este punto, por ejemplo, cabe recordar a la trabajadora llamada Julieta quien contaba que en su puesto de trabajo donde “antes” estaba ella sola, ahora hay cinco personas. En el caso de boletería, la situación describe un camino inverso; los sistemas de pago electrónico reducen la necesidad de personal en una tarea que antes requería imprimir un boleto y cobrarlo, ahora su función se ha simplificado a cargar dinero en las tarjetas pudiendo este ser usado en muchos viajes —sin necesidad de regresar a la boletería por un largo tiempo, según las posibilidades de cada viajante—. Este cambio ha sido significativo para la “especialidad” boletería que, lejos de ganar en cantidad de empleados y empleadas, tiende a reducirse. Entre sus funciones, también se encuentra la de “brindar información de las condiciones y estado de los servicios a los usuarios para la efectiva y correcta condición de uso del servicio al pasajero”⁷³ lo cual hace a la importancia de esta “especialidad” que, como dicen algunas personas en un gesto de revalorizarla, es el “alma del ferrocarril”. Mientras que las tareas de limpieza ya habían sido

⁷³ CCT N°1574/18, *SOFSE-UF*, 2018.

desempeñadas por las mujeres desde hace más de un siglo, en las boleterías su participación en más reciente, al menos desde la década del setenta⁷⁴.

Resulta ineludible un área de trabajo que, históricamente, presenta participación femenina, los trabajos de oficina; para el año 2017, un 6,2% sobre el total de las trabajadoras de la línea se desempeñaban como administrativas. Estos trabajos describen más continuidades que rupturas, ya que se trata de tareas que, como señalé, venían siendo realizadas por mujeres.

El panorama cambia al observar el reverso de esos trabajos usualmente considerados más típicamente femeninos. Encontré que las trabajadoras en los últimos años comenzaron a desempeñarse en “especialidades” que fueron mucho menos permeables al trabajo femenino, según la tipología que propongo a continuación. Estos trabajos se solapan con atributos asociados a la masculinidad, tales como el uso de la fuerza física, la autoridad, el uso de máquinas o la ejecución de tareas que denominan “técnicas”, como la electromecánica. Aquí tuvo lugar una proliferación de mujeres que se han incorporado a diferentes especialidades en calidad de torneras, guardas, jefas de estación, operadoras de estación, cambistas, mecánicas, personal de señalamiento, entre otros. Entre las trabajadoras que se desempeñan en estos puestos hay quienes recibieron la formación requerida dentro del ferrocarril mientras que otras estudiaron en escuelas técnicas de nivel secundario⁷⁵. Su incorporación presenta un ritmo más lento que en las otras “especialidades”. En ocasiones, solo se trata de una o dos mujeres por lugar de trabajo de modo que el desequilibrio numérico es amplísimo.

Una tipología para el trabajo ferroviario

Recurrir a una tipología que diferencie los puestos de trabajo según la mayor o menor permeabilidad a la incorporación de mujeres me permite establecer algunas precisiones. Es decir, si todo el sector ferroviario fue históricamente un ámbito poco

⁷⁴ Una de mis informantes, Graciela, que comenzó a trabajar en el ferrocarril a inicios de 1970 confirmó esta conjetura.

⁷⁵ Según una entrevistada, “entraron muchísimas mujeres técnicas, pero son muy pocas las que terminaron en áreas pura y exclusivamente técnicas donde antes no había mujeres; las demás, terminaron como administrativas (...) otras quedaron perdidas en limpieza o en evasión, y todavía están esperando que las pasen a algún lugar técnico” (entrevista realizada el 31 de agosto de 2020).

permeable para las mujeres, como ha sostenido acertadamente Ballesteros Doncel (2013), al ver hacia dentro del conjunto de las “especialidades” que lo conforman es posible advertir que algunos trabajos ya habían sido realizados por mujeres desde mucho tiempo antes mientras que otros han sido particularmente menos permeables a su incorporación. En especial esta tipología me permite demostrar que las transformaciones del contexto actual han abierto mayores posibilidades justamente en aquellos sectores más férreamente restringidos para las trabajadoras en el pasado. Aun así, su peso cuantitativo en estos puestos es todavía tenue, discreto. Ver Figura 8.

TIPO DE PUESTOS SEGÚN PERMEABILIDAD A LA INCORPORACIÓN DE MUJERES	ATRIBUTOS	EJEMPLOS
Más permeables	Habilidades sociales (trato con el público) Baja calificación /calificación no reconocida (como saber limpiar) Trabajos no manuales y/o sin fuerza física	Limpieza Boletería Evasión Guardabarreras Trabajos de oficina Camarera/azafata CAP
Menos permeables	Ejercicio de autoridad Saberes técnicos Fuerza física Control de las emociones Exposición al peligro Trabajos manuales	Guardatrén Cambista Tornero Mecánico Conductor Señalamiento Supervisores

Figura 8: Tipos de puestos según la permeabilidad a la incorporación de mujeres en base a atributos asociados al género. Fuente: Elaboración propia.

Revisar qué ocurre hacia dentro del sector ferroviario en los diferentes puestos vuelve a mostrar la importancia de la noción de división sexual del trabajo y, en especial, de su mutabilidad tal como ocurrió con el caso de las camareras y azafatas desde los años sesenta (que será analizado en el capítulo siguiente). Dado que se presenta bajo modalidades concretas que varían considerablemente en tiempo y espacio (Kergoat, 2003) no hay que dar por hecho la superación de la segregación

laboral debido a que es común que una ocupación tradicionalmente masculina en la que comienzan a ingresar mujeres devenga en un gueto femenino (*ghettoization*) en lugar de generar una integración genuina (Reskin & Roos, 1990). En ese sentido, es importante destacar que los atributos que se asocian a cada puesto han variado a lo largo del tiempo. Asimismo, asimilar algunos trabajos a determinados atributos resulta también, en cierto modo, arbitrario ya que, por ejemplo, se ha considerado que el trabajo de guardabarreras no requería fuerza física lo cual puede ser cuestionable (en especial, cuando las barreras requerían moverse en forma manual)⁷⁶.

En el mundo ferroviario los imperativos sobre la masculinidad se confunden y entremezclan muy fácilmente con el contenido del trabajo. Un ejemplo que evidencia cómo estos se solapan (y, también, las tensiones que se producen) es el caso de la conducción. Ante el riesgo de accidentes, esta tarea ha estado históricamente asociada a un tipo de masculinidad basada en el control de las emociones y pasiones lo cual suele ser considerado como una virtud masculina (Badaró, 2009). Pero las trabajadoras entrevistadas suelen mencionar que la conducción no es la única tarea que puede verse afectada ante siniestros como arrollamiento de vehículos o personas, que son justamente el tipo de episodios que demandan control emocional; alguien que se desempeña como guardatrén o como guardabarrera —tareas en las que muchas de ellas se desenvuelven— también se expone y lidia con estas situaciones. En efecto, el Reglamento Interno Técnico Operativo (conocido como el “RITO”) establece que ante accidentes el personal debe tener “presencia de ánimo y tranquilidad para proceder”⁷⁷ a la hora de asistir a personas heridas, por ejemplo, sin distinguir la “especialidad” en la cual se desempeñe.

Las entrevistadas tampoco consideran que los varones sean más proclives que ellas a controlar sus emociones ante dicha clase de episodios. Algunas de ellas cuentan, por medio de casos concretos, cómo los conductores se ven afectados ante arrollamientos en los que pueden fallecer personas⁷⁸. Y con estas actitudes no solo

⁷⁶ Sobre este punto referiré con mayor detalle en el Capítulo 2.

⁷⁷ Art. 483.- Primeros auxilios en caso de accidentes personales. Reglamento Interno Técnico Operativo, s/f (versión actualizada). P. 204.

⁷⁸ El testimonio de Rosa, la guarda del Tren de la Costa: “Uno puede decir sí, puedo comportarme de una manera en un accidente, pero no sabés como vas a reaccionar en ese momento [...] Hay un conductor acá, justamente en San Isidro [...] la nena cruzó, justo venía el tren, la golpeó y falleció. La nena tenía 9 años [...] Y el conductor no podía superar eso y se tuvo que ir, se fue a trabajar a otra línea.

demuestran que podrían hacer lo mismo que hacen ellos, sino que también redefinen algunas nociones construidas en torno al ejercicio laboral asociadas con ciertos tipos de masculinidad. Este punto se evidencia en el testimonio citado en el primer apartado del joven conductor que refirió a las situaciones traumáticas y daños psicológicos que generaba su tarea en contextos en los cuales el riesgo de accidentes era mucho más alto. Hasta el momento, solo una mujer ha logrado acceder a la conducción de ferrocarril, la trabajadora María Silvina Podeley quien en 1995 se desempeñó en el Tren de la Costa. Su labor continuó por cinco años hasta que la empresa concesionaria que explotaba dicho ramal comenzó a reducir su personal. Para esta trabajadora, la capacidad de lidiar con el tipo situaciones traumáticas a las que se viene haciendo referencia depende de “estar preparados” y “acostumbrarse” a que esta clase de hechos pueden ocurrir (porque son parte del trabajo) y de cómo cada persona logre manejar sus emociones: “no depende de si sos hombre o sos mujer”, sostiene la ex conductora. En tal caso, según cómo ella lo ve, hay especialistas (psicólogos o psiquiatras expertos en el tema) que pueden establecer si determinadas personas, más allá de su género, pueden o no enfrentar situaciones traumáticas de esta índole⁷⁹.

Por último, cabe destacar que el hecho de acceder a puestos de escasa jerarquía, bajo nivel de calificación y comúnmente asociados a tareas típicamente femeninas (por ejemplo, limpieza) asume significados específicos en el ferrocarril y debe ser analizado en relación con la posibilidad o no de “crecer” / “subir”⁸⁰. Habiendo ingresado desde el escalafón más bajo, las carreras laborales tienden a mostrar cierto dinamismo en el presente⁸¹ como consecuencia del hecho de que se hayan abierto nuevas oportunidades en aquellas actividades menos permeables al trabajo femenino, en un contexto de mejoras que generan más oportunidades para todo el sector, tanto varones como mujeres. En este sentido, es importante mencionar que, durante el año 2020, un 5,1% sobre el total de mujeres que se desempeñan en Trenes Argentinos

Pasar todos los días donde [ocurrió el hecho] te queda...”. Lo relevante del planteo de la trabajadora es que pone en relieve que para cualquier persona (varones o mujeres) un accidente con lamentables consecuencias, como las que aparecen en el fragmento citado, puede conllevar daños emocionales.

⁷⁹ Ver Anexo III. Imágenes. Pp. 325 y 326. Actualmente, Silvina Podeley trabaja como Jefa de Turno; luego de haberse capacitado como operadora de mesa, tiene a su cargo la corrida diaria de más de veinte formaciones. Entrevista realizada el 28 de abril de 2021. Desde marzo de 2022 se desempeña también como Secretaria de Género y Derechos Humanos en el gremio APDFA.

⁸⁰ Términos nativos que las personas utilizan para referir a modificar y mejorar su posición laboral.

⁸¹ Este punto será profundizado en el Capítulo 3.

creció profesionalmente. En cuanto a los varones, el porcentaje llegó a un 4,2 (es decir, casi un punto menos)⁸². Estos números describen una leve mayor movilidad ascendente para el caso de las mujeres que puede ser explicado, en gran medida, por las políticas de género que vienen desplegándose en la empresa.

Las nuevas cartografías del trabajo femenino en el ferrocarril son concomitantes al desarrollo de una “Política de Género y Diversidad” por parte de Trenes Argentinos (en conjunto con el Ministerio de Transporte de Nación) lo cual representa una característica importante del período actual. Estas acciones constituyen, como se verá a continuación, un elemento clave para comprender las disrupciones que han tenido lugar en el mundo del trabajo ferroviario y cómo configuran una parte relevante de la narrativa de la modernización que tiene lugar en los ferrocarriles.

4. “Había que cambiar”: Políticas de género en la empresa Trenes Argentinos

Este apartado se detiene en el análisis de un conjunto de acciones que viene desarrollando la empresa Trenes Argentinos en torno a lo que llama una “Política de Género y Diversidad” y que representan una característica importante de la etapa actual. En primer lugar, se desarrollan las principales acciones que se vienen implementando en dicha dirección en un marco más amplio en el que la lucha contra la violencia de género ha ganado un lugar importante en la escena pública. Luego, se examina la referencia a las “primeras” trabajadoras que se desempeñan en determinados puestos y su relación con la narrativa de la modernización.

⁸² Informe del Observatorio de Género, *Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad. Trenes Argentinos Operaciones*, 2020.

Entre capacitaciones, protocolos y transversalización del género

En un exhaustivo análisis de la literatura especializada, Rodríguez Gustá (2008) define a las políticas sensibles al género como aquellas que han sido enunciadas, en forma explícita, con el fin de asegurar bienestar, seguridad, autonomía y derechos de las mujeres. Según la autora, desde las últimas décadas, dichas políticas han ganado relevancia en América Latina; estas pueden presentarse bajo diferentes categorías: políticas de acción afirmativa, políticas para las mujeres, políticas con perspectiva de género y, por último, políticas de transversalización del género.

En cuanto a las políticas de transversalización del género surgidas hacia la década de 1990, Laura Masson (2020) recuerda que no solo hacen hincapié en las políticas destinadas a las mujeres en forma aislada respecto del conjunto de programas públicos, sino que suponen incluir la perspectiva de género en todas las acciones; estas representan un cambio de paradigma y se orientan a alcanzar la igualdad de hecho (y ya no solo la igualdad de derecho que, no necesariamente, se traduce en igualdad real). De acuerdo con Rodríguez Gustá, “asumir la perspectiva de la *transversalización* de género en las políticas públicas significa que las construcciones culturales en torno a lo femenino y lo masculino están cristalizadas en las estructuras y las prácticas del propio Estado” (Rodríguez Gustá, 2008, p. 115). Como se verá a continuación, esta última categoría de políticas es la que se ajusta más adecuadamente a las acciones desplegadas por Trenes Argentinos.

En la Argentina, el activismo feminista y el auge de las recientes movilizaciones llevó a una creciente visibilización de demandas instalando a la violencia de género como un problema público (Torlucci et al., 2019)⁸³. Un conjunto de normativas fue parte de este proceso que no se limita a las acciones desplegadas durante la última década. Entre ellas, cabe mencionar la sanción de la Ley 26485 del año 2009 que establece la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la Ley 27499 (conocida como “Ley Micaela”) del año 2019 que establece la capacitación en género y violencia contra las mujeres en los tres

⁸³ El 3 de junio de 2015 se realizó la primera marcha bajo la consigna “Ni Una Menos” ante el hartazgo por la violencia machista y, en particular, por su punto más cruel, el femicidio; un año más tarde, el 19 de agosto de 2016, tuvo lugar el primer Paro Nacional de Mujeres que constituyó, al igual que la marcha de 2015, un momento singular de enorme capacidad de convocatoria. Sobre el Colectivo Ni una Menos y las mencionadas acciones de protesta ver <http://niunamenos.org.ar/quienes-somos/carta-organica/>.

poderes del Estado Nacional y la reciente ratificación del Convenio 190 de la OIT hacia fines del año 2020 que otorga rango de ley nacional al instrumento internacional sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo⁸⁴. Así, la política de género desplegadas en Trenes Argentinos se inscribe en un marco más amplio de intervención que viene teniendo lugar variados ámbitos de la sociedad. Ejemplo de ello son las acciones llevadas a cabo en diferentes instituciones, con algunos casos donde se dieron procesos inéditos en lo que respecta a la implementación de políticas de género, tal como ocurre en el sector militar (Masson, 2020), en las universidades (Torlucci et al., 2019), en el CONICET⁸⁵, entre otros. Especialmente relevante es la creación, a fines de 2019, del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

En cuanto al caso del ferrocarril específicamente, hacia el año 2015, el Ministerio del Interior y Transporte, la empresa estatal y la periodista Luciana Peker publicaron en conjunto un libro que recoge el testimonio de nueve trabajadoras cuyo título fue “Mujeres ferroviarias” (Peker, 2015). La introducción fue escrita por el propio ministro; allí, Randazzo habla de la transformación histórica por la que atraviesa el ferrocarril y plantea que nueva etapa resultó una oportunidad para promover condiciones de igualdad tanto en lo referido al público usuario del transporte como en relación con “la comunidad de trabajadores y trabajadoras ferroviarias para potenciar las condiciones de igualdad de derechos para que las mujeres se incorporen y ocupen puestos ilimitados en el ámbito ferroviario” (2015, p. 4), dice el ministro. Agrega también que “esta publicación es un reconocimiento a la lucha de las mujeres ferroviarias, en esta búsqueda de igualdad” (2015, p. 4). La publicación tenía como

⁸⁴ En el año 1991 se había sancionado ya la ley 24.012 que establecía un cupo femenino del 30% de los candidatos de los cargos a elegir; esta fue ampliada al 50% en el 2017 por la ley 27412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política. Para el ámbito sindical se sancionó la ley 25674, que establece un mínimo para la participación femenina en función de la cantidad de trabajadoras en la rama o actividad. Se suman, también, un cúmulo de leyes asociadas a la ampliación de derechos en torno a la Educación Sexual Integral (Ley 26150 del año 2006), Matrimonio Igualitario (Ley 26618, modificación del Código Civil, que permite el matrimonio entre conyugues del mismo sexo, promulgada en 2010), Identidad de Género (Ley 26743 del año 2012) y el Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (Ley 27610, promulgada en 2021).

⁸⁵ Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género en el marco del “Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo”, Resolución 1457 del año 2017 del CONICET/Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva.

objetivo, según el testimonio de Peker, “visibilizar a las mujeres ferroviarias”⁸⁶. Así, las nociones de reconocimiento y visibilidad de las trabajadoras aparecen como elementos importantes en la narrativa de la “transformación histórica” que tiene lugar en el ferrocarril.

Luego, con el cambio de gestión que tuvo lugar a fines de 2015, se restringió la contratación de nuevo personal; en efecto, encontré rumores e historias concretas de informantes que daban cuenta de los retiros voluntarios que se ofrecían durante dicho período⁸⁷. Sin embargo, las acciones asociadas a la política de igualdad de género continuaron vigentes. Así, en 2016, se firmó un convenio con el Consejo Coordinador de Políticas Sociales, que incluía un Anexo de acciones con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM). En ese marco, se realizaron diferentes iniciativas como la difusión de la Línea 144 —que brinda información, orientación, asesoramiento y contención para mujeres en situación de violencia—⁸⁸, se comenzó a trabajar en la elaboración de protocolos para prevención e intervención en situaciones de violencia contra las mujeres y se brindaron capacitaciones⁸⁹. Asimismo, se incentivó y se dio promoción al trabajo de las primeras mujeres en algunas funciones asociadas a aquellos puestos que he denominado menos permeables al trabajo femenino y, en particular, a los “puestos técnicos” donde las innovaciones que trajo la modernización son especialmente relevantes.

Ya en marzo de 2020, bajo una nueva gestión, en ocasión del día de la mujer, se realizaron actividades entre las que se incluyó un importante evento en el Centro Cultural Kirchner, ubicado en CABA; llevaba un altisonante título: “Las ferroviarias movemos el mundo”⁹⁰. Estuvieron presentes funcionarios/as del poder ejecutivo nacional, autoridades de la empresa y de los gremios. Fui invitada a presentar una

⁸⁶ Entrevista transmitida por el programa “Vivo en Arg”, emitido por la Televisión Pública el día 10/07/2015. <https://www.youtube.com/watch?v=Wbn90cmdYQc> (consultado el 15/09/2020)

⁸⁷ Durante estos años, con la gestión de Mauricio Macri como presidente de la Nación, se dieron despidos en diferentes áreas del Estado que fueron fuente de conflictividad social. En los ferrocarriles esto se vio en el caso de la empresa provincial Ferrobaires, que pasó a ser parte de Trenes Argentinos. En cambio, en los ferrocarriles metropolitanos no se pudo comprobar una notoria existencia de personal despedido más allá de los referidos retiros voluntarios.

⁸⁸ Ver Anexo de Imágenes. P. 300.

⁸⁹ Informe Anual de Gestión, *Instituto Nacional de las Mujeres*, 2018.

⁹⁰ Ver Anexo de Imágenes. P. 314. Desde el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad se llevó adelante una serie de iniciativas más amplias enmarcadas bajo el título “Nosotras movemos el mundo”

ponencia en la que hablé sobre los trabajos de las mujeres en el ferrocarril en perspectiva histórica⁹¹; luego se escucharon las palabras del Ministro de Transporte y de otras autoridades (estatales y gremiales). Cuatro trabajadoras ferroviarias, desde el escenario, hablaron ante el colmado auditorio. La magnitud del evento y la presencia de protagonistas de las altas esferas de la política parecían comunicar que el tema ha ganado relevancia. En el año 2021 se replicó una actividad similar, en esta nueva ocasión su título fue un poco más allá “Las ferroviarias movemos el mundo y lo transformamos”. Aquí puede verse que visibilizar siguió siendo la tarea.

Recientemente, fue creada la Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad y un área de género específica hacia dentro de los sectores de cargas, infraestructura y capital humano con el propósito es impulsar ámbitos libres de discriminación y violencias por razones de género o diversidad sexual en lo que atañe tanto a las trabajadoras y trabajadores como a las personas usuarias del ferrocarril. Sus lineamientos se centran en capacitaciones y espacios de sensibilización, en la generación de información estadística (“Observatorio de Géneros Ferroviario”), implementación del protocolo (Atención de Situaciones de Violencia de Género y Discriminación en el Ámbito Ferroviario), entre otros⁹². Estos apuntan a un abanico amplio de acciones que pueden ser englobadas bajo la perspectiva de la transversalización de género. Con cierta continuidad respecto de la acciones antes realizadas en conjunto con el INAM, en mayo de 2020, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación firmó con Trenes Argentinos un “convenio de desarrollo y coordinación de acciones transversales, asistencia y atención de situaciones de violencia por motivos de género y la promoción y protección de los

⁹¹ Titulé a mi exposición “Mujeres en el ferrocarril. Redescubriendo una historia del trabajo femenino ferroviario en Argentina”; allí presenté algunos datos relacionados con la investigación que sustenta a esta tesis. Algunas de las imágenes que mostré aquel día fueron recientemente compiladas en una breve publicación editada por Trenes Argentinos/ Ministerio de Transporte de la Nación con el fin de conocer y reconocer el trabajo de las mujeres en el ferrocarril (Godoy, 2022) e integraron una muestra que se expuso en diferentes espacios públicos. Ver Anexo de Imágenes. Pp. 314 y 315.

⁹² A los puntos mencionados se suma también el desarrollo de relaciones estratégicas, orientadas a generar redes institucionales (con organismos gubernamentales y de la sociedad civil) y comunicación con mirada de géneros y diversidad, promover el uso de un lenguaje no sexista en el ámbito organizacional y desarrollo de campañas públicas orientadas al derecho a vidas libres de violencias. <https://www.argentina.gob.ar/institucional/generos-y-diversidad> (consultado el 21/01/2021)

derechos de las mujeres y la población LGTBI+⁹³. Se destaca la mayor atención ya no sólo al grupo mujeres sino también hacia personas de la diversidad sexual⁹⁴.

A pesar de la periodicidad marcada por cambios políticos a nivel nacional que impactaron en recambios en la empresa, puede estimarse que la política de género permaneció y, desde fines de 2019, se afianzó y profundizó. Como han expresado Torluci et al. (2019) para el caso de las universidades, las prácticas concretas de creación de protocolos, la transversalización del enfoque de género y las capacitaciones establecen un nuevo orden institucional y social que pueden representar el inicio de un camino en el que se comience a dejar de a poco la mirada históricamente androcéntrica en el ferrocarril.

Muchas de las acciones mencionadas están presentes en las narrativas de las personas entrevistadas. En su vida diaria, acceden a cursos sobre violencia de género, sobre nuevas masculinidades, entre otros. Estos son vistos, en su mayoría, como parte de un asunto que es “tomado en serio” por la empresa y parece ser un tema de interés tanto para las trabajadoras mujeres como para sus pares varones. Más allá de los matices y las posiciones encontradas, el tema reviste interés genuino, en el sentido de que despierta debates y reflexiones para gran parte de las personas con las que se tuvo contacto en diferentes momentos del trabajo de campo. Como mencionó una trabajadora de la línea Mitre, “había que cambiar” y “tenían que empezar a modificar un poco las cosas porque el mundo está cambiando”⁹⁵. Aunque las transformaciones en cuanto a una estructura ocupacional segregada en términos de género sean cuantitativamente discretas, las mutaciones desde el punto de vista del reconocimiento y la visibilización de las trabajadoras, así como del despliegue de la “Política de Género y Diversidad” en clave transversal resultan mucho menos discretas. Estas

⁹³ Este incluye la capacitación para el personal de la empresa y promueve la implementación conjunta de programas de difusión y promoción de derechos, tales como la difusión de la Línea 144, entre otras. Se acordó ceder espacios de distintas estaciones del ferrocarril para la instalación de oficinas de abordaje integral de las violencias por motivos de género. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/fortalecemos-la-transversalizacion-de-las-politicas-de-genero-y-diversidad-en-el-sistema> (consultado el 21/01/2021).

⁹⁴ En consonancia con el Decreto 721/2020 que establece un cupo laboral travesti trans en el sector público (garantizando un mínimo de un 1% de la totalidad de cargos), a fines del año 2020, la trabajadora Yamila Chávez ingresó a la empresa convirtiéndose en la primera mujer trans en Trenes Argentinos; durante el año 2021 se continuó con estas iniciativas, a partir de la contratación de más personas trans de acuerdo al cupo establecido por la mencionada normativa.

⁹⁵ Roxana, entrevista realizada el 31 de agosto de 2020.

pueden ser consideradas como una segunda modernización de carácter organizacional vinculadas a las relaciones de trabajo, que acompañan a la modernización en términos de material rodante e infraestructura.

Como ya mencioné, no solo en Argentina el trabajo ferroviario sigue siendo una actividad mayormente desempeñada por varones, pero son pocos los casos en los que se ha podido evidenciar acciones orientadas a promover la igualdad. Desde los últimos cinco años, la empresa francesa SNFC se destaca por haber desplegado una serie de iniciativas en favor de la igualdad profesional y la diversidad. En Francia, actualmente, el 22,8% de mujeres que trabajan en el sector ferroviario contrasta con el 10% que lo hacía hacia la década de 1980. Entre ellas, el 63,2% se emplean en actividades administrativas; en cuanto a los puestos ejecutivos o superiores (*cadres chez*), las mujeres representan el 29%. Atraer a las mujeres a la empresa y a sus diferentes trabajos (en especial a aquellos considerados “de varones”), garantizar reglas justas en las carreras profesionales, luchar contra toda forma de sexismo y favorecer el equilibrio entre la vida profesional y personal son los principales ejes que rigen el plan de acción de la SNFC⁹⁶.

Así, los desafíos que enfrenta la SNFC en clave de alcanzar una mayor participación de las mujeres no sólo en el sector en general sino, en particular, en aquellas áreas consideradas “trabajos de varones” se mantienen en una sintonía similar a la del caso argentino. A su vez comparten la política de reconocimiento hacia las mujeres que se desempeñan en el sector. Sin embargo, el caso de Trenes Argentinos

⁹⁶ <https://www.sncf.com/fr/engagements/nos-valeurs/diversite-mixite/favoriser-egalite-mixite> (Consultado el 26/01/21). Las iniciativas que se desprenden de los ejes señalados son variadas y van en diferentes direcciones. Se destacan actividades como el “Girl’s Day: Journée de la mixité” en el que estudiantes de nivel secundario pueden conversar con el personal de la empresa, conocer oficios etiquetados como “trabajos de varones”, visitar los espacios de trabajo y, así, poder proyectarse e identificar las profesiones técnicas del sector ferroviario. Según la empresa francesa, los anuncios de empleo son redactados con palabras neutras al género, se propone un mínimo de candidaturas femeninas para los puestos vacantes y se ofrecen becas para prácticas con el fin de atraer a las estudiantes de áreas técnicas. La SNFC contribuye al reconocimiento de las trabajadoras actuales por medio de videos o entrevistas; por ejemplo, sobre la conductora Carine Pochon ver <https://www.sncf.com/fr/engagements/sncf-au-feminin/portraits/carine-pochon-conductrice-tgv> (Consultado el 26/01/2021). Y se divulga la historia de las trabajadoras ferroviarias en la que se narra su centenaria participación en funciones ligadas a la limpieza, a trabajos de oficina así como a talleres de soldaduras, por ejemplo, remarcando cómo la Primera y la Segunda Guerra Mundial significaron un incremento de la fuerza laboral femenina para ocupar lugares de los trabajadores varones abocados a los conflictos bélicos. Sobre este último punto ver <https://www.sncf.com/fr/engagements/sncf-au-feminin/les-cheminotes-histoire-d-une-conquete> (Consultado el 26/01/2021).

reviste la especificidad de haber encarado una política de igualdad en un marco de reconfiguraciones mucho más amplias asociadas a la modernización y a la vuelta del Estado como principal empresario de la red, pudiendo ser esta una mayor oportunidad para la transformación de culturas organizacionales que crean y reproducen asimetrías; más aún si se tiene en cuenta el contexto social que es reconocido por algunas miradas como una nueva ola feminista (Varela, 2020) que ha fortalecido la importancia de implementar este tipo de acciones en diferentes instituciones. La nueva etapa resultó para Trenes Argentinos un terreno fértil para la implementación de políticas sensibles al género cuya promoción se vuelve evidencia de una empresa que se renovó; sus efectos impactan puertas adentro y puertas afuera del ferrocarril en tiempos en los cuales las políticas de género han ganado mayor legitimidad en importantes sectores de la sociedad.

Las “primeras” en la narrativa de la modernización

Se ha vuelto frecuente hallar referencias a las trabajadoras con un adjetivo que antecede a la “especialidad” desempeñada: “la primera guarda”, “la primera mecánica”, “la primera tornera”. Algunas de estas referencias se dan en términos más generales, para todo el ferrocarril, y otras se escurren hacia dentro cada línea, por ejemplo: “la primera guarda de la línea Mitre”. Ahora, en el ferrocarril, hay mujeres en todas partes y esto merece ser comunicado⁹⁷.

Tal como lo entiende Nancy Fraser, la división entre trabajo productivo y reproductivo, así como la división dentro del trabajo remunerado entre ocupaciones de hombres y ocupaciones de mujeres integra una estructura político-económica que genera modos de explotación, marginación y pobreza que son específicos del género. Sin embargo, el género es también un factor de diferenciación cultural-valorativa que se caracteriza por el androcentrismo, es decir, por la construcción autoritaria de normas que privilegian rasgos asociados a la masculinidad y por el menosprecio de aquello codificado como femenino (Fraser, 1997). Para la autora, el estatus y el respeto resultan imprescindibles para alcanzar la equidad de género (Fraser, 1994). La

⁹⁷ Tomo esta idea de la expresión de Masson (2007), “feministas en todas partes”.

promoción de “las primeras” supone una visibilización, un reconocimiento — entendiendo que este término refiere a su consideración como miembros pleno de una comunidad social y política (Di Leo & Camarotti, 2015)— hacia estas mujeres que trabajan en un “mundo de hombres”. Y puede contribuir a desarmar estereotipos de género de cara a la sociedad en su conjunto y a fomentar que las mujeres puedan proyectarse en esos puestos.

El discurso en torno a “las primeras”, desde el punto de vista de las trabajadoras, cuando hace referencia a sí mismas, habla de un orgullo leído en clave de logros personales alcanzados. En algunos casos, da cuenta, también, de logros colectivos. “Lo recontra demostramos, que somos mucho más responsables que los hombres, que no faltamos. Se demostró eso. Cuando nosotras entramos a guarda, quedó bien en claro”, exclama Gimena, una trabajadora de 40 años⁹⁸. Para ellas significa fortaleza y perseverancia para alcanzar un objetivo que, aún en un contexto de políticas de género, siguen existiendo barreras. Se trate tanto de logros personales como de logros colectivos, el discurso de “la primera” puede ser entendido como una prueba (Araujo & Martuccelli, 2010). En su dimensión narrativa, esta noción supone que las personas experimentan y entienden sus vidas como sometidas a desafíos o problemas específicos. Las pruebas no representan cualquier tipo de desafío, sino que se circunscriben a retos estructurales particularmente significativos para una realidad histórica y social concreta (volveré más adelante a este punto, en el Capítulo 3).

En cuanto a las acciones de la empresa, el discurso de “la primera”, con el que se visibiliza a las trabajadoras, presenta una dimensión asociada al conjunto de transformaciones más amplias que la empresa Trenes Argentinos se esfuerza por comunicar, es un elemento importante en la narrativa de la modernización. En este sentido, el trabajo femenino puede ser considerado como signo de “adelanto social” (Nari, 2004) y de la modernización ferroviaria. Así, todo un arsenal comunicativo vino, también, con los nuevos tiempos. Facebook, Instagram, You Tube se suman a la ya mencionada página web de la empresa. Desde estas redes sociales se muestran acciones tales como la instalación de nuevos tornos; esto es promocionado de la mano de “la primera operadora” de torno en el país. El trabajo que ahora realizan los

⁹⁸ Entrevista realizada el 14 de agosto de 2019.

resplandecientes tornos reduce a solo 27 minutos el tiempo que antes llevaba 8 días, en talleres externos, para dejar a los trenes en condiciones de operación óptimas. “El proceso de torneado está a cargo de un equipo técnico que fue recientemente capacitado”, cuenta un video institucional, y allí, introduce la imagen y la voz de Chloe Mosqueira quien haciendo referencia al orgullo que siente, agradece la oportunidad que le dan “al ser la primera, creo yo, en Argentina, en ser operadora de un torno bajo piso”⁹⁹. Chloe trabaja en los talleres de Tapiales y su experiencia fue replicada, luego, en otros sitios. En un sentido similar, un video, desde la cuenta de Instagram del presidente de Trenes Argentinos, Orfila (2015-2019), contaba:

Conocé las historias de Roxana y Belén, dos operarias del taller de Victoria de la #LíneaMitre. En #TrenesArgentinos brindamos oportunidades a mujeres en puestos que históricamente fueron ocupados por hombres. Seguimos trabajando para alcanzar espacios laborales igualitarios.

El video comienza con Roxana Merlo presentándose como “operadora del torno bajo piso CNC acá en Victoria”¹⁰⁰. Mientras se escucha su testimonio y el de Belén, su compañera de trabajo, el video recorre, con diferentes tomas, el espacio en el que trabajan y la flamante tecnología puesta al servicio de los ferrocarriles, operada por manos femeninas. Algo similar sucede con Silvia Bogado, “la primera mecánica”¹⁰¹, cuya historia se encuentra entre las de “las más de cien mujeres que se sumó estos últimos años a puestos técnicos dentro de la empresa”¹⁰².

Si bien estos casos mencionados se focalizan en “puestos técnicos”, es decir, aquellos son parte del conjunto de especialidades que aquí fueron denominadas como menos permeables al trabajo femenino, también se da en otras. En ocasión del día de

⁹⁹ Trenes Argentinos (13 de junio de 2018). *Taller de Tapiales: torno para mantenimiento de los trenes*. Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=9uP6EqDRWqQ> (consultado el 14/19/2020)

¹⁰⁰ Marcelo Orfila (31 de mayo de 2019) Instagram <https://www.instagram.com/p/ByJHhEgFola/?fbclid=IwAR2mTKmUeXqXTjKcbFrdot7LV3pATT-U75XnPMNK10KSXHSnlCtvTdXLniM> (consultado el 14/09/2020)

¹⁰¹ Trenes Argentinos (1 de octubre de 2018). *Silvia, la primera mecánica de trenes del país- LS*. Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=vqyNhcDd8yc> (consultado el 14/09/2020). La empresa también dedicó a Silvia una nota en su revista interna donde se cuenta que “con su compromiso, transformó sus intenciones en realidad, y su historia vale como ejemplo de este valor clave en Trenes Argentinos Operaciones”. *Entre Líneas*, diciembre de 2018, año III, N°14, p. 8.

¹⁰² Trenes Argentinos (4 de diciembre de 2019). *Gestión: la experiencia de Marlene*. Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=DMeGPiQqW-o> (consultado el 14/09/2020)

la mujer, se muestra y se reconoce a trabajadoras de las más variadas especialidades¹⁰³. Lo mismo ocurre en contextos de la pandemia del virus COVID-19 que, en el año 2020, ha hecho del transporte ferroviario un medio exclusivo para garantizar la movilidad de trabajadores/as esenciales¹⁰⁴. La empresa reluce la “experiencia” de estas mujeres, su “compromiso” con su trabajo y la mayor “eficiencia” con la que lo realizan en tiempos de modernización. Construye, así, una narrativa de la modernización que involucra no sólo mejoras en material rodante e infraestructura sino también personal comprometido, eficiente y entornos más igualitarios que han abierto las puertas a estas “primeras” trabajadoras que se desempeñan en los puestos que han sido menos permeables a la incorporación de mujeres. Entonces, los significados que giran en torno a esta narrativa llevan a considerar, retomando las palabras del Ministerio de Transporte de la Nación que fueron citadas al inicio del capítulo, que abordar “Políticas de Género y Diversidades” es también leído como un modo de modernizar el transporte.

En una nota publicada por Télam, la Agencia Nacional de Noticias, advertí que el titular decía “un libro que recoge las experiencias de las *primeras* argentinas que trabajan en los trenes estatales”¹⁰⁵ [el resaltado me pertenece] en ocasión de la referida publicación de Peker (2015). Algunas personas me hablaron de las “primeras guardabarreras” para referir a un grupo de mujeres jóvenes que hace dos años se desempeñaban en un paso a nivel, lo cual evidencia el desconocimiento que existe sobre la larga trayectoria de los trabajos de las mujeres en dicha especialidad. Incluso una trabajadora entrevistada me habló de la “primera ferroviaria, la primera de todas”. Pregunté, entonces, para tratar de saber de quien hablaba: “¿es una mujer muy viejita?”. Contestó que no. Ese momento me llevó a nuevos interrogantes en torno a cómo funciona el discurso de “la primera”. En principio, más allá de algunos recuerdos de quienes tienen más antigüedad, habla de que en cierto sentido son trabajadoras sin historia. Así, las mujeres que, en un pasado reciente o en tiempos más remotos, se

¹⁰³ Trenes Argentinos (8 de marzo de 2020). *8 de marzo: Día Internacional de la Mujer*. Youtube https://www.youtube.com/watch?v=9VU_BEK3ArU (consultado el 14/09/2020)

¹⁰⁴ Trenes Argentinos (24 de abril de 2020). *YoEstoy: Testimonio de Carla Grillo, guarda de la línea Mitre*. Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=np0LB3CXK6Q> (consultado el 14/09/2020)

¹⁰⁵ “Un libro que recoge las experiencias de las primeras argentinas que trabajaban en los trenes estatales”, *Télam*, 5 de julio de 2015. https://www.telam.com.ar/notas/201507/111596-libro-primeras-mujeres-ferroviarias-trenes-estatales-argentinos.html?utm_source=twitterfeed&utm_medium=twitter (consultado el 16/09/2020)

desempeñaron en el ferrocarril tienden a ser mucho menos tenidas en cuenta. Esta situación produce una relación controversial que contrasta con la enorme atención que reciben en el presente. En un clima de época asociado a la masividad del feminismo y a las políticas de visibilidad muchas veces centradas en la experiencia del yo, la recurrente imagen de “las primeras” desdibuja una historia en la que ellas parecerían ser, una y otra vez, “pioneras”. De allí la importancia de recuperar y problematizar su histórica participación en el sector ferroviario.

Al estudiar aquello que la investigadora Mariana Alvarez Broz (2017) nombró bajo la idea de paradojas de la (in)visibilidad es posible reflexionar en torno a las particularidades que se generan en términos de ventajas y desventajas para las personas en determinados contextos. Lejos de negar la importancia que han tenido las políticas de visibilidad para el movimiento de mujeres y de la diversidad, la complejización de la mirada “positiva” sobre estas puede aportar nuevos puntos de vista en torno a las experiencias de las personas en el marco de sus específicas tramas de relaciones cotidianas. Aquí cabe recordar que los estudios especializados en la participación de las mujeres en áreas tradicionalmente masculinas ya han demostrado que, en sus entornos de interacción, se genera una hiper-visibilidad (Kanter, 1977) que es causante de desventajas para ellas. A esto se suma la política de abierto reconocimiento y visibilidad encarada por la empresa que, persiguiendo una mayor igualdad, contribuyen a que ellas sean foco de atención. Estas políticas son imprescindibles porque, como señalaron Ibañez et al. (2017), acostumbrarse a las imágenes de mujeres desempeñando ciertos trabajos usualmente pensados como trabajos “de varones” normalizaría su presencia. Sin detrimento de ello, en el ferrocarril esto también puede generar que las trabajadoras sean percibidas como más de las que en realidad son desde el punto de vista de sus pares, que tiendan a tener que “demostrar” su idoneidad y que acceden a mejoras por medios legítimos, como fruto de haber “cumplido” con su tarea, de haberse capacitado y de haber esperado su turno cuando se abren vacantes.

Álvarez Broz (2018) examina cómo las personas transmasculinas en las que basa su estudio recurren a ciertas tácticas tales como “camuflarse” y ser “uno más”. En mi caso, las trabajadoras no se “camuflan”, ni se “masculinizan”, como suelen sugerir algunos estudios sobre mujeres que se desempeñan en actividades laborales con alta participación masculina (Aguilar-Cunill, 2018). En cambio, ellas optan por

poner en funcionamiento una activa movilización de recursos que son parte de repertorios identitarios y morales (Noel, 2013) relevantes para su colectivo de referencia. En sus dinámicas de interacción, entiendo que esto es parte de los trabajos de legitimación que llevan a cabo en un marco en el cual sobre ellas recaen sospechas (Brailovsky, 2006). Quiénes son estas trabajadoras, cuáles fueron y cuáles son sus tareas laborales en el ferrocarril y de qué modo llevan a cabo estos trabajos de legitimación son los principales ejes estudiados a lo largo de los capítulos que siguen.

5. Recapitulando

La consolidación de Trenes Argentinos como la principal empresa operadora de los ferrocarriles da cuenta de la recuperación de un rol que el Estado había tenido desde la nacionalización de toda la red (1947 y 1948) hasta las reformas de inicios de los noventa que establecieron el esquema de concesiones privadas. Las importantes inversiones, el rango de ministerio nacional que comenzó a revestir la cartera de transporte y la ley nacional que consolida el interés público de la importancia a la política de reactivación de los ferrocarriles evidencian importantes transformaciones en términos de política ferroviaria.

En base a las narrativas de quienes trabajan en el sector, se ha dado cuenta de la relevancia de la temporalidad signada por un *antes* y *después* para analizar el mundo del trabajo ferroviario desde la perspectiva de trabajadores y trabajadoras. Al ser una dimensión menos explorada sobre la situación de los ferrocarriles en las primeras décadas del siglo XXI, su punto de vista contribuyó a comprender desde un ángulo novedoso el problema de la falta de inversiones en material rodante y en infraestructuras, la falta de personal (también de supervisión y de seguridad) y su posterior reconfiguración.

El escenario degradado supuso un elevado costo emocional para el personal, en especial para quienes se desempeñaban en tareas que tienen trato con el público. Supuso también ganar márgenes de autonomía que luego se verían reducidos como consecuencia de la mayor injerencia de la empresa a partir de las políticas desplegadas después del accidente de Once. Puertas adentro y puertas afuera las transformaciones

fueron intensas en cuanto a la seguridad, espacios de trabajo y de descanso más limpios y renovados, material rodante 0 KM, entre otros. Estas fueron una indudable mejora para quienes integran el mundo del trabajo ferroviario. Al considerar su perspectiva, se hizo énfasis también en las redefiniciones y los cuestionamientos que denuncian el excesivo control sobre el personal, el carácter insuficiente (o superficial) de algunas reformas, así como la tendencia a sentirse culpabilizados/as cuando algo sale mal. Esto último demuestra, además, los límites y tensiones que se generan dada la reticencia de este grupo obrero a reducir sus márgenes de autonomía.

Durante el período, la cantidad de personal se incrementó de forma notable y, a su vez, se dio lugar a una mayor incorporación de trabajadoras mujeres. La renovada empresa incluyó entre sus valores y compromisos una política de igualdad que fue parte de este proceso. La temporalidad entre un antes y después resultó productiva para problematizar este otro punto ya que la situación previa era percibida como más hostil. Aunque el desequilibrio numérico entre varones y mujeres continúa siendo amplio, la mayor incorporación de mujeres, el acceso a ciertos puestos antes vedados para ellas y la política de géneros desplegada contribuyen a que considerar al ferrocarril un mundo en transformación también en cuanto a este aspecto. Se evidenció que el desarrollo de la “Política de Género y Diversidad” puesta en marcha por Trenes Argentinos, a pesar de los recambios en la conducción empresarial y en el poder ejecutivo nacional, permaneció y se profundizó. Se construyó una narrativa de la modernización que involucra no sólo mejoras en material rodante e infraestructura sino también personal comprometido, eficiente y entornos más igualitarios donde las trabajadoras son abiertamente visibilizadas.

Por último, se ha hecho referencia a la paradoja que se produce en torno a la (in)visibilidad (Alvarez Broz, 2017) considerando que las trabajadoras captan una atención desproporcionada por desempeñarse en un entorno tradicionalmente masculino (Kanter, 1977). Esto imprime desafíos específicos en tiempos en los cuales se suma una política de género que incluye su visibilización y reconocimiento donde se destaca el discurso de “las primeras”.

CAPÍTULO II. “Ella está acá desde antes que todos nosotros”: legados históricos de las mujeres en los ferrocarriles

Las mujeres mientras tanto guardan silencio. Es cierto, nadie le[s] ha preguntado nada.

Svetlana Alexiévich (2015)

Los trabajos de las mujeres en el ferrocarril han sido variados y no se han limitado ni a los tiempos más recientes ni a la geografía de la gran metrópolis de Buenos Aires. Sin embargo, en las ciencias sociales permanecieron menos visibilizadas que sus pares varones. Este capítulo ofrece una lectura “descentralizada” (Davis, 2013) del trabajo ferroviario; es decir, se desplaza de la experiencia masculina y centrada en algunos tipos de tareas como las de conductores y foguistas, obreros de talleres e ingenieros que han captado el interés académico y que han sido considerados como los más representativos del sector. En lugar de ello, se pone el foco en otras labores y en otras personas, las mujeres.

El objetivo del presente capítulo consiste entonces en analizar cómo y porqué determinadas áreas de trabajo se configuraron como más permeables a la incorporación de trabajadoras mujeres. Recurriendo a una perspectiva histórica, se plantea y problematiza la idea de que las mujeres ya eran parte del mundo del trabajo ferroviario desde mucho antes, aunque han permanecido restringidas a áreas puntuales y su volumen fuera significativamente menor que en el caso de los varones. En ese sentido, se sostiene que la idea de *ruptura* requiere matizarse a la hora de pensar la incorporación de mujeres en el sector en la actualidad. Asimismo, demuestra que su sola participación en actividades que, para otros ámbitos, ha sido consideradas “típicamente femeninas” —limpieza, trabajos de oficina, entre otros—, en el ferrocarril no implicó necesariamente una habilitación mucho mayor para ellas dado que el significado de estos trabajos permanecía definido por el hecho de ser parte de una actividad representada como un mundo de varones, para varones. Se pregunta, entonces, ¿Cuáles fueron las áreas que en diferentes períodos históricos tuvieron participación femenina? ¿Qué características presentaban en cuanto al contenido del trabajo, los espacios, nivel de calificación requerida, entre otros? ¿Qué elementos

hicieron que estos fueran considerados trabajos “aptos” para las mujeres? O, dicho de otro modo, ¿Qué factores explican su inserción en determinadas áreas mientras que otras permanecieron menos permeables?

La punta del ovillo fue Graciela, una mujer que en 1970 comenzó a trabajar como guardabarreras. Había continuado trabajando en el ferrocarril hasta el año 2018, momento en el que se jubiló. Ella desempeñó diferentes funciones en su extensa *carrera ferroviaria*. Luego del paso a nivel donde comenzó, en la línea Mitre, fue boletera, trabajó en los servicios de larga distancia, en dependencias administrativas y, finalmente, en la seccional local del sindicato. En cuanto a este último, ocupaba un cargo ejecutivo. Entre todas las personas que se desempeñaban allí en la seccional, en su gran mayoría varones, ella era quien, sin lugar a dudas, más antigüedad revestía. Por eso es que, como me dijeron, Graciela “estaba allí desde antes que todos nosotros”¹⁰⁶.

El primer apartado se centra en el trabajo de las guardabarreras y analiza el modo en el que se desdibujó la separación entre espacio laboral y familiar junto con las ideas en torno al maternalismo y visibilidad pública. El segundo apartado focaliza en el trabajo administrativo, posiblemente el más relacionado, desde el sentido común, con la participación laboral femenina en el ferrocarril, una idea que requiere ser precisada en especial cuando se trataba de geografías alejadas de la ciudad de Buenos Aires. Para ello, examino el trabajo en localidades pequeñas y medianas donde

¹⁰⁶ Los materiales con los que se comenzó a construir este capítulo fueron, en un inicio, escasos y dispersos y merecen algunas especificaciones en torno a los problemas metodológicos que abre el estudio del trabajo femenino en el ferrocarril en perspectiva histórica. Aquí se analiza y se pone en diálogo documentos de variados orígenes (empresariales, gremiales, gubernamentales, periodísticos y personales) junto con testimonios orales. Dicha búsqueda y análisis se dio a partir de criterios asociados a la singularidad del objeto bajo estudio lo cual requiere, por ejemplo, no solo examinar fuentes de las compañías que documentan información del personal mensualizado sino también aquellas que permiten acceder a quienes percibían pagos por día o por hora (tal como podía ocurrir con las guardabarreras y lavanderas); estas últimas constituyen justamente el tipo de documentos de más complejo acceso. A su vez, las fotografías familiares y los relatos de las propias protagonistas y sus descendientes han sido fundamentales para conocer la experiencia de estas trabajadoras que fueron escasamente registradas en otro tipo de fuentes. En el curso del trabajo de campo, pesar de la insistencia que encontraba en torno a lo que llamé “el discurso de las primeras”, que reconocía y valoraba a quienes actualmente se desempeñan en el ferrocarril (cf. Capítulo 1), no dejaba de toparme con otras historias que estaban presentes entre algunas personas, solo que estas eran algo subrepticias. Había que saber observar y preguntar para llegar a ellas. Mi trabajo de campo estuvo signado por una ambivalencia entre la idea de que “el ferrocarril siempre fue de hombres” (por lo que “mujeres nunca hubo”) y otras pistas tales como aquella expresión sobre Graciela.

funcionaban grandes talleres ferroviarios que se emplazaban junto a dependencias en las que se llevaban a cabo actividades burocráticas fundamentales para el desarrollo de la actividad. Para el tercer apartado, se analiza un singular momento en el que el trabajo de las camareras y azafatas se volvió el rostro de una empresa renovada en el marco de las tensiones en torno a la modernización en los años sesenta y setenta. Allí se indaga en el trabajo emocional, la intimidad como riesgo moral y los sentidos en torno a la fuerza física y la belleza. Por último, el cuarto apartado se aboca a los trabajos de locutoras, enfermeras y empleadas de limpieza, entre otros.

1. Las guardabarreras. Cuidando pasos a nivel, cuidando familias

En el presente apartado se analizarán, en primer lugar, las características del trabajo de las guardabarreras a fin de comprender qué factores hicieron posible su inserción en esta singular tarea que entrecruzaba espacios laborales y familiares. Como se verá, los esfuerzos de funcionarios estatales pretendieron demostrar que las particularidades de esta labor no iban en contra de los valores de especial protección asociados al trabajo femenino a fines del siglo XIX y principios del XX. En su discurso, lo volvieron una actividad que no era continua ni requería de esfuerzos físicos, lo cual contrastaba con una realidad que describía aspectos bastante alejados de dicha imagen. Lo mismo sucedió con el trabajo en horas nocturnas o la peligrosidad y responsabilidad que implicaba vigilar cruces en los cuales existía la posibilidad de que ocurran accidentes. Ahora bien, el hecho de que este se solía ejecutar en las inmediaciones de la vivienda familiar se volvió el argumento central para habilitar y legitimar que las mujeres ocuparan estos espacios.

A continuación, en segundo lugar, se examinará desde un enfoque biográfico el caso de una trabajadora, María Camila. Considerando que no se trata de intentar comprender a un individuo determinado, sino una parte de la realidad social-histórica (Bertaux, 2005) el caso de esta guardabarrera me permite estudiar la singular situación de estas trabajadoras en relación con los usos del maternalismo (Chase, 2015; Kunin, 2019; Taylor, 2001). Así, se indagará cómo su condición de *mujeres-madres-solas* se constituyó en una fuente de autoridad moral y legitimidad lo cual, aun en marcos de

profundas desigualdades estructurales, las revistió de mayores márgenes de agencia y les otorgó una considerable visibilidad pública.

¿Ni excesivo ni fatigante? Las características de una labor en el cruce entre el trabajo y la vida familiar

En el año 1894, *El Diario*, un periódico de Buenos Aires, publicaba:

La dirección de ferrocarriles ha dictado ayer la siguiente resolución: En cumplimiento de lo resuelto por el directorio en su sesión del día 1º del corriente y no existiendo artículo alguno de la ley de ferrocarriles que prohíba especialmente que las mujeres desempeñen puestos en las administraciones de F.F.C.C. y estando las funciones de guardabarreras dentro de las aptitudes de la mujer, por lo *limitado de su trabajo material*, deben considerarse aptas para el desempeño de estos cargos de conformidad a la *práctica establecida en la mayor parte de los ferrocarriles de otros países*. En consecuencia, no se haga observación alguna a las empresas que las ocupen en estas funciones¹⁰⁷. [el resaltado me pertenece]

La primera observación que puede hacerse en base a la fuente citada es que ya hacia fines del siglo XIX, había mujeres que trabajaban como guardabarreras en los ferrocarriles en Argentina. Una segunda observación tiene que ver con el hecho de que fuera visto como un punto de debate para el contexto histórico de la época.

Considerado objeto de protección especial, al igual que ocurría con el caso de las personas menores de edad, el trabajo de las mujeres suscitó importantes discusiones en la sociedad, que derivarían en una legislación específica para regular su trabajo años después. Como ya ha sido señalado por Marcela Nari (2004), la participación de las mujeres en el mercado de trabajo requiere considerar un clima de ideas en torno a los efectos personales y sociales del trabajo asalariado femenino que lo convirtieron en objeto de debate público como consecuencia de una redefinición en torno a la maternidad y a la maternalización de las mujeres. Siguiendo el planteo de Joan Scott (2018), la visibilidad de estas trabajadoras fue consecuencia del hecho de que se las percibiera como un problema en términos morales asociado a la incompatibilidad entre feminidad y trabajo asalariado. De modo tal que su carácter problemático fue lo que

¹⁰⁷ “La dirección de ferrocarriles...”, *El Diario*, 5 de junio de 1894.

hizo del trabajo de las guardabarreras algo visible y, por tanto, documentado en este tipo de fuente escrita.

La resolución mencionada por *El Diario* pone en relieve algunas características del trabajo como guardabarreras y permite comprender qué significados se elaboraron en torno a esta tarea que absorbió a una cantidad de mujeres que aún resulta complejo poder cuantificar¹⁰⁸. En primer lugar, lo consideraban un trabajo “limitado” en cuanto a “lo material”; por tanto, era visto como una tarea simple, que no requería de mayores esfuerzos físicos. En segundo lugar, contratar mujeres para este puesto era una práctica en la que ya otros países del mundo habían incursionado. De ese modo, justificaba su incorporación siguiendo el ejemplo de los ferrocarriles de otras latitudes.

Los pasos a nivel eran una responsabilidad de las compañías, pero no generaban ganancias, dice Helena Wojtczak (2005), quien estudia el trabajo de las mujeres en los ferrocarriles de Gran Bretaña. Según retrata la autora, pretendieron entonces cubrir estas tareas generando los menores gastos posibles y, para ello, ofrecieron este trabajo a ferroviarios que habían perdido extremidades en accidentes ocurridos en servicio o que tuvieran algún otro tipo de discapacidad; en tal situación de desesperación, sería más probable que aceptasen bajos salarios. Cuando esto no era posible, la vacante era ofrecida a la viuda de un anterior guardabarrera o de algún otro ferroviario e incluso podía ser ofrecida a una hija (por una suma de dinero aún menor) dado en algún momento de la vida familiar estas mujeres seguramente habían ayudado a operar la barrera y, por tanto, no necesitaban mayor entrenamiento para realizar la tarea. Para Wojtczak, este hecho era valorado por las compañías a la hora de otorgarles a ellas la vacante.

Además, el mencionado estudio abocado al caso de Gran Bretaña plantea que el trabajo solía venir acompañado de la tenencia de una pequeña vivienda al costado de las vías. Esto fue fundamental para que las mujeres sean consideradas “aptas”, como dijera la citada resolución de la Dirección de Ferrocarriles en Argentina, ya que les permitía conciliar tareas domésticas y de cuidado entre tren y tren. Dichas

¹⁰⁸ Un censo de personal de los ferrocarriles evidenció que, para el año 1913, sobre las 132810 personas que se desempeñaban en el sector, solo el 53% recibía pago por mes; dentro del conjunto de dicho personal mensualizado, se encontró un total de 371 mujeres (Bunge, 1918). Considerando que, por ejemplo, había guardabarreras que percibían sus ingresos por medio de pagos diarios, es dable afirmar que las trabajadoras del sector superan la cifra documentada por el citado censo.

características, junto con las referidas en el párrafo precedente, presentan una enorme similitud con el caso argentino. Por ejemplo, Betty, nacida en 1945 en Mechita, una pequeña localidad ferroviaria de la provincia de Buenos Aires, “ayudaba” a su padre a bajar la barrera de un paso a nivel al que fue trasladado, en la ciudad de Bragado. Este ex conductor había sufrido la amputación de una pierna en un accidente, lo cual lo había incapacitado para continuar desempeñándose en su oficio¹⁰⁹.

Por su parte, en España, Ballesteros Doncel (2003) plantea que las empresas no conferían valor profesional alguno al puesto de guardabarreras y lo despojaban de cualificación cuando era ocupado por una mujer mientras que, cuando era desempeñado por un varón, el significado era otro. Así, donde confluían caminos principales o puntos especiales, el puesto era siempre ocupado por un varón; en cambio, la guardería diurna y los pasos a nivel de carácter secundario eran reservados para ellas. La autora sostiene que la contratación de mujeres para estas tareas se limitó a aquellas que estuvieran casadas y que mantuvieran un vínculo de parentesco con otro agente de la empresa (no necesariamente guardabarreras) y, cuando el trabajo se realizaba dentro del binomio hombre-mujer, además de permitir el aprendizaje necesario para ejecutar la tarea, se garantizaba la vigilancia del puesto durante las 24hs. Ballesteros Doncel menciona, a su vez, que el jornal recibido por las mujeres era menor que el recibido por los varones, por realizar idéntico trabajo¹¹⁰.

En Argentina, en el año 1926, el decreto 6529¹¹¹, en un espíritu similar al de la resolución del año 1894, declaraba que las mujeres empleadas como guardabarreras no estaban comprendidas en las disposiciones prohibitivas de la Ley 11317, que regulaba el trabajo de las mujeres y de menores de 18 años. En sus artículos 5° y 6° esta ley establecía que las mujeres mayores de dicha edad no podrían ocuparse en la

¹⁰⁹ Entrevista realizada el 5 de enero de 2018. Ya en la década del sesenta y radicada en la ciudad de Buenos Aires, Betty ingresó al ferrocarril como trabajadora, donde tuvo una destacada participación activista. En el apartado siguiente volveré a hacer referencia a ella.

¹¹⁰ Como puede verse, Ballesteros Doncel evidencia prácticas similares a las mencionadas para el caso de Gran Bretaña. Sin embargo, la autora española muestra que, si bien desde mediados del siglo XIX, las compañías habían incorporado una limitada cantidad de mujeres (viudas o huérfanas de un trabajador fallecido en ocasión de un siniestro laboral), este carácter más anecdótico de la presencia femenina como guardabarreras se vería modificado como consecuencia de una prescripción estatal que estableció la guardia permanente en aquellos puntos donde se superponían vías y caminos. Así, la voluminosa contratación que suponía cumplir con esta directiva que, además, consideraban innecesaria, llevó a que las compañías recurrieron al empleo femenino (Ballesteros Doncel, 2003).

¹¹¹ Decreto 6529/1926. *Boletín Oficial*, Buenos Aires, 28 de junio de 1926. P. 1143.

industria y comercio durante más de 8 horas diarias y prohibía su trabajo en horarios nocturnos —exceptuando al servicio de enfermeras, personal doméstico y empresas de espectáculos públicos nocturnos—¹¹². Estos dos aspectos chocaban de frente con las características del puesto de guardabarreras que, en ocasiones, y dependiendo del tráfico de trenes del lugar donde este se realizaba, podía requerir tanto del trabajo nocturno como del trabajo durante gran parte del día, superando la cantidad máxima de horas establecida por la ley.

Cabe destacar que el texto introductorio al decreto presidencial de 1926 distinguía *dos modalidades* bajo las cuales se daba el trabajo de las mujeres como guardabarreras. La primera de ellas refería a cuando el cuidado de las barreras se realizaba de un “modo alternado con su marido, que habitan en la misma vivienda que les da la empresa”. Esta modalidad distribuía el trabajo entre cónyuges. Estas características hacían que se considerara que, al poder ser reemplazadas por su marido, el trabajo no sea continuo, ni excesivo, ni fatigante. Al mismo tiempo, los funcionarios se esforzaban por poner en relieve que la naturaleza de la actividad en sí misma no requería de mayores esfuerzos —en una línea similar a lo expresado por la resolución de 1894, que manifestaba que se trataba de una tarea “limitada en lo material” —. De modo tal, el texto expresaba que esta tarea no iba en detrimento de las razones que subyacían a las prohibiciones establecidas por la ley 11317 sobre el trabajo femenino, a saber, “proteger la salud y el porvenir de la raza”. Esta modalidad de trabajo, a la que llamaré “matrimonios guardabarreras”, inspirada en una expresión utilizada por integrantes de UF, parece haber sido mucho menos frecuente después de la segunda mitad del siglo XX¹¹³. El acceso a un puesto de guardabarreras bajo esta modalidad representó una estrategia familiar que, en muchos casos, conllevaba movilidad

¹¹² Sancionada en 1924, la ley 11317 establecía, expresamente, en su Artículo 11 la prohibición de ocupar mujeres como maquinistas o foguistas. Esta reemplazó a su predecesora, la Ley 5291 del año 1907, que reglamentaba el trabajo de mujeres y menores. En su texto, dicha ley 5291 establecía la prohibición de ocupar mujeres y menores de 16 años en trabajos que se ejecuten durante las horas de la noche, a saber, desde las 21hs hasta las 6hs. No obstante, en su Artículo 13 (al igual que lo hizo luego la ley de 1924) se establecía que las mujeres mayores de edad que se ocupen en el servicio doméstico, en el cuidado de enfermos o en empresas de espectáculos públicos no estaban comprendidas en la prohibición del trabajo en horarios nocturnos. Se prohibía, también, emplear mujeres y personas menores de 16 años en un conjunto determinado de industrias consideradas insalubres o peligrosas (explicitadas en el decreto del año 1908 de Reglamento para la aplicación de la ley). La ley 11317 fue derogada por la ley 20744 de contrato de trabajo, del año 1974.

¹¹³ Acta N°9 de la Comisión Directiva, UF, año 1963. P. 107.

geográfica por diferentes ciudades y provincias¹¹⁴. E implicaba el compromiso de que, si el esposo obtenía otro puesto de trabajo, ella debía abandonar en consecuencia su función como guardabarrera¹¹⁵.

La segunda modalidad, por su parte, aludía a “cuando las mujeres atienden solas la guarda de la barrera”. Para ese caso, lo que se insistía en subrayar era que la jornada de trabajo, si bien excedía las ocho horas diarias, no se trataba de una tarea continua y permanente. Puntualmente, un decreto del año 1918 aclaraba para las prestaciones de servicio podrían ser llevadas a doce horas para el personal de guardabarreras a los cuales las empresas faciliten las casillas apropiadas (para habitar) en los pasos a nivel¹¹⁶.

La incorporación de mujeres a este empleo requirió entonces de transformar los significados sobre el contenido de su trabajo haciendo de este una labor que no requería esfuerzo físico ni de largas jornadas de trabajo o minimizando sus efectos por tratarse de un trabajo que se efectuaba en las inmediaciones de la vivienda familiar. Lejos de esta idea, la realidad mostraba que subir y bajar barreras que no contaban con mecanismos automáticos provocaba un gran desgaste corporal y que, en ciertos lugares, el tráfico hacía que las jornadas fueran realmente extenuantes¹¹⁷. Y al emplazarse en las inmediaciones del lugar donde habitaban se convertía al trabajo de las guardabarreras en un entorno de resguardo para las mujeres que en ocasiones debían trabajar en horas de la noche dando lugar, supuestamente, a que no

¹¹⁴ Tal es el caso de Cayetana Margarita Liggera de Dordona (nacida en 1916) quien, junto su marido, postuló a una vacante ofrecida por la compañía Buenos Aires Al Pacífico (BAP) en la localidad bonaerense de Junín. Cayetana y su esposo, quienes devinieron en un “matrimonio guardabarreras”, fueron trasladados desde dicha localidad a otros destinos incluyendo la pequeña localidad de La Colonia (en la provincia de Mendoza) sitio en el que se quedaron definitivamente y donde nació su única hija. Entrevista realizada el 6 de julio de 2021 a Daniel Toledo, nieto de la guardabarrera. A los 95 años de edad, Cayetana Margarita Liggera de Dordona fue propuesta por un grupo de vecinos para ser reconocida como la última guardabarrera que atendió uno de los cruces ferroviarios del lugar. Según relata su hija, consultada por un medio local, Cayetana trabajaba durante el día y su marido durante la noche. “Mendoza. La última guardabarrera”, *Crónica Ferroviaria*, 28 de abril de 2011.

¹¹⁵ Ver Anexo III. Imágenes. P. 317.

¹¹⁶ Este decreto del Poder Ejecutivo de la Nación establecía los términos referidos como un agregado al Reglamento de Trabajo de 1917. *Boletín Oficial*, Buenos Aires, 31 de mayo de 1918. P. 609.

¹¹⁷ En algunos sitios, la jornada de trabajo podía comenzar a las 6 de la mañana y finalizar a las 10 de la noche; asimismo, se ha evidenciado que los sistemas manuales de barreras podían generar lastimaduras en las manos (Canali, 2005). Los familiares de la guardabarrera Augusta Ana Thorning de Zarza recuerdan los graves problemas de espalda que dicha tarea generó a esta trabajadora, luego de toda una vida dedicándose a manipular las pesadas barreras de hierro de su localidad (Entrevista realizada el 4 de julio de 2021 a Hugo Zarza, nieto de la guardabarrera).

desatendieran sus roles asociados al espacio doméstico y familiar. Si como señala Lobato (2007), el ingreso femenino al mercado de trabajo estaba plagado de amenazas a su honor y reputación, en el caso de las guardabarreras que analizo aquí, el desdibujamiento entre espacio laboral y familiar funcionó como una protección. Como se mostrará más adelante, esto no solo generó que sus roles tradicionales de madre permanezcan intactos, incluso los potenció.

En cuanto al contenido de la tarea, cabe mencionar que quienes se desempeñaban como guardabarreras, cuando se aproximaba un tren, debían encontrarse fuera de la casilla con las banderas que usaban en horas del día o luces (un farol) en horas de la noche, debiendo bajar las barreras unos minutos antes de la llegada de la formación. Su principal deber era velar por la seguridad pública al pasar los trenes y evitar que se produzcan accidentes tales como arrollamientos de vehículos o animales. Además, inspeccionaban la vía “hasta donde sea posible” antes de la pasada del primer tren del día para cerciorarse de que no haya animales u otros obstáculos. No debían permitir el cruce de personas mientras un tren se aproximaba ni el tránsito de personas por las vías. Tenían a su cargo, también, la limpieza de los pasos a nivel y de la casilla¹¹⁸.

La vida laboral y familiar que transcurría entre la barrera y la casilla que funcionaba como vivienda atrajo la atención de la prensa (Figuras 1 y 2). En una de las imágenes publicadas por la revista *Caras y Caretas* en el año 1929 se muestra a la esposa del guardabarrera realizando labores asociadas a las tareas domésticas. Ella aparece realizando unos “lavaditos” y “tejiendo una pañoleta”. El guardabarrera es retratado en su huerta, una posibilidad que le brindaba también la vivienda en la casilla cuando esta comprendía una porción de tierra.

¹¹⁸ Reglamento General, FCCA, año 1921, pp. 128-129; Ley y Reglamento General de los Ferrocarriles Nacionales, *Boletín de Obras Públicas e Industrias*, año 1920, pp. 60-61; Reglamento, *Ferrocarril del Sud*, año 1928, pp. 118-121; Reglamentos y Decretos para Uso del Personal del Ferrocarril de la Dirección General de FF.CC., *Ministerio de Obras Públicas*, año 1939, p. 89.



Figura 1: Guardabarreras del Ferrocarril Central Argentino. Año 1929. Fuente: Caras y Caretas.

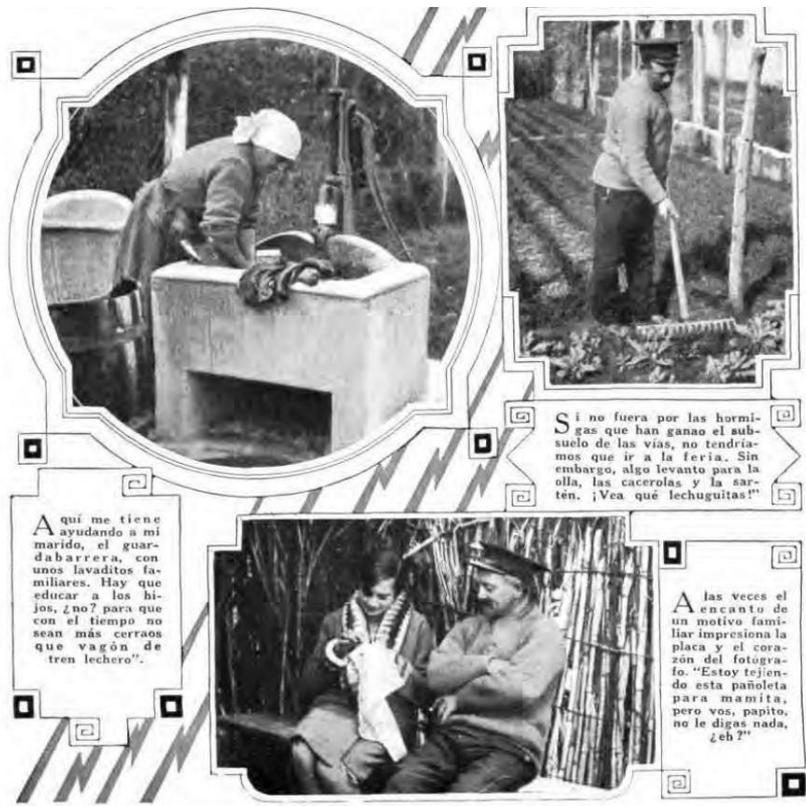


Figura 2: "La vida de los guardabarreras". Año 1929. Fuente: Caras y Caretas.

Además, la espacialidad incluía sitios verdes que se volvían espacio de diversión y esparcimiento para niños y niñas que habitaban la casilla o que iban de visita para estar con sus madres y/o abuelas guardabarreras (ver Figuras 3 y 4). Incluso “los chicos del pueblo tuvieron para sus juegos” (Roldán de Lamberti, 2003, p. 10) este escenario.



Figura 3: Guardabarrera Francisca Vivas de Iñiguez junto a su hijo en la casilla del ferrocarril. Sunchales Año: *circa* 1940. Fuente: Archivo Personal de la familia Iñiguez



Figura 4: Irma Idaberry junto a su hermano en las inmediaciones de la casilla de su abuela, la guardabarrera Eleuteria Morales (Buenos Aires). Año: 1949. Fuente: familia Idaberry

En cierto sentido, el trabajo en las barreras reproduce algunas de las principales características del trabajo agrícola donde la familia funciona como unidad de producción y convive el trabajo asalariado y el trabajo no asalariado, concentrando ejercicio profesional, residencia y miembros del grupo doméstico (Barrère-Maurisson, 1999). La especificidad de esta situación se debe a que el colectivo de trabajo es la familia y no existe corte entre el trabajo profesional y el trabajo doméstico; aun así, cabe tener en cuenta que el status profesional es detentado solo por el jefe de la familia mientras que la mujer es reconocida como madre, esposa y ayuda (Barrère-Maurisson, 1999). Para quienes se desempeñaban como guardabarreras en el ferrocarril algunas de estas características se ajustan bastante a la vida familiar/laboral que allí que se desenvolvía. Incluso cuando se trataba de *mujeres-solas* —que habían comenzado a trabajar como consecuencia del fallecimiento de su marido— ellas seguían siendo reconocidas públicamente en documentos formales bajo el apelativo “viuda de”¹¹⁹.

Las barreras y las casillas que se emplazaban en sus inmediaciones se constituían como espacios donde se desdibujaban los límites entre lo laboral y lo

¹¹⁹ Legajo N°27000648316, Augusta Ana Thorning de Zarza, Archivo General Ferroviario.

familiar. Aquí, no solo la espacialidad sino la temporalidad familiar se amalgama a los del trabajo y viceversa. En estos espacios, las vidas conectadas (Zelizer 2009) entre intimidad familiar y trabajo, funcionaron como una habilitación para las mujeres en el mundo laboral y público al costo de minimizar su trabajo y la sobrecarga generada por este conjunto de tareas remuneradas y no remuneradas, domésticas y laborales entremezcladas.

Camila, la guardabarrera de 9 de Julio: Maternalismo y visibilidad pública

Michelle Chase (2015), en su investigación sobre las mujeres en Cuba bajo la dictadura de Batista, se abocó al estudio de las lógicas del maternalismo. Allí, sostiene que estas activistas recurrían a la muerte de sus hijos como una fuente de autoridad moral y de agencia política. En el caso que analizo aquí y en consonancia con la observación de Chase, el acceso al trabajo ferroviario fue posible en gran parte gracias a la movilización de la condición de *mujer-madre-sola* que les había deparado la viudez; esta fue la base de su autoridad moral y de agencia en un entorno social en el funcionaba un ideal que deparaba para ellas el confinamiento al espacio doméstico y al trabajo reproductivo. Más allá de que la realidad de una importante cantidad de obreras y empleadas que durante la primera mitad del siglo XX trabajaban en industrias, oficinas y comercios contrastaban dicho ideal (Lobato, 2007; Queirolo, 2020), en este escenario, en lugar de cuestionar su papel asociado a la maternidad y a la vida doméstica, el empleo ferroviario lo potenció.

La ocupación de estos espacios asociados a la vida pública por parte de mujeres sugiere una importante ambigüedad en la medida en que, siguiendo el planteo de Diana Taylor (2001), las “buenas madres” permanecen confinadas en la esfera privada cuidando a sus hijos. En su pesquisa sobre cómo las Madres de Plaza de Mayo pusieron en escena su oposición a la dictadura militar de 1976-1983, esta autora sostiene que el rol de madre las revestía de legitimidad y autoridad. Se trata de una condición que les ofrece visibilidad en un sistema de representaciones que vuelve invisibles a las demás mujeres. En mi investigación, observé que el trabajo en las barreras promovía una doble redefinición de lo laboral como familiar y de lo familiar como laboral que, junto con la condición de *madres-solas*, las habilitó a ocupar una ambigua pero legitimada

posición. La autoridad moral que esta condición revestía las volvió, bajo estas circunstancias, altamente visibles en sus entornos comunitarios. Estas mujeres son representadas, en las narrativas locales y familiares, como “mujeres valerosas”, de “carácter fuerte” que fueron hacedoras de la grandeza del ferrocarril, de sus pueblos y guardianas, aun en los contextos más adversos, de los destinos familiares¹²⁰.

Tal es el caso de María Camila Van de Kerkhove, una mujer que se desempeñó como guardabarrera desde la década del veinte hasta los años cincuenta, momento en el que se jubiló. Siendo una niña de apenas cuatro años, Camila arribó a Argentina en el año 1889 junto a su familia, en un buque proveniente de la ciudad de Amberes, en Bélgica¹²¹. A fin de dedicarse a las labores rurales, se establecieron en la localidad bonaerense de General Rodríguez. En cuanto a su nivel de calificación, su nieto Juan Carlos recuerda que Camila no sabía leer ni escribir lo cual se sumaba a la dificultad de que su lengua de origen no era el castellano¹²². Entrada su juventud, ella se casó con un trabajador ferroviario de nombre Lisandro Marciano Benítez, que se desempeñaba como guardabarrera del Ferrocarril Oeste (FCO). Habían tenido tres hijos y tres hijas y vivían en la casilla del ferrocarril cercana a la estación de su localidad.

Camila, al haber habitado la casilla de General Rodríguez con su esposo, había visto como se ejecutaba la tarea y, por tanto, sabía cómo se hacía. Lo mismo ocurriría con algunos de sus hijos que, según Juan Carlos, en ocasiones la ayudaban a cuidar la barrera. Como dice Graciela Ciselli (2002) para el ámbito del trabajo petrolero que estudia hacia las primeras décadas del siglo XX, las empresas se beneficiaban de una calificación informal cuando se incorporaba como aprendices a los hijos de obreros. La autora considera que desde niños se les enseñaba cómo comportarse en la empresa y, de ese modo, incorporaban a un obrero entrenado desde que nació. Para el caso que examino en el presente apartado, esta calificación informal no solo alcanzaba a los hijos varones sino, también, a la esposa —y, en ciertos casos, a las hijas mujeres, tal como había ocurrido, por ejemplo, con Betty—.

¹²⁰ Roldán de Lamberti (2003); Cruz del Eje, su historia y su gente. Publicación de María Cristina Cano, 29/06/2021, Grupo Público de la red social *Facebook* (consultado el 11/07/2021); entrevista realizada el 12 de julio de 2021 a Gladys, nieta de la guardabarrera Delia Sánchez de Montaña de la localidad de Cruz del Eje en la provincia de Córdoba.

¹²¹ Registro del Embarque de Inmigrantes de la Dirección Nacional de Población y Migración/ CEMLA.

¹²² Entrevista realizada el 13 de octubre de 2020.

La calificación informal aprendida en el ámbito familiar resultaba un recurso valorado y necesario para ejecutar el trabajo, más allá de su modalidad específica (“matrimonios guardabarreras”, “mujeres solas que atienden la barrera” o “ayuda familiar”). En efecto, ante una enfermedad, algunas compañías establecían, explícita y formalmente, que si el “guarda barrera tuviera familia, ésta podrá atender las barreras mientras llega el reemplazante”¹²³. Es decir, reconocía reglamentariamente, ante este tipo de situaciones, la “ayuda familiar” sin aclarar si hacía referencia a personas mayores de edad o si esto comprendía, también, a menores que, como se vio, solían colaborar con la tarea.

En el año 1922, Lisandro fallece. La causa estuvo asociada a una afección cardio-respiratoria que lo llevó a una muerte algo repentina. Ana María, su nieta, cuenta que “de un momento para otro mi abuela se quedó *sola con sus chicos en la cabina* del ferrocarril”¹²⁴ (el resaltado me pertenece). Ante esta situación, Camila tomó el trabajo como guardabarreras, pero trasladándose a la localidad de 9 de Julio, ubicada a una distancia de 200 km, donde el tráfico era menor. Que las tareas fuesen relativamente más livianas en el nuevo destino suponía que Camila podría responsabilizarse de las barreras durante todo el día (y muchas veces durante la noche también) mientras se ocupaba de las tareas domésticas y del cuidado de sus seis hijos e hijas. Según su nieto Juan Carlos, fue este el motivo de su traslado desde General Rodríguez a 9 de Julio.

Así como se hacía difusa la separación entre lo que era trabajo de la casa, por un lado, y trabajo formal/remunerado, por otro, también se desdibujaba el espacio familiar/privado respecto del espacio laboral/público. De ese modo, el trabajo de guardabarreras ubicó a las mujeres en una posición de cierta ambigüedad que les permitió habitar estos lugares que se volvieron indiferenciados. En un contexto en el cual el trabajo femenino era objeto de debate público y de protección especial, la posibilidad de trabajo en la casilla de la barrera, que oficiaba de vivienda familiar, ofrecía una situación análoga a lo ocurrido con el trabajo a domicilio. Si para el imaginario de la época, el trabajo femenino era —o debería ser— excepcional y complementario, cuando no quedaba otra opción, “el mejor lugar (o el menos malo)

¹²³ Reglamento General, FCCA, año 1921. P. 128.

¹²⁴ Entrevista realizada el 10 de octubre de 2020.

para realizar estas tareas para el mercado era el “hogar”, el espacio doméstico, es decir, el trabajo a domicilio” (Nari, 2004, p. 81)¹²⁵.

Entonces, esta mujer que al fallecer su marido y “de un momento para otro” se quedó “sola con sus chicos en la cabina del ferrocarril” (como dijo la nieta de Camila) la compañía no solo le dio la oportunidad de tomar el lugar de Lisandro, su esposo (quien no había muerto por un siniestro laboral, por lo que la empresa pudo haberse desentendido). Devenida en una *mujer-madre-sola*, a Camila se le otorgó un puesto en un sitio donde el volumen de trabajo fuese menor, como se ha visto, para poder conciliar sus tareas de cuidado familiar y sus tareas como guardabarreras. Según interpreto, este punto muestra otro aspecto adicionado a aquel doble interés de las empresas que Cobos Arteaga (2017) planteara para explicar la llegada de las mujeres a los servicios férreos en España. Para el autor, se buscaba “conseguir la máxima economía en la explotación, y resarcir a los familiares de las víctimas en los accidentes profesionales” (de los Cobos Arteaga, 2017, p. 21) lo cual, como señaló Ballesteros Doncel (2003) se daba por medio de adjudicar a las mujeres los puestos considerados secundarios. Si bien este planteo puede resultar válido para el caso de Argentina¹²⁶, a ello hay que sumar otro elemento: el modo en el que su condición de madre fue movilizadora por las propias mujeres. Empujadas por la necesidad o por deseos inconfesables de autonomía (Lobato, 2007), ellas pedían activamente trabajo a la empresa. Lo hacían mediante notas o yendo ellas personalmente a las oficinas centrales, llegando a emprender largos viajes desde el lugar en el que residían hasta la ciudad de Buenos Aires donde se ubicaban las sedes centrales de las empresas. Estos puestos de menor volumen de tráfico resultaron una oportunidad para potenciar su

¹²⁵ El trabajo a domicilio lejos estaba de ser idílico si se considera que “las jornadas *máximas* eran comunes para varones y mujeres cuyas labores se desenvolvían en el ámbito del hogar, pero en el caso específico de las mujeres ellas se sumaban a las tareas cotidianas del ama de casa que [...] tampoco tenían duración” (Lobato, 2007, p. 96). En ocasiones, para incrementar la productividad, se recurría a la colaboración de hijos e hijas; de modo que “la ilusión del cuidado mientras se trabajaba en el domicilio, en realidad, abrió la puerta al trabajo infantil” (Queirolo, 2020, p. 80). En consonancia con estos planteos, el trabajo de las guardabarreras que analizo, tanto en lo que refiere a las jornadas de trabajo prolongadas como la superposición de trabajo remunerado y trabajo no remunerado junto con la colaboración de menores, era parte de la realidad que muchas veces se vivía. Aunque las situaciones variaban de acuerdo con el tráfico según el lugar de trabajo, este escenario convivía (y contrastaba) con la imagen que se pretendía generar en torno a una actividad que presentaban como “limitada en lo material” y que no resultaba ni “continua, ni excesiva, ni fatigante”.

¹²⁶ Una fuente recuperada por Badaloni (2019) constata que UF (por medio de su periódico) exigía la abolición de las diferencias salariales entre las guardabarreras mujeres y sus pares varones.

identidad de *mujer-madre-sola* que debió sostener a su familia, de *super-madre* que enfrentó tales adversidades.

El carácter excepcional de esta situación —una muerte temprana— y su supuesta condición transitoria —en algún momento sus hijos varones alcanzarían la mayoría de edad y podrían ellos mismos obtener el puesto— fue la puerta de entrada a un empleo que Camila, finalmente, solo abandonó para jubilarse en la década del cincuenta. Como plantea Jelin (2021) para el caso de las Madres de Plaza de Mayo, en la lucha por la subsistencia familiar, ellas debieron hacerse cargo del mantenimiento de su hogar y movilizaron una energía que se basa en roles “tradicionales” con asidero en sus sentimientos y en la ética del cuidado. Aquí, acordando con Kunin (2019), el hombre ausente funcionó como argumento para que la mujer ejerza el control de la familia y ella estuvo “obligada” a ser quien tenía el poder.

Camila, la guardabarrera de 9 de Julio, nunca modificó su estado civil de viuda. Quienes la recuerdan cuentan que toda su vida siguió vistiendo el luto. No ha sido posible documentar si el hecho de no haber vuelto a unirse en pareja fuera una condición necesaria para seguir teniendo su empleo. Lo cierto es que lo mantuvo durante toda su vida laboral y que, entre otras cosas, ello le permitió comprar una vivienda en el centro de la ciudad de 9 de Julio donde residió desde su retiro hasta el momento en el que falleció en febrero de 1960.

Durante el período que habitó la casilla desde donde cuidaba la barrera, Camila cuidó de sus hijos e hijas e, incluso, fue el lugar donde nació, en 1938, y vivió una de sus nietas. Esta beba, recibió el nombre de Elsa y fue criada en la casilla del ferrocarril por su madre y su abuela¹²⁷. Marcela, la hija de Elsa y bisnieta de Camila, al igual que el resto de sus parientes, elabora una narrativa de orgullo familiar en torno a una genealogía que tiene a esta trabajadora ferroviaria en un lugar central asociado al sacrificio, a la fortaleza y al cuidado de hijos/as y nietos/as.

¹²⁷ La crianza de menores en algunos casos abarcó no sólo a hijos/as y nietos/as de sangre, sino que también algunas guardabarreras se hicieron cargo de niños/as que por diversos motivos no pudieron criarse con sus progenitores, tal como ocurrió con la guardabarrera Francisca Vivas de Iñiguez. Esta mujer es recordada por quienes la conocieron, en la localidad de Sunchales, como “la nona pancha” (Entrevista realizada el 14 de julio de 2021 a Adriana Iñiguez).

Su potenciado y legítimo rol de madre que por necesidad (Lobato, 2007) tuvo que hacerse cargo del sustento de su familia abrió un espacio que le ofreció visibilidad (Taylor, 2001). Las mujeres que cuidaban barreras y, simultáneamente, cuidaban a sus familias revistieron una considerable visibilidad pública en el ámbito de sus comunidades locales, tanto por ocupar un lugar en el espacio público no esperable para una mujer de acuerdo con las ideales sociales como por las características del propio trabajo. En la medida en que vivían y trabajaban en pasos a nivel no solo eran conocidas por los conductores de los trenes a quienes hacían señales con sus banderas o faroles sino también para todas aquellas personas que circulaban y habitaban en las inmediaciones. En 9 de Julio, una ciudad en la que vivían alrededor de 15000 personas¹²⁸ hacia 1924 cuando ella comenzó a trabajar allí, las personas la siguieron teniendo presente a punto tal que sus descendientes continuaron siendo reconocidos por ello. Sobre este punto, su nieto Juan Carlos, dedicado a la actividad comercial, relató que frecuentemente recibía comentarios por parte de sus clientes acerca del recuerdo de su abuela.

En la búsqueda de evidencias sobre Camila, emergió la historia de otra trabajadora que se desempeñó en una barrera de la misma ciudad, en las vías de trocha angosta pertenecientes a la Compañía Gral. de Ferrocarriles de la Provincia (luego línea Belgrano)¹²⁹. María Pietroboni de Massa, una inmigrante italiana que arribó a Argentina en las primeras décadas del siglo XX, era recordada por ser la guardabarrera de “la trocha”, de acuerdo con expresión con que se denominaba a dicha línea ferroviaria. Su recuerdo iba atado al de su hijo, popularmente conocido como “Juan de la trocha” o “el enanito de la trocha” (era una persona con enanismo), cuya bicicleta se exhibe en el museo de la localidad¹³⁰. Otras guardabarreras son actualmente recordadas en sitios como Sunchales, donde nombraron a una calle Francisca Vivas de Ñiguez en honor a una guardabarrera, o Los Quirquinchos, ambos en la provincia de

¹²⁸ “9 de Julio, un siglo atrás... ¿Qué acontecía en la comunidad nuevejuliense en 1920?”, *El 9 de Julio*, 22 de agosto de 2020.

¹²⁹ Esta búsqueda se dio por medio de la red social Facebook gracias a la colaboración de mi colega de IDAES/UNSAM Johana Kunin, quien redactó un mensaje destinado a que sus vínculos de 9 de Julio lo difundiesen.

¹³⁰ “Juancito de la Trocha”, *El 9 de Julio*, 26 de mayo de 2014; Legajo N°353671, María Pietroboni de Massa, Archivo General Ferroviario.

Santa Fe¹³¹; algo similar ocurre en Cruz del Eje, provincia de Córdoba¹³². En la localidad de Talar (zona norte del Gran Buenos Aires) Miguela Ocon sigue siendo parte de la historia de la ciudad, incluso se llegó a proponer que su nombre bautice a la plaza que rodea a la estación. Esta mujer, nacida en España, en el año 1924 solicitó trabajo en el ferrocarril ante la muerte de su marido, un trabajador ferroviario, “a fines de poder brindar sustento diario a sus hijos”¹³³. Miguela se retira del ferrocarril para jubilarse varias décadas después y fallece en el año 1954.

Kunin argumenta que “se puede pensar en una hiper-identidad “femenina”, una hiperbolización identitaria respecto a lo femenino (“mujer-madre-cuidadora”), aunque no con fines desestabilizantes de lo normativo (...) si no con fines legitimantes” (Kunin, 2019, p. 212). En base a este planteo, es posible afirmar que estas *mujeres-madres-solas* devenidas guardabarreras ocuparon un espacio reservado para un varón no solo en una actividad tradicionalmente masculina, como lo es el mundo ferroviario, sino, también, de gran visibilidad pública para pueblos y ciudades. Y, puede agregarse, asociada a la nocturnidad en la que en ocasiones se ejecutaba la tarea, a las jornadas que podían volverse prolongadas y extenuantes y a la cierta peligrosidad que conllevaba, debido a la posibilidad de arrollamientos que existe en los pasos a nivel; riesgos que iban en contra de los valores de tutelaje y especial protección que regían en la época y que alejaban a las mujeres del trabajo en máquinas y ambientes que pudieran dañar su salud. Estos elementos ponían en tensión el lugar esperable y aceptable para una mujer asociado al espacio doméstico.

¹³¹ Una nota publicada en la prensa local sobre Francisca escribe “En la garita y frente al paso a nivel, durante 30 años, ejerciendo una función inusitada para la mujer de esa época. Tuvo reconocimientos con motivo de su retiro y en la inauguración de las obras que remodelaron el viejo edificio la contaron entre los protagonistas y agasajados. Ella fue un ejemplo de las mujeres valerosas que marcaron hitos en los roles asumidos para afrontar la adversidad de sus vidas” (“Historia sobre rieles: Francisca Iñíguez, destacada guardabarreras con calle propia”, *Sunchales Hoy*, 14 de octubre de 2019). La Ordenanza N°2303/2013, que establece que la calle lleve su nombre refiere a ella como “primera mujer guardabarreras Sunchalense” y destaca la indudable valoración social de las personas con que se identifican los espacios públicos. Respecto del pequeño pueblo de Los Quirquinchos, contacté a una pobladora del lugar que relató que la “gente mayor” de su pueblo había conocido a la guardabarrera llamada Augusta Ana Thorning de Zarza, a quien rememoraban y solían tener muy presente, tanto a ella como a sus hijos (Comunicación personal, 09/01/2021).

¹³² Las guardabarreras María Petrona Soria de Vega, Ramona de Décima y Delia Sanchez de Montaña, habiendo fallecido hace más de cuatro décadas, actualmente son recordadas en la localidad de Cruz del Eje como “grandes mujeres”.

¹³³ Bernasconi (2006); “Miguela Ocón. La guardabarrera”, *Norte Online*, 13 de noviembre de 2019; Legajo N°27000364393, Miguela Ocón de Escalona, *Archivo General Ferroviario*.

De esta manera, ellas escaparon a la representación de la obrera que estaba vinculada al trabajo humillante, que deformaba tanto a la mujer como a su prole y que las exponía al acecho de los peligros del mundo fuera del hogar (Lobato, 2007; Lobato et al., 2005). Contrariamente, en torno a las guardabarreras se construyó una imagen de sacrificio, fortaleza y dignidad basada en su potenciado rol de madres. Aunque no implicara una ruptura del papel tradicional adjudicado a las mujeres, supuso una importante fuente de legitimidad y visibilidad.

2. Empleadas de oficina: ¿un área de trabajo feminizada?

Los primeros estudios sobre el crecimiento de la proporción de fuerza de trabajo empleada en el sector terciario en Argentina y su relación con el trabajo femenino han mostrado que desde 1947 el avance del empleo en este sector estuvo acompañado de un proceso de feminización (García de Fanelli et al., 1990). Más específicamente, la presencia de mujeres en el empleo de cuello blanco en las burocracias tanto públicas como privadas demostró un crecimiento notorio durante las décadas del setenta y ochenta, ofreciéndoles importantes oportunidades de movilidad social (García de Fanelli et al., 1989). Ahora bien, investigaciones recientes corroboraron que ya durante la primera mitad del siglo XX los empleos de oficina representaron un área de trabajo en la que tuvo lugar un proceso de feminización asociado a la expansión de las burocracias (en el sector privado en especial) impulsada por el proceso de modernización capitalista (Queirolo, 2015).

Para el caso de los trabajos de oficina en el ferrocarril, resulta impreciso hablar de “feminización” o del “carácter femenino” de estas tareas, en su doble acepción asociada a las características culturalmente definidas de un trabajo en relación con el género (femenino) y a los criterios estadísticos que muestran que son trabajos mayormente desempeñados por mujeres (Wainerman & Geldstein, 1991). En la actualidad, puede verse que la administración central de SOFSE, principalmente abocada a este tipo de tareas muestra poco más de un 30% de participación femenina. En tiempos precedentes, su participación ha sido minoritaria en esta área y, más aún, en localidades pequeñas o medianas alejadas de la gran metrópolis de Buenos Aires en las que se desempeñaba una parte importante del personal ferroviario. Aun así, los

trabajos de oficina suelen ser los más comúnmente relacionados a la participación laboral femenina en el ferrocarril, posiblemente por considerarlos una actividad que se desarrolla en espacios alejados de grandes maquinarias y de riesgos de accidentes, limpios y que se organiza en base a horarios diurnos y en días hábiles (contrariamente a lo que sucede en otras áreas de trabajo) que los vuelven compatibles con tareas de cuidado en el hogar. En una breve referencia, Badaloni describe que, hacia las primeras décadas del siglo XX, este era uno de los pocos sectores donde había mujeres desempeñándose como taquígrafas, tenedoras de libros, dactilógrafas, entre otras (Badaloni, 2019, p. 329), más allá de las mencionadas guardabarreras.

Aquellas localidades pequeñas y medianas que se desarrollaron en concomitancia con sus talleres ferroviarios contaban con oficinas que habían comenzado a absorber una mayor cantidad de mano de obra femenina mucho más tardíamente —recién hacia las últimas décadas del siglo XX—. Tal como plantea Miravalles (2013) para el caso de Bahía Blanca, recién hacia los años setenta comienza a percibirse un incremento en la incorporación de mujeres en las dependencias administrativas. En localidades como por ejemplo Junín, Mechita, Laguna Paiva y la ciudad de Santa Fé observé una situación similar¹³⁴. El período al que refieren estas evidencias coinciden, en parte, con los años analizados por Iramain y Pérez (2017), quienes indagan en el impacto de la política económica de la última dictadura cívico-militar (1976-1983) en Ferrocarriles Argentinos. Dicho estudio corroboró que la evolución del personal de la empresa muestra una baja que para el grupo de los más calificados (el personal técnico, de dirección, de supervisión y administrativo) revistió una caída del 21% mientras que, para los menos calificados (personal de trenes y

¹³⁴ Estas localidades contaban con talleres que absorbían un importante volumen de mano de obra y que tenían una centralidad notable en las dinámicas económicas, sociales y culturales de sus entornos. Allí se emplazaban dependencias administrativas que acompañaban su actividad; estas han atraído mucho menos atención para los estudios académicos en comparación con lo que sucedía con los obreros de talleres y el personal de tráfico. En estos sitios, las políticas aplicadas hacia los años noventa resultaron en un proceso de declive de la actividad generando incluso su cierre total o parcial, según el caso. Para abordar los tópicos que examina este apartado, se realizaron diez entrevistas en profundidad a trabajadoras de las localidades mencionadas (Junín y Mechita, en la provincia de Buenos Aires, y Santa Fé y en la provincia de Santa Fe) a las que se suma la localidad de Laguna Paiva (provincia de Santa Fe). Para el caso de Junín, también se examinaron fuentes documentales y se realizó una visita al predio donde se emplazaban las oficinas y talleres (en este último caso, hay una cooperativa de trabajo que continuó realizando algunas tareas que recientemente fue absorbido por la empresa Trenes Argentinos). En cuanto a Mechita, se llevó a cabo una visita guiada por el interior de los talleres y oficinas a cargo de la empresa *Transmasholding* (TMH) y se mantuvo entrevistas no estructuradas con personal del lugar (además de las entrevistas en profundidad ya mencionadas). Ver Anexo I Entrevistas y observaciones.

estaciones, obreros, entre otros), fue más pronunciada, alcanzando un 30%. Es decir que esta relativa mayor incorporación de mujeres como administrativas coincide con un período de retroceso en la cantidad de personal total (aunque este incidió menos en el grupo de los más calificados en el que ingresaron ellas). Estos primeros hallazgos parecerían afirmar que mientras crecía el empleo femenino en las burocracias (García de Fanelli et al., 1989) descendía el volumen de personal en general dentro de Ferrocarriles Argentinos.

La actividad burocrática resultaba tan importante como aquella que se desenvolvía en las secciones de fábrica y de reparación debido a que estos procesos generaban una gran cantidad de documentación escrita fundamental para el control de gastos y del personal (Miravalles, 2013). Tal es el caso de la mencionada ciudad de Junín, ubicada a más de 250 kilómetros de la ciudad de Buenos Aires donde funcionaba uno de los talleres más importantes del país¹³⁵ junto a grandes dependencias administrativas. Hacia 1920, unas pocas mujeres ingresaron a las presuntuosas oficinas de la localidad. Sin embargo, según dejan entrever sus legajos, trabajaron por poco tiempo y de acuerdo con sus nombres y/o lugar de nacimiento (Inglaterra) podría darse por válida la versión local que circula en torno a que eran esposas de “los ingleses” de la compañía —hasta el momento, de capitales privados británicos—. Un caso llamativo es el de Cecilia Jackson, una mujer nacida en Argentina —aunque su apellido indica una ascendencia anglosajona—, quien con 18 años de edad ingresa a la empresa en 1939. Se desempeña como taquígrafa, dactilógrafa, ayudante de oficina y desde la década del cincuenta, según muestra su legajo, va ascendiendo a puestos tales como encargada de mesa, jefa de despacho, jefa de división y jefa de oficina. Su retiro ocurrió hacia inicios de los ochenta habiendo logrado posiciones jerárquicas aún en contextos en los que las mujeres eran realmente pocas¹³⁶.

¹³⁵ Sagastume (2016) plantea que los talleres de Junín eran de los más extensos del país (para 1969, contaban con 289.000m² de superficie y 68.375 m² de superficie cubierta, solo superado por los talleres de La Plata, en la provincia de Buenos Aires, y Tafí Viejo, en la provincia de Tucumán) y de los que contaban con mayor cantidad de personal (para 1969, la dotación de personal alcanzaba los 2545, ubicándose en segundo lugar en importancia después de Tafí Viejo). Su relevancia para la industria ferroviaria nacional era notable.

¹³⁶ Ver Anexo III. Imágenes. Pp. 320 y 321.

Según el testimonio de Gladys, quien se había recibido como maestra, cuando comenzó a trabajar en dichas oficinas de Junín en el año 1955 solo eran tres o cuatro mujeres en total, es decir, se trataba de un grupo muy reducido para la envergadura de dicha administración¹³⁷. Entre las pocas que “estaban desde antes”, ella recuerda a Cecilia Jackson como “una señorita muy preparada” que era parte de la jefatura. A pesar de la importancia de esta mujer con un puesto jerárquico, el marcado desequilibrio numérico que presentaba el ambiente era fuente de algunas incomodidades. Para Gladys, en su oficina donde había más de 80 hombres, “era como si las mujeres fueron a meterse ahí”, en el sentido de entrometerse en un lugar que era “de ellos”. Si como dicen Ibañez y Narocki (2017), las mujeres suelen ser tratadas como intrusas en ambientes “dominados por hombres”, aquí era ella quien se veía a sí misma como una intrusa. A tal punto se veía fuera de lugar que decía que, durante los primeros tiempos en su empleo, llegaba a su casa y lloraba todos los días. Lo que quiero señalar es que las oficinas no han representado en todos los casos ámbitos feminizados ni, mucho menos, entornos en los que ellas se sintieran necesariamente cómodas. Aunque en la ciudad de Buenos Aires las cosas tal vez eran algo diferentes ya para la segunda mitad del Siglo XX, en otras geografías los trabajos de oficina seguían siendo considerados un “trabajo de varones” en la medida en que eran parte de un sector masculinizado como lo es el ferrocarril.

De acuerdo con las entrevistas realizadas a ex trabajadoras —me refiero a quienes fueron despedidas en el contexto de las políticas de desmantelamiento del sistema ferroviario a inicios de los noventa— y trabajadoras retiradas —quienes lograron jubilarse—, muchas de ellas era hijas o esposas de trabajadores que ya se desempeñaban previamente en la empresa. Y contaban con titulaciones tales como bachiller, perito mercantil, maestras, entre otras. Ellas suelen movilizar un repertorio identitario que las une al ferrocarril, tanto en lo referido a la importancia de los talleres para su comunidad, así como en cuanto a su trayectoria familiar asociada al trabajo ferroviario. Incluso, muchas de ellas elaboran narrativas con una fuerte presencia de emociones por medio de las cuales dan cuenta de intensos sentimientos de amor y de dolor asociado al ferrocarril y su posterior declive. Una de ellas, Liliana, narra su

¹³⁷ Entrevista realizada el 28 de enero de 2018.

historia con el trabajo administrativo en los talleres de Mechita¹³⁸ de la siguiente manera:

Mirá, en primer lugar, *vengo de familia ferroviaria*. Mi abuelo maquinista, mi papá maquinista, mis tíos por parte de mi papá maquinistas, y mi tío por parte de mi mamá, administrativo ferroviario. O sea que vengo de la escuela del ferrocarril. Yo tengo un lema: *por mis venas no corre sangre, corren rieles. Amo el ferrocarril con toda mi alma*¹³⁹ [el resaltado me pertenece].

La historia familiar, un asunto inescindible del trabajo ferroviario, aparece especialmente puesta en relieve en el testimonio y es presentada como parte de su biología, de sus venas. Si bien el amor por el ferrocarril —al que también denomino fanatismo ferroviario— es un asunto que discutiré en profundidad en el Capítulo 5, para el caso que analizo en este apartado, es un amor que reviste además una singularidad asociada a la relevancia de este modo de transporte en cuanto a la conectividad y, fundamentalmente, por el lugar central que ocupaban los talleres para su comunidad. Familia y comunidad son elementos que explican, en este caso, su intenso apego emocional por el ferrocarril.

Pero también es importante considerar que hay otras definiciones alternativas que lejos están del intenso apego emocional referido por trabajadoras como Liliana. Por ejemplo, cuando me encontraba en la localidad de Junín, llamé por teléfono a una ex trabajadora con el objetivo de concretar una entrevista. Luego de que yo me presentara y le hablara sobre mi investigación ella respondió que “no tenía nada que ver con el ferrocarril, que ella solo había trabajado en las oficinas”¹⁴⁰. Sus tajantes palabras con las que se negó a ser entrevistada resultó un modo de entender hasta qué punto el trabajo administrativo puede ser visto como algo ajeno al “verdadero” ferrocarril y/o hasta qué punto —por motivos que no pude conocer— esta mujer no se identificaba en absoluto con el mundo ferroviario.

¹³⁸ Mechita es una localidad de 2000 habitantes, ubicada al noroeste de la provincia de Buenos Aires y nacida, en los primeros años del siglo XX, alrededor de las instalaciones ferroviarias emplazadas allí. Actualmente, esta localidad vive algunos cambios importantes debido a que la empresa TMH, de capitales rusos, se ha hecho cargo de los talleres por medio de una concesión, generando inversiones y mejoras que incluyeron la contratación de nuevo personal.

¹³⁹ Entrevista realizada el 24 de septiembre de 2020.

¹⁴⁰ Comunicación personal, 28 de enero de 2018.

Al igual que ocurrió con muchas otras trabajadoras (y trabajadores), los primeros años de la década de 1990 significaron el fin del trabajo ferroviario. En la mayoría de los casos se trató de despidos, pero también hubo quienes aceptaron retiros voluntarios o renunciaron ante una situación inevitable que veían venir. Estos hechos son relatados con el peso de un trauma del que incluso a muchas personas les resulta muy difícil hablar; es decir, así como son memorias de orgullo familiar a su vez mantienen el rastro de una ruptura, son memorias perturbadoras (Portelli, 2013). En los términos de Liliana, “*Mechita murió* en el año 94. Murió. Realmente, murió en el año 94. Porque de las 500 personas que yo te decía que trabajaban cuando yo vine, quedaron, no sé, 70” [el resaltado me pertenece].

En los ámbitos locales no metropolitanos a los que vengo haciendo referencia, mientras los talleres y sus oficinas estuvieron en funcionamiento, el desequilibrio numérico entre varones y mujeres siguió siendo muy marcado. Esta situación contrasta con aquella que presentaban las oficinas ferroviarias de la ciudad de Buenos Aires, tal como ocurría en el Centro de Cómputos. En este sitio, sus empleadas eran especialmente retratadas, como parte de la política promocional de la empresa durante este período en torno a las innovaciones técnicas implementadas y al perfil profesional de estas mujeres (Godoy, 2021). Allí, a inicios de los setenta, podía verse planteles con una importante presencia de mujeres e incluso algunas experiencias de personal femenino jerárquico con alto nivel de calificación; entre ellas se destacaban las perforadoras¹⁴¹, las operadoras de “modernos sistemas de microfilms” y las ingenieras que tenían a su cargo áreas estratégicas. Desde el punto de vista de Mónica —ex trabajadora del área de contabilidad, que transitó por diferentes oficinas ubicadas en la ciudad de Buenos Aires—, aunque en general los “jefes eran hombres”, en su memoria había una “mayoría de mujeres” empleadas. Esta situación que ella recuerda pudo haberse dado en algunos sectores administrativos, pero probablemente no en todos. Es de notar que en una de estas oficinas emplazada en la calle Maipú funcionó una “guardería modelo” para hijos e hijas de quienes se desempeñaban en el lugar; Mónica

¹⁴¹ Las tarjetas perforadas fue tipo de tecnología por medio de las cuales se ingresaba información a las computadoras.

llevaba a su hijo a dicha guardería desde que este tenía unos pocos meses de edad, mientras ella cumplía con su jornada laboral¹⁴².

Finalmente, cabe considerar la *interrelación* entre los dos espacios diferenciados y contrastantes que representan los talleres y las oficinas. Si las mujeres se adentraban, con mayor o menor volumen, en el trabajo administrativo, el espacio del taller era un ámbito mucho más restringido a pesar de su cercanía física (talleres y oficinas suelen compartir un mismo predio, pudiendo estar separados por una calle o por entradas diferenciadas). Para Gladys, en Junín, las mujeres no podían “ni soñar” con entrar al taller. En ocasiones, los empleados de las oficinas eran requeridos para colaborar con la entrega de documentación a los trabajadores del taller (en fechas de cobro, por ejemplo), pero los varones eran los únicos convocados para esta tarea. Solo en una oportunidad, la empresa habilitó el ingreso de las mujeres al taller, a través de “una visita guiada para todas las chicas”. En casos como el de Liliana, en Mechita, su entrada al taller era más recurrente, debido a las tareas de seguridad laboral a las que se abocaba. Para esta última situación, talleres y oficinas eran espacios algo menos diferenciados y restringidos. Algo similar ocurrió con Betty, la mencionada trabajadora que desempeñó diferentes tareas de tipo no manuales que oscilaban entre el espacio de la oficina y el del taller al que, frecuentemente, visitaba en los bulliciosos tiempos de fines de los sesenta en los que se desempeñó como militante y delegada gremial en los talleres de Liniers (ubicados en la ciudad de Buenos Aires). Recién en los primeros años de la década del 2000 se da una de las primeras experiencias de una trabajadora manual calificada, en los talleres de Laguna Paiva. Me refiero a una tornera llamada Silvia Sosa, quien actualmente tiene 36 años y continúa trabajando en el ferrocarril aunque ahora se aboca a tareas administrativas¹⁴³.

¹⁴² Mónica trabajó en el ferrocarril desde 1976 hasta fines de la década del ochenta. Entrevista realizada el 17 de junio de 2021. No fue posible acompañar los testimonios con datos estadísticos que permitieran conocer cuál era el peso numérico de las empleadas en estas oficinas; aun así, hay imágenes que confirman que, al menos en ciertos espacios de trabajo concretos, no aparece el notable desequilibrio numérico entre varones y mujeres que se daba en las otras localidades mencionadas antes (Ver Anexo III. Imágenes. P. 322). En cuanto a la guardería mencionada, probablemente haya funcionado hasta los primeros años de la década del noventa, momento en el que los despidos masivos de personal comenzaron a tener lugar.

¹⁴³ Entrevista realizada el 21 de septiembre de 2020

3. Camareras y azafatas: el rostro de la modernización ferroviaria (años sesenta y setenta)

Hacia mediados del siglo XX, los ferrocarriles habían dejado atrás sus años dorados. Aquejados por problemas que se arrastraban desde tiempos previos a la nacionalización (1947-1948), por la competencia con otros modos de transporte y por una imagen pública asociada a un carácter deficitario y obsoleto, se abrió paso a un conjunto de políticas de racionalización y modernización.

Dichas políticas conllevaron importantes tensiones en lo referido a las características que debía tener un ferrocarril renovado ante los requerimientos de un contexto que distaba de la Argentina de fines del siglo XIX y principios del XX, en el que se había expandido. Otro de los asuntos problemáticos y constantes era la necesidad de reducción del déficit. Variados estudios se han abocado a examinar este período, centrándose en el problema del redimensionamiento de la red y de la renovación del material rodante, en el cierre de ramales y talleres, así como en la conflictividad obrera (Agostini, 2016; Ortega, 2010, 2019; Sanchez, 2018; Waddell, 2007).

En el presente apartado me propongo analizar el modo en el que, durante los años sesenta y setenta, la empresa recurrió a la contratación de trabajadoras mujeres para la realización de tareas de camareras, luego llamadas azafatas. Esto no solo significó su acceso a un sector hasta el momento vedado para ellas, sino que, en la medida en que integraban la política promocional de la empresa, se les otorgó especial atención y se las convirtió en el rostro de la tan necesitada renovación ferroviaria, tal como fue analizado en estudios previos (Godoy, 2020, 2021). Aquí se exploran, más específicamente, la problemática relación entre belleza y profesionalismo que encarnaron estas “mujeres modernas”, la simpatía y la intimidad como riesgo moral y la tensión en torno a las nociones sobre fuerza física entramadas en un tipo de masculinidad asociada a la caballerosidad.

El caso de las camareras y azafatas permite ver cómo se movilizaron elementos asociados a los tiempos de cambio cultural y social que caracterizaron los años sesenta y setenta. Se trata de un período en el que se pusieron en cuestión con mayor o menor intensidad el ideal de madre ama de casa y varón proveedor, así como el imperativo

marital y procreador (Cosse, 2011; Feijoó & Nari, 1996; Manzano, 2018; Pujol, 2007). A su vez, durante estos años se observó una mayor participación laboral femenina en el área de servicios, asociada al mejoramiento de sus credenciales educativas y a valores modernizantes (Barrancos, 2007; García de Fanelli et al., 1989; Wainerman, 2000)¹⁴⁴. El hecho de que Ferrocarriles Argentinos se propusiera revertir su controversial y desgastada imagen pública (que la asociaban a una empresa obsoleta, irracional, desorganizada, vetusta¹⁴⁵ y, podría agregarse, masculinizada) llevó a que recurriera a cierto tipo de representaciones de las mujeres asociadas a las modernas pautas publicitarias y de consumo (Lobato et al., 2005) que gravitaban en la época.

Trabajo emocional, simpatía e intimidad como riesgo moral

Los camareros del ferrocarril constituían una “especialidad” de larga data en los servicios de larga distancia. Quienes realizaban estas tareas tenían que cuidar especialmente su aspecto personal poniendo atención a estar correctamente vestidos y afeitados, tener el uniforme de trabajo sin manchas ni roturas y el calzado lustrado. Mientras vistiesen el uniforme, se les prohibía fumar en trenes, estaciones o vestíbulos de estas. Cuando el camarero recibía la orden de hacerse cargo de un dormitorio debía revisarlo detenidamente para cerciorarse de la limpieza, del correcto funcionamiento de luces y ventanillas y de que las camas estén en buenas condiciones. Debía vigilar el coche en forma continua, a fin de evitar robos e impedir el acceso de personas extrañas. En las estaciones, bajaban al andén con el objeto de atender al público que tomaría el servicio. Una vez que subían, se les indicaba su ubicación y ayudaban a llevar el equipaje a su compartimiento. Los camareros debían ejecutar sus tareas laborales con el recaudo de no ocasionar molestias a un público al que tenían que tratar en todo momento con delicadeza y atención, sin entablar conversaciones fuera de aquellas que corresponden al buen servicio. El detalle puesto en la descripción de sus tareas aparecía acompañado de expresiones tales como “satisfacer cualquier pedido de los pasajeros” o “evitarles ser molestados”¹⁴⁶, poniendo en relieve la importancia del

¹⁴⁴ El interés por la relación entre mujeres y procesos de desarrollo, entendido como modernización económica y social, se evidenció en los explícitos debates a nivel regional por organismos internacionales (Aguilar, 2020).

¹⁴⁵ *Ferrocarriles Argentinos*, Publicación oficial, Año II, N° 7, abril de 1973.

¹⁴⁶ Reglamento Interno Técnico Operativo, año 1958. Pp. 405-408.

trato destinado al público y de garantizar un viaje placentero que, en gran parte, dependía del sector de camareros. Por extenso que sea, el viaje debía darse con “tanta comodidad que el pasajero no extraña ninguna de las que le rodean en su propio hogar”¹⁴⁷.

A fines de la década del cincuenta, en el Ferrocarril Gral. Roca (FCGR), se contrató a dos trabajadoras para asistir al público usuario en colaboración con los camareros varones que se desempeñaban en “El Marplantense” —un servicio que conecta la ciudad de Buenos Aires con la localidad balnearia de Mar del Plata—. En parte para destacar y poner en valor la especificidad de su tarea y en parte para no generar controversias con otros trabajadores que ya se venían desempeñando en la “especialidad” —o que esperaban la posibilidad de hacerlo— la empresa recurrió a la denominación de “receptoras” para describir su puesto. Evitó, de este modo, hacer uso del término camareras debido a que si en el ferrocarril funcionaba el sistema conocido como mercado interno de trabajo por medio del cual se cubrían los puestos con personal que ya se estuvieran desempeñando en la empresa, a través de periódicos ascensos que constituían a la carrera ferroviaria (Badaloni, 2011), al contratar, por fuera del escalafón, a dos trabajadoras para realizar tareas de camareras se lo estaría, evidentemente, vulnerando.

Estas “receptoras” o “repcionistas” del FCGR tenían la función de recibir al público cuando entraba a la formación. Representaban un “polo de atracción de los pasajeros” y se abocaban a atender a “los niños, a los ancianos [...] *a los que necesitan su cuidado*”¹⁴⁸ [el resaltado me pertenece]. Su función era considerada como complementaria a la de los camareros varones, quienes, entre otras tareas, se abocaban a la manipulación del equipaje y a mantener el control y la limpieza de los coches dormitorio a los que ellas no ingresaban. Estas trabajadoras lucían una sobria vestimenta, con elegancia y formalidad. Llevaban un gorro y una cartera y se destacan las faldas por debajo de las rodillas dejando entrever cierto recato.

En una de las fotografías tomadas por la empresa (Figura 5) se muestra a las sonrientes trabajadoras que sostienen el moisés de un recién nacido que viaja con su

¹⁴⁷ “A lo largo de las vías”, FCCA, año 1932. P. 13.

¹⁴⁸ Acta N°9, UF, año 1963. P. 98.

madre. Estas acciones asociadas a sus funciones tradicionales en el espacio doméstico y a la “naturaleza” femenina, habilitaba, explicaba y legitimaba su presencia en esta tarea (que, hasta el momento, había sido considerada “de varones”). Ahora ellas se habían vuelto trabajadoras abiertamente mostradas en público y retratadas por la empresa a fin de dar publicidad a su servicio.



Figura 5: “Receptoras” del servicio a Mar del Plata sosteniendo un moisés. Año 1958.
Fuente: Departamento de Documentos Fotográficos del Archivo General de la Nación.

El hecho de que se las haya fotografiado con una simpática sonrisa frente a la cámara lleva a considerar un asunto no necesariamente novedoso en cuanto a la “especialidad” de camareros, pero que ahora, en el contexto de fines de los años cincuenta, se volvía un atributo femenino: la simpatía como forma de garantizar una buena atención al público. En un folleto del FCCA del año 1932 se describía al camarero del siguiente modo:

Uno de los empleados ferroviarios que *más simpáticos* se hacen al que efectúa largos viajes en tren, es indudablemente el camarero. Y el secreto de esa simpatía es,

sencillamente, que el camarero es, de todo el personal del tren, quien está en contacto más directo y prolongado con los pasajeros¹⁴⁹. [El resaltado me pertenece]

Como puede verse, el contenido del trabajo de camareros era visto ya en las primeras décadas del siglo XX como una labor que requería de la simpatía del trabajador que puede leerse en clave de trabajo emocional (Hochschild, 2003). En términos de género, esta simpatía —entendida como un trato agradable para con el público y que era una parte importante de su buen servicio— era, aparentemente, neutral en aquellos tiempos. Esta característica resultaba fundamental para un área que se relacionaba tan estrechamente con el público cuya función estaba asociada, como se mencionó antes, a generarle un viaje placentero, no ocasionarle molestias y satisfacer sus necesidades. Asimismo, se ponía en relieve que:

Esa simpatía es perfectamente justificada, puesto que el camarero tiene a su cargo también la parte más *personal e íntima del cuidado de los pasajeros*, o sea, el coche dormitorio [...] Del personal que lleva cada tren, el camarero es indiscutiblemente el empleado que vigila más de cerca el bienestar del pasajero¹⁵⁰. [El resaltado me pertenece]

La simpatía, además de explicarse por el trato cercano y prolongado con el público a lo largo del viaje, era presentada en articulación con la *intimidad* que suponía el ámbito de los coches dormitorios. El camarero debía ser simpático porque era quien tenía a su cargo un sitio tan personal y privado donde, como se vio, debía recrearse un bienestar similar al del propio hogar.

Garazi (2020), en su investigación sobre el sector hotelero, señala que las habitaciones de los hoteles funcionaban como una “ficción” de lo doméstico; son sitios donde las personas llevaban a cabo actividades privadas que suelen tener lugar en el hogar —el descanso, la tranquilidad, el aseo, la sexualidad y, algunas veces, la alimentación—. Mientras que la autora estudia un trabajo feminizado como lo es el de las mucamas, en el caso que analizo estas características definían a un sector en el que la totalidad de sus trabajadores eran, hasta fines de la década del cincuenta, varones. Para ella, las importantes similitudes con las tareas propias del hogar explican su asociación con el trabajo femenino. En mi caso, ocurre lo inverso, esos aspectos

¹⁴⁹ “Siluetas”, *Ferrocarril Central Argentino*, Buenos Aires, año 1932. P. 12.

¹⁵⁰ *Ibidem*. P. 14.

asociados a la intimidad, fueron vistos como un riesgo moral para las mujeres y, por tanto, no se consideraba apropiado que ellas se adentrasen en los coches dormitorio del ferrocarril. Los coches dormitorio eran sitios a los cuales “por principio, por moral”¹⁵¹ ellas no deberían acceder. Aquí, en lugar de ser visto como una extensión de la vida doméstica, lo íntimo fue leído como peligro para las mujeres. Para el resto de los sitios, las azafatas recibían la expresa indicación de que “no podían mantener conversaciones de ningún tipo con los hombres que viajaban”¹⁵² más allá del estricto vínculo asociado al servicio que se brindaba.

¿Masculinidad de caballeros o trabajo de mujeres?

Un punto mucho más controversial en torno a las tareas de los camareros era la manipulación del equipaje. Como puede verse en la Figura 6, la empresa retrataba a esta “especialidad” mostrando a un trabajador que vestía chaqueta, pantalón y gorro y que parece estar acomodando valijas en un camarote. Manipular equipajes era una parte importante de esta tarea.

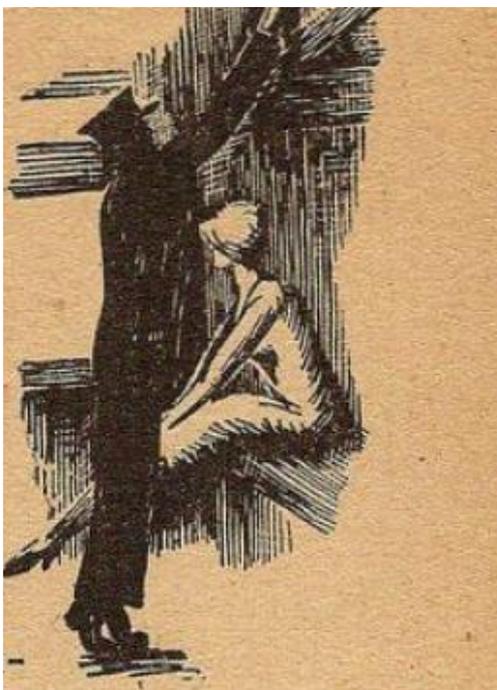


Figura 6: El camarero. Año 1932. Fuente: FCCA.

¹⁵¹ Acta N°14, *UF*, año 1964. P. 9.

¹⁵² Entrevista a María Rosa Hernández realizada el 1 de junio de 2021.

El requerimiento de la fuerza física para desempeñar las tareas de camarero fue un asunto especialmente discutido a inicios de los años sesenta, cuando la incorporación de mujeres comenzó a profundizarse. En el año 1962, la por entonces llamada Empresa Ferrocarriles del Estado Argentino (EFEA) creó un plantel de camareras íntegramente constituido por mujeres para los servicios especiales de la Línea Mitre. Casi sesenta trabajadoras fueron contratadas para estas tareas y se desempeñaron hasta mediados del año 1964. La corta duración de la vida de este plantel femenino se debió al hecho de que se generara un conflicto a causa de la vulneración del escalafón (Godoy, 2020) dando por resultado la cesantía de estas trabajadoras¹⁵³.

Desde el punto de vista de la empresa, este “novedoso servicio de camareras dedicadas a la atención del pasajero” contribuiría “a mejorar el concepto del público con respecto a la modernización del sistema ferroviario”¹⁵⁴. Junto con las mejoras en cuanto las formaciones japonesas de mayor confort y velocidad que se habían adquirido en ese entonces, aparecía este nuevo aspecto (leído como un progreso) que tenía que ver con la atención al público para la que ellas eran vistas ahora como más apropiadas. Aquí cabe recordar que, como ya evidencié antes, la simpatía y la buena atención eran requisitos de la tarea de los camareros varones en el pasado; fue el escenario de los años sesenta el que las había vuelto una cualidad femenina. La importancia de la tarea comenzó a focalizarse en el hecho de que ellas fueran “caras bonitas”¹⁵⁵ y que recibirían “con una sonrisa al pasajero”¹⁵⁶ además de que debía ser quien “toma a un nene cuando llora [...] o la que lo cuida cuando la madre, por ejemplo, va al toilette”¹⁵⁷. Estos atributos fueron considerados como una mejora y una innovación en sí misma para una empresa que se modernizaba. Y, con ello, imitaba el

¹⁵³ Respetar el escalafón y crear un plantel de camareras mujeres eran dos opciones irrealizables en forma simultánea en la medida en que no había suficientes trabajadoras (en las escalas inferiores) posibles de ser ascendidas en el área de tráfico.

¹⁵⁴ “Memoria 1963/1964”, *EFEA*, Secretaría de Transporte, Poder Ejecutivo Nacional.

¹⁵⁵ Acta N°9, *UF*, año 1963. P. 99.

¹⁵⁶ Acta N°9, *UF*, año 1963. P.104.

¹⁵⁷ Acta N°9, *UF*, año 1963. P.103.

ejemplo de lo que ocurría en los ferrocarriles de Europa¹⁵⁸ y de Estados Unidos¹⁵⁹, así como en otros modos de transporte local (especialmente el aeronáutico) que ya habían incursionado en la contratación de trabajadoras mujeres.

Sin embargo, la manipulación de equipajes que, en algunos casos, podía llegar a tratarse de grandes bultos fue un asunto que generó controversias y puso en duda la capacidad de las mujeres para ejecutar esta tarea. En las discusiones que se dieron entre los integrantes de la Comisión Directiva (CD) de UF destacaban que una azafata de un avión no debía ocuparse de este trabajo, pero, en los ferrocarriles, las cosas eran diferentes. De ese modo, tal como ellos lo veían, las camareras eran “el adorno, la parte bella”¹⁶⁰, que para algunos no debía “dejar de ser una atracción”¹⁶¹ aunque para otros miembros de la CD su trabajo era “ineficaz” e “inoperante”¹⁶²; a fin de cuentas, desde su punto de vista, era el camarero varón el que terminaba haciendo todo el trabajo¹⁶³. Algo similar ocurría con la atención en los coches dormitorios a los cuales, según lo antes visto, “por moral” ellas no deberían acceder; por tanto, allí era el camarero varón quien realizaría todo el trabajo. Para estos gremialistas, el sector de camareros, en lugar de ser neutral en cuanto al género —como parecía dejarse entrever algunas décadas antes—, requería de un tipo de masculinidad asociada a la caballerosidad que era ahora especialmente resaltada. En verdad, aquello presentado como neutral tiempo atrás llevaba implícitas ciertas ideas en torno a la masculinidad. Tal como lo decía Higinio Ramón Veiga, integrante de la CD, “no hay duda que nuestros compañeros, en la

¹⁵⁸ Por ejemplo, en España, en los años sesenta se incorporaron las primeras promociones de azafatas en los servicios más prestigiosos; este hecho estuvo relacionado con el gran impacto socio-cultural que representó el turismo y con la apertura a nuevos hábitos de vida y de consumo (Muñoz Rubio, 2019). Su misión aparece retratada, al igual que en Argentina, en términos de “hacer más agradable el viaje y ayudar a los viajeros” y “ponemos música, informamos; siempre hay algún enfermo a quien cuidar y dos o tres niños de los que hacerse cargo”, como parte de una tarea considerada “específicamente femenina, porque requiere mucho tacto, delicadeza” (“La mujer en el trabajo: RENFE como muestra”, *Vía Libre*, agosto de 1972, año VIII- Núm. 104, p. 37)

¹⁵⁹ En Estados Unidos ya desde los años 30, se había contratado a mujeres para desempeñar este tipo de tareas en el ferrocarril a las que se llamó, inicialmente, *Nurse-Stewardesses* que se ocupaban especialmente de asistir a las familias que viajaban con sus hijos e hijas; esta iniciativa estuvo relacionada con la promoción de viajes turísticos en trenes económicos en el contexto de la Gran Depresión (Burman, 2010).

¹⁶⁰ Acta N°14, UF, año 1964. P.16.

¹⁶¹ *Ibidem*.

¹⁶² Acta N°9, UF, año 1963. P. 105.

¹⁶³ Acta N°9, UF, año 1963. P. 99.

atención del pasaje, en general, se pueden [...] desenvolver como verdaderos caballeros”¹⁶⁴.

El antropólogo Máximo Badaró (2009), en su investigación sobre el Colegio Militar de la Nación, escribe que, como parte de un intento de mantener y defender el honor, el “caballero” pone en juego tanto su propia masculinidad como el prestigio y el estatus de su grupo de pertenencia. El ideal de masculinidad asociado a la caballerosidad, dice el autor, está orientado a desplegarse en las relaciones sociales principalmente (dentro y fuera del mundo militar) y no en la guerra; y la belleza corporal constituye un elemento central de su distinción social. Al igual que ocurre con el tipo de masculinidad estudiado por Badaró, para los camareros del ferrocarril cuidar su imagen —aquí cabe recordar los zapatos lustrados, la barba recortada y el impecable uniforme— y su comportamiento incluyendo el trabajo emocional —no fumar, tratar con delicadeza y simpatía al público— era una pieza importante de un servicio distinguido que hace al prestigio de la empresa y que se orientaba a desplegarse en las relaciones sociales que se debían mantener con el público usuario a lo largo del viaje.

El requerimiento de la fuerza física, no en todo momento —como sí podría ocurrir en un taller donde, principalmente, se ejecutaban trabajos manuales— sino en algunas situaciones puntuales, era parte constitutiva de esta masculinidad de caballeros que resultó el atributo especialmente excluyente para las mujeres. Mientras otros ferroviarios que se desempeñaban en tareas de conducción o de fabricación y reparación de grandes maquinarias asociaban su tarea al riesgo físico y a la bravura, los camareros debían mostrar un trato delicado, simpático y respetuoso, combinado con un delimitado uso la fuerza física. En el caso específico de los conductores, como se vio en el Capítulo 1, debido al contenido de su trabajo asociado a las situaciones extremas que suponían los accidentes, estos además debían obrar con “sangre fría” (D’Uva, 2019). Este es un punto de diferenciación importante respecto de los camareros ya que, recurriendo a este otro tipo de trabajo emocional, los conductores debían mostrar moderación y templanza, es decir, autocontrol y regulación de sus emociones ante situaciones que demandan respuestas rápidas y certeras. Para Badaró,

¹⁶⁴ Acta N°15, *UF*, año 1964. P. 11.

el control de las emociones y las pasiones son consideradas una virtud masculina por medio la cual el hombre representa la “fuerza tranquila” (Badaró, 2009, p. 268). En este sentido, si la masculinidad como objeto de conocimiento es siempre una masculinidad en relación con algo (Connell, 2003), cabe considerar que las mujeres, vistas como incapaces de contener sus emociones, serían, las menos probables de desempeñar correctamente dicha tarea en escenarios extremos (como lo son los accidentes)¹⁶⁵. En cambio, sonreír al público y hacerles más agradable el viaje eran acciones más “naturalmente” asociadas a las mujeres, en el rol de camareras.

Los camareros se diferenciaban, a su vez, de otro grupo de trabajadores, los guardatrenes, aunque compartían con ellos algunas características. Por un lado, el ejercicio de sus funciones se daba arriba de las formaciones y, en ambos casos, mantenían un trato directo con el público a lo largo de todo el viaje. Tenían en común, también, el meticuloso cuidado en su apariencia física (prolija y elegante) en tanto que ambos eran la cara visible de la empresa. Por otro lado, el guardatrén cumple el rol de autoridad (es el jefe de tren) y su actuación, en cuanto a este punto, es bastante diferente a la del camarero. Es por ello que era definido como el “ogro” de la puerta¹⁶⁶, tal como expresó una publicación empresarial. A fin de garantizar la seguridad y la puntualidad del servicio, el guardatrén tiene a su cargo el cierre de las puertas de la formación. Para esta tarea lo que debía movilizar era una actitud de antipatía y rectitud para con el público usuario en la medida en que tiene que hacer cumplir, con estricto comportamiento, los horarios de salida y las normas necesarias para evitar accidentes en la partida de un tren. Como puede verse, la importancia del trabajo emocional también estaba presente en las tareas de guardatrén, aunque su sentido es totalmente inverso, requiriendo en este caso que se comportaran como verdaderos “ogros”. A diferencia de los camareros, los guardatrenes mostraban una masculinidad autoritaria con algunos rasgos de caballeros.

En ocasión de las discusiones sobre las camareras, para los trabajadores que se oponían a su incorporación esta tarea se había vuelto ya explícitamente, en una actitud defensiva, un trabajo de hombres. Para Connell (2003), masculinidad y feminidad en

¹⁶⁵ En el trabajo de las guardabarreras, el riesgo de accidentes también estaba presente, aunque, paradójicamente, para este caso no se trató de un asunto problematizado.

¹⁶⁶ “A lo largo de las vías”, FCCA, año 1932. P. 16.

tanto conceptos relacionales, revisten significados que se crean en esa misma conexión y que funcionan como delimitación social y oposición cultural. La masculinidad de caballeros no solo se diferenció de otras masculinidades, sino que fue puesta especialmente en relieve para construir una clara delimitación en torno a este trabajo “de varones” —que, para ellos, suponía el sector de camareros— ante el proceso de incorporación de mujeres que veían avanzar. Sin embargo, no fue esta la posición que prevaleció ya que el fin del plantel de camareras estuvo más asociado a la vulneración del escalafón y no al hecho de que las mujeres no fueran “aptas” para esta tarea. Para entonces, al igual que ocurría en los demás modos de transporte, el camino a hacer del trabajo de camareras y azafatas un trabajo de mujeres ya era un hecho que revestía cierto consenso. Los propios directivos de UF planteaban que se encontraba ya “arraigado en todo el mundo moderno que, en nuestro país, puede constatarse con la utilización de personal femenino como auxiliares de a bordo; [...] [y] en el transporte caminero y fluvial”¹⁶⁷. En su planteo, las trabajadoras debían ingresar, pero tenían que hacerlo “por la puerta grande”¹⁶⁸ del escalafón. No obstante, esta era una opción aún restringida en la medida en que la condición femenina les resultaba incompatible con entrar como peona, en las escalas más bajas.

Más adelante en el tiempo, hacia 1969, ya en el contexto del gobierno dictatorial de Juan Carlos Onganía, se continuó con este tipo de iniciativas en torno a la contratación de mujeres para las tareas de camareras. Aquí, bajo la presidencia de Juan Carlos de Marchi en la empresa, tuvo lugar la creación de otro plantel femenino que en este caso fue referido con el término azafatas, en directa alusión a la aviación comercial. Tal como referí en un estudio sobre las azafatas y las empleadas del Centro de Cómputos (Godoy, 2021) es posible que el nuevo contexto autoritario restringiera la posibilidad de oponerse por parte de los trabajadores y de su sindicato (que había sido intervenido). Aquí se crearon planteles de azafatas para los servicios especiales que, desde entonces, fueron llamados “Trenes Bandera” y se convirtieron en la principal promoción de la empresa (Waddell, 2007). Estos trenes partían de Buenos Aires a destinos turísticos tales como Bariloche, Mendoza, San Juan, entre otros. Las mujeres contratadas fueron reclutadas entre trabajadoras administrativas o secretarias

¹⁶⁷ Acta N°15, UF, año 1964. P. 4.

¹⁶⁸ Acta N°15, UF, año 1964. P. 21.

que ya se desempeñaban previamente en Ferrocarriles Argentinos y, en otros casos, fueron especialmente recomendadas por el personal de la empresa.

Mujeres modernas: belleza y laboriosidad

Las azafatas lucían una vestimenta mucho menos sobria que aquella de las “repcionistas” de 1958 y se adecuaban a los nuevos parámetros de la modernización cultural del período (Figuras 7 y 8). Ahora, llevaban uniformes de diseñador¹⁶⁹, al igual que ocurría con las asistentes de vuelo en Argentina (Piglia, 2019) y con las azafatas de los ferrocarriles de España (Muñoz Rubio, 2019) expresando distinción, glamour y menos recato. Y sus faldas se volvieron mucho más cortas. En sintonía con los hallazgos de Débora D’Antonio (2015) para el posterior período dictatorial 1976-1983, es de notar que aquí en la etapa autoritaria bajo la cual se crearon los “Trenes Bandera” y su reluciente servicio de azafatas se observa cierto contraste con los valores tradicionales desde los cuales suele pensarse a la dictadura iniciada con Onganía (asociados a un modelo centrado en la familia con roles de género complementarios y madres guardianas de dichos valores tradicionales)¹⁷⁰. Las azafatas no sólo eran la cara visible de la empresa para quienes hicieran uso de los servicios de los “Trenes Bandera” sino que se las podía ver en la folletería, en la revista de la empresa (publicada entre 1970 y 1973) y en exposiciones en las que Ferrocarriles Argentinos participaba.

¹⁶⁹ María Elena Fleitas, quien fue la primera convocada para integrar el plantel de azafatas del servicio “El Libertador”, refirió a que la empresa puso a su disposición a un conocido modisto para que hiciera el diseño de su vestimenta. Ella confirmó haber sido también la primera mujer en desempeñarse en el puesto de Atención al Público, en la Línea San Martín. Entrevista realizada el 28 de noviembre de 2018.

¹⁷⁰ El estudio de D’Antonio (2015) muestra que, si bien hubo un discurso homogéneo sobre el género y la sexualidad, las sexys comedias en las que centra su análisis (producciones cinematográficas de tipo eróticas, muchas de ellas financiadas por el propio Estado) expresaban un aspecto del erotismo y lo sexual que contrariaban explícitamente el discurso oficial asociado a una política de control y censura cultural. Dando cuenta de que la censura recayó principalmente sobre las producciones de carácter política, las sexys comedias evidencian ribetes ambivalentes de dicha política y la necesidad de complejizar y matizar ciertas interpretaciones. Con respecto a la modernización conservadora (Giordano, 2014) que tuvo lugar durante el gobierno de facto de Onganía, cabe señalar que también había dado lugar a la ampliación de la capacidad jurídica de las mujeres y al régimen de administración separada de los bienes de cada cónyuge por medio de una reforma parcial del Código Civil en 1968.

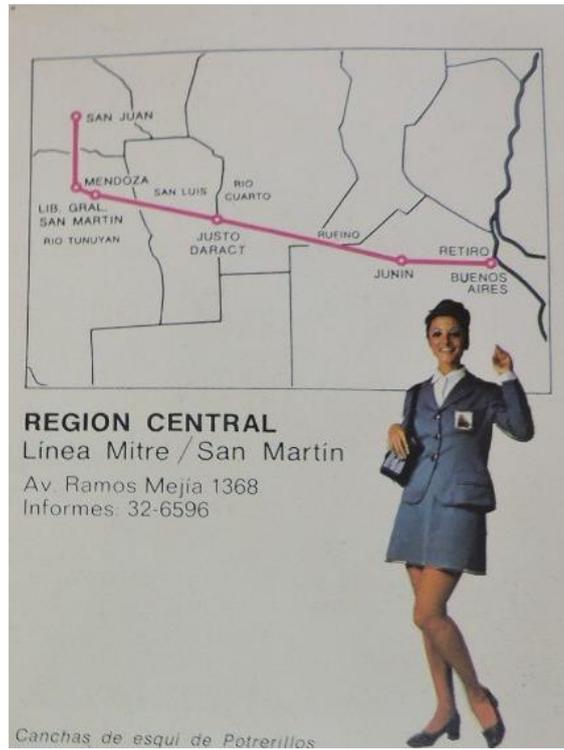


Figura 7: Folleto de los “Trenes Bandera”. S/F (Circa 1970). Fuente: Gentileza de Ana Sagastume.



Figura 8: Azafata María Elena Fleitas. Año 1969. Fuente: Museo Ferroviario de Navarro (prov. de Buenos Aires).

Se apeló a una idea de mujer moderna que debía ser bonita y elegante pero también informada y eficiente, que venía gestándose ya desde décadas atrás (Lobato, 2007). Si bien no se dejó de hacer referencia a las tareas de cuidado que eran importantes para un servicio que se promocionaba dirigido a un público familiar, aquí se ponía un mayor énfasis en otras cualidades profesionales. Entre ellas, destacaban el dominio de idiomas extranjeros, un asunto relevante si se considera que los “Trenes Bandera” eran servicios turísticos. La “sonrisa y la palabra solícita” fueron también asuntos fundamentales para describir la tarea de estas azafatas modernas y profesionales¹⁷¹. A imagen y semejanza de una clase media con capital cultural y, por tanto, modernizante (Cosse, 2010), su trabajo estuvo asociado a la realización extradoméstica y se diferenció respecto del de aquellas obreras que debían trabajar por necesidad. Así, estas azafatas fueron representadas como significantes de valores culturales y estándares de belleza que lleva contenida una mirada cosificadora (Soley-Beltran, 2012).

En ciertos contextos, ser bella ha sido leído como ser algo decorativo, ineficaz, un riesgo que las camareras del ferrocarril padecieron especialmente a inicios de los 60. Sin embargo, es importante tener en cuenta que ciertos tipos de profesiones requieren especialmente de un sofisticado y continuo entrenamiento para presentar el cuerpo de forma adecuada tal como ocurre con las modelos, deportistas, bailarinas y, en mi caso, camareras y azafatas; por tanto, esta noción de trabajo corporal cuestiona la idea de que la belleza es un aspecto accesorio y carente de valor (Soley-Beltran, 2012). A su vez, ser bella fue visto como un riesgo moral en el mundo del trabajo (en especial si este refiere a un “mundo de hombres” como lo es el ferrocarril) lo cual podría poner bajo sospecha el comportamiento sexual y la respetabilidad de las mujeres. Ahora bien, ya llegando a los años 70, la empresa ponía un importante esfuerzo en destacar cuáles eran las capacidades laborales de estas mujeres a quienes retrataba siempre bellas, siempre sonrientes, pero jamás olvidando su profesionalismo. De modo tal que se reformuló aquella intrincada tensión entre belleza y laboriosidad (Lobato et al., 2005): en los ferrocarriles, las mujeres eran bellas, sonrientes, capacitadas y profesionales.

¹⁷¹ *Ferrocarriles Argentinos*, año 1970, Número Homenaje Día del Ferroviario.

Mientras que en las empresas aeronáuticas se fue dando una mayor profesionalización de las azafatas (Piglia, 2019), en el caso que aquí analizo las cosas fueron menos lineales. Esto tiene que ver con el hecho de que el intento de hacer del trabajo de camareras y azafatas un trabajo de mujeres fue parte de una intención de hacer de Ferrocarriles Argentinos una empresa moderna y, de ese modo, renovar tanto su servicio como su imagen pública en un contexto problemático. Sin embargo, poco tiempo después, la situación de los ferrocarriles no hizo más que desmejorar. Tanto la dictadura militar de 1976-1983 como el gobierno democrático de Carlos Menem (1989-1999) impusieron una drástica reducción de la red como parte de un ciclo que llevó a que la empresa Ferrocarriles Argentinos dejara de existir, así como a las privatizaciones y al desmembramiento del sistema ferroviario (Schvarzer, 1999). Movilizando una idea de trabajo femenino entendido como “adelanto social”, es decir, como signo de progreso y modernidad (Nari, 2004), las tareas de las camareras y azafatas fueron representadas como prueba de la marcha continua y progresiva de un ferrocarril que se modernizaba. O, al menos, como uno de los últimos intentos de enaltecer una empresa que atravesaba profundas tensiones y se dirigía al ocaso.

4. Locutoras, enfermeras, encargadas de limpieza y otros trabajos de las mujeres en los ferrocarriles

El presente apartado se interesa en las tareas de enfermeras, locutoras y empleadas de limpieza a los que se suman también la atención al público en oficinas de informes y boleterías junto con el trabajo de las lavanderas. A la mayoría de ellas se las encuentra desde la mitad del siglo XX en adelante. En cuanto a las empleadas de limpieza y lavanderas, su participación tiene una historia mucho más larga, aunque, no por ello, conocida.

Como ya ha demostrado la literatura especializada, la enfermería se construyó como una tarea profesional y feminizada desde los primeros años del siglo XX (Martin, 2018). Esta tarea ha estado asociada con el “don de cuidar” atribuido a las mujeres, por lo que encarnaban tanto el cuidado como la protección (Lobato, 2007). Para 1980, momento en el que algunas de las enfermeras entrevistadas se encontraban trabajando en el ferrocarril, 83% de las personas se desempeñaban en la enfermería en el país eran

mujeres, sobre un total de 110000 (Wainerman & Geldstein, 1991), lo cual da cuenta de la alta participación femenina en dicho empleo. En cuanto a las que se ocupaban en esta tarea en el ferrocarril, probablemente se trataba de un grupo reducido. Ellas ejercían su profesión en las inmediaciones de las estaciones, oficinas y/o talleres. Trabajaban bajo las órdenes de un médico y atendían accidentes u otras situaciones que podían darse en horas de trabajo. Su labor también podía tener lugar en los Policlínicos Ferroviarios (creados en la década del cincuenta), emplazados en sitios tales como la ciudad de Buenos Aires, Junín y Laguna Paiva donde no solo atendían al personal sino, también, a sus familias.

Algunas de las mujeres entrevistadas iniciaron sus carreras laborales en el ferrocarril como enfermeras y, luego, continuaron en trabajos de oficina. Los recortes y el cierre de policlínicos y otras dependencias impactaron especialmente en este sector hacia fines del siglo XX. Actualmente, en el CCT de UF N°1574/18, la enfermería ha sido incluida nuevamente bajo la representación de dicha entidad gremial.

En cuanto a las locutoras, uno de los pocos vestigios que han quedado de ellas es una serie de fotografías en ocasión de un conflicto suscitado en la línea Sarmiento, hacia la década del cincuenta. Parece tratarse de un servicio con el que contaban los novedosos coches japoneses incorporados a la flota. La fotografía que corresponde a la Figura 9, lleva al dorso la siguiente leyenda “Visitaron al Jefe de la División Comercial del Ferrocarril Sarmiento, locutoras de los trenes de procedencia japonesa para solicitarle que no se supriman las transmisiones”. Allí se muestra a un grupo de ocho mujeres, jóvenes y con elegante vestimenta, conversando de pie con dos hombres entre los cuales debía encontrarse el jefe al que refiere la leyenda citada. La segunda fotografía (Figura 10) retrata a una mujer en su lugar de trabajo y la descripción de la misma reza “esta es una de las locutoras que desde una minúscula cabina, hace llegar su mensaje musical, acompañado de consejos publicitarios”. No se sabe quien tomó estas fotografías y cuál fue función. En principio, permiten conocer a estas trabajadoras de las cuales las evidencias resultan escasas. Ellas, junto a quienes comenzaban a desempeñarse en oficinas de informes y en boleterías donde atendían al público desde la década del sesenta en adelante, se volvieron la voz y el rostro de empresa.



Figura 9: Locutoras de la Línea Sarmiento, s/f (circa 1950). Fuente: Departamento de Documentos Fotográficos del Archivo General de la Nación.



Figura 10: Locutora de la Línea Sarmiento en su espacio de trabajo, s/f (circa 1950). Fuente: Departamento de Documentos Fotográficos del Archivo General de la Nación.

Por último, respecto de quienes tenían a su cargo tareas de limpieza, ya en las primeras décadas del siglo XX se las podía encontrar realizando esta labor. A diferencia de lo ocurrido con las enfermeras, estas trabajadoras no necesitaban de calificación formal alguna para el desempeño en la función —aunque realizar tareas de limpieza en el ferrocarril suele requerir de mínimos conocimientos sobre seguridad, en especial dependiendo del espacio donde se desenvuelva—.

Los trabajos de limpieza han sido relacionados a las mujeres por su cercanía con el trabajo doméstico y, en consecuencia, se los vinculaba con características culturalmente identificadas como femeninas; estas, sumadas al hecho de que mayoritariamente eran mujeres quienes lo realizaban, hicieron que fuera considerado un sector feminizado (Garazi, 2020). Se trata de una actividad que fue interpretada como un “extensión” de las “funciones naturales” de las mujeres, donde la socialización de género se confunde con gran facilidad con su capacitación para el trabajo (Nari, 2004). Quienes se desempeñaron en estas tareas, probablemente lo hayan hecho en algunos espacios del ferrocarril, pero no en todos. Mientras era más factible encontrarlas manteniendo la limpieza de estaciones, terminales, oficinas e, incluso, boleterías, en otros espacios como los galpones y talleres era mucho menos probable la incorporación de mujeres para dichas tareas. Por tanto, la relación entre trabajo femenino y tareas de limpieza en el ferrocarril no es directa y requiere considerar el espacio de ejecución de la tarea. Solo desde las primeras décadas del siglo XXI comenzó a observarse una mayor incorporación de mujeres en algunos talleres y galpones para estas tareas y en concomitancia con el incremento de otras trabajadoras calificadas que se desempeñan como mecánicas, torneras, bogueras, entre otras opciones, un proceso que será profundizado como consecuencia de las políticas de género implementadas desde la empresa estatal Trenes Argentinos (según se vio en el Capítulo 1).

Sumados a los trabajos antes referidos (guardabarreras, empleadas de oficina, camareras y azafatas), las encargadas de limpieza, enfermeras, locutoras, boleteras y empleadas de oficinas de informes representaron algunos de los nichos que absorbieron fuerza de trabajo femenina. A ello habría que adicionar el trabajo de otras mujeres que realizaban tareas pagas para el ferrocarril, bajo la modalidad conocida como trabajo a destajo; este es el caso de las lavanderas, quienes en las primeras décadas del siglo XX periódicamente recibían pagos por el lavado de ropa para la compañía¹⁷². Aun así, lo que evidencian en su conjunto es que su restringida participación fue más bien heterogénea, longeva y variada en cuanto a geografías

¹⁷² Tal es el caso de Josefa Bersan y María de Martínez quienes aparecen junto a otras mujeres bajo el concepto de “lavado ropa”. Contaduría General, Caja Chica, *Ferrocarriles del Estado*, año 1925.

ocupando a obreras sin calificación y a empleadas que se desempeñaron en funciones de alta jerarquía y con altos niveles de calificación.

Mientras tanto, otros sectores permanecieron estructurando con mayor firmeza el contenido de su trabajo en base a y en solapamiento con diferentes *tipos de masculinidad* que destacaban la bravura, la fuerza física, la serena valentía con la que enfrentaban los riesgos y la autoridad. Se constituyeron, así, como puestos *menos permeables* al trabajo femenino. Ahora bien, los procesos que se describen a lo largo de este capítulo han mostrado su carácter cambiante, discontinuo e inestable a lo largo del tiempo. Y corroboran, de ese modo, la artificialidad que subyace al solapamiento entre el contenido de un trabajo y su asimilación a la condición masculina segmentando los puestos de trabajo por clase, calificación y género.

5. Recapitulando

Desde fines del siglo XIX y principios del XX, el trabajo de guardabarreras, para las mujeres, se presentó bajo dos modalidades. Por un lado, se encontró la figura de “matrimonios guardabarreras” quienes realizaban la tarea de vigilar los pasos a nivel de modo alternado con su marido, distribuyendo la totalidad de la carga horaria de un día completo. Por otro lado, la otra modalidad hacía referencia a “cuando las mujeres trabajan solas”, una situación que solía contemplar a mujeres viudas de trabajadores ferroviarios fallecidos. A estas dos variantes cabría sumar la modalidad de “ayuda” realizada no solo por las esposas sino también por hijos e hijas. La incorporación de mujeres a este empleo requirió de transformar los significados sobre el contenido de su trabajo, haciendo de este una labor que no requería esfuerzo físico ni de largas jornadas de trabajo, lo cual se alejaba de la realidad que enfrentaban muchas trabajadoras.

Se sostuvo que, dado que muchas veces las compañías otorgaban una vivienda en las inmediaciones del espacio de trabajo, el desdibujamiento entre espacio laboral y familiar funcionó como una protección ante los riesgos que suponía el ingreso laboral de las mujeres en un contexto donde regían valores y normas sociales que las confinaban al espacio doméstico. Esto no solo generó que sus roles tradicionales de madre permanezcan intactos, incluso los potenció. Para el caso de las mujeres viudas,

se observó cómo fue movilizaba la idea de tener que trabajar por necesidad en una situación en la que devinieron *mujeres-madres-solas* que debían hacerse cargo de mantener a su familia, lo cual generó mayores márgenes de habilitación, legitimación y agencia. Esta situación les otorgó una importante visibilidad pública en el marco de sus comunidades.

En cuanto a los empleos de oficina, se planteó que resulta impreciso hablar de “feminización” o del “carácter femenino” de estas tareas, a pesar de que haya sido uno de los sitios en los que más tempranamente se recurrió al trabajo de las mujeres. Ellas constituyeron un grupo reducido respecto del total del personal, una situación que mostraba un desequilibrio numérico aún más marcado en localidades alejadas de la gran metrópolis de Buenos Aires. Allí, recién después de los años setenta comenzó a darse un mayor incremento de trabajadoras, contrastando con la realidad que ya para entonces se veía en las dependencias administrativas tales como el Centro de Cómputos donde se podía encontrar planteles con importante participación femenina. En sitios tales como Junín y Mechita (prov. de Buenos Aires), se observó la presencia de lógicas que daban cuenta tanto de 1) su condición de “intrusas” en entornos masculinizados como de 2) fuertes lazos identitarios asociados a trayectorias familiares de trabajo ferroviario y a la importancia que los grandes talleres (y sus oficinas) implicaban para la vida económica, social y cultural de sus entornos locales.

Al examinar el caso de las camareras y azafatas, se encontró que su representación como “mujeres modernas” funcionó como expresión de una empresa que se renovaba en contextos de fuertes tensiones y cuestionamientos hacia los años sesenta y setenta. La contratación de trabajadoras para estas tareas transformó el contenido de su trabajo asociado a la simpatía para con el público y los volvió atributos con marca de género. Se reelaboró la intrincada relación entre belleza y laboriosidad, haciendo de ellas trabajadoras bonitas, sonrientes y altamente calificadas para su labor. Asimismo, se analizó las controversias que giraron en torno a la fuerza física como atributo necesario para la ejecución de la tarea debido a la necesidad de manipulación de equipajes. Se observó que el trabajo de camareros había representado un tipo de masculinidad asociada a la caballerosidad con ciertos rasgos de fuerza física que para algunos seguía vigente y era fuente de conflictos. En cuanto al trabajo en los coches dormitorio, se evidenció que la intimidad que estos suponían fue vista como un riesgo

moral para las mujeres, en la medida en que seguía siendo considerado un “mundo de varones”, lo cual ponía en riesgo su respetabilidad moral.

Por último, se examinaron otros de los trabajos de las mujeres en el ferrocarril asociados a tareas de limpieza, a la enfermería, al trabajo de locutoras, boleteras, trabajadoras de las oficinas de atención al público y lavanderas. En todos los casos, ellas siguieron representado una minoría y el hecho de que se trate de tareas más típicamente femeninas —para otros ámbitos por fuera del ferrocarril— no implicó una mayor habilitación, en especial en lo referido a ciertas especialidades tales como el trabajo de limpieza en talleres y galpones.

Los hallazgos del capítulo muestran que los trabajos de las mujeres han sido muchos más variados de lo que *a priori* se consideraba y que, desde tiempos muy tempranos, ellas han sido parte del mundo del trabajo ferroviario en Argentina. Dichas tareas que se han constituido como más permeables al trabajo femenino muestran cierto contraste con aquellas cuyo contenido ha permanecido férreamente estructurado en base a nociones sobre masculinidades definidas en clave de autoridad, fuerza física, emociones temperadas ante la peligrosidad y saberes técnicos. Estas últimas son las que representan una de las transformaciones más notables del período actual, habiendo dado paso a la incorporación de trabajadoras que se desempeñan como guardatrén, mecánicas, torneras, entre muchas otras tareas que se habían consolidado a partir de su menor permeabilidad al trabajo femenino. Al rastrear los procesos históricos que determinan una u otra situación, fue posible observar la artificialidad que subyace a la asimilación entre ciertos trabajos (o su contenido) y los imperativos en torno a la masculinidad/feminidad.

CAPÍTULO III. Carreras laborales: saberes, respeto y agencia

No sabía bien lo que quería. Después descubrí lo que quiero estando acá adentro. En sí, la verdad es que no me interesaba entrar en el ferrocarril. [Cuando ya] trabajaba en la línea y estábamos [...] en Pueyrredón que es una estación re tranqui [...] me propusieron venir hasta acá [la terminal de Retiro], a mí se me complicaba por mi hija. Pero después digo no, porque yo realmente quiero crecer. Si quiero crecer tengo que conocer, tengo que conocer la empresa y tengo que conocer también todas las áreas. [Inés, 31 años]

El testimonio con el que inicia este capítulo muestra un aspecto central del trabajo ferroviario asociado a la expectativa de hacer carrera, de “crecer”. Ahora bien, hay algo más involucrado en ese proceso y que está presente en las palabras de Inés, la trabajadora a quien pertenece el fragmento citado: la importancia de “conocer” que puede relacionarse con el valor que en su entorno otorgan a los saberes del trabajo específicamente, pero también con una forma de auto-conocimiento, en la medida en que implica un descubrirse. De allí que Inés dijera que, a pesar de que en un inicio no tenía interés en trabajar en el ferrocarril, una vez dentro descubrió lo que quiere.

El presente capítulo tiene por objetivo describir y analizar los significados elaborados en torno a la carrera ferroviaria y la agencia de las trabajadoras implicada en ese recorrido secuencial. En esa dirección, examino el modo en el que movilizan activamente un repertorio identitario y moral relativo al “cumplir” con su trabajo, a las expectativas de “subir” de “especialidad” y a la relevancia que en ese camino tienen los saberes del trabajo.

Para el estudio de los itinerarios laborales me baso en la aproximación biográfica recuperando postulados y conceptos de la sociología interaccionista. Este tipo de abordaje se relaciona con una nueva forma de hacer sociología que, ya hacia la década de 1920, se proponía desde la llamada Escuela de Chicago cuando William Thomas y Florian Znaniecki elaboraron su obra “El campesino polaco en Europa y en América”. Este texto fue una novedad porque incorporaba la historia de vida, así como los documentos personales como dato sociológico (Meccia, 2020). Opacado por el auge del estructural funcionalismo, este estilo de trabajo volverá a tomar relevancia

hacia la década del cincuenta, con autores como Erving Goffman, Howard Becker, entre otros, también desde la Escuela de Chicago¹⁷³. De este modo, por medio de la revalorización del sujeto como objeto de investigación, para la sociología interaccionista el encadenamiento de secuencias en la vida laboral de los actores da por resultado a las carreras (Muñiz Terra, 2012). Como se verá a continuación, las ventajas de este enfoque tienen que ver con el hecho de poder analizar la relación entre las decisiones personales y un orden social establecido. Incluye entonces tanto a los hechos objetivos de la estructura social como los cambios que tienen lugar en la persona.

El primer apartado estudia las nociones de agencia y carrera laboral con el fin de observar cómo los cambios introducidos en el yo pueden ser entendidos como una expansión de la capacidad agentiva, en la medida en que las trabajadoras aprenden a ver que son “capaces de” afrontar nuevos proyectos. El segundo apartado se interesa por los significados construidos sobre el trabajo ferroviario (y sobre sí mismas) en relación con experiencias laborales previas y con el momento de ingreso a la empresa. A continuación, en el tercer apartado, se analiza este singular empleo que está compartimentado en “especialidades” y, a la vez, concatenado como parte de una carrera donde las trabajadoras se enfrentan a una serie de obstáculos en los que despliegan diferentes tácticas (De Certeau, 1996) según el contexto. El cuarto y último apartado se aboca a los saberes del trabajo y al modo en el que estos son movilizados por las propias mujeres en su búsqueda de respeto.

¹⁷³ Según ha sostenido el mismo Becker (1999), aunque suele hacerse referencia a una tradición teórica común, nutrida de aportes de autores como Park, Mead, Blumer y Hughes que como ya se dijo ha tenido su auge hacia los años veinte y posteriormente una vez terminada la Segunda Guerra Mundial, la realidad de la Escuela de Chicago describe un escenario mucho más variado y heterogéneo. En este sentido, tengo en cuenta el recaudo que plantea Becker acerca de que, si bien el Departamento de Sociología de la Escuela de Chicago fue una escuela vigorosa y robusta de actividad, no podemos dar un salto inferencial desde esa colaboración pragmática a una “tradición,” a un cuerpo coherente de teoría.

1. “Aprendí con los años que soy muy capaz”: agencia y carrera laboral

En la imagen que construyen de sí, las trabajadoras se ven a sí mismas afrontando nuevas expectativas laborales que, con mayor o menor posibilidad de volverse realidad, devienen en nuevos proyectos. En este sentido, la “carrera ferroviaria” genera una capacidad agentiva más allá de la jerarquía y sector en el que se desempeñen que les permite proyectarse a futuro. Para ello, se indaga en el modo en el que las trabajadoras experimentan y exploran en el marco de sus tareas laborales en un doble proceso en el que también descubren aspectos sobre sí mismas. A continuación, se examinan los pasos que ellas van proyectando como parte de ese mismo proceso.

Explorar y descubrirse

Para Ortner (2016), la idea de agencia contiene un papel fuerte de la *intencionalidad activa*, aunque esto no implique que sea, necesariamente, del todo consciente. Supone una mayor reflexión y planificación respecto de aquellas prácticas de rutina que son llevadas a cabo, en la vida diaria, de un modo habitualmente menos reflexivo. Para la autora, la agencia es una capacidad que poseen todos los seres humanos cuya forma y distribución se sostiene culturalmente. Y presenta dos caras que pueden darse de forma combinada: por un lado, agencia refiere a la intencionalidad y la prosecución de proyectos y, por otro, alude al poder, a la actuación en un marco de relaciones de desigualdad. En base a este planteo, entiendo a la agencia, entonces, como forma de ver a las personas “resistiendo la dominación en una variedad de formas, pero también tratando de sustentar sus propios proyectos constituidos culturalmente [...] en los márgenes del poder” (Ortner, 2016, p. 170). Asimismo, cabe destacar que la noción de agencia debe entenderse en el marco de la mutua dependencia entre estructura y agencia (Giddens, 2014).

No todas las trabajadoras quieren “ya mismo” cambiar de puesto para “subir” a otra “especialidad”. Ni todas tienen muy en claro qué quieren hacer en un futuro. Estos casos son los más frecuentes entre quienes recién ingresan al ferrocarril o entre

quienes hace poco tiempo han “subido” a un puesto diferente. Para ellas, es importante “conocer la especialidad”, aprender y, sobre todo, tomarse su tiempo para saber qué quieren hacer más adelante; de modo tal que el tiempo biográfico ocupa un lugar central en sus narrativas. Aquí resulta clave considerar que, desde los estudios interaccionistas, el método biográfico ha procurado hacer justicia a la presencia de los individuos en la vida social y los ha colocado en el centro de los razonamientos de las ciencias sociales (Meccia, 2020), entendiendo que:

El comportamiento de las personas [...] no es la expresión de una estructura personal o de un carácter psicológico; tampoco la manifestación fatal de una función social: es el emergente de un proceso de ajuste de expectativas del actor con los otros actores y con el ambiente general en el que se mueve. En este plano, no hay acción social si no media un aprendizaje social, aprendizaje en el que se invirtió tiempo biográfico (Meccia, 2020, p. 30).

Así, las trabajadoras ven su vida en el ferrocarril como parte de un proceso en el que, como expresa la cita, invierten tiempo biográfico. Y algunas, a pesar de haber ingresado con poca motivación y sin mayores expectativas, dicen que “descubrieron” qué quieren (en un sentido muy amplio) una vez dentro del ferrocarril, tal como se evidencia en el testimonio citado al inicio del capítulo. Aquí puede verse que, para el estudio de las carreras laborales, la importancia de la idea de proceso es central no solo en lo referido a los pasos dentro de una estructura ocupacional sino también en términos de los significados que se entretienen en ese camino.

Fue Everett Hughes uno de los primeros en utilizar el concepto de carrera laboral para dar cuenta de la trayectoria profesional como lugar donde se da una articulación entre acciones, decisiones personales y un orden social establecido (Borotto, 2020). Para Hughes, las carreras refieren a una perspectiva en movimiento en la cual las personas orientan su propia acción en referencia a un orden social y a las secuencias típicas (y concatenadas) de un oficio. Según el autor, en el curso de una carrera, las personas encuentran su lugar llevando adelante su vida en forma activa y en referencia a otras personas (Hughes, 2009). Abocado tanto al estudio de las profesiones liberales como a centros de trabajo industrial, en las investigaciones de Hughes “el punto crucial era que, incluso bajo las condiciones más restrictivas, la actividad ocupacional no podía entenderse sin tomar en consideración las definiciones

que los propios trabajadores hacían de su situación y su lucha por la autonomía” (Joas, 1990, p. 141).

Asimismo, Becker (2018) argumenta que este concepto de carrera, pensado para los estudios laborales, da cuenta de la secuencia de movimientos y desplazamientos que un individuo hace, de un puesto de trabajo a otro, dentro del sistema ocupacional. Allí destaca la noción de contingencia ocupacional contenida en el concepto de carrera, a la que entiende como:

Aquellos factores que determinan la movilidad laboral de un puesto a otro. La contingencia ocupacional incluye tanto los hechos objetivos de la estructura social como los cambios en el punto de vista, las motivaciones y los deseos del individuo. En los estudios ocupacionales o laborales, utilizamos normalmente este concepto para distinguir entre aquellos que tienen una carrera “exitosa” (como sea que se entiende el éxito dentro de esa ocupación) y los que no. También puede ser utilizado para evaluar los diferentes resultados de las carreras laborales, sin tomar en cuenta su “éxito” (Becker, 2018, p. 44).

Esta conceptualización es importante porque muestra articulación entre hechos objetivos de la estructura social y cambios a nivel subjetivo del individuo (puntos de vista, motivaciones y deseos) evaluando los diferentes resultados más allá de que estos sean exitosos o no. Por su parte, Goffman señaló que si bien la idea de carrera había sido reservada a las sucesivas etapas de una profesión honorable, su utilización “en un sentido más amplio permitió referir a cualquier trayectoria social recorrida por cualquier persona en el curso de su vida” (Goffman, 2012, p. 135). En esa dirección, este autor se avocó al renovado interés por las carreras deteniéndose en sus aspectos morales, entendidos como secuencias regulares de cambios que esta carrera introduce en el yo de una persona, en la imagen del yo y en el sentimiento de identidad, en el sistema de imágenes con que se juzga a sí misma y a las demás personas.

En el devenir biográfico, tal como lo entienden estos autores referentes de la Escuela de Chicago, ningún acto es entendido como una “pieza suelta”; aquí la noción de carrera representa uno de los signos más distintivos y perdurables del trabajo de estos autores, lo cual lleva a considerar que su aporte más interesante fue, tal vez, mostrar de qué manera las acciones sociales son *procesos* —una idea central para las teorías interaccionistas— (Meccia, 2020). Esta perspectiva permite considerar a las identidades como entidades dinámicas que cambian con el paso del tiempo; asimismo,

dan cuenta de una mirada antiesencialista al ver los recorridos y aprendizajes que transforman las moralidades con las cuales las personas ordenan, jerarquizan y valoran el mundo social (Borotto, 2020).

Volviendo al caso de las trabajadoras ferroviarias puede verse que aquí no hay un excesivo interés en ver mejoras inmediatas, rápidas en su vida laboral. Más bien, llevan su propia temporalidad, asociada a estados algo lentos en ocasiones, pero reflexivos sobre sus deseos y emociones. Ellas no van con tanta prisa.

Hasta ahora, me quiero quedar acá. Hasta ahora sí porque *todavía no terminé de experimentar del todo*. Yo todavía me siento nuevita. Ahora, por ejemplo, que me fui para el pata¹⁷⁴, es otra experiencia [...] Son cosas diferentes. Tenés el rosarino¹⁷⁵, todavía me falta llegar a eso, que ahí también tenés que tener una preparación aparte. [Carla, guarda; el resaltado me pertenece]

Si bien no te tenés que quedar en limpieza, quedarte ahí, morir ahí, pero la verdad es que acá estoy tranquila. Hace poco que estoy, no estoy desesperada de decir “me tengo que cambiar urgente porque necesito más plata”. Cuando se tenga que dar, se va a dar... Después *veré que me gusta*, ahora en este momento así, no sé. [Lucrecia, limpieza; el resaltado me pertenece]

Como muestran los testimonios, las trabajadoras valoran “experimentar” en profundidad sus trabajos y tener tiempo para conocer y ver qué les gustaría hacer en un futuro. Las perspectivas de mejora de su posición se dan con mayor nitidez entre quienes ya han transitado un tiempo suficiente en su “especialidad” actual, un tiempo siempre subjetivo asociado al aprendizaje de la tarea, a las satisfacciones/insatisfacciones experimentadas, al grado de aburrimiento generado que las lleva a la búsqueda de nuevos desafíos. La internalización de los valores asociados a la carrera ferroviaria, entendida, como se verá más adelante, también como una carrera educativa las lleva a querer conocer (sobre su “especialidad”, sobre su ramal, sobre el ferrocarril en general) y conocerse a ellas mismas en ese proceso. Las lleva a descubrirse a sí mismas. En el curso de su carrera laboral, ellas aprenden, entre otras cosas, a verse siendo capaces de realizar diferentes tareas:

Cuando recién entré [como supervisora] era todo nuevo [...] Y como que [ahora] *ya está, no tengo nada que explorar*. Me podés meter en un lugar donde tenga cincuenta personas a cargo, me voy a volver loca, pero sé que lo voy a poder hacer. A mí me

¹⁷⁴ Término con el que se alude al servicio diésel, también llamado “ramalito”.

¹⁷⁵ Término con el que se alude al servicio que conecta la terminal de Retiro con la ciudad santafecina de Rosario.

gusta eso y *aprendí con los años que soy muy capaz* en cualquier lado. Una vez hicieron una entrevista anónima cuando fuimos a recibir los recibos de sueldo. Nos hicieron encuestas y te ponían abajo si vos aspirabas o qué te gustaría hacer [...] *Puse que en cualquier puesto jerárquico*. [Yanina, supervisora, 42 años; el resaltado me pertenece]

Los cambios que se producen en el yo a lo largo de una carrera (Goffman, 2012) las lleva a verse de otra manera, a querer “explorar” nuevos retos y a verse a sí mismas afrontando de nuevos proyectos, tal como muestra el testimonio.

Los pasos proyectados

Aunque muchas de las trabajadoras tienen edades muy jóvenes hay otras que más cercanas a los cincuenta años. Entre estas últimas, quienes han ingresado hace poco tiempo (por lo que se encuentran en las escalas más bajas) no se consideran demasiado grandes de edad para alcanzar sus propios objetivos y aspiraciones. Sus expectativas suelen referir a pasos no muy lejanos respecto del punto en el que se encuentran en el tiempo presente. Por ejemplo, quien está en limpieza, desea pasar a boletería; quien es guarda dice que desearía estar en control trenes. Incluso varias entrevistas se ven siendo capaces de desenvolverse como supervisoras, lo cual implica tener personal a cargo y, en consecuencia, el ejercicio de autoridad. Sus testimonios:

M: Antes todos los trabajos de acá eran de hombre y no es así. Yo, por ejemplo, puedo levantar un riel, hacer esos trabajos, *porque aprendí*. Y si veo que me enseñan, voy a hacerlo también. Puedo.

E: ¿Dónde te gustaría trabajar?

M: A mí me gustaría ser supervisora, *soy capaz de eso, sí*. [Mary, evasión, 41 años; el resaltado me pertenece]

Me gustaría [estar en otro sector]. *Fui rechazada hace un año y medio para supervisora, por no tener el secundario*, porque salí seleccionada para supervisora de limpieza, pero la empresa en ese momento, si no tenías el secundario, no lo podías hacer. Entonces yo me acuerdo que me planté delante de la jefa de recursos humanos y le dije “Pero qué loco que es esto porque yo soy asistente operativo actualmente, y no tengo el secundario, y mi trabajo lo cumpla al cien por ciento y ¿Por qué no me dan la oportunidad de poder ser? [Pepa, evasión, 48 años; el resaltado me pertenece]

Por eso estoy terminando la secundaria. Primero, la idea era pasar a evasión y después pasar a ser supervisora. *Cuando yo me anoté para ser supervisora, daba todo el perfil, pero había un tema... el título secundario, que no podía* [si no lo tenía]. [Irma, limpieza, 47 años, en el momento de la entrevista estaba terminando su formación de nivel secundario en Fines, en la seccional gremial; el resaltado me pertenece]

Sus pasos proyectados son entonces relativamente medidos y bastante realistas como para estar en condiciones de hacer algo en pos de ese proyecto. Buscan seguir creciendo profesionalmente en un camino donde encuentran aspectos sobre sí hasta el momento inexplorados, que funcionan como coordenadas para futuros pasos. Y, así, el aprendizaje en el que se invirtió tiempo biográfico (Meccia, 2020) busca maximizarse. Pero, como muestran los testimonios, se topan no solo con limitaciones asociadas a su género (mermadas por el nuevo contexto) sino, también, con realidades que describen otras desigualdades estructurales que se levantan frente a ellas, otras “paredes” (como diría una trabajadora), en la medida en que quieran/puedan seguir “subiendo”. Para algunas de ellas, la falta de credenciales educativas formales resulta una importante limitación a la hora de acceder a puestos de mayor jerarquía.

Ahora bien, estos efectos que fueron analizados bajo la idea de descubrirse contribuyen, junto con la estabilidad y formalidad que ofrece empleo ferroviario, a que ellas minimicen los aspectos desfavorables de insertarse en un “mundo de hombres” en el que ellas son una minoría. Pero esta singular relación que mantienen con su empleo no solo aporta información sobre el presente. Dice algo más acerca de las biografías de estas trabajadoras “antes” del ferrocarril y, en consecuencia, respecto de qué redefinen la imagen de sí mismas. Para explicar mejor cómo funciona este proceso es necesario ir para atrás en el tiempo y preguntarse por la vida laboral y personal en épocas previas al trabajo en el ferrocarril.

2. El trabajo ferroviario en relación con las experiencias previas

El trabajo ferroviario es narrado como algo que ocurrió frente a un estado de cosas previo. Para analizar este aspecto me centro en lo que ocurría en la vida tanto laboral como personal de las trabajadoras, el momento de ingreso y de qué modo se conectan con la singular y significativa noción de “cumplir”.

“Antes” del ferrocarril

En su mayoría, quienes ya habían tenido experiencias de trabajo remunerado habían transitado por empleos precarios, con escasos niveles de calificación y, no menos importante, con poca satisfacción personal. Además, resultaban extenuantes, por sus largas jornadas, o intermitentes, lo cual las volvía a la condición de desempleo. Los ejemplos más frecuentes entre las entrevistadas son: operaria fabril, niñera, trabajadora doméstica, repositora en supermercado, empleada de comercio, camarera en restaurantes, entre otros. Se trata de empleos donde la posibilidad de modificar su posición y hacer carrera es una opción reducida o, directamente, nula y se corresponden con un escenario en el que la precariedad laboral se ha convertido en parte estructural del mercado de trabajo en Argentina (Balza, 2021).

Algunas de ellas ingresaron al ferrocarril sin contar con el título secundario y, una vez dentro, lograron finalizar dicho nivel educativo gracias a los cursos de Fines 2 (un plan de carácter nacional para terminar el nivel secundario) que tienen lugar en las seccionales del sindicato¹⁷⁶; otras optaron por hacerlo en instituciones por fuera del gremio. Entre ellas, hay quienes dicen estar planificando iniciar estudios terciarios o universitarios y hay quienes ya lo están haciendo. Mientras tanto, otras trabajadoras aún no han podido terminar el nivel secundario; como se vio en el apartado precedente, esto representa un impedimento a la hora de acceder a mejores oportunidades laborales dentro del ferrocarril. Más allá de esto último, el acceso a la educación secundaria es una posibilidad que está mucho más a su alcance debido a que la duración de sus jornadas laborales les permiten hacerlo¹⁷⁷ y, a la vez, tienden a verse más motivadas porque entienden que esto les abrirá nuevas puertas dentro de la empresa.

Solo dos trabajadoras manifestaron haberse desempeñado previamente en una actividad con la que se sentían a gusto. Selena, actual delegada sindical en representación de la “especialidad” de “evasión”, antes trabajaba como docente. A pesar de haberse dedicado a esta tarea por más de diez años, un trabajo que parecía disfrutar, sus ingresos no le permitían hacer frente a sus deseos y necesidades en

¹⁷⁶ En el marco de este Plan realicé prácticas docentes en la seccional del sindicato. Ver Anexo II. Apartado 2 “Observaciones...”.

¹⁷⁷ Por ejemplo, una persona que trabaja en “evasión” en el turno mañana entra a las 5AM y se retira a las 1PM lo cual posibilita la realización de otras actividades por fuera de los compromisos laborales.

determinado momento: romper su vínculo de pareja, cambiar de vivienda y solventar los gastos necesarios para ella y sus dos hijos pequeños. Roxana, por su parte, se había graduado como técnica electrónica y había accedido, en diferentes momentos de su vida, a trabajos vinculados con su formación. No obstante, solía atravesar períodos de desempleo que, por momentos, se tornaban demasiado prolongados y la llevaban a tomar trabajos relativos a cualquier otra actividad como, por ejemplo, pintando uñas en locales de belleza. Aunque se sintieran a gusto con los trabajos para los cuales se habían formado, los salarios bajos y/o la inestabilidad los volvía opciones poco ventajosas.

Hay otro grupo de mujeres para quienes el ferrocarril fue su “primer trabajo”. Hago uso de comillas porque respeto el término que ellas mismas suelen utilizar a pesar de que, en algunos casos, desempeñaran trabajos no remunerados (como cuidado de familiares) o trabajos cuentapropistas de corto plazo (como tener un pequeño comercio). Entre estas entrevistadas para las cuales se trata del “primer trabajo”, hay un primer subgrupo que se corresponde, mayormente, con las trabajadoras con cónyuge en el hogar. Ante la tendencia a la subestimación de sus trabajos y de sus ingresos (en los casos en los que los había), me pregunto entonces, ¿Qué cuenta para ellas como trabajo? (Masi de Casanova, 2019). Sin dudas, el trabajo de su pareja, principal proveedor del hogar, que en ocasiones (aunque no necesariamente) se trata de un trabajador ferroviario. El segundo subgrupo da cuenta de quienes tienen edades más jóvenes e ingresaron al ferrocarril en cuanto terminaron la educación secundaria a los 18 años o poco tiempo después.

El ingreso

Ingresar al trabajo ferroviario suele ser una posibilidad mediada por otra persona que ya se desempeña, previamente, en el sector y que en sus narrativas funcionan como otros significativos¹⁷⁸. Mayormente, se trata familiares directos que pueden ser padres, madres, maridos, hermanos, tíos, amistades muy cercanas, entre

¹⁷⁸ La idea de otros significativos (Mead, 1972) da cuenta de las voces que habitan en los relatos que las personas enuncian y funcionan como entidades que sirven para la evaluación y comparación, simbolizando un conjunto de imágenes en relación a las cuales el yo pugna por construirse (Meccia, 2020).

otras opciones. En el marco de los relatos de las trabajadoras, estas facilitan su ingreso llegando a fomentar e, incluso, elaborar un deseo que no necesariamente existía desde antes. En otros casos, ellas mismas se esfuerzan para que las “hagan entrar”. La familia tiene un lugar decisivo en la carrera laboral en la primera etapa que significa adentrarse al mundo ferroviario. Por ejemplo, Irma, una trabajadora de casi cincuenta años, había roto el vínculo de pareja con su marido, quien era el principal proveedor del hogar (más allá de que ella tenía un trabajo remunerado precario y de bajos ingresos):

Yo tengo a mi papá que trabaja [en el ferrocarril] y se había abierto una posibilidad de vacantes en el 2015. Yo venía pasando un año terrible desde que mi marido me había dejado por otra mujer, se acercaba el 15 de mi hija más chica. Un momento de muchos cambios en mi vida [...] Yo trabajaba con mi tío por un sueldo de nada, era como para algunos gastos de la casa porque el que mantenía era mi ex marido. Mi papá me dice: “llegó el momento de hacer un cambio en tu vida, dame tu *curriculum* y entrás al ferrocarril”. Y bueno, le dí el *curriculum*, me llamaron.

Como ejemplifica el relato, no fue Irma quien solicitó a su padre poder ingresar al ferrocarril, sino que fue al revés¹⁷⁹. Ella había tenido diferentes empleos a lo largo de su vida (no únicamente el que compartía con su tío sino, también, otros como empleada de comercio, por ejemplo). El momento que transitaba requería de algo diferente, de “un cambio” más rotundo en su vida, como dijera su padre. Respecto del momento de ingreso, Irma cuenta que “fue todo un cambio en mi vida terrible, para bien [...] La verdad, fui muy bien recibida [...] Gracias a Dios éramos un equipo de trabajo muy unido”. Entre las cosas que más valora de su trabajo aparece también el trato con la gente, le encanta hablar con el público usuario. A la vez, manifiesta desagrado por tener que limpiar la “mugre ajena”. Actualmente, Irma quiere ser supervisora como se vio antes y, para ello, está estudiando para obtener el título secundario requerido¹⁸⁰.

En cierto sentido, algo similar había ocurrido con Adela, una guarda que había ingresado al ferrocarril con apenas veinte años de edad. Fue su marido, un trabajador

¹⁷⁹ Aunque los testimonios aquí citados refieren a trabajadores varones que “hicieron entrar” a mujeres de su familia, también hay casos menos frecuentes en los que esta posibilidad fue propiciada por trabajadoras mujeres que “hicieron entrar” a una madre, a una hija, incluso a una amiga.

¹⁸⁰ Irma es una trabajadora del área de limpieza que actualmente se desempeña en la terminal de Retiro. Entrevista realizada el 10 de septiembre de 2019. Antes de efectuarse la entrevista, yo la había conocido en el contexto de las prácticas docentes que realicé en el sindicato.

con 14 años de antigüedad, quien puso ante ella la posibilidad hace poco más de tres años. En aquel momento, tenían un hijo pequeño a quien Adela cuidaba mientras, también, tomaba cursos de pastelería. Su testimonio:

Mi marido está hace 14 años ya acá. Él me empezó a insistir, “si querés me fijo si podés entrar, ¿te gustaría”. En ese momento, era muy buena paga, entrabas de limpieza [...] Cuando entré acá me enamoré. Voy a ser sincera porque es lindo, es familiar, no tenés jefes que te dicen esto o aquello. Conozco mucha gente que labura de otras cosas y la pasa mal¹⁸¹.

Una vez que se adentran en el trabajo ferroviario, como parte de un camino secuencial, aprenden a pensarse de otra manera (Becker, 2018). Se ven envueltas en cambios importantes en sus vidas, rodeadas de nuevos vínculos que lejos están de ser necesariamente armoniosos en todos los casos. El cambio es más extremo en algunas trabajadoras, como se ve en el testimonio de Adela quien dijo haberse enamorado en cuanto entró; otras muestran mucho menos interés e involucramiento con el entorno aunque algunas dicen (en tiempo continuo) estar *aprendiendo a quererlo*¹⁸².

Como puede verse su lazo familiar con otras personas que se desempeñaban previamente en la actividad configuran condiciones tanto materiales como simbólicas importantes para su ingreso. Privilegiadas por “venir de familia ferroviaria” pudieron recurrir a la posibilidad de que las “hagan entrar” aunque, en su condición de mujeres, esta opción, al menos hasta “antes” de la nueva etapa abierta desde 2012 era menos aceptada que para sus pares varones. Aun así, algunas de ellas habían anidado desde jóvenes el anhelo por trabajar en el ferrocarril, otras lo vieron como una opción solo a partir del ofrecimiento por parte de un pariente (como ocurrió con Adela y con Irma) y para otras se volvió una necesidad frente a apremiantes situaciones de desempleo que las llevaban a convencer a padres, hermanos o maridos reacios a que se adentrasen en un “mundo de varones”.

Solo una parte considerablemente menor de trabajadoras ingresaron bajo la modalidad que en su entorno se denomina “por *currículum*”, a saber, sin la intermediación de alguien que las “haga entrar”¹⁸³. Por ejemplo, Roxana, en su

¹⁸¹ Entrevista realizada el 4 de febrero de 2020.

¹⁸² Tal como mostraré en el Capítulo 5, este proceso es constitutivo del fanatismo ferroviario.

¹⁸³ Cuando alguien “hace entrar” a otra persona también se debe presentar el *currículum* ante la empresa; es decir, el *currículum* está presente en todos los casos. Sin embargo, la expresión con la que se nombre

condición de técnica electrónica, recibió (por medio de la escuela técnica donde se graduó) la información de que su perfil era requerido por la empresa. De allí que hiciera llegar su *curriculum* y que la contratasen en 2014. Otro caso que encontré es el de Luciana, con más de 10 años de antigüedad, quien destaca haber logrado acceder a un puesto gracias a su incansable insistencia luego de enviar su *curriculum* a la empresa y llamar telefónicamente casi a diario para saber si había alguna vacante. Luciana dice “yo me lo busqué yo sola, no me lo vino a traer nadie”¹⁸⁴. Para quienes ingresan bajo esta modalidad, este hecho merece ser resaltado porque representa un modo de valorar su esfuerzo por alcanzar la meta que se habían propuesto. En cierto sentido, puede leerse un merecimiento por medio del cual hacen valer su mérito, en oposición a quienes lo logran gracias a un familiar.

A partir del momento en el que comienzan a trabajar en el ferrocarril, las personas cuentan un doble cumpleaños podría decirse; usan frases tales como “yo tengo 13 años” para referir a su antigüedad en el empleo. “Hoy cumplo 8 años”, comentaba otra trabajadora. Muchas suelen tener muy presente el día en el que habían entrado y lo recitan ante mí porque para ellas ha significado un viraje en sus vidas. Los eventos conceptualizados como *turning points* provocan modificaciones y se traducen en virajes en la dirección del curso de vida; resultan acontecimientos fácilmente identificables y refieren a cambios de estado que pueden, asimismo, tratarse de situaciones subjetivas (M. Blanco, 2011). En todos los casos, se alude a cambios que implican discontinuidad y que solo pueden ser identificados retrospectivamente (M. Blanco, 2011), tal como ocurre con Lucrecia, una trabajadora del área de limpieza, con casi 50 años y 3 de antigüedad en la empresa. Ella cuenta su ingreso del siguiente modo:

No me faltaba para comer, ni a mis hijos les faltaba nada y si me quería comprar algo, me lo podía comprar [...] Pero la realidad es que yo necesitaba salir al mundo y bueno, salí. Al principio me costó, pero me cambió la vida [...] Lo que me costó mucho fue despegarme de toda mi casa porque yo seguía el ritmo de lo que venía haciendo y a eso le sumé el laburo [...] Cuando empecé a tomar el ritmo y vi que no llego para todo [...] [Decía] si tengo 80 mil platos para lavar, no los lavo, los lavaré a la noche cuando llego o que los lave mi marido cuando llega, porque él está a la mañana y yo a la tarde.

a la modalidad de ingreso “por *currículum*” tiene la característica de denotar que el criterio que prima es la experiencia y capacitación laboral previa de la persona (y no el vínculo personal con alguien que la “haga entrar”).

¹⁸⁴ Entrevista realizada el 20 de agosto de 2019

Mi marido, en ese sentido, es re compañero y me apoyó siempre. No quería que vaya a trabajar, pero él me apoyaba en mi decisión. Me cambió para bien, *me cambió para bien*. [...] Yo en mi casa no veía muchas cosas, vos te abocás a tu familia y a tu entorno y a la tele y no ves la realidad bien, bien. Yo soy una persona muy sociable, a mí me gusta hablar con gente y esto me cambió un montón. O sea, no me interesa dormir dos horas, levantarme, bañarme, salir de raje. Es como que yo estoy re cansada, pero lo hago con gusto, me gusta. Y a eso le sumás que tenés tu sueldo. [El resaltado me pertenece]

Aquí vuelve a notarse cómo los significados elaborados sobre el trabajo ferroviario tienen como punto referencia lo que ocurría “antes” de su ingreso a la empresa. En el testimonio de Lucrecia, específicamente, esto se da en relación con un ambiente que vivía como poco desafiante y de cierto aislamiento social (en su condición de ama de casa) pero otros casos dan cuenta de empleos inestables, mal remunerados, entre las otras opciones mencionadas antes. Al igual que se observa en los hallazgos de Sagastume (2021) sobre los ferroviarios de Junín, el ingreso constituye un hito, un inicio de una nueva etapa que les permite proyectarse a futuro. Si bien para los trabajadores varones en los que la autora enfoca su estudio el ingreso al ferrocarril representaba una de las máximas aspiraciones a las que un joven de escasos recursos podía pretender, en el caso de las trabajadoras mujeres esta opción no siempre está presente necesariamente en sus anhelos y expectativas previas. Más bien, hay una considerable cantidad de entrevistadas para las cuales se trata de un hecho algo inesperado ante una situación imprevista y/o desfavorable (como una separación, un despido, un estado de aislamiento, según los ejemplos vistos) para las cuales la elección personal aparece algo desdibujada en un relato en el que movilizan un lenguaje de la necesidad (Lobato, 2007).

“Cumplir”

El escenario signado por la modernización abierta desde el año 2012 y las políticas de género colaboran a su acceso a nuevos puestos una vez que ingresan al ferrocarril. Pero incluso en los puestos más bajos del escalafón (limpieza, por ejemplo), las trabajadoras tienden a mostrarse satisfechas por haber logrado sortear una situación previa de inestabilidad laboral y/o de estancamiento de proyectos

personales. Las más entusiastas ven al trabajo en el ferrocarril como un logro en sus vidas; otras lo consideran como un buen empleo y hacen menos planes a futuro dentro de la empresa.

En el ferrocarril es frecuente escuchar que las personas hablan de la idea de “cumplir” en relación con sus tareas laborales. Esta idea no solo está presente en quienes se desempeñan en la Línea Mitre y del Tren de la Costa, sino que remite a algo que caracteriza al ferrocarril en términos más generales. Por ejemplo, una trabajadora de la línea Belgrano Norte muestra de modo ejemplar la importancia que le otorgan al (más o menos posible) horizonte de progreso dentro de la estructura ocupacional y el lugar que ocupa la noción de “cumplir” en ese camino. El testimonio que sigue a continuación expresa que en dicho escenario, que mantiene algunas diferencias respecto de la realidad de Trenes Argentinos¹⁸⁵, las oportunidades laborales parecen mucho más restringidas y la posibilidad de hacer carrera no muestra un dinamismo similar. Aun así, ella plantea que:

A mi desde el primer momento me dijeron esto de que *acá vos sabés que podés ir progresando si sos capaz, si te esforzás, si cumplís*, si no faltás. No tiene mucho lugar la mujer, hoy o sos boletera o sos de limpieza: nada más. Pero saber que solamente, en vez de limpieza poder pasar a boletería, eso *te motiva a que vos mejores*, te motives a esforzarte, a cumplir, a no faltar [Micaela, boletería, 41 años; resaltado me pertenece]¹⁸⁶.

Lo que quiero poner en relieve es que, a pesar de lo fuertemente restringida que parecen ser sus oportunidades laborales en la línea Belgrano Norte (limpieza, boletería y, habría que sumar, administración), la trabajadora, en su relato, da cuenta de la transmisión de valores asociados a la mejora, al esfuerzo y a la noción de “cumplir”. Esta idea que refiere al modo en el que se produce una transformación a nivel individual está muy presente también en las trabajadoras de la Línea Mitre y del Tren de la Costa, solo que se ha potenciado por las nuevas oportunidades. “Cumplir” es un término nativo que alude a la dedicación, a la motivación y al compromiso con su tarea y con las demás personas (sean pares o superiores, “cumplirle al jefe”, por ejemplo, según la situación a la que refiera) que tiene efectos positivamente valorados en el

¹⁸⁵ Cabe recordar que la Línea Belgrano Norte permanece operada por un concesionario privado (Cf. Capítulo 1). Recientemente tuvieron lugar algunos ingresos de mujeres a puestos menos permeables al trabajo femenino tal como ocurre, por ejemplo, con la “especialidad” de guarda.

¹⁸⁶ Entrevista realizada el 24 de noviembre de 2017.

orden del reconocimiento por parte de otras personas y/o de la autovaloración. Para quienes trabajan en el ferrocarril, la noción de “cumplir” juega un rol importante en cuanto al modo de relacionarse con su trabajo; es parte del repertorio identitario y moral que movilizan.

Generadores de una capacidad agentiva, estos cambios las motiva y alienta a considerar otros proyectos nuevos y vistos, ahora, como posibles para ellas. En este sentido, resulta importante matizar afirmaciones tales como que “solo” acceden a puestos de limpieza o boletería que, aunque en sí mismo no es poca cosa por tratarse de un empleo protegido (altamente valorado en relación con los tipos de trabajo que estas mujeres realizaban “antes” del ferrocarril), irradia efectos mucho más allá¹⁸⁷. Para ellas, si se lo sabe apreciar, el ferrocarril “es una escuela”. De ese modo, no solo les da oportunidades materiales para, por ejemplo, finalizar trucas instancias de educación formal, sino que crea en ellas intensiones, deseos de mejorar su posición, de cambiar las cosas por medio de proyectos y de su propia capacidad de sostenerlos y representarlos (Ortner, 2016). Y esto es posible gracias a la internalización de valores asociados al “cumplir” y al lugar que esto ocupa en la idea de “carrera ferroviaria”.

Las experiencias previas de inestabilidad laboral o de dependencia económica aparecen como la contracara de su presente. De allí su esfuerzo por incluirlas en sus relatos e ir hacia atrás en el tiempo no solo para contrastar empleos sino para referir a modos diferentes de verse a sí mismas. De acuerdo con la perspectiva que vengo planteando, esto último da cuenta de que, aún en las condiciones más restrictivas, el trabajo ferroviario se comprende mejor si se consideran las definiciones que las propias trabajadoras hacen de su situación.

Si bien las carreras de las personas pueden (y para la perspectiva interaccionista deben) ser interpretadas como parte de un *continuum*, de un proceso que en mi caso de estudio involucra tanto lo que ocurría antes como después del ingreso también es importante identificar qué momentos representan puntos de inflexión. Evidentemente, el momento de ingreso es central, aunque como se mostrará a continuación, “subir” a

¹⁸⁷ Este tipo de empleos a los que acceden las mujeres que protagonizan mi estudio se asemeja a la segmentación de la segmentación laboral que Vazquez Laba et al. (2012) identificó y desarrolló. Esta noción permite dar cuenta de cómo a la ya existente división del trabajo en función de la clase y la calificación se adiciona la segmentación por género (esto es, trabajo femenino vs. trabajo masculino) y, en su caso de estudio, una división étnica y racial.

ciertas especialidades (y en determinados momentos de las biografías) genera cambios cualitativos en sus vidas. Retomando a Philippe Bourgois (2015), aquí la búsqueda del sentido de dignidad y de realización personal es igual de importante que el sustento físico en la medida en que el acceso al empleo ferroviario las lleva a elaborar nuevas definiciones sobre ambiciones personales asociadas a la posibilidad de seguir “creciendo” en su trabajo, aunque se trata de un camino no siempre allanado como se verá en el siguiente apartado.

3. Un camino secuencial: “subir de especialidades”

Richard Sennett (2000) plantea que, en el capitalismo flexible, la gente hace *fragmentos de trabajos* a lo largo de toda su vida. Contrariamente (y a pesar de los embates sufridos por el sector), el trabajo ferroviario permanece un tanto alejado de la caracterización propuesta por el autor para la sociedad contemporánea, más aún si se tiene en cuenta las mejoras recientes que crean nuevas oportunidades laborales. Compartimentado en “especialidades” y, a la vez, concatenado como parte de una *carrera*, podría decirse que las tareas que se ejecutan en el ferrocarril, en términos del mismo Sennett, “encauzan las actividades de toda una vida” (Sennett, 2000, p. 9). Allí las personas *ven a su propia vida como un todo* en el que interpretan el significado de sus atributos, acciones y aquello que les sucede (Hughes, 2009). En este apartado me intereso por las nociones sobre la carrera ferroviaria, la organización del trabajo en sector y el modo en el que las trabajadoras habitan esta estructura ocupacional.

La carrera ferroviaria

Al momento de diseñar la muestra de entrevistas consideré necesario abordar un heterogéneo panorama de los trabajos que las mujeres realizan; por esta razón entrevisté trabajadoras de limpieza, de evasión, guardas, administrativas, supervisoras, torneras, entre otras opciones. Pero luego advertí que no estaba indagando en las distintas áreas de trabajo solamente, lo que encontré es que estaba frente a trabajadoras en *diferentes etapas* de lo que ellas narran como una *carrera laboral*. Por ejemplo, quien actualmente se desempeña como supervisora tiene un pasado en limpieza, luego

en evasión, entre otros caminos posibles. Estos diferentes pasos integran la presentación de sí por medio de la cual relatan su vida en el ferrocarril; para ellas, son parte importante porque es lo que las ha llevado al lugar en el que se encuentran en el presente.

La idea de proyección está presente entre las trabajadoras entrevistadas, pero esto no quiere decir, necesariamente, que deseen cambiar en este mismo momento su puesto. Puede hablar tanto de un anhelo para la situación actual como para un futuro a mediado o largo plazo. Anteriormente, hice referencia a la transmisión de valores asociados a la mejora, al esfuerzo y a la idea de “cumplir”. Como dije, esto tiene un efecto en ellas mismas que las hace verse de un modo distinto. Ahora bien, ¿Cómo puede explicarse esta actitud para con su vida laboral? ¿Cuál es su relación con las especificidades del trabajo ferroviario, en cuanto a su organización y procesos de trabajo? Y ¿Cómo habitan la estructura ocupacional desde su condición de mujeres?

Los estudios de Laura Badaloni (2011, 2019, 2020) demuestran la puesta en funcionamiento, en las primeras décadas del siglo XX, de un mercado interno de trabajo hacia dentro de las compañías ferroviarias. La noción de mercado interno de trabajo alude a “un sistema particular para cubrir los puestos que privilegia a los empleados que ya trabajaban en la empresa” (Badaloni, 2011, p. 148) quienes podían hacer carrera por medio de periódicos ascensos. Para la autora, estas tenían como objetivo atraer y, posteriormente, retener al personal ya formado¹⁸⁸. Esta opción era más probable para una parte del personal, pero no para todo el conjunto; mientras para los maquinistas, obreros de talleres o administrativos podía existir esta posibilidad, este sistema dejaba por fuera a peones y/o trabajadores estacionales (Badaloni, 2011). A esto último podría sumarse las guardabarreras de la primera mitad del siglo XX que, como ya se mencionó (Cf. Capítulo 2) tendían a perpetuarse en el mismo puesto a lo largo de toda su vida laboral.

A pesar de las transformaciones que se llevaran a cabo primero a partir de la nacionalización de la red (1947 y 1948) en la que, hasta entonces, habían convivido las diferentes compañías privadas y estatales y su posterior decadencia, privatización

¹⁸⁸ Según observa en el caso del FCCA, esta estrategia fue combinada con la contratación de profesionales europeos para cargos de dirección y de algunos trabajadores que portaban ya ciertos saberes específicos requeridos (Badaloni, 2019).

y desmembramiento (Schvarzer, 1999) hacia la década de 1990, el sistema de mercado interno de trabajo siguió teniendo una relativa presencia. La idea de hacer carrera en el ferrocarril continúa vigente en el presente y, ante las nuevas transformaciones que demandaron mayor cantidad de personal acompañadas además por las políticas de género, se volvió una opción más al alcance para las trabajadoras, respecto de tiempos precedentes. Como quedó explicado en el Capítulo 2, el trabajo de las mujeres alcanzó variados puestos a lo largo de la historia, pero muchos otros quedaron por fuera de sus posibilidades y, de ese modo, se cercenaba sus posibilidades de ingresar a ciertas “especialidades” y seguir “subiendo”. Aun así, en la actualidad, ellas enfrentan obstáculos que sortean con mayor o menor éxito recurriendo a diferentes tácticas (De Certeau, 1996) como se verá más adelante.

En cuanto a la organización de las actividades que desempeña el personal de tráfico y talleres que representa el gremio UF (aquellas en las que se focalizó el trabajo de campo), las diferentes tareas que se llevan a cabo se reúnen en seis “agrupamientos”, también llamados “grupos”. En el pasado, estos llevaban el nombre de “departamentos”. Como se detalla en la Figura 1, cada agrupamiento tiene una letra y un nombre: A) División Administrativa/ Almacenes, B) Áreas Complementarias (Servicios al Pasajero), C) Transporte, D) Infraestructura, E) Material Rodante y F) Gestión Tecnológica/ Informática. Cada uno de ellos presenta diferentes categorías: aprendiz, operario, operario especializado, oficial, oficial especializado, supervisor, supervisor especializado y, por último, instructor principal¹⁸⁹.

¹⁸⁹ Como puede verse, los puestos alcanzados por la representación de UF tienen, como máximo, jerarquías de nivel medio. Una vez que estas son superadas, se pasa a puestos consideradas de dirección representados por el gremio APDFA por medio de otro escalafón.

AGRUPAMIENTOS (“Grupos”)

NOMBRE	[A] División Administrativa/ Almacenes	[B] Áreas Complementarias (servicios al pasajero)	[C] Transporte	[D] Infraestructura	[E] Material Rodante	[F] Gestión Tecnológica/ Informática
DESCRIPCIÓN	Gestión y administración de los procesos de trabajo	Gestión del sistema integral de los servicios destinados a la atención al pasajero en toda la traza férrea	Gestión de los sistemas destinados a garantizar el cumplimiento del servicio de trenes en toda la traza férrea	Mantenimiento y conservación de todas las instalaciones fijas dentro de la jurisdicción	Asegurar el cumplimiento del plan de mantenimiento preventivo, correctivo del material rodante y atender los accidentales que requieran intervenciones mayores.	Tareas de instalación, mantenimiento y reparación del sistema informático y de telecomunicaciones que comprende la línea y de aquellas nuevas tecnologías que surjan de las necesidades operativas
PUESTOS/ FUNCIONES (ALGUNOS EJEMPLOS)	Administrativa Almacenes Enfermería	Limpieza Boletería Evasión CAP	Centro de Control de Personal (CCP), jefe de estación, guarda (guardatrén), guarda paso a nivel (guardabarreras), cambista. Puesto Control Trenes (PCT) Oficina técnica	Vías Señalamiento Obras Civiles Energía	Tracción diésel (locomotoras y coches). Choferes, oficial/operario – electromecánico, soldador-. Tracción eléctrica (Funciones/puestos <i>ídem supra</i>)	S/D

Figura 1: Agrupamientos. Año 2018. Fuente: elaboración propia en base a CCT N°1574/18

UF SOFSE.

El camino más frecuente que recorrieron las entrevistadas suele comenzar en limpieza, luego pasan a “evasión” para “subir”, posteriormente, a boletería; ellas nombran este recorrido como “el típico camino de limpieza a evasión a boletería”. Algunas acceden, luego, a administración. Partiendo de limpieza, otras “suben” a guardabarreras y luego a guardatrén. A su vez, otro recorrido que se da con menos frecuencia es el de limpieza, evasión y a supervisión o jefas de estación u operadoras, entre otras opciones.

Aún menos frecuente es la inserción en puestos “técnicos” donde la presencia de las trabajadoras es mínima, aunque creciente en algunos talleres y galpones. Como

puede verse, según los diferentes agrupamientos, las trabajadoras tienden a ocuparse mayormente en “Áreas Complementarias” (agrupamiento B) donde se ubica limpieza, boletería y evasión, que son las tareas en las que se desempeña gran parte de ellas. El término con el que se alude a estas tareas lleva a considerar que, si estas son “complementarias” (es decir, secundarias), hay otras que son el corazón del ferrocarril, el “verdadero” trabajo ferroviario como pueden ser las tareas de los conductores o de los obreros que realizan sus labores en talleres. Estas últimas se corresponden con los puestos menos permeables al trabajo femenino de acuerdo a la tipología planteada. Allí es donde ellas encuentran un techo más palpable que limita el proceso de movilidad ascendente dentro de sus carreras.

Pruebas y tácticas: transitar escalas

Los puestos que han sido más restrictivos para las mujeres y que suman mayores responsabilidades en cuanto al tipo de tarea a realizar (que, a su vez, van acompañados de mayor satisfacción e ingreso salarial) son especialmente vistos como una prueba desde el punto de vista de las mujeres. El testimonio de Carla:

E: ¿Cómo fue el paso a guarda?

C: [suspira]

E: Era lo que vos querías, ¿no?

C: Si, creo que *te cuento y me largaría a llorar porque no lo puedo creer todavía, que haya logrado eso*. Más contarle a mi hija, porque ella me tiene ahí [gesto de mirar hacia arriba, como que la tiene en un pedestal]. Le brillan los ojitos, les cuenta a todos “mi mamá es esto” [...] Los primeros días, cuando me empecé a vestir de camisita, de corbatita, el gorrito, como que llama la atención, más en una mujer. Zapatos, pantalón de vestir, llama mucho la atención. Ya *poniéndote la ropa como que vos te sentís diferente, te cambia*. El ambiente ese es también medio machista, guardabarreras y guardatrén *es un ambiente machista que no hay muchas mujeres*. El tema de las puertas, cualquiera dice es una boludez, tenés que tocar unos botoncitos para abrir la puerta... tocaste mal, agarrás a uno, una mano, lo arrastrás medio metro. *Es una responsabilidad grande*. [El resaltado me pertenece]

Las pruebas, tal como las entienden Araujo y Martuccelli (2010), son retos estructurales que se vuelven especialmente significativos para determinados contextos socio-históricos. Son parte de los desafíos en los que las trabajadoras ven envueltas sus vidas. Es lo que ellas “logran” en un “ambiente machista” en el que “no hay muchas mujeres”. Y es, además, algo que las cambia (a ellas mismas) y que cambia su imagen para con las otras personas tales como sus pares en el trabajo o, como decía Carla, su

pequeña hija. Para las trabajadoras, su fuerte identificación con su trabajo, históricamente masculino, no contrarresta una identidad de género asociada a su rol de madre, tal como expresa el testimonio citado de Carla. Su satisfacción va acompañada de acciones que elevan su estatus y fortalecen su autoestima, esto es, la posibilidad que tienen ahora de proveer (Ariza, 2017) gracias al trabajo ferroviario. Como dice Carla, “ya al tener una hija no quiero que le falte nada” y, de ese modo, al tener mayor poder adquisitivo gracias a su trabajo, puede comprarle “la ropita, los zapatitos que le gustan, la bici...”. Se trata de un orgullo que además compensa las penas que muchas veces le genera pasar poco tiempo con su pequeña hija o no poder asistir a eventos que para ella son importantes (como un acto escolar, por ejemplo).

Las pruebas que deben enfrentar al “subir” de “especialidad” no solo incluyen las nuevas responsabilidades, sino que suponen también emprender instancias de formación previa. Estas pueden llevarles muchas horas, días o meses en horarios por fuera de su jornada de trabajo y, según el caso, con altos niveles de exigencia. Para quienes son madres de hijos/as pequeños/as, este reto es especialmente desafiante.

Si bien se establece que se debe transitar cada una de las escalas que pauta el escalafón, suele ocurrir que no haya suficientes candidatos/as que puedan “subir” de categoría. En esos casos, o se recurre a una contratación de alguien “de afuera” o se saltean escalas. Hubo quienes pasaron, por ejemplo, de limpieza a ser operadoras de estación, es decir “de sopetón”, como mencionaba una entrevistada, salteando categorías previas y con pocos años de antigüedad. Si bien estas situaciones son relativamente frecuentes, pueden acarrear algunas tensiones que, en general, tienden a hacer foco más en las mujeres (que cuando ocurre con sus pares varones), en especial si se considera la tendencia de la empresa a incorporar mujeres en aquellos puestos que son menos permeables al trabajo femenino. Adela, la joven guarda, lo narra de este modo:

Yo entré de limpieza, hicimos un curso para entrar, te enseñan lo que es la vía, las señales. Ahí entramos en limpieza, estuve dos años y medio. Ponele que estuve un año porque justo quedé embarazada del más chico y tuve problemas con el embarazo asique estuve de licencia todo el embarazo. Cuando volví tengo una compañera que es como mi hermana, no nos llevábamos mucho y ahora no nos podemos separar. *Ella es la que me insistía cuando salió el curso de guarda, me decía “anótate, anótate”, yo “¡no! Hay gente que tiene 15 años, gente que tiene 20 años y está esperando para ser guardas. No creo que nosotras que tenemos apenas dos años y medio, o casi tres*

que teníamos en ese momento, que podamos quedar” Igual me llevó, me hizo llamar por teléfono, anotarme y después hice el curso.

Y sigue:

Mi marido estuvo diez años de picaboletos, resguardo, mantenimiento y después guarda [Ahora] está en guarda, a la mañana. *Él me dice “vos estuviste tres años y ya estás de guarda”*. De limpieza a guarda, solamente dos chicas hicimos ese salto. Yo y esta chica, de limpieza a guarda [...] Todos pasan por evasión o boletería y después guarda. Nosotras pasamos de limpieza a guarda. [El resaltado me pertenece]

El testimonio muestra un “salto” entre categorías en un plazo corto de tiempo. Y destaca que, tanto ella como su marido, advertían que podía ser fuente de desaprobación por parte de sus compañeros de mucha más antigüedad, quienes esperan hace “20 años” la posibilidad de ser guardas. En cierto sentido, ponen en escena el viejo (y renovado) tópico del trabajo femenino como competencia para los varones (Nari, 2004), lo cual también puede leerse como una afrenta para aquellos trabajadores que llevan años esperando un ascenso.

¿A qué se debe que se den estos “saltos” de categoría? Al doble y entrelazado proceso de transformación que atraviesa la actividad: la política de modernización que mejoró y amplió los servicios generando una rápida demanda de mayor fuerza de trabajo para cubrir puestos en las diferentes categorías a la vez que se promueve la participación de las mujeres en las diferentes áreas. Agustina, una joven operadora de la terminal Retiro, contaba su “salto” de categoría del siguiente modo:

Hubo un momento donde no había tanta cantidad de gente y la gente que estaba en su especialidad no le interesaba pasar, entonces ahí tuvimos la oportunidad nosotras. Marcela, Luli –la otra chica–, que de limpieza saltamos a otra categoría que sería la más alta. Entonces, aprovechamos esa oportunidad que nos dieron y pasamos.

En el año 2020, por ejemplo, dentro de Trenes Argentinos Operaciones, 152 trabajadoras “crecieron profesionalmente”, es decir, percibieron un cambio de categoría/aumento salarial. Tal como mencioné en el Capítulo 1, este número representa el 5,1% del total de mujeres; en el caso de los varones este proceso se dio para el 4,2% de los trabajadores (796, en números absolutos)¹⁹⁰. Como puede verse, en

¹⁹⁰ Informe del Observatorio de Género/ Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad, *Trenes Argentinos Operaciones*. Año 2020.

el contexto del desequilibrio numérico que separa a unas y otros, las trabajadoras obtuvieron ascensos en un punto porcentual más que sus pares varones. La ventaja que ellas parecen haber recibido es, evidentemente, mínima (de solo un punto); una realidad que contrasta con la excesiva visibilidad presente en relatos que exageran la relación trabajadoras y ascensos que tiende a explicar el problema en clave de “acomodo”.

Quienes acceden a puestos de guardas, operadoras, supervisoras o cualquiera de las actividades que se desarrollan en los talleres y galpones donde el desequilibrio numérico es más marcado experimentan una serie obstáculos más explícitos. Como muestra el testimonio de Agustina, este escenario se les presenta de la siguiente manera:

[Cuando ascendió a operadora] Ya ahí no había mujeres entonces fue todo nuevo, *tenés que pararte*. Es como todo, es como una jungla. *Tenés que bancarte cosas y no*. No podés venir de patada voladora. Hasta que no te asientes, no veas con quién estás tratando... [El resaltado me pertenece]

Frente a entornos hostiles o que menosprecian su capacidad de “cumplir” con la tarea, ellas despliegan ciertas tácticas de acuerdo con la definición de la situación. Tal como lo entiende Michel De Certeau (1996), las tácticas son actuaciones en un terreno que se les impone, es decir, acciones calculadas en un espacio que ellas no controlan, en el que aprovechan ocasiones. Para este autor, la táctica se encuentra determinada por la ausencia de poder donde la astucia es posible al débil y a menudo representa su “último recurso”.

Lo importante es saber cuándo “bancarte cosas”, es decir, tolerarlas (o hacer como que se las tolera) y cuándo no. La idea popularizada de “mujeres que van al frente” o de mostrarse empoderadas¹⁹¹ es desafiada y tensionada aquí cuando el objetivo es hacer carrera, “conocer la especialidad”, aprender y, en un futuro, “subir” a una nueva “especialidad”. En momentos en los que todavía no están “asentadas”, es decir, en los que ocupan la categoría de forasteras en el sentido de Schutz (1974), para

¹⁹¹ La noción de empoderamiento, ampliamente extendida en el contexto actual, nombra al proceso de creación de condiciones para la autodeterminación cívica y personal de individuos o grupos; en el terreno de la teoría y praxis feminista, alude al proceso de potenciación de la capacidad reflexiva de las mujeres para la expresión y defensa de derechos, ampliación de autoconfianza y ejercicio soberano sobre sus relaciones personales y sociales (Elizalde, 2018).

ellas es mejor actuar con cautela y esperar a tener la suficiente información para tomar el curso de acción más apropiado en el marco de una situación problemática y difícil de dominar —que no va de suyo—.

Alfred Schutz (1974) estudió, desde la perspectiva teórica interpretativa, la situación típica en la que un forastero se encuentra cuando se propone interpretar el esquema cultural de un grupo social al que se acerca y, así, poder orientarse dentro de dicho grupo. Aquí la noción de forastero da cuenta entonces de una persona que trata de ser aceptada o tolerada por el grupo al que se aproxima. El sistema de conocimiento adquirido por quienes integran el endogrupo revisten la apariencia de coherencia, claridad y congruencias suficientes que funcionan como recetas dignas de confianza para interpretar el mundo social y manejar personas y cosas. Sin embargo, el forastero no cuenta con la pauta cultural que, mediante sus recetas, brinda a actores típicos soluciones típicas para problemas típicos. Al igual que ocurre con las trabajadoras novatas y recién llegadas, su especial situación genera desconcierto por lo que, ante todo, deben definir la situación.

En instancias tempranas, “venir de patada voladora” (como dice Agustina), esto quiere decir, dispuesta a oponerse abierta y activamente a un obstáculo, podría ser leído como un exceso de agencia que puede ser castigado (Ortner, 2016). Según adelantaba antes, ellas recurren a acciones tales como “hacerse la tonta” y “bancarse cosas” y/o “hacerse respetar” y “demostrar autoridad” que se lleva a cabo de acuerdo con el contexto específico, dándose con mayor frecuencia —o más tempranamente— en el grupo de trabajadoras que se adentran en las “especialidades” que denominé menos permeables al trabajo femenino. De allí que quienes, por ejemplo, se desempeñan en ese tipo de puestos hayan sido más probables de relatar estos hechos. Roxana, quien como ya se mencionó entró al ferrocarril en el área de señalamiento, narra su ingreso, su primer día de trabajo del siguiente modo:

No hay mujeres en señalamiento en ninguno de los ferrocarriles. Yo fui la primera y fue bastante tedioso, muy complicado hacerme mi lugar porque, así como hay sentido de camaradería, es el lugar más machista que conocí en mi vida. Machista. Machista. La persona que dio la charla el primer día que yo fui a firmar, a nosotros nos dieron un papel (con nuestro número de legajo, con nuestros datos). El papel decía en qué sector te habían tomado. Como yo había entrado como técnica a mí me tocaba una especialidad que era para técnicos. Vos tenías vía y obras, señalamiento, material rodante y electromecánica. Esos sectores son los más importantes con todo lo que tiene que ver el ferrocarril funcionando.

Y sigue:

Entonces, el chico que daba la charla, era una persona de recursos humanos [...] me super discriminó cuando me preguntó en qué sector estás vos. Yo le dije acá dice que entré en señalamiento. Él me dice ¿señalamiento? ¿una mujer en señalamiento? No, no puede ser. Yo le dije “Pero es lo que dice el papel”. ¿Por qué entraste acá?, me dice. Soy técnica en electrónica. Me miró de vuelta y me dice: “No, no hay mujeres en señalamiento y no va a haber nunca” Así me dijo. Yo ahí ya sentí como una pared. Dije, este está loco, como me va a decir eso [...] No me podés decir que no puedo hacer esto. Bueno, capaz se equivocaron, *me hice la tonta* y ahí quedó. [El resaltado me pertenece]

En una definición de situación donde su triple condición de forastera, subalterna y mujer la colocaba en desventaja, Roxana optó por “hacerse la tonta”. Aun cuando su formación técnica la habilitaba, aun cuando un documento escrito respaldaba que ella fue contratada para señalamiento, prefirió no protestar ni discutir en exceso. En términos de Schutz (1974), esto da cuenta entonces de su búsqueda de aceptación por parte del grupo al que se aproxima; es lo que la lleva a no buscar una confrontación abierta. Con el paso del tiempo la trabajadora comenzó a “luchar con gente así” mientras, también, aceptaba algunas cosas a “regañadientes”. Su relato:

Al principio, la persona que me tomó, sabiendo que yo era técnica electrónica no quiso que yo vaya a la vía. Me lo negó, era el jefe de todo señalamiento. Él quería que yo esté como oficinista en una computadora, que sea administrativa de señalamiento. *A regañadientes arranqué*, no me gustaba nada. Pedí si me podían enseñar un poco de qué se trataba señalamiento, siempre fui muy curiosa y quería saber cómo funcionaban las cosas. Algunos tenían muy buena onda, me contaban, me explicaban el funcionamiento, la lógica, todo eso. Algunas personas, no todos. Pero bueno, a esta persona la sacaron de su puesto de trabajo. Pusieron a un jefe nuevo, este jefe nuevo, al año y medio me dio la oportunidad de salir de administración de señalamiento y mandarme a una de las bases de señalamiento para trabajar en la vía. [El resaltado me pertenece]

Sin embargo, luego de un traslado a otro espacio de trabajo, volvió a encontrarse con un entorno que no daba lugar a que ella “cumpliera” con su trabajo.

Su testimonio:

[En el nuevo lugar] estuve trabajando prácticamente poco y nada porque fue ahí donde no me dejaban trabajar los chicos de esa base. Y estuve parada aproximadamente dos años, *hasta que un día me enojé* porque yo no puedo estar quieta [...] Le pedí al delegado y me dijo que sí, que me conseguía un par de cosas asique me consiguió una mesa, una silla especial para poder trabajar en un banco de trabajo de electrónica. Empecé a reparar fuentes de alimentación y plaquetas, y empecé a armar armarios para barreras. [El resaltado me pertenece]

Mientras aceptan algunas cosas “a regañadientes” también aprenden a saber cuándo tomar un curso de acción de más abierta conflictividad en la medida en que su condición de forasteras se reconvierte. En el caso de Carla cuando, en su puesto anterior como guardabarreras, quiso acceder al horario nocturno se muestra un proceso similar:

Hablaba por todos lados y no querían saber nada, jefes de estación, supervisor, no, no lo conseguía nunca. *Seguí jodiendo, seguí peleándola* hasta que, con un supervisor [...] entre los dos, él pudo conseguir que yo trabaje a la noche. Fui la primera mujer guardabarreras en trabajar turno noche en el Mitre. Fue lindo porque me felicitaron, nadie lo podía creer porque *nunca nadie lo había logrado* y al ser la primera mujer... [El resaltado me pertenece]

Aunque para las mujeres el trabajo nocturno ya no está prohibido por ley como ocurría en el pasado, se había mantenido la práctica de evitar que las trabajadoras desempeñen su labor en los pasos a nivel durante horas de la noche. La astucia en un contexto social donde las cosas parecen estar cambiando para ellas es un elemento clave para entender cómo se enfrentan y sortean las pruebas que se les imponen o cómo buscan adaptarse de acuerdo con la definición de situación y en base al logro de fines propios racionalmente perseguidos (Weber, 2002).

Acordando con Calandrón (2021), las trabajadoras arman y desarman un personaje en relación con el contexto. Y no se ven a sí mismas como sumisas o pasivas al “hacerse la tonta”, sino que consideran que ese tipo de respuesta representa una etapa transitoria. En efecto, la táctica de “hacerse la tonta” supone un “como si”, es decir, algo que pareciera ser pero que no es; representa una actuación de tipo performática (Butler, 2007). En este sentido, para mi investigación resulta válido el planteo de Skeggs (2019) acerca de las puestas en escena de las trabajadoras inglesas de sectores populares en las que basó su estudio. Para la autora, estas puestas en escena no implican automáticamente la adopción cómoda de una posición, sino que son actuaciones que, en ocasiones, se vuelven necesarias; se trata de apariencias que ellas saben construir con el fin de legitimarse, aunque cuentan con otras disposiciones menos evidentes y que contrarrestan dicha apariencia. Representan la astucia que despliegan allí donde no se las espera (De Certeau, 1996) pero que no puede leerse por

fuera del contexto de ampliación de oportunidades en el marco de las políticas de modernización y de género implementadas.

4. “Pelear a lo RITO”: saberes del trabajo y usos sociales del “libro sagrado” en la carrera ferroviaria

El presente apartado estudia de qué manera las trabajadoras recurren a los saberes del trabajo y a la importancia que estos revisten en el mundo ferroviario como forma de obtener respeto. Para ello, se pone el acento en las instancias de formación que imparte UF y, en particular, se exploran los usos y significados construidos y movilizados en torno a un reglamento llamado “RITO” por su sigla conformada por los términos Reglamento Interno Técnico Operativo. En el entorno estudiado, este texto es conocido como “la Biblia ferroviaria”.

Educación y trabajo en el sindicato

Ya desde fines del siglo XIX y principios del XX, la reputación asociada al trabajo ferroviario estuvo vinculada a la “adquisición de una calificación, un oficio, un saber aprendido en el curso de la experiencia laboral y de allí que el prestigio se asociara a la antigüedad” (S. Palermo, 2020, p. 116). Antes de iniciar sus actividades laborales, quienes ingresan al ferrocarril deben transitar por instancias de capacitación que imparte y certifica su sindicato. En su mayoría, estas tienen lugar en las seccionales locales de UF.

Los gremios ferroviarios han mostrado un singular interés, a lo largo de la historia, por los saberes del trabajo¹⁹². En el año 2014, UF creaba el “Centro de

¹⁹² El caso más conocido es de las escuelas técnicas de LF (sindicato de maquinistas y foguistas) que, en las primeras décadas del siglo XX, eran más de cien, distribuidas en diferentes puntos del país. Luz Ayuso sostiene que se trató de una red de escuelas en las que tenían lugar prácticas de “amplio espectro que iban desde la transmisión de saberes estrictamente técnicos y vinculados al oficio, a saberes de orden general”(Ayuso, 2017, p. 49). Y demostró la existencia de un subsistema de educación y trabajo desde y para los trabajadores, al margen de las iniciativas del Estado. El sindicato UF también generó experiencias similares, aunque es menos lo que se conoce de estas. En todos los casos, estas experiencias perdieron peso hacia fines del siglo XX, en concomitancia con las reformas y embates sufridos por el

Formación, Capacitación y Estudios Ferroviarios”. A partir de esta iniciativa, se potenciaron líneas de acción previas y se puso en relieve la importancia otorgada “a compañeros y compañeras especialistas de las distintas áreas”. El espacio está compuesto “por trabajadores, todos Instructores Ferroviarios, capacitados y experimentados en cada una de las especialidades que demanda el sistema”¹⁹³.

La propuesta pedagógica del sindicato va mucho más allá de la formación y actualización en las diferentes “especialidades” que hacen a la carrera ferroviaria y abarca una amplia variedad de actividades. Solo por mencionar algunas, se ofrecen talleres de electricidad domiciliaria, informática, lengua de señas, entre otros. Además, diferentes seccionales locales de UF fueron sedes del plan Fines 2 al que se hizo referencia antes. Brindan, a su vez, instancias de formación intermitentes —como cursos de liderazgo, género, solo por mencionar algunos— y actividades deportivas. Muchas de estas actividades van acompañadas de instancias rituales de entrega de certificados, almuerzos de fin de curso o la presentación, por medio de actos, de nuevas iniciativas¹⁹⁴.

Los cursos a los que asisten quienes comienzan a trabajar en el ferrocarril son instancias obligatorias donde adquieren conocimientos básicos sobre señalización, seguridad e higiene y algunos deberes y derechos elementales. Entre ellos, las palabras iniciales del “RITO” son particularmente tenidas en cuenta y suelen ser recitadas por las personas, como un rezo: “ser personal idóneo” se vuelve su primer mandamiento.

Publicado inicialmente en 1958 por EFEA, el “RITO” pretendía reemplazar y unificar aquellos otros reglamentos de las compañías privadas que aún seguían vigentes (Waddell, 2007). Sus primeras ediciones son especialmente resguardadas y

sistema ferroviario; aun así, su experiencia y los saberes de oficio permanecieran inactivos pero latentes (Ayuso, 2017).

¹⁹³ Circular General N°2, UF, 24 de febrero de 2014 (consultado el 13/06/2021)

¹⁹⁴ Como se verá en Capítulo 4, estas actividades que tienen lugar en la seccional local promueven, además, una significativa sociabilidad en la que algunas trabajadoras tienen una intensa participación. Las características mencionadas hacen que las prácticas que desenvuelve el sindicato a escala nacional, pero, especialmente, a escala local puedan ser consideradas bajo la noción saberes socialmente productivos (SSP). Los SSP habilitan no solo a explorar saberes válidos y legitimados sino, también, otros saberes que son más intangibles, que permanecen ocultos o invisibles y que operan capilarmente en la sociedad (Ayuso, 2017). Desde esta perspectiva, se considera a la relación educación y trabajo más allá de las instituciones formales más convencionales (la escuela) para dar cuenta de las articulaciones entre saber y trabajo con productividad social asumida por diferentes actores (trabajadores/as, estado, empresas); los SSP construyen lazo social por medio de experiencias significativas para los sujetos (Ayuso et al., 2010).

exhibidas por parte de museos como patrimonio histórico y, también, por quienes los conservan de manera privada. Actualmente, el “RITO” en sus ediciones más actualizadas circula en la vida cotidiana del trabajo ferroviario, tanto en espacios de trabajo como en la seccional sindical; incluso, una trabajadora dijo tenerlo en la mesita de luz de su hogar. A partir de este libro de tapa dura, “como son las biblias”, es posible acercarse a una amplia cantidad de temas; “en el RITO está todo”, es “tu vida, la vida que vos tenés que seguir dentro de ferrocarril”, dicen algunas trabajadoras.

El Artículo 1º del “RITO”, que lleva el título “Idoneidad del personal” establece que “todo personal debe ser idóneo para sus funciones, poniendo en ellas el mayor interés y diligencia, a fin de obtener la seguridad, eficiencia y celeridad necesarias”¹⁹⁵. Esa idoneidad resulta fundamental para ejecutar una tarea, lo cual no es un tema menor para un medio de transporte que garantiza la movilidad de millones de personas. Pero, también, da cuenta de la valoración y orgullo que sienten por su oficio (S. Palermo, 2015) y por el conocimiento de su “especialidad”. Acordando con Ayuso *et al.* (2010), la carrera laboral establecida en el ferrocarril instituye una carrera educativa, la carrera ferroviaria, volviéndose una motivación para el aprendizaje y para la acreditación de saberes; allí, la antigüedad, experiencia y experticia son las condiciones para la acreditación de saberes y, también, para la promoción en la carrera.



Figura 2: Portadas del RITO, diferentes ejemplares. Fuente: elaboración propia.

¹⁹⁵ Art. 1. Reglamento Interno Técnico Operativo, s/f (versión actualizada, *circa* 2016). P. 4

Al “subir” a una nueva “especialidad”, como parte de la capacitación recibida, deben estudiar nuevos artículos del “RITO” aunque el detalle y profundidad con la que lo hacen depende del tipo de puesto. Es decir, hay “especialidades” que requieren conocer saberes contenidos en este reglamento (por ejemplo, aquellas que tienen que saber de señales, cambios, sistemas de bloqueo, maniobras) mientras que otras, por el tipo de tareas que tienen a su cargo, lo necesitan en menor medida.

En su entorno, sumamente regulado por una amplia cantidad de normas, la importancia de apearse a ellas suele ser un asunto especialmente puesto en relieve porque con ello demuestran el valor que otorgan a sus saberes y su profesionalidad. A esto debe sumarse que, en tiempos en los que las personas que trabajan en el ferrocarril se sienten algo vigiladas por las nuevas medidas de seguridad y control (como se vio en el Capítulo 1), deben demostrar un especial apego a estas. El valor que otorgan a sus saberes del trabajo, que incluye todo el cúmulo de normas que deben “cumplir”, reviste estos nuevos significados en la etapa abierta desde 2012. Por ejemplo, en caso de proceder de un modo inapropiado, las cámaras de seguridad lo dejarían registrado y, tal como ellos y ellas lo ven, llevaría a su culpabilización. De este modo, el nuevo contexto modernizador impacta en la manera en la que ejecutan su trabajo, pero siempre poniendo el acento en su “propio criterio”, el que les brinda su formación y experiencia; es decir, el poder que tienen (y defienden) a la hora de tomar ciertas decisiones matiza la importancia de sus protocolos a pesar de que ahora sus márgenes de autonomía se hayan visto reducidos.

El “RITO” en la búsqueda de respeto

El androcentrismo configura dicotomías jerarquizantes entre varones y mujeres (Bach, 2015) que reservan para ellos el atributo de la autoridad mientras que ellas son despojadas de este atributo; de allí que deban demostrarlo. Gretel, supervisora de limpieza, relata que “para el hombre de tráfico, la mujer no sabe nada” y que son “super machistas con el RITO”. Frente a los desequilibrios de poder que esto genera, algunas trabajadoras recurren al estudio del “RITO” como medio para construir un lugar respetable. Al ya sugerente nombre con el que denominan a este reglamento se suma el hecho de que apelen a expresiones tales como que “es algo maravilloso”, “es el libro

sagrado”; en su entorno el “RITO” es “la biblia ferroviaria”. Este reglamento suele ser considerado como incuestionable y, en cuanto a la información que aporta, todopoderoso (aunque no necesariamente lo sea); de allí que sea un recurso que movilizan ante situaciones desfavorables. La trabajadora llamada Selva dice “nadie te puede mentir sobre una disposición de señal o nadie te puede disfrazar algo que no es”. Por tanto, los alcances de la “Biblia ferroviaria”, además de abarcativos e incuestionables, pueden incluso limitar ciertas jerarquías en base a márgenes de autonomía que, como ya se dijo, tienden a aparecer sobredimensionados y que en este caso tienen al reglamento como asidero.

“Al RITO tienen que leerlo”, dice Julieta que le indicaban en el gremio. Este reglamento es considerado como una herramienta de defensa alternativa y/o complementaria a la sindical. Y les ofrece la posibilidad de una lectura autónoma. El deber de estudiarlo tiene que ver con que para su entorno representa una fuente de autoridad, una forma de obtener respeto. En especial, para quienes ocupan posiciones desventajosas, ayuda a dirimir situaciones conflictivas o arbitrarias porque su contenido es “palabra santa”. Para algunas trabajadoras, recurrir al “RITO” significó un modo ser respetadas; se trata de usos que pueden ser entendidos aquí también como tácticas. Por ejemplo, la trabajadora mencionada antes, Carla, quien se desempeña como guarda, lo decía del siguiente modo:

Ya sabrás que el RITO es la biblia ferroviaria. Te ayuda bastante. A mí me ayudó bastante aprender eso, porque a veces te mandan a hacer cosas que no te corresponden. Al ser mujer, por ahí te quieren pasar por encima, como que *no tenés autoridad*, ¿entendés? Y a mí me pasó un par de veces, y gracias a eso, que yo lo estudiaba, lo leía pude responder como corresponde y *me supieron respetar bastante*. [El resaltado me pertenece]

Desde una lectura en clave de género es importante observar cómo este reglamento moldea puestos de trabajo y la cultura del trabajo en el ferrocarril. El “libro sagrado” consigna deberes tales como que “cuando un empleado termine sus horas de servicio y corresponda ser relevado por otro, si éste no llegara debe avisar al superior y mientras no reciba órdenes contrarias seguirá atendiendo el servicio”¹⁹⁶. Así, para un mundo laboral asociado a un servicio imprescindible que debe garantizar la movilidad

¹⁹⁶ Art. 5. Relevos del personal. Reglamento Interno Técnico Operativo, s/f (versión actualizada, *circa* 2016). P. 4.

de personas y bienes, los puestos de trabajo son pensados bajo criterios de exclusividad; esto es, que pueden ser desempeñados por personas que no asumen “otras” responsabilidades como lo son las tareas de cuidado. A pesar de que son aspectos presentado en términos neutrales, desde una teoría que entiende a las organizaciones como ámbitos en los cuales tanto el género como la sexualidad juegan un rol importante, se advierte que estos puestos de trabajo ya llevan implícita una determinada división sexual del trabajo y una separación entre la esfera pública y la esfera privada (Acker, 2000). De otro modo no sería posible entender quién debería entonces, por ejemplo, recoger a un niño o una niña que sale de la escuela si esa persona tiene la obligación de permanecer en su lugar de trabajo “atendiendo el servicio” cuando su relevo no llega, tal como establece el “RITO”.

Ahora bien, desde la perspectiva de las trabajadoras, el “RITO” es un objeto emocional importante, “es parte de nuestra identidad ferroviaria”, suelen decir. Representa una herencia física y simbólica con la que construyen su identidad (Urresti, 1999). Para ellas, movilizar un recurso tan significativo para su entorno como lo es el “RITO”, las habilita y legitima porque encuentran, allí, un modo de obtener respeto y autoridad para “cumplir” con su trabajo. Pero también es importante tener en cuenta que el carácter incuestionable y todopoderoso del que revisten a su “libro sagrado” tiene sus limitaciones ya que algunas trabajadoras han referido valorar más la experiencia propia y la de sus pares. A su vez, otras han mencionado el hecho de que sea un texto algo desactualizado e, incluso, “obsoleto”. Por tanto, lo importante es saber cuándo recurrir al “RITO”. Para la operadora Agustina, “si vos no lo sabés interpretar [...] te condena”. Esto significa que aún a pesar del enorme valor que se le otorga a este reglamento, lo determinante está en el acto de interpretación por parte de quien ejecuta la tarea de acuerdo con sus propios saberes, que entiendo como un acto de exégesis. Así, las trabajadoras dan cuenta de que hay tareas que requieren de un saber muy específico y que es ese saber lo que determina que, finalmente, puede hacerse una correcta interpretación del texto. De allí que la sola palabra de sus artículos no derive, necesariamente, en una ejecución exitosa de la tarea¹⁹⁷. En efecto,

¹⁹⁷ A la luz de las interpretaciones generadas en contexto de la crisis de sistema fordista/taylorista, se ha podido afirmar que la noción de trabajo como algo codificable mantenía ocultos ciertos elementos importantes (y determinantes) que el trabajo “real” requiere. La iniciativa, los trucos de oficio, la creatividad, son algunos de los saberes prácticos y tácitos, como los ha llamado Roldán (2003), que resultan fundamentales para que la producción funcione con eficacia pero que no habían sido

reposiciona el lugar del saber en la persona que realiza la tarea. Por esto es que es relevante considerar el uso situacional que hacen del “RITO”.

La respetabilidad, según la entiende Skeggs (2019), suele ser una preocupación de las personas que no son consideradas respetables. Es aquello deseable, algo que hay que demostrar y conseguir y, en este sentido, en raras ocasiones es reconocida como una cuestión importante para quienes están ya dotados de respetabilidad (y, en consecuencia, no deben demostrarla). Usualmente considerada en relación a la clase, no ser respetable implica tener poco valor social y legitimidad. Asimismo, la autora plantea que la respetabilidad implica autoridad moral. Y sostiene que:

Las mujeres de nuestro estudio son conscientes de su lugar, de cómo se las posiciona socialmente y de los intentos por representarlas. Esa conciencia subyace en todas sus respuestas. Ellas operan a través de una forma dialógica de reconocimiento: reconocen el reconocimiento de los demás. Los reconocimientos están impregnados de juicios de valor, y las mujeres están siempre conscientes de los juicios de los otros, reales o imaginarios. El reconocimiento de cómo se nos asigna una posición es central en los procesos de construcción subjetiva. (Skeggs, 2019, p. 27).

El caso de las trabajadoras del ferrocarril muestra gran similitud con los hallazgos de Skeggs en cuanto a la conciencia de su lugar por parte de las trabajadoras y al problema del reconocimiento de las demás personas. Así, la trabajadora Carla sostiene que ella suele pelear “a lo RITO” cuando le indican hacer tareas que no corresponden con su puesto o cuando, por su condición de mujer, le impiden otras como el trabajo en horarios nocturnos, “bajar a las vías”, solo por mencionar algunas. Para las trabajadoras, obtener respeto es una parte importante de su carrera laboral en tanto que es lo que les permite desenvolverse en su “especialidad” y demostrar su idoneidad.

reconocidos por la Organización Científica del Trabajo (OCT). En esta dirección, diferentes estudios han referido a los “elementos clandestinos” que desnudan las imperfecciones de un sistema pretendidamente codificable (Dejours, 1998; Linhart, 1987) que en muchos casos son aprendidos en el espacio de la reproducción (Roldán, 2003). Asimismo, cabe mencionar que en los estudios de Palermo (2015) y Ayuso *et.al* (2010) se plantea que el ferrocarril mostró limitaciones y resistencias a la implementación de la OCT lo cual puede contribuir a explicar esta singular autonomía sobredimensionada que se presenta en el mundo del trabajo ferroviario.

5. Recapitulando

El capítulo muestra cómo la carrera ferroviaria puede ser entendida como un proceso que no solo involucra dimensiones objetivas asociadas a posiciones en una estructura ocupacional. Refiere a transformaciones subjetivas que para las trabajadoras que protagonizan este estudio significan *descubrirse* en un proceso que las cambia como ellas mismas dicen. Para dar cuenta de este aspecto involucrado en el recorrido biográfico de las personas, la perspectiva interaccionista me permitió observar las carreras como un *continuum*, que involucra incluso los tiempos precedentes al ingreso al trabajo ferroviario. Así, fue posible ponderar que los sentidos construidos siempre tienen como referente una situación previa. Sin embargo, en ese *continuum* hay puntos de inflexión importantes donde aparecen otros significativos asociados en primer lugar, al momento de acceso al empleo ferroviario, y, en segundo lugar, a las diferentes etapas entendidas conformadas por momentos en los que “suben” a otras “especialidades”.

Para las trabajadoras mujeres la opción de ingresar al ferrocarril no siempre está presente necesariamente en sus expectativas previas aun siendo “familiar directo” de alguien que ya se desempeña en la actividad. Si bien hay mujeres que narran un anhelo previo de poder ser parte del trabajo ferroviario, se encontró que hay una considerable cantidad de entrevistadas para las cuales se trata de un hecho algo inesperado ante una situación imprevista y/o desfavorable; es decir, la elección personal aparece algo desdibujada en un relato en el que movilizan un lenguaje de la necesidad (Lobato, 2007).

La mirada de las trabajadoras sobre su presente es fuertemente retrospectiva en el sentido de que elaboran interpretaciones sobre cada una de las etapas que las ha llevado hasta el lugar que ocupan actualmente, aunque también ven hacia adelante. Las expectativas futuras no significan despreciar aquello que tiene lugar en el presente, más bien, valoran positivamente “conocer la especialidad”, “explorar”, “experimentar” y aguardar al momento apropiado para transitar nuevas etapas que conforman un camino no siempre allanado. De modo tal que no llevan tanta prisa porque valoran conocer su trabajo y conocerse a ellas mismas en ese mismo proceso.

Asimismo, más allá de las oportunidades concretas que tengan en sus manos para “crecer” y “subir” de “especialidad” (ya que no siempre hay suficientes vacantes o no siempre califican de acuerdo a sus credenciales educativas), en ellas se produce una transformación asociada al valor de “cumplir” con su trabajo. Esto les permite verse a sí mismas proyectándose a futuro, verse haciendo algo diferente a lo que hacían antes en sus vidas y, en este sentido, expande su agencia porque las lleva a formarse en nuevos oficios o a terminar el nivel secundario, entre otras opciones. Las lleva también a animarse a postular a vacantes para nuevos puestos. Las expectativas de seguir “subiendo” en la carrera ferroviaria no siempre se vuelve una realidad alcanzable; aun así, al tomar como punto de mira la agencia de las trabajadoras es posible observar cómo, en ese camino, ellas buscan un lugar legítimo y respetable.

El camino que emprenden al adentrarse en la carrera ferroviaria presenta obstáculos frente a los cuales ellas adoptan diferentes tácticas (De Certeau, 1996) pudiendo “hacerse la tonta” o “hacerse respetar”, según el contexto. Lo importante es que recurrir a una u otra opción es el resultado de un proceso reflexivo en torno a la definición de situación en la que se encuentren (si aún ocupan la categoría de forasteras, si el perfil de su superior tiende o no a promocionar sus carreras, entre otras opciones). En este sentido se observó que estas puestas en escena no implican automáticamente la adopción cómoda de una posición, sino que son actuaciones performáticas (Butler, 2007) que, en ocasiones, se vuelven necesarias; se trata de apariencias que ellas saben construir con el fin de legitimarse, aunque cuentan con otras disposiciones menos evidentes y que contrarrestan dicha apariencia (Skeggs, 2019). Subir a ciertas especialidades es visto por las trabajadoras como una prueba (Araujo & Martuccelli, 2010); es lo que ellas “logran” en un “ambiente machista” en el que “no hay muchas mujeres”.

En cuanto a los saberes del trabajo específicamente, se planteó que los usos sociales que hacen de su reglamento (el “RITO, la Biblia ferroviaria”) tiene que ver con el hecho de que para su entorno representa una fuente de autoridad. En especial, para quienes ocupan posiciones desventajosas, ayuda a dirimir situaciones conflictivas. Ellas movilizan activamente este recurso como una forma de obtener respeto. Por tanto, en el camino secuencial que implican sus carreras laborales, entendidas como carreras morales (Goffman, 2012), la búsqueda de respeto se torna

un aspecto central. Pero el “RITO” tiene también limitaciones que las llevan a formular redefiniciones por medio de las cuales hacen valer sus propios criterios, saberes y experiencias profesionales.

CAPÍTULO IV. “Una familia gigante”: sociabilidades en los cruces entre intimidad del hogar, espacios de trabajo y vida sindical

SANGRE FERROVIARIA

Diariamente concurren al Policlínico Ferroviario Central, compañeros que necesitan sangre. Muchos de ellos son del interior, otros no tienen familiares o bien han requerido tanta sangre que agotaron los recursos del banco de sangre. Usted puede salvar una vida concurrendo a donar sangre al SERVICIO DE HEMOTERAPIA DEL POLICLINICO FERROVIARIO CENTRAL, 9º piso, cualquier día hábil en el horario de 9 a 11 horas, en ayunas. Piense que contribuye a salvar la vida de un integrante de la gran familia ferroviaria y que mañana usted puede necesitar este mismo servicio.

Año: 1971. Fuente: EOF

La nota publicada en “El Obrero Ferroviario” (EOF) —la prensa gráfica de UF— con la que inicia este capítulo evidencia la importancia que este colectivo otorga a las relaciones familiares en dos sentidos. Por un lado, la noción de “sangre ferroviaria” con la que titula el pedido de donación al que refiere la nota remite a aquello que se transmite a través de vínculos familiares de consanguinidad y, por otro, los lleva más allá para aludir a una idea de familia extendida, a la “gran familia ferroviaria”. El presente capítulo examina las narrativas sobre la familia ferroviaria elaboradas por las trabajadoras que protagonizan este estudio en el contexto de su vida diaria dando cuenta de cómo movilizan y redefinen este singular repertorio identitario (Noel, 2013). El discurso familiarista les ofrece un recurso a mano en un espacio social no acorde a su género en relación con las normas sociales que, aunque demuestran

erosiones en tiempos de irrupción del género (R. Blanco & Spataro, 2019), las posiciona como *outsiders* (Becker, 2018).

Las narrativas analizadas representan un modo de obtener respeto, de disipar sospechas (Brailovsky, 2006), en la medida en que movilizan y se apropian de este repertorio altamente significativo para su colectivo de referencia. De allí que elaboren una presentación de sí (Goffman, 2017) anclada en un linaje asociado a la “sangre ferroviaria” al que pertenece la mayoría de las trabajadoras y en su intensa participación en una sociabilidad que no solo involucra espacios de trabajo sino también la vida cotidiana de la seccional sindical. Asimismo, al tener en cuenta los modos singulares en los que ellas movilizan este repertorio es posible dar cuenta de algunas limitaciones y cuestionamientos. Contrariamente a lo que comúnmente se cree, la noción de familia a la que recurren no remite a relaciones armoniosas en términos necesarios, sino que lleva contenida una dimensión asociada a la abierta conflictividad. Esto permite visualizar porqué no solo recurren a emociones “positivas” sino que refieren explícitamente al odio y a las peleas que pueden tener lugar.

Para comprender la forma en que la familia —una idea que aparece como la más natural de las categorías sociales— pasa de ser una ficción nominal a convertirse en un grupo real (con miembros unidos por intensos lazos afectivos), es necesario considerar el trabajo simbólico y práctico (Bourdieu, 1998) que las personas desarrollan. En el ferrocarril, estos esfuerzos constantes que las personas llevan a cabo en su vida cotidiana se relacionan con el orgullo y la profunda identificación con su profesión (G. Gómez, 2018b) y que las diferencia de la “gente de afuera”.

Las nociones de familia en el mundo laboral examinadas en este capítulo dan cuenta de una combinación situacional entre, por un lado, una idea de linaje —en términos aristocráticos— y, por otro, de redes de ayuda cotidiana (Calandrón, 2017). La consanguinidad y los vínculos cotidianos cobijados bajo dicha noción suturan diferencias; esto constituye un mecanismo que permite aglutinar a personas atravesadas por una heterogeneidad de oficios, profesiones y lugares de trabajo (Galimberti, 2019), que como muestra este estudio no solo segmenta la estructura ocupacional por calificaciones sino también en términos de género. La idea de familia opera como un proceso de producción y reproducción del grupo social por medio del

cual los sujetos movilizan una identidad para legitimar una posición privilegiada (Sarrabayrouse Oliveira, 2015) respecto de otros.

Marcelo Urresti (1999) sostiene que los procesos de constitución grupal suponen la definición de un “nosotros” edificado sobre el reconocimiento de ciertos rasgos similares, percepciones y sensibilidades compartidas, una memoria colectiva y, también, una herencia física o simbólica. Así, se construye una identidad que es imaginada, relacional e inconclusa. Para las trabajadoras que se desempeñan en el ferrocarril la noción de familia es movilizada de un modo que permite la constitución de un “nosotros” basada en la condición de “venir nacida en el ferrocarril” y en las sociabilidades que construyen junto a su entorno. Esto las convierte en *outsiders-muy_insiders* (Kunin, 2019); a saber, revisten cierta ambigüedad en tanto sujetos raros, en el sentido de lo “no normal”, a la vez que llevan vidas legitimadas por su condición de portar lo que en mi caso de estudio denomino “sangre ferroviaria” y por participar intensamente de la vida social de la “gran familia ferroviaria”. Para entender cómo se produce este proceso es importante tener en cuenta el rol que juega la superposición de dimensiones asociadas a los vínculos personales y afectivos, habitualmente relacionados con la intimidad de la vida doméstica, en el trabajo y las tensiones que esto produce.

El análisis se desplaza desde los lugares de trabajo hasta lo que ocurre tanto en la vida íntima familiar en el hogar como en la seccional local del sindicato y se detiene en las formas de sociabilidad que allí se entablan. Cabe destacar que la sociabilidad es entendida como la actitud de vivir en grupos y consolidarlos mediante la constitución de asociaciones voluntarias (Agulhon, 1994, p. 55). Este concepto conlleva un límite difuso entre la sociabilidad formal y la informal (Fernández, 2012) y refiere a un juego en el que “se hace como si” todas las personas fueran iguales (Simmel, 2002a, p. 90). En esa línea de análisis, el capítulo se estructura con un primer apartado donde se examinan los vínculos de “familiares directos” en el espacio laboral, dando cuenta de cómo las propias trabajadoras movilizan la idea de “sangre ferroviaria” a partir del orgullo, el delicado problema del acomodo y el honor masculino. El segundo apartado estudia la sociabilidad por medio de la metáfora familiarista, la “gran familia ferroviaria”. Por último, el tercer apartado indaga en la intensa vida sindical de las

seccionales locales de UF dando cuenta de la sociabilidad de la que participan las trabajadoras y de la irrupción del género en ese espacio.

1. “Sangre ferroviaria”: orgullo, acomodo y honor masculino

El presente apartado se aboca a la movilización de la trayectoria familiar por parte de las propias trabajadoras recurriendo a la noción de “sangre ferroviaria”, inspirada en los pedidos de donación que, por medio de su periódico, hacía el gremio UF. La sangre, aquello que viene dado por la biología y que se comparte con un determinado linaje, se imbrica de modos específicos con la “gran familia ferroviaria”, esta otra familia extendida construyendo una puerta de entrada de infalible legitimidad. Me interesa mostrar, además, los desplazamientos que se producen, en base a la definición de situación, entre el orgullo familiar y otras instancias en las que el peso de la sangre se diluye a punto tal de que un padre o un hermano pueden devenir en un “compañero más” o pueden volverse un obstáculo para que las mujeres de su familia accedan a un puesto de trabajo.

Nacidas en el ferrocarril

Desde las políticas empresariales que pretendían promocionar una imagen de las compañías asimilables a una “gran familia” donde imperara la lealtad y armonía (Badaloni, 2020) hasta las formas en las que los propios trabajadores han movilizado dicha noción (Horowitz, 1985; Sagastume, 2018), es imposible no hablar de familia cuando se aborda el mundo ferroviario (G. Gómez, 2018b). Los vínculos familiares, a saber, “la sangre ferroviaria”, dan cuenta de una posición privilegiada para poder acceder a un puesto dentro de la empresa a tal punto que, en contextos de la importante contratación de personal que tuvo lugar después del accidente de Once, la mayoría de las personas entrevistadas que ingresaron son familiares del personal que ya se desempeñaba en la empresa¹⁹⁸. Entonces, para muchas de las personas que entraron

¹⁹⁸ El Artículo 28 del CCT (1574/18) contempla que, en igualdad de condiciones, se considere el ingreso de postulantes potenciales que sean familiares, particularmente de aquellos trabajadores fallecidos,

después del accidente de Once su condición de familiar fue, sin dudas, una mayor posibilidad de acceso. Mientras tanto, para personas “ajenas” (es decir, sin familiares dentro de la empresa), continuó siendo menos probable, más allá de algunos casos específicos.

Trabajadores y trabajadoras del ferrocarril suelen hacer uso de expresiones tales como “gente de afuera”, “familia ajena” o “exterior” para dar cuenta de quienes no tienen vínculos familiares con su entorno. Asimismo, en el contexto del conflicto ocurrido con las camareras del ferrocarril Mitre, a inicios de la década del sesenta, encontré la expresión “gente de la calle” (Godoy, 2020) para referir a este mismo punto. Y, en España, Ballesteros Doncel (2017) menciona el término “los de calle” con el cual se alude a las personas no vinculadas con el sector. En resumen, aún en tiempos de ampliación de oportunidades laborales, no da lo mismo ser de “familia ajena” ya que “al ferrocarril entrás por familiar directo”, como dice Irma, quien ingresó gracias a la intermediación de su padre.

El primer contacto con la seccional del sindicato estuvo mediado y posibilitado por Alejandro, un ex trabajador. Antes de entrar al edificio, ubicado en la zona norte del Gran Buenos Aires, Alejandro había manifestado estar algo preocupado porque no sabía si encontraría a personas conocidas que pudieran ayudarme en mi investigación. Ya habían transcurrido algunos años desde que él renunció a su empleo en el ferrocarril y, por tanto, ponía en duda poder ser un nexo y presentarme con las personas de UF. Su preocupación era fundada pero los resultados fueron prometedores para el trabajo de campo: solo una de las diez personas que circulaban por la seccional ese día lo conocía y había trabajado con él en el pasado. Una vez dentro del edificio del sindicato, durante largos minutos, la conversación giró en torno a la familia de Alejandro. Fue allí cuando él dijo que era “tercera generación” de ferroviarios, un tema que parecía

jubilados o cualquier tipo de baja contemplada en el Convenio. La preferencia de contratación de familiares de personas que previamente se desempeñaran en la empresa tiene antecedentes de largo aliento en el ferrocarril. En ese sentido, por ejemplo, en cuanto a las condiciones de ingreso, el Artículo 2 del Escalafón Único de 1946 señalaba que: “Las solicitudes de ingreso serán registradas por orden de presentación, dándose preferencia a los hijos y miembros de familia del personal, siempre que justifiquen iguales condiciones, por lo menos, que los demás candidatos a ingresar” (Escalafón Único para el Personal de las Distintas Especialidades Representado por la UF, Boletín Semanal de Servicio N°892, *Ferrocarriles del Estado*, 05/09/46, p. 317).

cobrar interés para muchos de los presentes. Aquel día yo quería que habláramos de las trabajadoras y no de la familia, como si fueran cosas separadas.

Tal como se ha mencionado en otros capítulos, diferentes estudios han nombrado al orgullo como un asunto que tiene un rol importante en el mundo del trabajo ferroviario. Así, se ha referido al orgullo para aludir a los saberes del trabajo y al oficio (S. Palermo, 2015), al carácter arrojado de su conducta a la hora de ejercer su tarea y a la pertenencia a una empresa que contaba con recursos humanos altamente calificados y que brindaba un servicio esencial para el desarrollo del país (Sagastume, 2021). El orgullo también aparece en relación a la posición privilegiada de este grupo dentro de la clase obrera argentina lo cual que refiere a un sentimiento de ser distintos (una *elite*) que impacta tanto en las acciones de su sindicato y en su sentimiento de comunidad (Horowitz, 1985).

A su vez, el orgullo suele estar asociado a diferentes nociones sobre la familia. Esta singular emoción por medio de la cual se vinculan con su trabajo es lo que lleva a los trabajadores a que se piensen a sí mismos como familia lo cual puede evidenciarse en expresiones tales como “éramos una familia porque estábamos orgullosos de nuestro trabajo” (Sagastume, 2018, p. 317). Otras investigaciones evidenciaron cómo la preferencia de familiares en cuanto a la contratación de nuevo personal por parte de las compañías contribuía a la solidaridad y al orgullo de pertenencia (Horowitz, 1985). En términos generales, el orgullo es una emoción que habla de la profunda identificación de los trabajadores y de sus familias con su profesión (G. Gómez, 2018b).

De acuerdo con Ariza (2017), al igual que sucede con todas las emociones morales, el orgullo se basa en un ejercicio comparativo en el que el *self* se evalúa a sí mismo desde la mirada de las demás personas. Para esta perspectiva, las emociones morales dan cuenta de un mayor estatus en la medida en que emergen en relación con códigos socialmente compartidos sobre el bien y el mal. El orgullo es una emoción de enorme relevancia porque, entre otros aspectos, se encuentra “vinculado con la agencia social, con la disposición a actuar, en virtud de que la gratificación que su experiencia conlleva refuerza el despliegue de acciones capaces de producir efectos similares para el *self*” (Ariza, 2017, p. 82).

En palabras del sociólogo Carlos Galimberti, quien estudió el caso del sector de agua y saneamiento, ser descendiente de otro trabajador del sector “es importante al momento de relacionarse con otros trabajadores y que estos lo reconozcan por su trayectoria familiar” (Galimberti, 2019, p. 7). Ahora bien, en el caso de las trabajadoras, se presentan algunas especificidades asociadas a su condición de mujeres en un espacio donde la normalidad se constituye por no serlo. Apelar a su “sangre ferroviaria” aporta legitimidad en la medida en que la familia constituye una categoría esencial para establecer un mapa socio-moral (Abreu Filho, 1982). En tal sentido, al presentarse ante otras personas, las trabajadoras se ubican en un árbol genealógico (Galimberti, 2019). Inés, por ejemplo, quien haciendo referencia al Policlínico Central mencionado en la nota al inicio del presente capítulo, dice: “yo nací en el hospital ferroviario, para que te des una idea [...] Ya vengo nacida en el ferrocarril”. En el mundo ferroviario, echan mano a su trayectoria familiar en el marco de su presentación de sí, lo cual cumple una función asociada al reconocimiento por parte de sus pares. Así, “venir nacida en el ferrocarril” y contabilizar la cantidad de generaciones que, en su familia, han trabajado en la empresa, puede validar la idea de cierto orgullo que esto les genera a las personas. La sangre transmite cualidades morales porque las personas nacen, en tanto representantes de una familia y de una tradición, moralmente constituidas (Abreu Filho, 1982) que resulta lo suficientemente infalible como puerta de entrada.

Aunque, para las entrevistadas comenzar a trabajar en el sector es en cierto sentido algo nuevo, revisten una condición que *a priori* las conecta con ese mundo que, en verdad, no les es tan nuevo. Además de ser portadoras de “sangre ferroviaria”, en diferentes momentos del curso de vida, en el marco de los espacios de sociabilidad familiar hay algo que ellas van “adquiriendo desde mucho antes de entrar acá”, como decía Gimena, una trabajadora que actualmente se desempeña en el sector de evasión¹⁹⁹: aquí la clave está en el verbo adquirir, a saber, se incorpora, internaliza — con el paso del tiempo, en ciertos espacios y con determinados vínculos personales—. Su marido también trabaja en el ferrocarril y fue quien hizo posible que ella ingresara. Ella cuenta que “mi hija lo tiene incorporado también porque, nosotros, en mi casa, era todos los días escucharlo a él que venía y hablaba del gremio, del tren [...]”. Ya

¹⁹⁹ Entrevista realizada el 14 de agosto de 2019.

conocíamos toda la historia con él, entonces, cuando entrás acá ya entrás con todo eso”. En este sentido es que ellas podrían ser consideradas forasteras (Schutz, 1974) a medias y, en consecuencia, lejos están de presentarse como personas “ajenas”.

Ser portadoras de “sangre ferroviaria” y la socialización en el marco de la vida familiar se tornan recursos apropiados y movilizados (Noel, 2013). El trabajo es algo que se cuenta, que se comparte y que ocurre no solo en los espacios laborales sino también, en palabras de la académica británica Sian Lazar (2019), en los pequeños detalles de la vida doméstica. En la intimidad del hogar, conversar sobre el ferrocarril se convierte en un puente que conecta espacios sociales diferenciados. Esta superposición de dimensiones contribuye a que sea más aceitado el ingreso al trabajo ferroviario. Este punto no es menor cuando se trata de mujeres que se emplean en entornos dominados por varones en los que pueden recibir tratos hostiles, al ser percibidas como intrusas (Ibáñez & Narocki, 2017). Al igual que ocurre en la familia de Gimena, en las cenas familiares en la casa de otra trabajadora llamada Lucrecia el trabajo es un tema de conversación recurrente²⁰⁰:

Mi suegro era ferroviario, mi marido es ferroviario, mis hijos son ferroviarios los dos, mis nueras son ferroviarias, los papás de mis nueras son ferroviarios. Somos todos ferroviarios [...] Nos juntamos, nos sentamos a cenar y siempre salta algo del trabajo. Y como nos conocemos todos acá “¿Te acordás de fulano?” Y ahí ya empezás... Bla bla bla. Uno quiere contar sus cosas, otro quiere contar lo otro. Imaginate que terminamos hablando toda la noche del trabajo.

Una vez que ingresan al ferrocarril, la relación con sus parientes contribuye a construir sociabilidades con otras personas que trabajan allí. Según el ejemplo visto, Lucrecia, su marido, sus hijos, sus nueras y ella misma tienen espacios de trabajo que se distribuyen a lo largo de un mismo ramal, pero en diferentes estaciones; esto hace que no suelen encontrarse durante su jornada laboral. Entonces, al toparse con compañeros/as de sus familiares, ella utiliza la oportunidad para enviarles saludos con su intermediación: “Yo, por ejemplo, pasa un guarda y le mando saludos a mi hijo porque sé que está de tarde [en el lugar al que se dirige ese guarda]”. Las relaciones familiares de Lucrecia funcionan como un modo de acercarse a otras personas y

²⁰⁰ Lucrecia tiene alrededor de cincuenta años y, en el momento en el que la entrevisté, trabajaba desde hace cuatro años en el ferrocarril, en el área de limpieza. Entrevista realizada el 26 de agosto 2019.

entablar vínculos más allá de sus parientes, es decir, colabora a la sociabilidad fluida y en cierto sentido fugaz con otros/as compañeros/as. Como puede observarse con el guarda del relato, ella recurre a su compañero para enviar un saludo a su hijo lo cual, visto inversamente, puede entenderse de otro modo también: enviar saludos a su hijo resulta una excusa para conversar con el guarda y, a la vez, ser reconocida como parte de esa familia. Ellas hacen ver, muestran y ponen en juego sus vínculos familiares para socializar con otras personas. Usan esta ventaja en su favor. Aquí el orgullo familiar funciona como un factor de cohesión y vinculación social (Ariza, 2017).

Joel Horowitz, en su canónico artículo sobre los trabajadores ferroviarios y el sindicato UF, ha considerado, respecto de la preferencia de los hijos de los propios ferroviarios, que quienes “ingresaban a la actividad ya habían absorbido muchas de las normas y valores que le eran inherentes” (Horowitz, 1985, p. 424). Según plantea el autor, este factor, contribuye a la creación de un fuerte sentimiento de solidaridad y orgullo, que hace a la conformación de una comunidad ocupacional. En una investigación más reciente, Ana Sagastume (2018) también se refiere al privilegio de los hijos de ferroviarios por parte de la empresa, al asumir que, aunque no necesariamente adquieren conocimientos técnicos, incorporan valores y formas de conducta. De este modo, para la autora, al igual que ocurre con mi propia investigación, comenzar a trabajar en el ferrocarril supone ingresar a un mundo que no es totalmente desconocido para el aprendiz, peón o aspirante. Los estudios de Horowitz y Sagastume permiten comprender las dinámicas de transmisión en el empleo ferroviario, aunque hacen referencia a la experiencia de los trabajadores varones. Estos elementos se presentan en otras personas que también pertenecen a estos hogares, las esposas e hijas quienes, hasta ahora, habían tenido menores posibilidades de acceso al empleo ferroviario²⁰¹.

Así como algunas empresas se beneficiaban de la calificación informal de un obrero que había internalizado pautas de trabajo y comportamientos desde su nacimiento (Ciselli, 2002) también hubo compañías que apelaron a la estrategia inversa. Tal es el caso estudiado por José Leite Lopes donde se evidencia que la

²⁰¹ En efecto, esto se observó desde mucho antes, cuando las empresas echaron mano al trabajo de las mujeres para realizar tareas de guardabarreras quienes habían adquirido los saberes necesarios en el marco de la vida familiar (Cf. Capítulo 2).

administración de la usina de producción azucarera se rehusaba abiertamente a dar trabajo a los hijos de los obreros. Según interpreta el autor, con esa medida, se “intenta deliberadamente desarraigar a las familias obreras del trabajo de la usina [...]. Así, [...] intenta evitar el desarrollo de un cierto sentimiento de propiedad y pertenencia a una comunidad que podría existir por tradición y, de cierta forma, independientemente de la mediación de la administración” (Leite Lopes, 2011, p. 269).

Martha Roldán (2003) aporta el concepto de “saber tácito” para aludir al conocimiento que es inherente a las personas y a la acumulación de su experiencia de vida. Para la autora, esto incluye lo que ocurre tanto en el mundo del trabajo productivo como en el reproductivo requiriendo, para su transmisión, de un tipo específico de interacción social²⁰². Por su parte, Galimberti (2019) en una línea similar estudia este punto desde la noción de un capital laboral acumulado por medio del cual pueden conocer el ambiente de trabajo, los olores, las máquinas y los vínculos con compañeros de trabajo de sus padres. Esto se expresa de manera ejemplar en la narrativa de Carla, una guarda de treinta años:

Cuando entró mi hermano, él había entrado en evasión, y yo trabajaba cerca [...], en otras cosas, en una tienda de ropa. Cuando tenía un tiempito, me cruzaba para ahí y lo veía como trabajaba. Él me explicaba y yo me quedaba al lado de él, con los compañeros. Entonces yo miraba cómo iban laburando y él me presentaba con los amigos, [les decía] que era la hermana, que algún día iba a ser su compañera. Yo era chica, tenía 16, 18, 19 [años]. Y decía que algún día yo iba a ser la compañera de ellos.

Estos saberes tácitos contribuyen a que se muevan con una relativa mayor facilidad en este entorno, algo que no sucede con “gente de afuera”, es decir, con quienes no tienen familiares. El vínculo con el trabajo ferroviario se elabora desde la infancia y juventud y en relación con la vida familiar, aunque, como se vio en el Capítulo 3, para muchas de ellas la posibilidad concreta de trabajar en el ferrocarril no constituye necesariamente una expectativa presente desde antes. Lo que retrata el testimonio de Carla, va más allá del contacto con el trabajo de su hermano (que es

²⁰² Roldán sostiene, además, que “el conocimiento codificado y el tácito se complementan y siempre habrá una forma de conocimiento tácito específico implícito en las prácticas comunes a cada firma, sector, o región [...] De ahí que la generación y transmisión exitosa de saberes no puede asegurarse únicamente a través del discurso” (Roldán, 2003, p. 57).

además el de su padre), muestra un acercamiento con otros trabajadores que “algún día” serían sus propios compañeros. Este aspecto puede ser analizado de acuerdo con lo que propone Ballesteros Doncel sobre el escepticismo inicial que habían presentado los ferroviarios con más antigüedad; para la autora, esto quedó atemperado por un rasgo particular que portaban las jóvenes trabajadoras ferroviarias: “eran hijas de agentes y, por tanto, compartían la identidad y el sentimiento de pertenencia a la ‘familia ferroviaria’. Lo que en última instancia se traduciría en aceptación y protección” (Ballesteros Doncel, 2013, p. 21). En ese sentido, la condición de familiar de otro trabajador/a puede contribuir a su legitimación e integración en este espacio otrora más restringido para ellas.

Además, compartir ámbitos de sociabilidad asociados al sindicato suele ser parte de la vida familiar de las mujeres desde antes de acceder a un empleo en el ferrocarril. Al hacer foco en la vida sindical de las seccionales (D’Uva & Palermo, 2015), como se verá en profundidad más adelante, es posible pensar que la frontera del trabajo ferroviario redefine sus límites ampliándose a cónyuges, hijos e hijas. Tal es el caso de Rosa y Johana, dos trabajadoras del Tren de la Costa cuyas edades se diferencian por más de veinte años. En la entrevista conjunta cuentan que se conocían desde mucho antes de compartir sus jornadas laborales²⁰³. El padre de Johana era compañero de trabajo de Rosa y en actividades festivas celebradas en la seccional del sindicato —como el Día del Niño, por ejemplo— “vienen todos con los chicos y conocemos a cada hijo de los compañeros”, remarca Rosa. De allí que ellas se hayan visto y relacionado previamente lo cual funciona como base para su nuevo vínculo en el trabajo. Algo similar ocurre con otra compañera de Rosa que, como ella relata, “es mi amiga, la conozco hace un montonazo y ahora la hija de ella es mi compañera porque es guarda, la conocí de chiquitita”. Para estas trabajadoras, el espacio social ferroviario presenta elementos cercanos a ellas, asociados a la vida familiar gracias a la cual se vinculan con futuros/as compañeros/as de trabajo desde mucho antes. Esto representa, además, un entorno visto como seguro debido a que ellas están rodeadas de personas conocidas por sus familias.

²⁰³ Entrevista realizada el 30 de enero de 2020.

Agarrar el propio camino

La “sangre ferroviaria” no siempre tiene una acepción positiva. De modo tal que, en ciertos escenarios, ellas expresan algunos reparos y evitan mencionar a sus parientes, lo cual da cuenta de que estos recursos pueden ser también reinterpretados e, incluso, censurados demostrando que la relación entre actores sociales y recursos es siempre abierta y dinámica (Noel, 2013).

Aunque el problema de la digitación de cargos es parte de la realidad del empleo ferroviario (una característica que comparte con el empleo público en general, tal como muestran el citado estudio de Lazar), la *hiper-visibilidad* de las mujeres vuelve a la situación más desventajosa para ellas en su entorno de interacción. Como ya se mencionó, al ocupar una categoría extraña, esta desproporcionada atención que capturan (Kanter, 1977) lleva a que sean percibidas como más de las que en realidad son. A lo que se suma el hecho de que son vistas como más proclives a, por ejemplo, obtener un ascenso en contextos de políticas de género. Esto genera que las acusaciones que ponen bajo sospecha su mérito recaigan con más facilidad sobre ellas.

En particular, cuando se trata de un familiar que detenta una posición jerárquica, lo cual suele implicar que sea una persona conocida dentro de la empresa, hablar del parentesco se convierte en un asunto complicado. Tal es el caso de Irma quien comenzó a trabajar en el ferrocarril cuatro años antes del momento en el que fue entrevistada. Ella explica que su padre es jefe de un sector de la línea, es decir, ocupa un lugar “importante”, de acuerdo con su propia expresión. Fue él quien la “hizo entrar”. Irma no muestra gran apertura a la hora de hablar sobre su padre y esto cuestiona la idea de que la “sangre ferroviaria” sea algo que en todos los escenarios merece ser contado y destacado. Aquí la jerarquía que reviste quien la “hizo entrar” podría poner en cuestión su propio merecimiento en cuanto a acceder a una vacante que pudiera abrir la empresa para algún nuevo puesto. Bajo estas circunstancias, la condición de “familiar directo” se vuelve un riesgo. Según Irma:

Yo soy de esas personas que no habla mucho de mi papá, en la Línea hay mucha gente que dice “¿quién es tu papá?”. Viste que siempre hay gente que dice “yo chapeo”²⁰⁴, [yo] no, si no, no estaría en limpieza. A mí no me interesa, lo que yo ascienda es por ser yo, Irma, no por ser la hija de. Nunca me gustó eso, yo siempre le dije a mi papá

²⁰⁴ Término coloquial para referir a fanfarronear con arrogancia.

“yo estoy agradecidísima de que me hiciste entrar, pero de ahora en más, mi papá sos de la puerta para afuera. Acá sos un compañero más”. Él me avisó dos veces [de una búsqueda interna para un puesto], no, poné la publicación y que se presenten los que se presenten.

Como argumenta Lazar (2019) en su estudio sobre los sindicatos de empleados estatales en Buenos Aires, la superposición de parentesco y selección de ingresos resulta un asunto incómodo y delicado. Para la autora, el problema tiene que ver con la posible desaprobación de las prácticas en torno a la adjudicación de puestos por medio de redes personales en detrimento del mérito. No obstante, las trabajadoras del ferrocarril no reniegan de su ingreso a través de un familiar, pero acentúan y quieren hacer ver sus propios esfuerzos una vez que ya están dentro de la empresa. En este sentido, como muestra el testimonio de Irma, la búsqueda de ascensos debe darse por los propios méritos y no por ser “la hija de”. A tal punto se vuelve una máxima que guía su conducta que la llevó a desestimar oportunidades concretas para acceder a mejores cargos, con la intermediación de su padre.

El “acomodo” para “subir” a otros puestos es un asunto problemático que suele ser fuente constante de conflictos. Si bien el ingreso al ferrocarril en sí mismo es, de cierto modo, leído como “acomodo”, resulta una práctica mucho menos cuestionada; de hecho, es considerada como un derecho que, en efecto, está incorporado al CCT²⁰⁵. Sin embargo, las reglas que operan *después* del ingreso son otras y allí es donde los conflictos se tornan más tangibles. Agustina, una trabajadora que se desempeña como operadora de estación²⁰⁶, lo plantea del siguiente modo: “entrás por acomodo de alguna

²⁰⁵ Cuando propuse debatir este punto a mis informantes del sindicato, uno de ellos, Ariel, dice que es como en las escuelas donde ya hay un niño y quieren “hacer entrar” al hermanito de menor edad, dando prioridad a los que ya están dentro. En ese sentido, lo interpreta como una práctica que no solo sucede en el ferrocarril sino, también, en otros espacios (como en el ejemplo que él mismo ponía de las instituciones educativas primarias y secundarias). En su caso, él es “cuarta generación”, su bisabuelo era ferroviario. Notas de campo del 18 de octubre de 2019. Es importante tener en cuenta que, como se mencionó en el Capítulo 3, quienes entraron “por curriculum” (sin la intermediación de un “familiar directo”) dejan entrever su mayor esfuerzo y merecimiento respecto de aquellas personas a las que las “hicieron entrar” sus parientes. De allí el ímpetu puesto por Ariel en demostrar que es una práctica recurrente en diferentes espacios, no sólo en el ferrocarril.

²⁰⁶ La tarea que Agustina desempeña consiste en asistir a su jefe en la corrida de los trenes; a su vez, se ocupa del tablero de los horarios, de la entrada y salida de los andenes. Para poder acceder a este sector, tuvo que asistir y aprobar un curso de tres meses de duración, que se dictaba de lunes a viernes (fuera del horario de trabajo), donde recibió la formación requerida para el puesto. Entrevista realizada el 2 de octubre de 2019.

manera, o por tener un amigo, por tener un familiar. Más que nada es por familiar acá [...]. Después de ahí, yo ya agarré mi camino. Todo lo que pueda hacer y crecer, trato de hacerlo”. Por tanto, agarrar su propio camino y “crecer” da cuenta de una definición de orgullo que la dispone a actuar y que va más allá del orgullo familiar.

Asimismo, Inés, quien trabaja en limpieza, describe la situación en una misma dirección. Aun cuando le “está costando más todo”, ella sostiene querer obtener ciertos logros o mejoras como consecuencia de haberlos ganado ella misma:

Cuando entré a trabajar, entré a la tarde. Tenía la oportunidad de que él [el hermano] me acomodara a la mañana y yo no lo dejé. *Yo lo quería lograr por mí [...]* hasta que me pasaron. Después, cuando quedé embarazada, yo me había anotado para un puesto de boletería y cuando estoy en la clínica internada con mi bebé, viene mi hermano hablándome del ferrocarril [risas] y me dice “¿Vos querés pasar a boletería? Te hago pasar”. “No” [respondió ella]. Por eso creo que me está costando más todo. Porque *el día que pase es porque me lo gané, no porque me acomodaron*. Para mí, mi hermano es un compañero más. Yo no le pido nada. A lo sumo, si tengo alguna duda de algo, de cómo se maneja algo, bueno, le pregunto. [El resaltado me pertenece]

Una vez dentro de la empresa, para estas trabajadoras, la trayectoria familiar se desdibuja, reformula y redefine, a punto tal que un padre o un hermano deviene en “un compañero más”. El testimonio de Inés demuestra que: “yo sé que él me va a saltar a defender siempre, pero, la verdad es que dentro de mi carrera, él no está, voy yo sola. Yo, cuando me preguntan acá, ni siquiera lo nombro. No digo [que] mi hermano está en el sindicato, [que] es instructor”. Como se ve, los límites y separaciones aparecen claramente demarcados. Quieren conquistar ellas mismas sus logros, allí reside el orgullo entendido ahora bajo nuevas coordenadas. Ellas buscan demostrarlo ante sí y ante las demás personas.

El hecho de que sus familiares detenten posiciones con cierto poder lleva a que los propios esfuerzos y objetivos alcanzados en sus carreras puedan verse opacados, ensuciados lo cual supondría una pérdida de respeto y reconocimiento. Los vínculos personales/familiares en el trabajo se vuelven, de este modo, una contaminación, un conflicto, una confusión que hace necesario señalar tajantemente sus límites (Luzzi & Neiburg, 2009; Zelizer, 2009). En estos escenarios, para ellas es mejor separar las cosas y evitar mezclas entre intimidad familiar y desempeño laboral generando que la

condición de “familiar directo” deje de ser algo relucido orgullosamente. Yanina, una supervisora que transita sus cuarenta años, expone el problema de la siguiente manera:

A veces las cosas son muy injustas. Hay compañeros acá que están hace cuatro años, siguen en limpieza por el simple hecho de que todas las que suben son amigas de, primas de, o están metidas en lo que es la Unión [Ferroviaria] o lo conoce nuestro jefe Orfila, el presidente de la empresa ...

Si bien aquí se observa un asunto que va mucho más allá de los vínculos familiares —involucra además relaciones con gente del sindicato y de la empresa no necesariamente parientes—, el testimonio denota la relación entre el problema del “acomodo” y el caso de las trabajadoras mujeres: mientras hay “compañeros” (varones) que esperan hace años una posibilidad de ascenso, las “amigas de, primas de” (mujeres) obtienen mejoras laborales más rápido. Por esto es que la “sangre ferroviaria” es una puerta de entrada, pero, luego del ingreso, a la hora de ascender a otros puestos hay un esfuerzo por honrar su llegada a estos por méritos propios (Kalinsky, 2006). En efecto, Inés cuenta con complacencia que antes “era la hermana de, ahora ya soy Inés”. Por tanto, uno de los primeros desafíos para ellas fue ser reconocidas por el propio nombre y desligarse de la protección masculina. Esto les permite no sólo la satisfacción personal de obtener mejoras en su empleo en base a su mérito sino, también, escapar a las acusaciones del problemático tema del “acomodo” en el ferrocarril.

Ellas se esfuerzan por poner en valor sus notables esfuerzos para alcanzar mejoras en sus carreras laborales lo cual lleva a que haya ocasiones en las que es mejor no hablar de la “sangre ferroviaria” y, así, el orgulloso linaje deviene en “un compañero más”. Esto no necesariamente ocurre solo con las trabajadoras mujeres; sin embargo, en la medida en que ellas capturan una atención más desproporcionada respecto de sus pares varones tienden a ser especialmente cuestionadas. Si antes el orgullo refería al orgullo familiar, ahora se presenta como un orgullo en relación con sus logros individuales. De modo tal que, bajo esta nueva definición, el orgullo es un medio para transmutar sentimientos ahora devenidos en una precepción favorable y proactiva (Ariza, 2017) de sí mismas ante las acusaciones de “acomodo” y ante sus propios fantasmas de un pasado laboral inestable y poco satisfactorio.

Las hijas y la “mala fama” del ferrocarril

Hay una segunda dirección en la cual la importancia de la condición de familiar requiere ser matizada ya que no siempre facilita las cosas. Encontré algunos casos en los cuales la posibilidad de acceder a un empleo en el ferrocarril puede aparecer abiertamente obstaculizada por una figura masculina (generalmente un padre) que se niega al ingreso de su hija. Este aspecto ya fue considerado por investigaciones previas, tal como ocurre con el estudio de Calandrón (2017); ella observó que para quienes pretenden ingresar a ese espacio con alta participación masculina como lo es la Policía Bonaerense, ser mujer significa un obstáculo desde el punto de vista de sus familiares que ya se desempeñan en el lugar, provocando así abiertas oposiciones. Una vez que un familiar varón se consolida en el lugar de trabajo se podría garantizar el resguardo masculino, como una forma de garantizar respeto entre compañeros y compañeras, remarca la autora. En el ferrocarril, si bien sucedió que padres, tíos o hermanos habían apoyado (e incluso algunos fomentaron) el ingreso de su familiar mujer (cf. Capítulo 3), aquí también se observa esta otra faceta asociada a su cara opuesta: su tajante obstaculización. Esto se relaciona con las características desde las cuales las personas definen a este espacio; a saber, un espacio que fuera estructurado desde valores masculinos y que es considerado inapropiado para las mujeres de acuerdo con los estereotipos dominantes (Ibáñez y Narocki, 2017).

En ámbitos laborales con predominio masculino, la entrada de las mujeres al trabajo muchas veces se lleva a cabo con el acompañamiento de un familiar varón, debiendo aceptar una situación de cuidado masculino paternalista como forma de protección (Vazquez Laba, 2009). Lo que se pone en juego no es solo el bienestar y la integridad de la trabajadora, sino también el honor, entendido como valor masculino. Las injurias que pueden sufrir las mujeres, en realidad, son ofensas al honor de un hombre que puede ser su padre, hermano, esposo e, incluso, su hijo (Ockier, 2020). Así, la protección masculina que se ofrece y se impone en ciertos ámbitos tiene el doble objetivo de otorgar seguridad a las mujeres y de proteger a los varones que están vinculados con ellas (Guber, 2016).

La idea de que “el ferrocarril siempre fue machista” circuló en entrevistas y conversaciones informales con trabajadoras y, también, con trabajadores. Suelen

mencionar, además, que “los ferroviarios son mujeriegos”. Estas ideas son el trasfondo para comprender por qué algunos varones se oponen al ingreso de sus familiares mujeres. Yanina cuenta que entró gracias a su padre²⁰⁷ pero advierte: “en realidad mi papá iba a hacer entrar a mi hermano porque el ferrocarril siempre fue [un espacio] rodeado de hombres”. Para ella, no resultó tarea fácil lograr convencer a su padre para que facilite su ingreso a la empresa, dado que él, evidentemente, prefería y pretendía el ingreso de su hijo varón. En especial, este tipo de situación era mucho más frecuente “antes”, hace más de diez años (momento en el cual ella pudo ingresar) dado que, en palabras de Yanina, “los pocos cargos que tenían las mujeres eran más administrativos, yo entré de asistente operativo, que son los que piden los boletos, y mi papá no quería saber nada”. “¡No, no, va a entrar tu hermano, tu hermano!”, respondía su padre. Como deja entrever el testimonio, en tanto que es considerado un mundo de varones, el ferrocarril resulta ámbito inapropiado para una hija mujer. En suma, a pesar del linaje, para acceder a un puesto en el ferrocarril, no da igual ser varón o mujer.

En lugar de responder al hecho de considerar que el trabajo ferroviario es un trabajo “de varones” —es decir, por su contenido—, las negativas de los familiares que se oponen a su ingreso se vincula con el tipo de interacciones que tienen lugar en entornos de sociabilidad masculina. Como se vio, el padre de Yanina se oponía rotundamente a su ingreso “porque [en el ferrocarril] eran todos hombres” y decía “viste cómo son los hombres que no sé qué, que no sé cuánto...” y “[yo] soy la nena [risas], yo soy la niña de papá y no me quería dejar”. Su relato muestra la protección que ese padre creía tener que ejercer ante su hija, presentada como si fuera menor de edad. Pero ¿respecto de qué pretendía protegerla? Una escena ocurrida luego, una vez que ella logró ingresar al ferrocarril, aporta algunas pistas para el análisis:

Me encanta socializar con la gente. En todos lados soy igual. Mi papá me cagó a pedos²⁰⁸ muchas veces porque como eran todos hombres, yo, al ser simpática y reírme (después aprendí igualmente) pero al reírme, al dar confianza, los hombres se confundían. Mi papá vio una vez una situación que casi fue un quilombo²⁰⁹, con razón, porque el pibe [un compañero de trabajo], equivocadamente, [estuvo] hablando tonteras mías. Encima yo había trabajado con él en la estación con mi papá. Todo el mundo sabía que era mi papá, él me decía “sos igual que tu mamá, hablás con todo el mundo”. Pero soy así, es confianza. Después de ahí *aprendí que hay con gente que sí*

²⁰⁷ Entrevista realizada el 13 de septiembre de 2019.

²⁰⁸ Término coloquial para referir a regañar con vehemencia.

²⁰⁹ Término coloquial para referir a una riña o a un embrollo.

y gente que no y, lamentablemente, todavía quedan esas personitas que, porque vos te reís, sos atorranta o ya te dicen “dame un teléfono y nos vamos a otro lado”, que es más o menos lo que dijo el pibe. Casi se arma un lindo quilombete²¹⁰. Cuando entramos nosotros [las mujeres], éramos en toda la línea Suárez-Retiro... si éramos diez era mucho. Es cuando recién empezaron a entrar las mujeres. [El resaltado me pertenece]

Las transgresiones a ciertos códigos de recato pueden poner en tela de juicio la moral sexual de las trabajadoras que se desempeñan en entornos masculinizados y, con ello, dañar el honor de los varones de su familia. En el episodio relatado por Yanina queda más en claro qué era lo que preocupaba a su padre; algo que, efectivamente, sucedió. La respetabilidad sexual de su hija puede ponerse en cuestión si un compañero malinterpreta su estilo personal que es de gran calidez y humor (y que va acompañado de una frecuente y enérgica risa). El problema fue que su actitud *desinhibida* fue interpretada —tanto por su padre como por su compañero de trabajo— como habilitante para entablar un vínculo erótico indecoroso. Por el contrario, presentarse con un estilo sobrio y distante hubiese sido visto una fachada (Goffman, 2017) respetable²¹¹, desde la mirada de su padre que, al parecer, es también la de sus compañeros²¹². El aprendizaje en torno a la construcción de una fachada respetable para interactuar con sus pares varones representa una práctica disciplinadora que recae sobre el comportamiento femenino y, en consecuencia, lo penaliza —aun tratándose de una injuria—. Aunque este tipo de escenas parecen ser menos frecuentes en la actualidad, en la medida en que ciertos espacios han dejado de presentar un

²¹⁰ *Ídem*.

²¹¹ De acuerdo con Goffman (2017), la idea de fachada (*front*) da cuenta de la parte de la actuación de un individuo que funciona con regularidad de un modo prefijado; de forma intencional o inconsciente, la fachada tiene como fin la definición de la situación con respecto a quienes observan la actuación.

²¹² Una entrevista realizada a una trabajadora que se desempeñó hasta inicios de la década del noventa, en las oficinas del ferrocarril de la ciudad de Santa Fe permitió problematizar la idea de las diferentes fachadas que pueden representarse en ámbitos con alta participación masculina. Con sus 19 años, Graciela C. había ingresado a trabajar en el sector administrativo (donde casi la totalidad del personal eran varones, más allá de algunas escasas excepciones) por iniciativa de su padre, que detentaba la condición de jefe. Por indicación de él, debía vestir un guardapolvo blanco para ir a trabajar a la oficina como una manera de asegurar su respetabilidad. Ella era la única que en su espacio de trabajo usaba esa vestimenta; según lo interpretaba Graciela, su padre hizo que vistiera el guardapolvo “para que no me miren [los demás varones]”. Al ocultar su cuerpo, ella se presentaba desde una fachada que definía la situación en una clave que impedía el acercamiento sexual de sus compañeros. Entrevista telefónica realizada el 21 de septiembre de 2020.

desequilibrio numérico tan marcado, se trata de comportamientos que no han sido del todo erradicados.

Para algunas personas, el ferrocarril tiene “mala fama” porque hay una latente posibilidad de que las mujeres pueda ser cortejadas eróticamente como producto de la hipersexuación que se produce hacia ellas en un entorno en el que la masculinidad se construye, en parte, en base a las conquistas sexuales de los varones. Como puede verse, aquí hay un importante contraste con el ideal del trabajador ferroviario, asociado a la hombría de bien y a su rol como garantes del bienestar familiar, por medio del cual se configura una masculinidad respetable (S. Palermo, 2016). Este contrapunto, que coexiste con el modelo de masculinidad respetable, está asociado al hecho ellos sean considerados “mujeriegos”, como ya se mencionó, o a que tengan una “novia en cada estación” generando un problema de honor masculino desde el punto de vista de los padres de las trabajadoras. Así, la condición de mujeres jóvenes y solteras las vuelve más celosamente resguardadas en tanto que ponen en peligro —real o potencial— el honor y buen nombre de sus protectores (Guber, 2016), en este caso, sus padres. El testimonio de Viviana, una trabajadora con cinco años de antigüedad, lo expresa del siguiente modo²¹³:

Viviana: No, en realidad yo pedí ingresar. Hace rato que quería ingresar. Mi papá estaba un poco negativo porque es un poco machista

Entrevistadora: ¿El ambiente o tu papá es machista?

Viviana: *Mi papá es machista y el ambiente un poco también* así que [él] no quería. Aparte es muy celoso y más que nada el ferrocarril es hombres, entonces las mujeres no

Entrevistadora: ¿Pero él qué pensaba? ¿Qué se imaginaba?

Viviana: Y, no sé. Siempre decía “no, porque no es un trabajo para mujer, no es un trabajo para vos” y como que no quería saber nada. Aparte es bastante celoso y yo lo vi más que nada por ese lado. Tiene mala fama el ferrocarril, por decirlo de una manera [...] *Estar en el ámbito laboral de él por ahí influye en los celos, las cargadas de decir “Ay, tu hija”* o tal cosa, entonces por ahí [él] quería evitar todo eso. [El resaltado me pertenece]

Como puede observarse en la cita, el problema se ubica en las burlas que pueden recibir los trabajadores por parte de sus pares varones a causa de ser padres (o, en otros casos, hermanos e incluso cónyuges) de mujeres eróticamente deseables y

²¹³ Viviana transita sus treinta años y se desempeña en el área de evasión, en una estación del ramal Retiro- Tigre. Entrevista realizada el 14 de diciembre de 2018.

vistas como potenciales conquistas sexuales. Es decir, la evaluación que se hace sobre el ingreso de una hija tiene como referente principal a la sociabilidad masculina que se configura entre compañeros. Esto supone, según cómo ellos lo ven, una razón de suficiente peso que colabora a comprender la significativa obstaculización por parte de algunos padres aún en escenarios de desempleo que para sus hijas se habían vuelto realmente desesperantes²¹⁴. El nuevo contexto abierto desde 2012, que amplió los ingresos de personal en general y de mujeres en particular, generó condiciones que son leídas como más favorables para ellas; según Viviana, su padre finalmente “estaba contento, por un lado, porque sabía que [él] iba a estar. Aparte iba a estar mi hermano, incluso mi sobrina. E ingresaron muchas mujeres también, entonces no era la única mujer”. La mayor presencia de parientes es interpretada como resguardo y garantía de respeto (Calandrón, 2017) lo cual, junto al ingreso de más mujeres —respecto de las que había *antes*—, parece consolidar, así, un escenario más adecuado para ellas desde el punto de vista del honor masculino.

La “sangre ferroviaria” entendida como lazos entre parientes por consanguinidad (aunque también incluye a familiares políticos, englobados bajo la categoría “familiares directos”) es un recurso movilizado activamente pero no siempre. Es decir, tiene sus limitaciones y dimensiones problemáticas según se vio en este apartado lo cual demuestra la necesidad de matizar su eficacia en la búsqueda de un lugar legítimo desde el punto de vista de las trabajadoras. Pero “lo familiar” no solo remite a este tipo de lazos de parentesco ya que, como aludía el pedido de “sangre ferroviaria” retratado al inicio, la “familia ferroviaria” también es algo que se elabora con sus pares en los espacios de trabajo, como se verá a continuación.

²¹⁴ Las trabajadoras que se enfrentan a este tipo de obstáculos apelan, al igual que ha ocurrido en otros períodos históricos, a la *necesidad* (Lobato, 2007), en especial cuando se trata de *mujeres-madres-solas que tienen que trabajar*. En este sentido, Yanina dice: “le toqué la parte débil, le dije no por mí sino por los nenes y necesito algo estable, yo me vine de allá sin nada [de la casa que cohabitada con su ex marido], con la ropa puesta. Entonces, lo necesitaba. Se ve que lo entendió, le toqué el corazón [...] y entré. Pero fue menos de una semana [...] Es el primer trabajo legal, en blanco que yo tengo [...] Acá hay una cosa que es real, tenés que hacer algo muy extravagante para que te echen, ¿me entendés? Y yo lo veía por mis hijos así que le tuve que hacer la psicológica a mi padre y ahí aceptó”.

2. “Te peleás, te odiás, te querés”: metáforas familiaristas en el espacio de trabajo

En estaciones, galpones, arriba de formaciones en servicio, oficinas y en la seccional se dan interacciones que pueden ser prolongadas o durar escasos minutos (incluso, segundos); allí suele aparecer un saludo, una broma, una crítica, una pregunta por una persona conocida en común o un comentario sobre cualquier otra cosa. Es decir, mantienen lazos de sociabilidad que pueden ser efímeros o más prolongados. Lejos de la reserva e indolencia que para ciertas perspectivas caracteriza la vida moderna (Simmel, 2002b), una lógica de desinhibición y trato personalizado rige los contactos cara a cara en el ferrocarril.

El presente apartado estudia el modo en el que las trabajadoras recurren a una metáfora familiarista con el objetivo de examinar cómo se vinculan, día a día, con otras personas en sus espacios de trabajo. A partir de la presentación de sí como parte de la “gran familia ferroviaria”, se indaga en las formas de sociabilidad que entrecruzan vida íntima y vida laboral, los lugares que ellas ocupan en ese escenario y los sentidos que otorgan a la conflictividad.

Los primeros pasos

Las narrativas del primer día de trabajo posibilitan aproximarse a la nueva realidad que el trabajo en el ferrocarril presenta a las trabajadoras. Este particular momento de la carrera laboral deja entrever cómo la nueva atmósfera es percibida desde el punto de vista de las novatas que ocupan la categoría de forasteras tal como lo entiende Schutz (1974) —más allá de que podría pensarse que son forasteras solo parcialmente si se tiene en cuenta que lo que implica que ellas porten “sangre ferroviaria”—. En el nuevo entorno se destaca la desinhibición como una de las características más notorias que les permite expresar emociones positivas como el afecto demostrado en efusivos abrazos, aunque también aparecen otras tales como el odio y la agresividad.

En las instancias tempranas en cuanto a su ingreso al empleo ferroviario, siguiendo a Schutz, la pauta cultural del nuevo grupo no tiene la autoridad de un

sistema verificado de recetas debido a que en parte no comparten la tradición vívida del nuevo mundo social, al menos en lo que refiere a los espacios de trabajo específicamente; las forasteras, en este sentido, abordan al grupo como recién llegadas sin un esquema incuestionado de referencia para su “concepción relativamente natural del mundo” (Schutz, 1974, p. 100). Selva, una joven trabajadora que se desempeñó en limpieza, evasión y, actualmente, en un área comercial denominada “marca y pasajeros”, narra su primer día de trabajo del siguiente modo:

Llego a Suárez y a ahí me estaban esperando dos compañeras (...) Llego, “buenas tardes, buenas tardes” y la veo a Silvia [quien le dice] “¡Hola!, ¿cómo andás?! ¿todo bien?!”. Muy efusiva Silvia y tenía, no me puedo olvidar, tenía todo color verde, tenía todas las pestañas color verde, unos aros tipo tornasolados y me abrazaba, como que nos conocíamos de toda la vida. Entonces, yo acostumbrada a trabajar en un sector de Puerto Madero donde todo era “buenas tardes, buenas noches”, donde nadie se toca, nadie se mira...

Y sigue:

Al llegar al ferrocarril, que todos se abrazan, digo, esto es un loquero. Yo no entendía nada. Veía en la estación “compa, compa”. Yo no entendía nada, me costó al principio adaptarme a eso. Todos me miraban como bicho raro, yo soy de acá, de Argentina, tengo las mismas costumbres que todos, pero laboralmente era totalmente diferente. Aparte, encontrarme un gremio. Yo, en lo que es gastronomía, nunca, nunca conocía a mi gremio. Entonces, ahora que venían los delegados “¿cómo andás?”, te hablaban (...) Yo creo que laboralmente encontré gente muy humana, muy sencilla, muy de “bueno, vení, contame qué pasa”. Muy de indagar qué le pasa al otro, cosa que en otros trabajos quizás no es [así]. Eso es lo que yo encontré acá, la parte humana. El preocuparse, el estar, si tenés un problema, si tenés un problema económico, vengo y te ayudo.

El espacio laboral —siempre interpretado en comparación con otros trabajos— se trata de una realidad percibida como “totalmente diferente”, contrastante con otras realidades y que requiere de un proceso de asimilación. De acuerdo con el relato de Selva, la inmersión en el trabajo ferroviario puede ser considerada bajo el concepto de socialización secundaria que fuera desarrollado por Berger & Luckmann (1968) para referir a la internalización de submundos entendidos como realidades parciales que contrastan con el mundo de base (la familia). Aun así, como puede inferirse —a partir de la importancia de los vínculos de consanguinidad y de la carga afectiva que presenta el mundo del trabajo ferroviario—, la socialización secundaria reviste algunos lazos particularmente estrechos con la socialización primaria.

Para definir a las personas con quienes no se tiene un contacto cercano en la rutina diaria utilizan expresiones que aluden a vínculos familiares menos directos, como tíos o primos, recurriendo nuevamente a la metáfora familiarista. A saber, la sociabilidad familiar incorpora a otras personas más allá de aquellas con quienes se comparte el lugar de trabajo. Según Inés:

Acá vos tenés todas las áreas, acá vos te relacionás con todas las personas. Entonces se van generando otros vínculos con otras personas que no están tan allegadas a vos todo el día, pero quizás, que se yo, te hablás con los chicos de evasión que los ves entonces se generan otros vínculos y se va haciendo una familia. Como los primos, los tíos.

Cabe recordar que el ferrocarril en sus tan variadas actividades involucra tareas que se realizan en espacios diferentes que pueden ser geográficamente distantes o presentar cierto aislamiento respecto de otras áreas. Recurren a este recurso porque les permite suturar diferencias (Galimberti, 2019) y acortar distancias.

Las nuevas “costumbres” en el ferrocarril dan cuenta de un tipo de sociabilidad que incluye abrazarse, tocarse, llamarse entre sí con el apelativo “compa” e incluso, en algunos casos, apoyarse emocionalmente a pesar de no conocerse previamente. Desplazan los límites de la intimidad y cercanía esperable para un entorno laboral. Adaptarse a la vida colectiva y asimilar sus formas de socialización conlleva adoptar un tipo de prácticas que deja menos espacio para lo individual: “en general, se trabaja en equipo, comés en equipo, desayunás en equipo, todo en equipo”, ejemplifica Selva. Estas prácticas, así como las de apoyo emocional que ella misma había referido antes, dan cuenta del modo en el que, siguiendo a Lazar (2019), la comensalidad, la ritualidad, la contención y la resolución de problemas constituyen prácticas de creación de parentesco (*kinning*) que tienen lugar en la vida diaria.

El efusivo recibimiento describe situaciones de sociabilidad signadas por una desinhibición en la cual se observa sentimientos de membresía que van acompañados de formas de moverse y de hablar entre personas hasta hace poco desconocidas entre sí (Palumbo, 2018). La actitud de desinhibición por parte de quienes reciben a una novata —una actitud que, como se vio en el apartado anterior, cuando es ejercida por mujeres conlleva ciertos riesgos asociados a conductas que pueden ser leídas como indecorosas— es considerada, aquí, como signo de ser bienvenida. Algo similar

ocurrió con Carla, la guarda cuyo hermano había anticipado a sus compañeros que — “algún día”— trabajaría con ellos. Más específicamente, sobre su primer día de trabajo Carla decía:

Me recibieron muy bien, muy atentos, te dan la bienvenida *como cuando nace un bebé*, que te dan una bienvenida, un cartel de bienvenido. Bueno, el ambiente es muy cálido, cómo te reciben... es muy lindo, te hacen sentir bien. Como que *ya sos parte* de algo muy groso. [El resaltado me pertenece]

El tipo de recibimiento manifiesta la idea de “ser esperada” (como cuando “nace un bebé”, dice la trabajadora). La sugerente metáfora entre su ingreso a la empresa y un nacimiento tiene algo más que decir. Calandrón (2017) encontró que en las comisarías de la Policía Bonaerense se jugaba a ser familias; a saber, se teatralizaba la familia, por medio de un *role playing*. Este punto representa una vía de análisis interesante dado que allí se condensan “significados acerca de cómo eran las relaciones familiares y cuál era la forma típica en la que debía comportarse cada integrante” (Calandrón, 2017, p. 139). Entonces, al retomar los aportes de la autora, es posible suponer que la teatralización del ingreso de una nueva trabajadora como si fuera la llegada de un recién nacido en el seno de una familia, invita a considerar qué lugar está asignado para ella y, en consecuencia, cómo debe comportarse en sus primeros pasos.

Las “covachas”

No todas las trabajadoras son recibidas con signos de “ser esperadas”. Por ejemplo, algunas entrevistadas han relatado que cuando ingresaron se encontraron con que no había ropa de trabajo para ellas. Hasta que llegasen los talles “femeninos” de calzado y vestimenta reglamentaria hubo trabajadoras que debieron pasar sus jornadas de trabajo sentadas en la “covacha”, viendo televisión, cebando mate, barriendo o lavando platos de sus pares que allí almorzaban o merendaban²¹⁵. Y cabe recordar a

²¹⁵ Irma cuenta, además, que “fue un embole [aburrimiento] los primeros diez días. Yo decía salgo a hacer los andenes: no, no podés porque te llega a pasar algo y no tenés los elementos y es un problema. La ART [Aseguradora de Riesgos del Trabajo] no te cubre. Así que cuando llegaron los botines por fin estaba re entusiasmada por salir a trabajar”. Por su parte, Diana, otra trabajadora que ingresó al igual que Irma en 2015 relata que “la ropa era la misma para hombre que para mujer. Camisa, pantalón, botines de seguridad, camperón, chaleco [...] La ropa me andaba grande y la tuve que devolver. No

Roxana, quien debía desempeñarse en señalamiento, tampoco fue recibida con predisposición a que ella “cumpliera” con su “especialidad”. En ambos casos, el mensaje parece comunicar que su presencia llegó con algo de imprevisto —y por eso no las aguardaban con uniformes de trabajo para ellas— o con algo de indeseado —como le pasó a Roxana, cuando le dijeron con desaprobación “¿Por qué entraste acá?”, según se vio en el Capítulo 3—.

Estas “covachas” referidas son especialmente relevantes en la sociabilidad cotidiana. Se trata de unos sitios de descanso que suelen estar en las inmediaciones del lugar de trabajo, donde las personas se encuentran, se conocen, establecen y fortalecen relaciones. Allí comen —a veces, en las mesas, permanece un plato de comida servido de un compañero que aún no había podido almorzar—, dejan prendas de vestir y objetos personales —calzado, bolsos, carteras, teléfonos celulares cargándose—, tienen cocinas y/o microondas, entre otras cosas. Incluso, algunas “covachas” cuentan con un cuarto con un sanitario —pudiendo, en ocasiones, tener duchas—, televisor, consola de *play station*, entre otras comodidades y objetos. Se vuelven intersticios de intimidad asociados a actividades que suelen realizarse en el marco de la vida familiar doméstica que van desde el ocio y el descanso hasta la alimentación o la higiene.

El tamaño de las “covachas” puede variar, así como las comodidades que ofrecen; aunque las instalaciones son responsabilidad de la empresa, entre pares colaboran para mejorar el espacio comprando —por ejemplo, un aire acondicionado— o aportando algún objeto personal proveniente de su propio hogar —como un televisor o una heladera en desuso—. Estos espacios se disponen según “especialidad”, es decir, hay una “covacha” para “evasión”, otra para guardas, otra para limpieza. No obstante, la circulación de personas entre “covachas” a veces varía dando lugar a que se reúnan para tomar mate, almorzar o simplemente, descansar mezclándose entre especialidades. En términos de Lazar (2019), estos espacios muestran una sociabilidad fluida y amistosa que significa algo en el día a día y es parte de lo que, para muchas trabajadoras, hace que el ferrocarril constituya una “familia gigante”.

tuve ropa por dos semanas. Era aburrido porque no podía salir de la covacha, yo quería trabajar [...] Yo me ponía a limpiar la cocinita, el baño, la mesa con los bancos” (Notas de campo del 3 de julio de 2019).

Las instancias de interacción donde se reúnen para compartir un mate o, cuando pueden, un asado, son momentos importantes en su vida laboral diaria. Lo positivamente valorado de estas situaciones tiene que ver con el orden de los compartido con otras personas que es presentado como una forma contrastante respecto de lo que ocurre *afuera* del ferrocarril, es decir, en otros trabajos. Las palabras de la trabajadora Selena expresan este aspecto de la siguiente manera: “a mí me cambió la vida, [Por] muchas cosas, [por] la gente, compartir, capaz en otros laburos no encontrás el ambiente familiar, porque es una familia. Te peleás, te odiás, te querés”.

El “ambiente familiar” remite a una cultura cálida en el sentido de lo desinhibido, donde en ocasiones los impulsos parecen efusivos, vehementes y poco encorsetados. Esta caracterización no pretende describir vínculos armoniosos, sino que alude a vínculos bastante más pasionales, incluyendo toda la gama de emociones que esto pueda implicar, a diferencia de los que pueden hallarse en otros entornos laborales. Las personas entienden a estas cualidades como algo característico del ferrocarril que requiere de un proceso de socialización. Y en cierto sentido se vuelven un verdadero centro de su mundo social en el que frecuentemente afloran significativas amistades, a pesar de lo que comúnmente se asume sobre las relaciones en el trabajo emocionalmente limitadas (Hochschild, 2001). Pero es importante considerar que este lazo social impacta en las relaciones laborales de formas diferentes, para ello a continuación desarrollo una tipología a partir de la cual distingo entre acciones que denomino tutelaje, camaradería y paternalismo.

Tutelaje, camaradería y paternalismo

Tal como ha apuntado Elizabeth Jelin (2016), la familia nuclear arquetípica, lejos de ideales democráticos, es una organización social patriarcal en la cual el poder está concentrado en el “jefe de familia” (varón) que subordina tanto a la esposa-madre como a hijos e hijas. El género y la edad son los criterios determinantes para pensar en la distribución de poder en el marco de la familia. Como destaca la autora, en cuanto a la reproducción social, la familia tiene un papel fundamental en la transmisión de normas y patrones de conducta aceptados y esperados.

En el ferrocarril, la noción de familia involucra tanto relaciones simétricas de amistad, afecto y compañerismo, así como relaciones asimétricas entre jefes y subalternos fundadas en el respeto entre actores desiguales, involucrando en ambos casos valores, normas y sanciones (Sagastume, 2021). Pero las asimetrías no solo funcionan entre jefes y subalternos, sino que aparecen entremezcladas con otros criterios importantes como puede ser la categoría de forastera y la condición de género. Al ir un poco más allá con la metáfora de roles familiares en el trabajo, quienes recién ingresan a la “gran familia ferroviaria” requieren de cierto tutelaje, no solo por parte de superiores sino, también, por parte de pares con mayor experiencia. Esto último puede generar conflictos ya que una cosa es que un/a compañero/a colabore en el aprendizaje de la tarea a realizar y otra es que desde un par provengan órdenes que son menos asimilables y legítimas que cuando provienen de un cargo superior. De allí que en ocasiones surjan situaciones conflictivas, como la relatada por Pepa cuando ingresó, quien dijo haberse sentido humillada o “boludeada laboralmente”:

“Andá a pararte allá, andá a hacer esto, hacé lo otro”, tu propio compañero [daba órdenes], como yo era nueva... Y no tu propio supervisor, o tu propio jefe de sección en ese momento. Y como sos nuevo, vos hacés porque decís “ah, bueno, debe estar bien”. A los tres meses de haber entrado, preguntale al día de hoy, hombre o mujer, exactamente de la misma manera: me respetás, te respeto, [pero si] me lo faltaste [...] Lo que pasa es que acá la culpa la tienen los jefes, le daban poder a ciertos compañeros como para que se crean que eran los jefes. Entonces vos veías que tu compañero venía y te decía “hay que cubrir allá, hay que hacer esto” y el tipo estaba todo el día en la covacha. Entonces, vos decís, si vos sos un par mío. La culpa no la tiene el chanchito sino el que le da de comer, pero cuando te empiezan a conocer y ya saben quién sos vos, yo prefiero tener el título de “wow, que carácter que tiene”.

Asumir el rol de “nueva” conlleva, en un inicio, acatar como válidas las órdenes provenientes de un par. Sin embargo, este tipo de posición subordinada tiene algunos límites que deben ser respetados. En el testimonio de Pepa se puede observar cómo ella percibió una sobrecarga de tareas y comenzó a considerar la situación como una falta de respeto. Luego de tres meses, una vez que abandonó la condición de forastera, las cosas cambiaron en la medida en que ella demostró su fuerte “carácter”. Esto último es un punto importante si se considera que, en su entorno, “por ser mujer, piensan que no tenés carácter”, según dice otra trabajadora, Carla. De modo tal que, de acuerdo con las normas sociales que rigen la interacción, el carácter debe conllevar un acto de

demostración²¹⁶ en base a la definición de situación (en la medida en que las mujeres son percibidas como personas que *per se* tienen menos carácter, demostrarlo requiere de un esfuerzo mayor). Para comprender cómo se configuran las relaciones que se entablan en el mundo social estudiado y definir la situación es importante tener en cuenta que hay acciones que se dan en un sinuoso camino que zigzaguea entre lo que he denominado y diferenciado como 1) tutelaje, 2) camaradería y 3) paternalismo.

1. Hay acciones que pueden ser consideradas como tutelaje cuando se trata de acompañar a alguien que recién ingresa a la empresa; estas pueden incluir instrucción, control y supervisión directa en tanto se dirige hacia una persona que atraviesa por un proceso de aprendizaje acerca de cómo realizar el trabajo. Este tipo de acciones no solo aporta conocimiento sobre el contenido de una tarea sino, también, sobre conductas y formas de moverse y relacionarse entre sí. El tutelaje se define por su carácter transitorio (el caso de Pepa ejemplifica este tipo de acción que, al salirse de los márgenes aceptables, derivó en un conflicto) y con facilidad puede volverse paternalista cuando se trata de trabajadoras mujeres.

2. Existe otro tipo de acciones que, bajo la denominación nativa de camaradería, da cuenta del apoyo y solidaridad entre pares. La metáfora familiarista contiene una noción de unión que es un elemento central para las acciones de camaradería. Estas configuran redes de ayuda cotidiana (Calandrón, 2017) del grupo en tanto tal. La recurrente expresión “la unión” es elocuente; a saber, esta presenta una polisemia a partir de la cual se designa tanto al sindicato UF (“ir a la unión” es ir a la seccional o a la sede central, ubicada en CABA) como a la forma de vincularse entre pares (“la unión entre compañeros”). Respecto de la unión que se da entre compañeros y compañeras, Mary decía que:

Es muy lindo trabajar acá, para mí es muy linda la experiencia de muchas personas, te digo que es muy lindo. No es por la plata, es por la unión con compañeras. Por ejemplo, nosotras estamos acá en los molinetes, hay dos varones y nosotras somos cuatro mujeres. Cuando hay un problemita, nosotros nos acercamos, todos. Y vemos que está pasando (...) Vemos la unión. Hay siempre intercambio de palabras entre compañeros,

²¹⁶ Como puede verse, tener que demostrar carácter funciona de un modo análogo a la noción de autoridad requerida para el desempeño en ciertas especialidades. Ambos, carácter y autoridad están estrechamente vinculados, tal como puede verse en el Capítulo 3.

pero en la hora de trabajar siempre estamos unidos, siempre nos defendemos. Yo te digo de este grupo que somos acá, que somos compañeros, somos muy unidos.

Los actos de defensa conjunta y apoyo “a pesar de lo malo”, como suelen decir, constituyen un elemento central en la caracterización del ferrocarril “como una familia”. Este punto se muestra de modo ejemplar en las palabras de Selena, ante una adversidad familiar de una compañera:

Yo cerré un bolsín, puse plata para Mary, le hice una hendidja y fui estación por estación y todo el mundo ponía plata y estamos todos en el horno [por dificultades económicas]. Pero el día de mañana le puede pasar a otro. O cuando se hacían los torneos también, para juntar plata para un compañero por algún problema, venían todos y “¿Vas a jugar?” “No, no juego, pero vengo a tomar algo y ya colaboro”. Es raro. Es raro. *El ferroviario es como una secta*. Es especial. [El resaltado me pertenece].

La unión y la solidaridad entre pares son valores que se expresan en prácticas muy concretas. El hecho de que se piensen como una “secta” da cuenta de la férrea unidad interna, así como de la cerrazón respecto del afuera.

3. Hay otras acciones de índole paternalista que se destinan a las mujeres ante el supuesto de que ellas no pueden resolver “solas” el trabajo. Por ejemplo, tener que mover un contenedor de residuos de gran tamaño puede requerir el apoyo de un par (varón o mujer) en términos de camaradería y, bajo esa definición, resulta positivamente valorado por quien lo recibe. En cambio, la acción se torna paternalista cuando un trabajo, al ser realizado por un varón, no requiere de la ayuda de otra persona, mientras que, cuando lo ejecuta una mujer en abstracto, sí. Agustina, en base a su experiencia como operadora en la estación donde parte el servicio diésel, lo relataba de la siguiente manera:

Vos manejas cambios, (...) le hacés las vías al tren. Entonces, cuando venía “el pata”, el diésel, vos tenías que armarle la vía. Por ahí, si había un hombre, no venían los de arriba a ayudar, lo hacían solos. [Por el contrario,] Estaba yo sola en la oficina y te caían de todos los sectores como diciendo “No lo va a poder hacer sola”. Te juro que me sacaba de las casillas mal. Tampoco es un laburo de fuerza.

El tipo de acciones paternalistas funciona como una tecnología de género (de Lauretis, 1996) que produce modos de trabajar diferenciados y demandan un tutelaje perenne que, como explica Agustina, no está exento de tensiones. Los conflictos surgen cuando los compañeros infieren que ellas no pueden hacer el trabajo sin su ayuda (una ayuda que no necesariamente piden y/o requieren). Esto puede ser leído como si ellas no cumplieran con la más importante de sus máximas, ser “personal idóneo” (según el 1º Artículo del “RITO”). El testimonio de Agustina denota un esfuerzo por subrayar las características profesionales de las que son despojadas al ser englobadas en la categoría mujer (Masson, 2020). De modo tal que ejecutar correctamente la tarea no requiere detentar fuerza física sino idoneidad. Para ellas, lo importante es el saber profesional que, para ser ejercido en este marco, requiere de la demostración de carácter que lo haga valer.

Un riesgo que puede surgir al rechazar una acción paternalista tiene que ver con despojarlas, en represalia o por confusión (muchas veces sus pares realmente no saben cómo deben actuar), de las acciones de camaradería. En base a un discurso en pos de la “igualdad” (entendida como igualdad formal), hay quienes deciden no brindar apoyo a sus compañeras ante algunas tareas que representan una sobrecarga de trabajo para una sola persona más allá de su género. Este punto se evidenció, por ejemplo, cuando en un almuerzo que tuvo lugar en la seccional del sindicato se relató cómo habían dejado “sola” a una compañera para que demostrara que podía mover una escalera de grandes dimensiones²¹⁷. Aguilar-Cunill (2018) entiende a estas situaciones como puestas a prueba que suponen un agotamiento físico y emocional extra en el caso de las mujeres pero que, una vez probada su valía, tienden a espaciarse o, incluso, a desaparecer. En el ferrocarril, como puede verse, el tutelaje y la camaradería no dependen necesariamente del género, a diferencia de lo que evidencian otras investigaciones donde la camaradería, por ejemplo, se da solo entre varones (Aguilar-Cunill, 2018). En cambio, el paternalismo está directamente estructurado en base a las relaciones de género.

²¹⁷ Notas de campo del 18 de diciembre de 2018.

Putearse, como en casa

Cuando surgen conflictos, la metáfora familiarista también funciona como modo de significar, gestionar y/o sobrellevar las confusiones, peleas, enemistades que se crean en el ámbito laboral (y también sindical). Los problemas existen “hasta en las mejores familias” —como pregona el dicho popular— y la “familia ferroviaria” no es una excepción. Problemas personales (entre amistades, parejas u otras opciones), laborales y/o político-gremiales surgen y se entremezclan en el día a día. Aquí cabe recordar que Selena, al describir al ferrocarril como una familia, advirtió que se quieren tanto como se odian y se pelean.

De hecho, cuando transitaron un proceso de elecciones que llevó a que muchos encuentros e intercambios se vuelvan particularmente conflictivos, ella contaba que “hoy, por ejemplo, estamos la mitad todos peleados, pasamos por el andén, nos saludamos (más allá de que alguno no me saluda), te saludás y [decís] la concha de tu hermana²¹⁸, *como en tu casa*” [el resaltado me pertenece]. La noción de familia que manejan les posibilita expresar directa y abiertamente el conflicto, hasta tal punto que recurriendo a la desinhibición son capaces, incluso, de agredirse verbalmente como muestra el testimonio. Como dice Santiago Canevaro (2020), para otro caso en el que se superponen dimensiones laborales y dimensiones íntimas y afectivas (el trabajo doméstico), la puteada, es decir, la agresión verbal, además de violencia explícita está reflejando confianza, proximidad y conocimiento.

A fin de cuentas, “es una gran familia ferroviaria, con sus buenos y sus malos momentos”, resumió Gretel. Por tanto, contrariamente a lo que suele creerse, aquí la noción de familia, en lugar de referir a lazos armoniosos, lleva contenida una dimensión asociada a la abierta conflictividad. Porque, según como estas personas lo ven, en las familias la gente se pelea, discute, insulta y, probablemente, lo haga de manera mucho más directa que en los estrictos y (usualmente considerados) fríos vínculos laborales.

La separación entre un “adentro” y un “afuera” de la familia ferroviaria involucra, también, fronteras en cuanto a la circulación de información. Mientras es más factible encontrar “historias de guerra”, es decir, episodios de estoicismo, dignos

²¹⁸ Insulto

de orgullo, las personas hablan con mayor reparo de aquello que una de ellas llamó “secretos de familia”. Aquí resulta esclarecedor el punto de vista ofrecido por Goffman (2017) en torno a los secretos entendidos como información destructiva. Para el autor, el control de la información es uno de los problemas básicos de toda actuación, de allí que el auditorio no debe obtener esta clase información (destructiva) acerca de la situación que se trata de definir delante suyo. Esto quiere decir que “el equipo debe ser capaz de guardar sus secretos y de mantenerlos guardados” (Goffman, 2017, p. 161) de modo tal que el auditorio conoce aquello que se le permite conocer, además de lo observado de forma extraoficial.

Ballesteros Doncel (2017) ha referido a la actitud inhibida y escéptica de las trabajadoras del ferrocarril español en el contexto de la “entrevista formal”. Sin la grabadora activa, señala la autora, la actitud de sus informantes expresaba una mayor relajación que cuestionaba la inicial ausencia de comentarios críticos. En mi propia investigación, pude dar cuenta de otro aspecto para pensar este punto relacionado con la demarcación entre un adentro y afuera que consolida posiciones válidas para hacer críticas. Gretel había planteado que entendía a la “gran familia ferroviaria” con su faceta buena y con su faceta mala, pero, me advierte:

Yo puedo decir que el ferrocarril está deteriorado, así como vemos una cosa buena también tenemos que ver la mala, cómo [compañeros y compañeras] tratan al pasajero a veces... Yo lo puedo decir porque trabajo acá adentro. No voy a permitir que vos lo digas porque siempre voy a defender al que trabaja acá adentro. Ese es el fanatismo ferroviario.

De tal modo, no da igual ser de “adentro” o de “afuera” a la hora de comentarios desaprobatorios y de desnudar conflictos. No se trata de que no se pueda propinar críticas, sino de quién las haga. Es decir, son ellas quienes pueden decirlo y no alguien de “afuera”.

En síntesis, la metáfora familiarista acorta distancias sociales, pero no elimina jerarquías. Por medio de esta metáfora, las trabajadoras elaboran una noción de familia que lleva contenida una dimensión de abierta conflictividad que relacionan con la intimidad propia del hogar. En sus trabajos de legitimación, ellas movilizan de forma activa esta noción porque les ofrece un lugar como parte del “nosotros” (Urresti, 1999)

insertándose en tramas donde se dan acciones que se entremezclan y zigzaguean entre el tutelaje, la camaradería y el paternalismo. Pero la idea de la “gran familia ferroviaria” no solo se expresa en los lugares de trabajo sino también en los lugares asociados al sindicato como se verá en el siguiente apartado.

3. “Diosas ferroviarias”: la vida sindical y la irrupción del género

Al seguir a las trabajadoras en su vida diaria, es posible advertir el lugar relevante que ocupa la seccional sindical debido a que allí se da una amplia variedad de actividades. Es donde suelen tener las capacitaciones necesarias para comenzar a trabajar —y aquellas posteriores que deban seguir realizando—, otras instancias de formación de índole voluntaria —por ende, fuera del horario de trabajo—, actividades de ocio y esparcimiento —fiestas, bingos, deportes, entre otras—, trámites —asociados a su cobertura médica, pedidos de licencias o préstamos de dinero— y, sin dudas, otras ligadas a la participación sindical estrictamente —reuniones, actos, campañas eleccionarias, entre otros—. Si trabajo, familia y sindicato conforman la tríada central del repertorio que las personas movilizan en el mundo social estudiado, la seccional es un espacio privilegiado para ver su conjunción.

La seccional local del sindicato UF funciona como un centro de encuentro en el que se gestan relaciones, deviene en un fórum aglutinador donde se engendran vínculos y amplía el círculo de relaciones y amistades, retomando las palabras de Gayol (2007) para otro ámbito. La frontera entre relaciones laborales, gremiales y personales aquí se vuelve difusa. En este sitio se presume que todas las personas que circulan son parte de la “gran familia ferroviaria”; esto es lo que constituye la base para la socialización y la habitabilidad del espacio. El presente apartado estudia la sociabilidad en la vida sindical (D’Uva y Palermo, 2015) en la seccional y su relación con la irrupción del género y las demandas feministas (Blanco y Spataro, 2019). Para ello, en un primer momento, abordo la relación entre las mujeres y el gremio ferroviario desde el punto de vista institucional/formal con el fin de mapear la participación de las trabajadoras en este ámbito y, posteriormente, me adentro en la

vida cotidiana de la seccional y los modos específicos desde los cuales ellas intervienen.

Mujeres y sindicato

A pesar de que el sindicalismo en Argentina ha sido un tema profundamente estudiado, aún se desconocen muchos aspectos sobre la participación de las mujeres en estas instituciones. En consonancia con el importante desarrollo que los estudios de género vienen desplegando a partir de las últimas décadas del siglo XX y, en particular, con fuerte impulso en los últimos años, algunas investigaciones han avanzado en este sentido (Aspiazu, 2015). Se evidenció que, en la imagen que los propios sindicatos han construido de sí, muchas veces la conciencia y el compromiso en la militancia gremial estuvo asociada a cualidades de hombría y virilidad consideradas propias del universo masculino volviéndose, entonces, ámbitos expulsivos para las mujeres (Scheinkman, 2015). Aun así podría decirse que los gremios tendieron en cierta medida a propiciar la participación de las mujeres en las bases, aunque su incorporación a posiciones jerárquicas fue menos auspiciosa (Queirolo, 2020)²¹⁹. Es decir, existe un desequilibrio si se observa la relación entre afiliación de las mujeres y representación interna en los sindicatos, ya que esta última suele ser menor (Bonaccorsi & Carrario, 2012).

La igualdad de tiempo libre representa un tema de suma urgencia (Fraser, 1994) dado que la responsabilidad de las tareas de cuidado/reproductivas asumidas por las mujeres incide en la plena participación en la actividad gremial (Aspiazu, 2019; Goldman, 2018). En el caso de las trabajadoras del ferrocarril, una clara evidencia de

²¹⁹ Más allá de su escasa incorporación en posiciones jerárquicas de las instituciones sindicales, se ha podido corroborar la participación de las mujeres en diferentes procesos asociados tanto a la protesta como a la vida cotidiana en torno a los gremios. Las investigaciones de Palermo (2011) sobre la huelga ferroviaria de 1917 han demostrado que el éxito en la organización de la protesta debía mucho a la acción colectiva de las mujeres (esposas de los trabajadores) y de las familias ferroviarias; en una línea similar, Agostini (2016) indagó en la participación de las mujeres durante la huelga de 1961 en la comunidad ferroviaria de Laguna Paiva, en la provincia de Santa Fé. Se evidenció, también, la activa participación de las trabajadoras en conflictos en la industria frigorífica (James, 2004; Lobato, 2001) dentro de una variada cantidad de actividades (Acha, 2012; Ghiliani, 2018; entre otros). Estos estudios demuestran que, bajo diferentes formatos, inclusive acciones individuales (Barrancos, 2008), las mujeres incidieron notablemente en acciones de protesta, contribuyendo “a revisar interpretaciones que minimizan la presencia de mujeres en los conflictos laborales en la sociedad capitalista” (S. Palermo, 2007, p. 94). Sobre la relación entre trabajadoras, acción colectiva y organizaciones gremiales durante el período 1869-1960, ver Lobato (2007).

esto es la dificultad para concretar horarios de entrevista con las trabajadoras en sus álgidas rutinas, los cuales solían hacerse en el espacio de trabajo y/o en el sindicato en gran medida por la falta de tiempo.

Ana Natalucci (2018) ubica tres procesos para pensar la militancia feminista en los sindicatos en la Argentina reciente: la reactivación del mundo del trabajo entre 2003-2015, la creación de un imaginario democratizador (leyes de “matrimonio igualitario”, identidad de género, jubilación para amas de casa, la lucha contra la violencia de género, entre otros) y, por último, el proceso de revitalización sindical (mejoramiento de partitarias y CCTs, incremento de afiliación, surgimiento de movimientos de base, participación juvenil). Natalucci plantea que es posible considerar a las mujeres sindicalistas como un corolario también de dicha revitalización.

En el año 2002, Argentina sanciona una ley de cupo femenino en los gremios (Ley 25674). Esta herramienta que promueve la participación de las mujeres en las asociaciones sindicales es, sin duda, un hecho importante para tener en cuenta. Sin embargo, como reconoce Aspiazu, su impacto en la práctica es aún discutido dado que es poco lo que se conoce sobre los efectos de la ley de cupo en la composición de la dirigencia sindical argentina, y menos aún “sobre sus implicancias en la construcción de las prácticas, discursos y significados de género en el ámbito sindical” (Aspiazu, 2015, p. 14)²²⁰.

Actualmente, a nivel nacional, el centenario gremio UF tiene 17 secretarías además del cargo de Secretario General y de Secretario General Adjunto que integran la CD²²¹. Dos de ellas, Relaciones Internacionales y Estadística, Estudios y Proyectos, están a cargo de mujeres (Karina Benemérito y María Gentile, respectivamente). Esta institución cuenta con 33 seccionales emplazadas en diferentes puntos del país. A nivel local, en la seccional donde tuvo lugar parte del trabajo de campo puede notarse que la presencia y circulación de afiliadas es visible; allí es donde conocí una de las informantes de edad más avanzada, Graciela, quien desde los años setenta participa

²²⁰ Sobre la participación sindical femenina en relación con las medidas de acción positiva véase Benaccorsi y Carrario (2012) y, sobre experiencias de mujeres en diferentes estructuras gremiales, Goldman (2018).

²²¹ Quienes ocupan dichos cargos en las secretarías de nivel nacional son nombrados/as como “directivos” o “directivos nacionales”.

del gremio y llegó a ocupar un cargo ejecutivo²²². Desde las últimas décadas del siglo XX otras mujeres se habían desempeñado en Comisiones Ejecutivas (CE) en diferentes seccionales de UF, tal como ocurrió en Metán (en la provincia de Salta, ubicada al noroeste argentino) donde, en 1975, se dio la primera experiencia de una mujer integrando una CE. En 1989 una gremialista llamada Miriam Vega logró convertirse en la Secretaria General de la CE de la seccional de Jujuy (también en el noroeste del país)²²³. Betty, quien trabajó en los sesenta en los talleres de Liniers, fue una activa militante gremial que llevó adelante una de las experiencias pioneras en calidad de delegada en el sector (Cf. Capítulo 2). A pesar de su indudable relevancia, estas significativas historias parecen haber sido más bien una excepción.

Al igual que ocurrió con el trabajo femenino en el ferrocarril, las ciencias sociales han sido renuentes a contemplar la participación de las mujeres en UF. Desde el gremio, se afirma que la entidad contó con la “participación de la mujer” desde sus inicios²²⁴ aunque aún sigue siendo poco lo que se conoce al respecto más allá de los hallazgos mencionados en el párrafo anterior. En el presente, la institución sostiene que se trabaja en pos de lograr la igualdad de las mujeres para poder “ocupar un papel preponderante dentro del ferrocarril” y su “incorporación en tareas que históricamente eran desarrolladas por hombres”²²⁵. Es decir, la participación de las mujeres es un asunto problematizado públicamente, puesto en escena por UF. En la actualidad, respecto del total de personas que trabajan en Trenes Argentinos bajo el convenio de UF, un 17,5% son mujeres²²⁶, es decir, casi una quinta parte de las personas afiliadas. Las delegadas en algunas líneas superan el 30% que establece la ley; en cuanto a otros cargos de tomas de decisiones su participación decrece.

En este contexto, dentro del sindicato se crearon estructuras específicas en torno al género. Hacia fines de 2019 se constituyó una Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias en la entidad gremial (a este tema se hará referencia más adelante) y, también, el sindicato cuenta con un Departamento de Género que asiste situaciones de

²²² A Graciela se la mencionó en el Capítulo 2 como quien “está acá desde antes que todos nosotros”, según sus compañeros.

²²³ Ver Anexo III. Imágenes. P. 327.

²²⁴ *EOF*, diciembre 2019, N°872. P. 13.

²²⁵ *Ibidem*.

²²⁶ Datos correspondientes a Trenes Argentinos, año 2021. Sobre los porcentajes en los demás gremios ferroviarios ver nota 72.

violencia. Cabe recordar que una gran parte de la militancia feminista en los sindicatos empezó en este tipo de espacios pudiendo revestir el formato de Secretaría, Departamento, entre otras opciones y nombres que variaron de acuerdo a la contingencia histórica como, por ejemplo, “de la mujer”, “de género”, “de igualdad” (Natalucci, 2018). Además, desde las altas esferas de UF se impulsó la ratificación por parte del Estado nacional del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre violencia y acoso en el ámbito laboral²²⁷.



Figura 1: Trabajadoras junto al Secretario General de UF en la sede central del gremio en ocasión del día internacional de la mujer, año 2020. Fuente: Facebook Juventud Nacional UF.

En la figura 1, se observa una nutrida cantidad de trabajadoras que se movilizaron en ocasión del Día Internacional de la Mujer en el año 2020. Allí se puede

²²⁷ En el año 2019, la OIT adoptó el Convenio 190 que, en su Artículo 1, define a la “violencia y acoso” en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (Artículo 1). Su aplicación abarca tanto al sector público como al privado (Artículo 2). Ver: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 (consultado el 24/11/2020). El Congreso de la Nación ratificó dicho convenio en noviembre de 2020, bajo el rango de Ley Nacional.

apreciar al Secretario General de UF, Sergio Sasia, sosteniendo un pañuelo violeta con el que se identificó la proclama en torno al Convenio 190. A su vez, en el sindicato se realizan algunas capacitaciones en temas de género y violencia de género de acuerdo con lo establecido por la ya mencionada normativa conocida como “Ley Micaela” (de capacitación en temas de género y violencia contra las mujeres). Estas acciones dan cuenta de un proceso en curso en el que el género irrumpió en la vida en la institución (Blanco y Spataro, 2019).

Desde los últimos años, se ha comenzado a utilizar un logo institucional en representación del espacio “Mujeres Ferroviarias” (Figura 2) que replica con algunas importantes variaciones la tradicional imagen que usa UF (Figura 3). El conocido logo usado durante años por el gremio se basa en la representación de los trabajadores varones y, más específicamente, en un ideal asociado a la fuerza física que no necesariamente da cuenta del heterogéneo universo de trabajadores ferroviarios; este muestra brazos robustos con venas sobresalientes que representan vías férreas y sostienen rieles con firmeza en un claro símbolo de poder. En cambio, en la novedosa representación de las “Mujeres Ferroviarias” se destacan algunas diferencias: brazos algo menos robustos que los anteriores y con una heterogeneidad en cuanto a los tonos de piel son ahora los que sostienen los rieles en un similar gesto de fortaleza. Se destacan sus uñas, que aparecen pintadas en color violeta. Es notable la presencia de las venas sobresalientes en la cara interna de la muñeca al igual que en ocurre con el modelo masculino. Por tanto, más allá de las diferencias, ambas imágenes tienen en común algo que unos y otras comparten, la “sangre ferroviaria”.



Figura 3: Logo de Mujeres Ferroviarias UF. Fuente: Facebook Mujeres Ferroviarias UF-Lista Verde



Figura 2: Logo institucional de UF. Fuente: <https://www.unionferroviaria.org.ar/>

Las acciones llevadas a cabo por “Mujeres ferroviarias” incluyen temas relativos a la violencia, mayor incorporación de trabajadoras en áreas tradicionalmente masculinas, participación en movilizaciones y organización de diferentes eventos se suman a otros que, más tenuemente, ya venían dándose desde mucho antes. Por ejemplo, la “Jornada de la Mujer” organizada conjuntamente entre UF y la Obra Social Ferroviaria es una actividad que se centraba en temas asociados a la prevención de patologías que afectan a las mujeres (como algunos tipos de cáncer) y a la salud en la infancia²²⁸. Es decir, se trataba de asuntos relativos a ellas en tanto *mujeres y madres*.

Sociabilidades en la seccional

Con el fin de explorar el amplio abanico de actividades que hacen a la vida cotidiana de la seccional local del gremio, retomo el aporte de D’Uva y Palermo (2015) quienes plantean un tipo de análisis asociado al terreno de la vida sindical que supone observar actividades y prácticas cotidianas que acontecen en las seccionales²²⁹. Esta perspectiva destaca la agencia de los trabajadores (y de las trabajadoras, en mi caso) por sobre el examen de la estructura y organización sindical; para ello, las prácticas cotidianas, así como las formas de sociabilidad se enarbolan como un punto de mira privilegiado.

Entre las entrevistadas, muchas trabajadoras habían realizado actividades en el gremio en algún momento y muchas otras siguen teniendo una activa militancia en el presente. Algunas se desempeñan como delegadas, otras participan en agrupaciones, asisten regularmente a cursos que allí se ofrecen, practican algún deporte, organizan eventos festivos/sociales y permanentes colectas solidarias para diferentes destinos, entre otras opciones. Como puede verse, los tipos de participación son heterogéneos y, también, pueden incluir tareas laborales de tipo administrativas desempeñadas en la seccional o, en mucha menor medida, cargos ejecutivos como en el caso de Graciela, quien se jubiló durante el período en el que transcurrió el trabajo campo. Es importante tener en cuenta que una organización sindical consiste no sólo en su cúpula y una base

²²⁸ Ver Anexo III. Imágenes. P. 330.

²²⁹ Las autoras abocan su análisis a las numerosas seccionales tanto de UF como de LF durante las primeras décadas del siglo XX.

(sin mediación) dado que entre una y otra hay dirigentes, cuadros intermedios y delegados/as que sostienen día a día la dinámica sindical; y entre esas personas que sostienen dicha dinámica hay una cantidad considerable de mujeres (Natalucci, 2018). Mi investigación complementa este punto junto con, además, la intensa participación en la vida sindical que se da a través de espacios que no necesariamente forman parte de la arena institucionalizada de poder²³⁰.

El edificio de la seccional donde se desarrollaron las observaciones y algunas de las entrevistas consta de dos plantas. Está ubicado en el centro del municipio de General San Martín, en una zona donde circulan una gran cantidad de vehículos y personas que se mueven con variados fines. La planta baja de la seccional cuenta con un salón de enormes dimensiones (allí tienen lugar los eventos de mayor envergadura), unas pequeñas oficinas y cuartos para guardar objetos con menos uso. También hay un salón algo más reducido donde funcionó un gimnasio y, en el momento de las observaciones, era el sitio donde se impartía el curso de electricidad. Este conecta con la cocina que cuenta con un importante horno que posibilita la elaboración de comidas (habitualmente carnes o pizzas) para grandes grupos de personas. Hay sanitarios para varones, por un lado, y para mujeres, por otro. La planta alta tiene una recepción, oficinas, dos aulas con aforo de casi veinte personas, un sanitario y una pequeña cocina. El primer contacto con alguien suele iniciar en la entrada, donde habitualmente ya hay un grupo pequeño de personas (o más grande, si es oportunidad de un evento particularmente relevante) que conversan en la vereda.

Al observar el terreno de la vida sindical es posible advertir la constante participación de las trabajadoras en interacciones que tienen lugar en “su” seccional sindical donde entran y salen, circulan, conversan, se saludan y se detienen a preguntarse por sus parientes o por personas conocidas en común. Las instancias rituales de comidas o actos (en ocasión de una fecha importante o de entregas de certificados de los cursos), entre otras opciones, representan una de las ocasiones más significativas para encontrarse. Al igual que ocurre en ciertos espacios de trabajo, como se mostró en el apartado anterior, estas escenas de la vida sindical se vuelven

²³⁰ Tomo la idea de arena institucionalizada del poder de María Laura Rodríguez Gustá, en el marco del Encuentro “Arquitectura feminista en el Estado: ¿quimera o realidad?”, Ciclo de Debates Feministas en la UNSAM, septiembre 2021.

instancias de creación de parentesco (Lazar, 2019), son uno de los espacios privilegiados donde las fronteras entre trabajo, familia y sindicato se desdibujan debido a que quienes asisten suelen ir en compañía de sus cónyuges, hijos e hijas.

A primera vista la presencia femenina transcurre como parte de una normalidad que describe la vida en la seccional en su conjunto. Pero también es importante considerar que es más factible encontrarlas realizando ciertas tareas y no otras (el grupo de instructores, por ejemplo, está integrado por trabajadores varones). Las actividades que se hacen por “especialidad”, sean almuerzos o reuniones gremiales, reproducen la representación por género según sean más o menos permeables al trabajo femenino.

En el curso de electricidad donde se realizaron observaciones, los estereotipos de género se vuelven un tema de conversación frecuente. Allí, sobre un total de alrededor de diez personas que asistían, una tercera parte eran mujeres. Ellas dicen que quieren aprender de electricidad porque “les gusta saber hacer cosas” y de ellos se escuchan frases como “¡qué bueno tener una mujer en casa que sepa hacer estas cosas”; se acuerda que “ahora los hombres saben cocinar” dando cuenta de que hay cuestiones que se van transformando y que son objeto de debate. En ocasiones, ver a mujeres con los circuitos eléctricos sobre las grandes mesas de trabajo genera sorpresa entre quienes circulan por la seccional que, aún sin conocernos, se acercan y hacen algún breve comentario generalmente amistoso²³¹. La desinhibición les permite manifestar algunos gestos de aprobación, pero, sobre todo, expresan que sigue siendo causa de sorpresa encontrar a las mujeres haciendo cierto tipo de tareas que tradicionalmente fueron asociadas a la condición masculina.

Muchas de las afiliadas colaboran en la fiesta del “Día del Niño”, una celebración que reúne a trabajadores y trabajadoras con sus familias y que funciona como centro de sociabilidad que conecta no solo trabajo, sindicato y familias sino también generaciones²³². La organización de este tipo de eventos genera una presencia en el edificio en pos de abocarse a los preparativos. Sobre estas actividades, la trabajadora Lucrecia comenta que: “La mujer, en lo que es el día del niño, día de la

²³¹ Notas de campo del 21 de septiembre de 2018

²³² De hecho, en la narrativa de la “gran familia ferroviaria” están presentes no solo trabajadores y trabajadoras en actividad sino también aquellas personas jubiladas ya retiradas.

mujer... ¿Quién es la que tiene más claro para organizar y todo eso? Es la mujer. El hombre es más básico y te pide para que vos lo ayudes”. En un amplio abanico de actividades englobadas bajo la categoría de “social”, ella describe su participación del siguiente modo:

Siempre en la parte social, organizábamos día del niño. Si teníamos que hablar con compañeros por la parte de la droga, la parte de adicciones, o sea, charla del tema con un grupo de compañeros. Después, organizar eventos. Organizábamos eventos del día del niño, del día de la madre, el día de la mujer y todas esas cosas. [El resaltado me pertenece]

En efecto, en ese tipo de actividades y celebraciones algunas trabajadoras habían podido conocer a hijas e hijas de sus pares, tal como ocurrió con Rosa y Johana, quienes ahora trabajan juntas en el Tren de la Costa²³³. Otras organizan campeonatos deportivos y muchas participan en los equipos, tal como ocurre con Mary, quien juega fútbol con “su” equipo ferroviario.

Los festejos suponen una ocasión en la que la vida sindical favorece la sociabilidad de hombres, mujeres, niñas y niños (D’Uva y Palermo, 2015). En el presente, estas instancias adquieren significados específicos en la medida en que facilitan y aceitan la participación de quienes forman parte de esas familias una vez que ingresan a la empresa. Por tanto, funciona bajo una lógica análoga a la que tiene lugar con la interpenetración del trabajo ferroviario en la intimidad del hogar (mencionada en el primer apartado) desde la cual se observa que, cuando ellas comienzan a trabajar en el ferrocarril, ocupan solo parcialmente la categoría de forasteras.

Las diferentes actividades realizadas en el espacio de la seccional posibilitan el vínculo con quienes no se tiene trato en la rutina asociada a la actividad laboral específica; a saber, esas personas que son representadas como “tíos y primos”, según se vio antes. Rosa describe este tipo de actividades del siguiente modo:

Nosotros colaboramos [...] Alquilamos los inflables, todo eso. Hacemos rifas, vamos juntando el dinero y se pueden comprar cosas para compartir con los hijos del ferroviario. Nos disfrazamos, hacemos juegos didácticos, todo con nuestras propias manos. Los chicos se re copan. Re lindo. Antes lo hacíamos acá, en Canal de San

²³³ Rosa y Johana son las trabajadoras a las que se hizo referencia tanto en el Capítulo 1 como en el presente capítulo. Ellas participan en la seccional ubicada en Victoria.

Fernando, solo para el Tren de la Costa pero después nos sumamos con el Mitre [...] Ahora tenemos un predio que, nuestro directivo, el sueño de él era que podamos tener nuestro espacio con pileta para aprovecharlos con la familia ferroviaria. ¡Y no sabés qué hermoso quedó ese predio!

El “predio” en el que se reúne la “familia ferroviaria” es un centro recreativo que cuenta con piscinas, canchas para deportes, parrillas, espacios cerrados para la realización de eventos, entre otros. A pesar de que se hiciera por iniciativa de “su directivo” del sindicato (un integrante de la CD), el avance en el proyecto se concretó gracias a la cotidiana colaboración “desde abajo”:

Rosa: Se empezó a hacer con rifas, con bingos. Se empezó a recaudar fondos para poder hacer las piletas, todo, y los que fueron a hacerlo, fueron los mismos ferroviarios [...] Fanatismo. Las mujeres iban y cocinaban para ellos.

Entrevistadora: ¿Las esposas o las compañeras?

Rosa: Las mismas compañeras ferroviarias [...] Hermoso, hermoso. Mañana voy a ir a disfrutar la pileta con mi familia. Hermoso, la verdad que sí, tiene cuatro piletas. Hicieron una cuarta porque el fin de semana explota con el calor y ahora que mucha gente no se puede ir de vacaciones y va y disfruta. Hay canchas de paddle, de fútbol y lo alquilan y esos ingresos sirven también para poder mantener.

De acuerdo con el testimonio, en cierto sentido, su tarea puede leerse bajo la forma de “ayuda” (las compañeras ferroviarias cocinaron “para ellos” que fueron quienes se ocuparon de la construcción del espacio). Aun así, en algunas fotografías se las puede ver, también, realizando tareas de mantenimiento²³⁴. Para Rosa, en los momentos en los que comenzó a participar en el sindicato “había mucho compañerismo, mucha unión” y sostiene que “ellos mismos [sus compañeros] te integran”. Ahora bien, la integración, más que referir a la actividad gremial formal, es leída en su entorno en relación con la sociabilidad en los espacios compartidos y participar (en un sentido amplio) del gremio. Para ellas, ser parte de su sindicato es “ayudar”, es “colaborar” con “lo social”. Se trata de un tipo de participación que se presenta “como si” solo llevara adelante una acción social (y no política) aunque, en efecto, sirve para la incorporación de una mayor cantidad de mujeres a la estructura (Barry, 2018) gremial ya que algunas de ellas devinieron delegadas o se integraron a algún Secretariado a nivel local. Aunque puedan ser consideradas actividades

²³⁴ Ver Anexo III. Imágenes. P. 328.

menores, de baja densidad política (Grammático, 2011) estas formas de participación “en la parte social” pueden devenir en algo más.

Goldman (2018) explica que la labor en las Secretarías de Género genera, por un lado, conquistas que permiten a la larga las mujeres puedan acceder a los mismos puestos que los varones (licencias por maternidad y paternidad, salas de lactancia, jardines de infantes en lugares de trabajo, solo por mencionar algunas). Y, por otro, posibilita que las mujeres logren hacer pie dentro del sindicato volviéndose una puerta de entrada que se traduce en que las vean en acción y que incrementen su poder. Mi investigación confirma el hallazgo de Goldman, aunque lo amplía al sostener que su participación en la vida sindical en actividades que tampoco son consideradas como la “verdadera política” puede abrir algunas puertas. Esto se relaciona con la relevancia que revisten las actividades “en la parte social” (y otras modalidades de participación, tales como la realización de cursos) para su entorno; las muestra en acción, como parte activa y presente.

Una situación ocurrida en relación con el uso del “predio” recreativo permite visualizar algunas tensiones presentes para las trabajadoras a la hora de circular por ciertos espacios. El testimonio de Rosa:

Hay muchas mujeres que, por ahí, tienen vergüenza de ir a la pileta, ponerse una malla. Les da vergüenza que el compañero las vea. Entonces hicieron el martes para las *diosas ferroviarias*. Todas mujeres. Yo no pude ir porque salía tarde, pero fueron, compartieron pizza. Todo un día. [el resaltado me pertenece]

Desde la perspectiva de estas trabajadoras, hablar de integración es hablar de la vida sindical que transcurre en la seccional más allá del tipo de tareas realizada. Para ellas es la participación en la vida colectiva y los espacios donde esta ocurre; allí se perciben como partícipes indispensables (Barry, 2008). Ahora bien, en un principio, fue más dificultoso para ellas que para ellos circular en el sitio de esparcimiento que todo el grupo había construido. El sentimiento de vergüenza surgió como consecuencia de la exposición que les generaba presentarse en ropa de baño frente a los ojos de sus compañeros. La vergüenza, en tanto recordatorio de normas y valores sociales que regulan la vida cotidiana, da cuenta de vínculos de inseguridad asociados al rechazo o al señalamiento (Peláez González, 2016) y, en este caso, a la hipersexualización

también. Las emociones ponen de manifiesto la forma en la que los mundos morales generizados funcionan eficazmente para legitimar a ciertos actores sociales, la politización de sus acciones y la expansión de su agencia en el espacio público (Kunin, 2019). Este episodio permite problematizar los límites de la participación en la vida colectiva al poner en evidencia la incomodidad de algunas afiliadas en cuanto al uso del espacio destinado a ser “aprovechado por toda la familia ferroviaria”.



Figura 4: Volante digital de la jornada “Martes de Diosas Ferrucas”. Año 2020. Fuente: s/d

Frente a dicha situación, UF llevó a cabo los “Martes de Diosas Ferrucas”²³⁵, un día exclusivo para mujeres, en el que podrían disfrutar de las instalaciones del predio (Ver Figura 4). Por un lado, que durante todo un día ellas pudieran hacer uso, en forma exclusiva, de las instalaciones del predio transmite el mensaje de que ese espacio también les pertenece (y que, por tanto, merecen la garantía del derecho a usarlo) y, a la vez, de que se las separa del resto de sus compañeros. De allí que resulte ambiguo responder si es un gesto de integración o no, aunque podría pensarse que es un modo de propiciar su acercamiento al espacio, dando lugar a que sean más

²³⁵ “Ferruca” es un término que usan las personas como sinónimo de ferroviario o ferroviaria.

propensas a usarlo en un futuro. Aquí, al igual que ocurre en el estudio de Kunin (2019), la pérdida de vergüenza hace posible la participación. En mi caso, esta se relaciona con la exhibición del cuerpo frente a ojos masculinos que las ven como “cosa” erótica, como había dicho Francisco (el trabajador de los almacenes mencionado en el Capítulo 1). Cabe agregar que la pérdida de la vergüenza refiere, además, a aquellas cuyos cuerpos que no se adecúan a los parámetros de juventud, belleza y delgadez: mujeres de edades más avanzadas, menos esbeltas y proclives a ocultar sus figuras.

Aunque no es un tema del que hablan abiertamente, tres trabajadoras mencionaron haberse distanciado de la actividad sindical por conflictos con sus maridos (que no trabajan en el ferrocarril), así como otras manifestaron haber roto su relación de pareja una vez que comenzaron a trabajar allí y a participar activamente del sindicato²³⁶. El estudio de Goldman (2018) evidencia esta misma tensión a la que se enfrentan algunas mujeres en sus carreras gremiales en diferentes entidades; sus parejas las desafían a elegir: “el sindicato o yo”.

La sugerente expresión popular “diosa” denota a una mujer atractiva y deseable/deseada en términos eróticos, pero, también, lleva contenidos otros sentidos que van más allá de su erotización. Como ya se mencionó, el singular contexto que atraviesa el entorno aquí estudiado se caracteriza por una narrativa de la modernización que incluye una abierta visibilización de las trabajadoras que está presente en el discurso de la empresa y, como se ve aquí, también en el sindicato. En este último sentido, “endiosar” a estas mujeres es un modo de darles un lugar y volverlas protagonistas visibles de la “gran familia ferroviaria”.

Como señalan Vazquez Laba y Palumbo (2019), las conquistas del movimiento feminista y de mujeres por una mayor igualdad entre los géneros y una mejor convivencia en la sociedad llevó, entre otras cuestiones, a la sanción de la Ley 26485 sobre violencia contra las mujeres. En ese terreno, las posteriores y masivas

²³⁶ Este tema también suscitó los comentarios de dos trabajadoras de la Línea Belgrano Norte quienes me explicaron que ambas se divorciaron cuando comenzaron a trabajar en el ferrocarril y, más específicamente, a participar del sindicato. El álgido compromiso que mantienen con su gremio, sumado a las horas de trabajo en el ferrocarril fueron leídas por los cónyuges bajo la misma expresión: “me dejaste solo”. Mencionaron también que en ocasiones las parejas de sus compañeros varones manifiestan celos hacia ellas, por trabajar con sus maridos. Entrevistas realizadas el 24 de noviembre de 2017.

movilizaciones denominadas “Ni Una Menos” en contra los femicidios y violencias²³⁷ se constituyó como una de las experiencias político-culturales más dinámicas de las luchas de género (Elizalde, 2018) que impactaron en los más variados espacios. En el sindicato, en un plazo corto de tiempo, se vieron algunas transformaciones en este sentido que modificaron la cotidianeidad de las seccionales.

Es posible pensar que este nuevo escenario dio lugar a que algunas situaciones dejen de ser tratadas como “secretos de familia” y se comience a dar una mayor desinhibición a la hora de nombrar a la violencia de género. Por ejemplo, Mary, dice que “le valoro a muchas compañeras que ahora pueden hablar de cosas que les pasó y todo, y que ahora están hablando, saliendo adelante” ante situaciones de “maltrato”. En particular, me han mencionado un caso de violencia física doméstica/ intrafamiliar perpetuada por un integrante del gremio (justamente de la “comisión de reclamos”) contra su esposa, también trabajadora ferroviaria. Sin embargo, este último caso, aunque aparece mencionado por algunas personas, suele ser tratado con ciertos reparos evitando dar mayores detalles²³⁸.

Al igual que sucedió en otros ámbitos, las “cuestiones de género” se fueron volviendo una causa militante entre el activismo (Blanco y Spataro, 2019). El mencionado espacio “Mujeres Ferroviarias”, creado a fines de 2019, parece señalar un cambio notable que podría propiciar una mayor apertura al tratamiento de hechos tales como los relatados en el párrafo precedente para los cuales aparece una desinhibición mayor. Desde este espacio recientemente creado se realizan actividades en las distintas seccionales de UF que se caracteriza por el interés en el problema de la violencia de género incluyendo problemas asociados al ámbito laboral. Es decir, mientras que antes los “temas de mujeres” no estaban del todo ausentes de acuerdo con lo ya señalado, estos estaban algo más asociados a su condición de mujeres-madres. Ahora, en cambio, su dimensión de mujeres-trabajadoras toma mayor protagonismo y adoptan uno de los

²³⁷ Ver nota 83.

²³⁸ Actualmente, tal como se refirió en el Capítulo 1, la empresa tiene un protocolo para el abordaje de las violencias de género y, como se mencionó al inicio del presente apartado, el sindicato cuenta también con un Departamento de Género que asiste situaciones de violencia. Pero es posible conjeturar que los hechos relatados ocurrieran antes de la creación de dichas instancias o, al menos, al momento de narrarlos las entrevistadas no las mencionaron. Según la trabajadora Agustina, esta compañera permaneció en su lugar de trabajo y “le pusieron vigilancia, que el tipo no se le acerque y teóricamente eso tenía un proceso judicial”.

temas centrales de las agendas feministas, la violencia de género. Este espacio cuenta con representación de integrantes de las diferentes líneas y desarrolla actividades a en las seccionales que van desde “Encuentros de Mujeres” hasta talleres de “Empatía y miedos” y relevamientos en los espacios de trabajo para “conocer inquietudes laborales” de las mujeres.

Mientras en otros espacios el activismo se muestra con un perfil marcadamente juvenil que llevó a Elizalde (2018) a caracterizar la nueva etapa como un “tiempo de chicas”, en UF el perfil de las mujeres que participan en la seccional es mucho más heterogéneo y buena parte de ellas no tiene edades jóvenes. Tampoco es decisiva la auto-identificación de las trabajadoras como feministas; algunas prefieren escapar a esa etiqueta, tal como puede observarse en el relato de la delegada gremial Selena:

No soy feminista porque no veo que la igualdad que se busca, en el lugar feminista, sea igualdad real. Es superar, pasar por alto al hombre. Cada uno tiene que ocupar su rol. Y sí a la igualdad, pero cumplir desde el lado nuestro y no decir “igualdad, pero esto no lo hago porque soy mujer y soy débil”.

Aquí se puede observar que el feminismo aparece asociado a una idea de sacar cierta ventaja de una supuesta posición de debilidad. El testimonio no solo deja entrever una imagen de un feminismo “antihombres” (querer superarlos, pasarlos por alto) sino también en contra de la idea de “cumplir” con las responsabilidades laborales que le compete a cada rol, como dice Selena, es decir, a cada “especialidad”, responsabilidades en las que ellas invierten mucho esfuerzo. Skeggs (2019) plantea que para comprender cómo las mujeres elaboran respuestas al feminismo, oponen resistencia o lo adoptan es importante tener en cuenta el acceso al conocimiento que ellas tienen sobre el feminismo. Probablemente, para las trabajadoras con las que me vinculé en el curso del trabajo de campo, al igual que ocurre con el estudio de Skeggs, se trate de un acceso que se da a través de los medios masivos de comunicación que pueden (y suelen) transmitir imágenes triviales y contradictorias.

La participación en la vida sindical conlleva la inferencia de que quienes aparecen, permanecen y circulan en la seccional integran la “gran familia ferroviaria”. Por tanto, se da por supuesto una *membresía* que funciona como punto de partida para entablar diálogos y generar relaciones duraderas o fugaces, pero relaciones al fin. Este supuesto es la base para la interacción colectiva que, en palabras de Gayol (2007),

permite ingresar en la rueda del intercambio que facilita a personas con experiencias, historias y trayectorias diferentes, edificar lazos sociales; y, así, participar de la sociabilidad de la seccional. Como se intentó demostrar, la seccional local de UF no representa estrictamente un espacio de sociabilidad masculina; al menos no en todas las actividades que allí tienen lugar. Ahora bien, los años recientes han transformado la vida sindical dando lugar a nuevos modos de decir y nuevos temas; abren así la posibilidad de generar formas novedosas de actuar, nuevas costumbres y discursos que configuran culturas sindicales emergentes (Aspiazu, 2019). En efecto, a inicios de 2022, el año de su centenario, UF ha comunicado que su “querida organización lucirá un nuevo logo institucional [...] con los colores de siempre, con los rieles en brazos de quienes marcaron el camino y con la fuerza y compromiso de quienes escriben este presente”²³⁹ incorporando la presencia femenina. Es de notar, también, que en el nuevo logo aparece de fondo otra figura importante que integra el repertorio de la familia ferroviaria, el personal jubilado (Figura 5).



Figura 5: Nuevo logo institucional de UF. Fuente: Boletín del Sábado N°161, UF, marzo 2022.

El nuevo logo refleja una disrupción notable para un gremio que históricamente construyó una imagen de sí basada en la férrea fuerza masculina. Así, el contexto de modernización acompañado del clima asociado a la búsqueda de una mayor igualdad de género se expresa también en el entorno sindical. Como puede leerle a lo largo de

²³⁹ Fuente: Facebook UF, 1 de marzo de 2022.

este apartado y, en particular, con el renovado logo del centenario gremio ferroviario, se trata de un presente que da señales de articular una imagen más inclusiva en términos identitarios reservando para las “diosas” ferroviarias un lugar mucho más visible.

4. Recapitulando

El capítulo se abocó al estudio de las dinámicas de presentación de sí por medio de las cuales las trabajadoras movilizan y se apropian de un repertorio altamente significativo para su colectivo de referencia, “la gran familia ferroviaria”.

En el primer apartado, se analizaron los vínculos de “familiares directos”, a saber, “la sangre ferroviaria”, para dar cuenta de una posición privilegiada a la hora de acceder a un puesto dentro de la empresa en contextos de la una mayor contratación de personal. Se observó cómo las personas echan mano a su trayectoria familiar en el marco de su presentación de sí, lo cual cumple una función asociada al reconocimiento por parte de sus pares. Ahora bien, en el caso de las trabajadoras, se presentan algunas especificidades asociadas a su condición de mujeres en un espacio donde la normalidad se constituye por no serlo. Apelar a su “sangre ferroviaria” es parte de un trabajo de legitimación por medio de la cual ellas movilizan esta condición en términos de orgullo familiar, así como expresar ciertas limitaciones en contextos singulares. Dada la relevancia que adquiere el trabajo ferroviario en el marco de la vida familiar (se transmite y comparte en los pequeños detalles de la intimidad hogareña), se conectan espacios y se vuelve más aceitado el desplazamiento entre uno y otro para ellas. Las relaciones familiares funcionan como un modo de acercarse a otras personas y entablar vínculos más allá de sus parientes, es decir, colabora a la sociabilidad con otras personas.

Se observó, a su vez, que la “sangre ferroviaria” no siempre tiene una acepción positiva. Al considerar que ellas capturan una atención desproporcionada (Kanter, 1977), lo cual lleva a que sean percibidas como más de las que en realidad son y más proclives a obtener un ascenso en contextos de políticas de género, se generan acusaciones que pueden poner bajo sospecha su mérito. Cuando se trata de trabajadoras con familiares con posiciones jerárquicas, ellas evitan mezclar intimidad

familiar y desempeño laboral. Y esto genera que la condición de “familiar directo” deje de ser algo relucido orgullosamente. A su vez, se examinó cómo la posibilidad de acceder a un empleo para las mujeres puede aparecer abiertamente obstaculizada por una figura masculina de su familia (generalmente un padre). Esto se relaciona con el hecho de que el trabajo ferroviario es percibido por ellos como un entorno de sociabilidad de varones que puede poner en riesgo la moral sexual femenina generando un problema de honor masculino para los varones de su familia. Ahora bien, el ingreso de más parientes y de muchas más mujeres (respecto de las que había *antes*) en el espacio laboral consolidaron un escenario más adecuado para ellas desde el punto de vista del honor masculino.

El segundo apartado estudia la presentación de sí como parte de la “gran familia ferroviaria”, entendida como formas de sociabilidad construidas cotidianamente en términos de un “nosotros”. El “ambiente familiar” remite a una cultura cálida y desinhibida que, a la vez, presenta conflictos (“como en cualquier familia”). Esto último implica que es una categoría que no remite necesariamente a la armonía. Se identificó y caracterizó una serie de acciones que fueron denominadas *tutelaje*, *camaradería* y *paternalismo* dando cuenta de que, mientras el tutelaje y la camaradería no dependen necesariamente del género, el paternalismo está directamente estructurado en base a las relaciones de género.

A su vez, se analizó aquello denominado como “secretos de familia”, es decir, cierta clase de información destructiva (Goffman, 2017) para entender cómo la separación entre un adentro y un afuera de la familia ferroviaria involucra fronteras en cuanto a la circulación de información. Los límites en los cuales circulan los “secretos de familia” denotan posiciones válidas para establecer críticas; desde esa posición, las trabajadoras se muestran mucho más proclives a hablar abiertamente de temas usualmente no mencionados con gente “de afuera”.

Por último, en el tercer apartado se examinó a la seccional local del sindicato como espacio en el que se presume que todas las personas que circulan son parte de la “gran familia ferroviaria”; esta membresía es lo que constituye la base para la socialización y la habitabilidad de este sitio. La intensa participación en la vida sindical, que se da a través de espacios que no necesariamente forma parte de la arena

institucionalizada de poder, se presenta “como si” solo llevara adelante una acción social (y no política) aunque, en efecto, sirve para la incorporación de una mayor cantidad de mujeres a la estructura gremial (Barry, 2008). Aunque puedan ser consideradas actividades menores, de baja densidad política (Grammático, 2011) estas formas de participación “en la parte social” pueden ser una puerta de entrada a algo más y es lo que les permite hacer pie en el sindicato.

La reciente conformación del espacio “Mujeres Ferroviarias” puede volverse una instancia para que algunos temas asociados a la violencia de género comiencen a ser nombrados así como propiciar una mayor participación tanto en lo referido al ámbito sindical como en los espacios de trabajo. En suma, el marco caracterizado por una narrativa de la modernización que incluye una abierta visibilización de las trabajadoras que está presente en el discurso de la empresa y, como se vio aquí, también en el sindicato. En este último sentido, “endiosar” a estas mujeres es un modo de darles un lugar y volverlas protagonistas visibles de la “gran familia ferroviaria”.

CAPÍTULO V. El amor por el ferrocarril como carrera emocional: “si no lo sentís, no lo entendés”

A quienes hablan de amor no se les toma en serio. John Jordan (2005)

El presente capítulo da cuenta de cómo se movilizan narrativas en torno a un amor por el ferrocarril, en tanto objeto emocional, que constituye una experiencia sensorial individual y, a su vez, colectiva. En esa línea de indagación y siguiendo el aporte del sociólogo Claudio Benzecry (2012), se pregunta por los procesos mediante los cuales se forma el amor por el ferrocarril, los espacios donde esto ocurre y, también, las etapas involucradas en este proceso. Y se sostiene que este proceso configura una *carrera emocional*.

De ese modo, el capítulo se aboca al estudio de la dimensión emocional que reviste el trabajo ferroviario y que entiende como parte constitutiva de la producción simbólica que hace al mundo laboral. Se analiza cómo se cultiva el amor por el ferrocarril por parte de quienes se han definido a sí mismas desde el fanatismo. Aquí las emociones son tratadas como un problema que puede ser explicado sociológicamente y, ya no, como un epifenómeno, en clave menor (Illouz, 2007) que añade algo más; las emociones juegan un papel central en la constitución de sujetos sociales, en la estructura y en las instituciones ampliando la comprensión de los procesos sociales (Ariza, 2017). Para ello, se recupera planteos teóricos que los estudios sobre emociones y/o de una sociología “con” emociones (Bericat Alastuey, 2000) han venido desarrollando desde las últimas décadas del siglo XX en diálogo con autores referentes de la llamada segunda generación de la Escuela de Chicago y con aportes de una sociología de la cultura interesada en el gusto.

Siguiendo la propuesta de Maximiliano Marentes (2020), me enfoco en el estudio del sentido del amor por el ferrocarril centrándome en experiencias concretas que pueden ser relatadas como narrativas. El primer apartado del capítulo se detiene en las definiciones sobre el apego emocional y en los espacios y situaciones en las que se construye, en clave de proceso. Allí me intereso por analizar carreras morales donde

la socialización con otras personas resulta un elemento central (Becker, 2018; Goffman, 2012) pero que también se presentan como una intensa atracción visual y corporal que se da de un modo individualizado (Benzecry, 2012). Y recurro a la noción de piezas (Wilkis, 2017) con las cuales se construye el fanatismo ferroviario y que, vistas en relación unas con otras, cobran significado. Se propone el concepto de *carrera emocional* para reflexionar sobre los procesos de creación, modificación y capitalización, en términos sociales, de las emociones y sus etapas. A continuación, en el segundo apartado, focalizo en el amor narrado desde y con objetos, dando mayor protagonismo la materialidad con la que se construye la vida social y, puntualmente, el fanatismo que estudio. Por último, en el tercer apartado, examino una serie de posiciones acusatorias que me permiten reconstruir el modo en el que la obligatoriedad y el deseo son dos caras de la misma moneda lo cual me permite observar los mayores costos que tienden a pagar las trabajadoras mujeres.

1. “Gente que ama al tren, que dedica su vida”: definiciones sobre el apego emocional

En su libro “Por qué duele el amor”, Eva Illouz (2012) reconoce una serie de formas elementales del encanto amoroso. Entre ellos, menciona a la figura retórica de la devoción a un objeto sagrado, el amor como imposible de explicar o justificar (es una emoción arbitraria, no se puede no amar) que invade toda la realidad existencial del amante y donde no existe distinción entre el sujeto y el objeto del amor (el objeto amado no puede separarse del sujeto amante). Agrega, también, que el objeto del amor es único e incommensurable (no puede sustituirse por otro) y que la persona amada hace caso omiso de sus intereses individuales. A pesar de que la racionalización moderna, según la autora, ha traído un debilitamiento de la creencia en el amor (y, también, de su intensidad emocional), estos puntos, pensados originalmente para el vínculo de pareja, resuenan a la hora de considerar las intensas emociones que describen las trabajadoras entrevistadas como se mostrará a continuación.

En concordancia con Marentes (2020) , el análisis que propongo en el presente apartado se interesa por las apropiaciones y los sentidos del amor y por el modo en el que intervienen personas, objetos y momentos puntuales. En el mundo ferroviario, el

amor es un tema que suele cobrar protagonismo y que se da en forma de proceso. En esa dirección, recorro a la noción de carrera que, en su uso más amplio, tal como ha sido desarrollada por la perspectiva interaccionista de autores referentes de la llamada Escuela de Chicago, permite dar cuenta de los procesos y personas involucradas en las emociones que las personas elaboran en su ambiente de trabajo.

Las piezas del amor por el ferrocarril

Como ya fue referido en el Capítulo 3, Goffman se interesó por los aspectos morales contenidos en el concepto de carrera, a los que entiende como una secuencia regular de cambios que esta “introduce en el yo de una persona y en el sistema de imágenes con que se juzga a sí misma y las demás” (2012, p. 135). Esta idea resulta fundamental para comprender las transformaciones que se van produciendo en quienes trabajan en el ferrocarril por medio de las cuales van aprendiendo a sentir afecto. Los casos que muestran con mayor claridad este punto son aquellos en los que las trabajadoras narraban una etapa pasada en la cual no guardaban ningún interés por “cumplir”, esto es, respetar horarios de trabajo, valorar esfuerzos de sus pares y comprometerse en un sentido amplio (con el servicio que brinda el ferrocarril, con el cuidado de su patrimonio, con sus pares, con el sindicato, entre otras alternativas posibles).

En estrecho diálogo con lo planteado en el párrafo precedente, en el modelo planteado por Becker (2018) se muestra cómo se debe aprender a disfrutar de los efectos que los neófitos de una práctica acaban de aprender a reconocer. Así como los consumidores de marihuana que estudió Becker aprenden a disfrutar del efecto, las trabajadoras del ferrocarril manifiestan aprender a querer y a disfrutar de la vida en el ferrocarril como algo que se adquiere socialmente. Se trata de una redefinición que es producida en la interacción con otras personas más experimentadas. En suma, siguiendo este planteo, la probabilidad de que se produzca una redefinición y conversión en algo placentero, deseado y buscado, depende de las relaciones del individuo con otras personas.

Al considerar al amor profesado por las trabajadoras como un proceso secuencial, donde se produce un cambio en la imagen del yo, es posible dar

inteligibilidad a una expresión que con cierta regularidad circula en su entorno, “al ferrocarril se aprende a quererlo”. Para ello, la noción de mediación entendida “como una operación activa, productora, inseparable de los objetos, asignable a actores identificados” (Hennion, 2002, p. 153) resulta especialmente productiva. De allí que comenzara a preguntarme por las instancias que median en ese proceso en el cual aprenden a sentir pasión por algo que sobrepasa la conformidad con un buen empleo estable.

En esa dirección planteo una clasificación para pensar al amor por el ferrocarril que, a fines analíticos, serán presentadas de modo desagregado. En la práctica, hay casos en los que se dan en simultaneidad y, en su combinación, hacen surgir sentimientos de mayor intensidad y muestran una totalidad que es comprensible al ver unas en relación con otras. Con ese propósito, recurro a la noción de piezas, acuñada por el sociólogo Ariel Wilkis (2017) con el fin de reemplazar la idea de “tipos”. Las piezas, plantea el autor, tienen un significado incompleto si se las observa en forma aislada mientras que, en el tablero, su valor es relacional ya que depende de la relación que las une con otras piezas. A continuación, se examinarán cuatro piezas del amor por el ferrocarril asociadas a: 1) lazos familiares; 2) sociabilidad entendida en términos de la “gran familia ferroviaria”; 3) prácticas militantes y 4) aspectos sensoriales a nivel individual. En su conjunto, explican la experiencia de las trabajadoras en clave de una *carrera emocional*.

La primera pieza tiene que ver con un amor cuya elaboración se da desde antes de acceder a un empleo en el ferrocarril y donde intervienen, de modo más determinante, los lazos familiares. Es decir, se vincula con aquello que denominé “sangre ferroviaria” (cf. Capítulo 4), un tema frecuente y significativo entre el grupo obrero aquí analizado. En general, este amor suele estar ligado a historias de la juventud y de la infancia. En las narrativas de las trabajadoras, este elemento es (solo) un inicio. Constituyen la primera pieza en la medida en que así es como las presentan las trabajadoras. Para hablar de su vida en el ferrocarril hablaban, primero, de su árbol genealógico familiar.

El testimonio de Carla, la joven guarda a la cual ya se hizo referencia en capítulos precedentes, reúne de modo ejemplar las características de este amor por el ferrocarril iniciado en su infancia y en su juventud en relación con su familia. Ella sitúa

el comienzo de su historia con el ferrocarril cuando acompañaba a su hermano en la jornada de trabajo del joven según lo visto antes. Ver a su padre realizando sus tareas como obrero de vías y obras eran, a su vez, otros de los momentos importantes. Su testimonio:

Cuando era chica, a mí me encantaba ver. Yo veía a mi papá trabajar. Me encantaba ver el tren, me interesaba mucho cómo estaba formado, cómo era el mecanismo de todo eso que lo hacía andar [...] y yo a veces lo acompañaba a mi papá, estaba cerca de mi casa. Hacía los trabajos en las vías y yo los veía de lejitos, lo veía cómo trabajaba. A veces me llamaba, yo me acercaba y me explicaba lo que era el tercer riel, o sea que siempre me llamó la atención y para mí era como que nunca iba a llegar. Pero yo quería, me encantaba.

El encantamiento y la atracción suscitada por el ferrocarril puede presentarse encastrada en recuerdos de infancia y juventud que, para Carla, tiene que ver con la compañía de su padre y, luego, de su hermano. La intensidad de la atracción combina, entonces, afectos familiares y el descubrimiento de la maquinaria ferroviaria que genera nuevas curiosidades. Ella cuenta además que se “había anotado un par de veces, pero antes era muy difícil que entren y menos [siendo] mujer”. Su relato presenta ribetes nostálgicos y románticos, asociados a un amor que difícilmente pudiera reunirla con su objeto amado, en contextos en los cuales los ingresos de nuevo personal eran más restringidos y, en especial, para una mujer. Con el paso del tiempo el apego emocional se incrementa en articulación con ciertos *turning points*, es decir, con ciertos puntos de inflexión particularmente significativos en su carrera laboral (M. Blanco, 2011) como el momento de ingreso a la empresa y/o a partir de las situaciones cotidianas generadas en la sociabilidad propia de la atmósfera familiar que describe su entorno.

La segunda pieza para entender al amor por el ferrocarril se construye en base a las narrativas sobre la sociabilidad que tiene lugar entre compañeros y compañeras, consideradas a partir de aquello que denominé bajo la noción de “camaradería”. Entendido como un ambiente que para muchas trabajadoras significa redes de contención y apoyo, el ferrocarril se torna para ellas “una gran familia”. Si bien se trata de un ámbito que lejos está de ser carente de conflictos (de allí que también se odian y se pelearan, como mostré en el Capítulo 4) algunos de los vínculos que entablan una vez que ingresan resultan fundamentales en la elaboración de su apego emocional por

el ferrocarril. Estos pueden darse en un momento temprano desde su ingreso o pueden generarse con el paso del tiempo. Lo importante es la función que cumplen dichos vínculos en determinados momentos de las trayectorias de vida de las trabajadoras. Esas otras personas significan algo positivamente valorado, ya sea en el desafiante primer día de trabajo o, más adelante en el tiempo, en la rutina diaria impregnada del “clima” o del “ambiente familiar” (para recurrir a sus propios términos) de su entorno. Esta segunda pieza puede verse en el relato de Selena, la trabajadora que ingresó, según contaba, con el objetivo de separarse de su pareja, con quien había tenido dos hijos. Su testimonio:

Yo entré en septiembre. En enero logré separarme, logré irme [...] Es que yo entré con ese objetivo. Me cambió la vida cien por ciento. El clima, cuando entré, me vino genial a mí porque yo estaba en un pozo y conocí gente buena [...]. Me aferré mucho. El laburar era venir y disfrutaba.

El ferrocarril es algo que puede “cambiarle la vida” a algunas personas. En el caso de Selena, la autonomía económica que le ofrecía el salario de su nuevo empleo en el ferrocarril resulta un factor realmente importante en ese momento²⁴⁰. Ahora bien, para ella, había algo más. Encontró allí una (nueva) “familia” que le dio diferentes tipos de vínculos, algunos más cercanos que otros. Con el paso del tiempo se fue intensificando su apego al encontrar la calidez del “ambiente familiar” que según refiere parece haberla contenido en aquel momento tan singular de ruptura de pareja. Aquí puede verse con claridad aquello que Meccia (2020) remarca en cuanto al estudio de las narrativas del yo, la trama de sentido que construyen las personas cuando relatan sus trayectorias. En la estructura de su relato, para la trabajadora el ferrocarril había hecho todo eso en su vida: lograr la separación, conocer gente y un clima positivamente valorado, tener algo a qué aferrarse y, otro asunto nada menor, disfrutar del tiempo en su trabajo.

A Selena el ferrocarril le permitió salir de un vínculo de pareja indeseado y tener un nuevo espacio al cual aferrarse. Cuando la conocí, tenía una intensa participación sindical en calidad de delegada. También asistía a cursos y eventos que

²⁴⁰ Cabe recordar que Selena trabajaba como docente antes de ingresar al ferrocarril. Según su testimonio, su salario en el ámbito de la enseñanza le era insuficiente para afrontar los gastos de una nueva vivienda en la que ella fuera la única proveedora.

se daban en la seccional. Selena tiene toda una vida allí. La intensidad de su apego se nutre de aquello que pudo hacer gracias al ingreso al ferrocarril y en compañía de una “nueva familia”.

Las personas con las que se relacionan las trabajadoras cumplen, entonces, una función importante en su narrativa sobre el amor por el ferrocarril. Así como Carla y, también, Selva dieron cuenta de cálidos recibimientos, cuando eran novatas, en los que eran recibidas como cuando “nace un bebé” o con “los brazos abiertos” (cf. Capítulo 4), con el paso del tiempo surgen otras instancias significativas. Las colectas de dinero para alguien que atraviesa por una situación difícil, los asados compartidos y la contención recibida en momentos de cambios importantes en su vida son especialmente remarcados en sus relatos. De esta manera, el apego emocional se va elaborando progresivamente en interacción con otras personas y en determinadas situaciones.

La iniciación puede presentar momentos y situaciones muy diferentes; esto es lo que muestra el contraste entre Selena y Carla. Mientras la primera no tiene vínculos de familiares directos, la segunda teje todo un relato sobre su apego por el ferrocarril que incluye recuerdos familiares de tiempos pasados. Aun así, sus experiencias anidan un proceso secuencial (Becker, 2018) en el que se alimenta e incrementa su amor por el ferrocarril y “aprenden a quererlo” según sus propios dichos. Esta idea fue referida también por el escritor y ex trabajador ferroviario Juan Carlos Cena cuando, en el contexto de una entrevista, comentaba que “muchos compañeros que no tienen nada que ver con el ferrocarril, [cuando] te adentrás, *te empezás a meter* y ya no te vas más”[el resaltado me pertenece]²⁴¹.

Como adelantaba antes, los cambios producidos en el yo (Goffman, 2012) se ven con mayor nitidez en quienes transitaron por una singular situación de distancia o desapego inicial (quienes “no tienen nada que ver con el ferrocarril”, decía Cena) y/o de gran falta de compromiso. Allí, las otras personas también juegan una función determinante, como puede verse en el testimonio de Yanina:

Como era yo antes, no le daba bola. Yo vivía en mi mundo, no le daba bolilla a nada [...] Si yo tengo 13 años [de antigüedad], cinco años estuve de vaga, pero mal, de no importarme nada. De ver que el otro lo hacía y yo lo hacía. Si se iba, yo me iba. Acá

²⁴¹ Entrevista a Betty con la participación de Cena, 5 de enero de 2018.

hubo un lapso en el que [...] no teníamos jefe. ¡Era cualquier cosa! Yo entraba a las cinco y llegaba por ahí a las seis de la mañana. Hasta mi marido me decía “estás haciendo cualquiera” y yo le decía “vos no te metás que es mi trabajo” [...] Si Sol lo hace, ¿por qué no lo voy a hacer yo? Si entra tarde, yo también. Y después, claro, un compañero había dicho que yo llegaba tarde y que esto y que el otro. Y yo [decía] “¡Qué buchón! ¿qué se mete?”

Y sigue:

Tardé cinco años en darme cuenta, pero nunca es tarde, después yo dije “tiene razón, estoy haciendo cualquiera”, pero ¿por qué?, el chabón [su compañero de trabajo]venía de Glew, Glew gorda [enfatisa], y el chabón estaba a las cinco menos cinco de la mañana. ¡Un viaje de Glew, eh! Y yo que estaba en Ballester, a 20 minutos de viaje, llegaba a las seis de la mañana. O sea, cualquiera, entonces yo dije: tiene razón y ahí empecé a hacer las cosas de otra manera, porque yo quise, podría no haberlo hecho [...] Después cuando yo subo de supervisora dije “ahora sí”, ya al cien por cien, al mil por mil. Yo estoy súper comprometida. A mí me encanta lo que yo hago. [El resaltado me pertenece]

Como muestra el testimonio, mientras Yanina residía a unos pocos minutos de distancia y llegaba una hora más tarde respecto del horario de entrada que les correspondía, había un compañero que debía emprender un largo viaje en horas de la madrugada para poder llegar “a las cinco menos cinco” de la mañana. Glew, el sitio donde vivía el trabajador que aparece mencionado, es una localidad ubicada en la zona sur del Gran Buenos Aires que se encuentra a 50 kilómetros del lugar de trabajo que ambos compartían. De acuerdo con su relato, en Yanina se produjo un cambio a partir de la relación con su par que vivía en esta localidad tan lejana que lo llevaba a destinar enormes esfuerzos cada día desplegando un fuerte compromiso con su trabajo, es decir, mostraba sin dudas lo importante que para él era “cumplir”. En la imagen que construye de sí, Yanina destaca que quiso (en forma consciente) iniciar un camino de transformación desde el cual esta imagen de sí misma y de las demás personas comenzaron a revestir nuevas definiciones. Hoy, su nueva etapa como supervisora muestra de qué manera se superponen y articulan hechos objetivos de una estructura ocupacional y los cambios subjetivos (Becker, 2018) producidos en la persona. Sin embargo, esa transformación se había comenzado a germinar antes de este último ascenso ya que dice haber tardado cinco años en “darse cuenta”, momento en el cual todavía faltaba algún tiempo para desempeñarse como supervisora. Para que este cambio se produzca la imagen del esfuerzo y la dedicación de su compañero que viajaba desde Glew (un otro significativo que antes funcionaba de modo inverso

porque era un “buchón” y se “metía” en asuntos que no eran de su incumbencia) resultó fundamental en tanto trama de interacción. Fue su aproximación a la revelación, a “darse cuenta” y *descubrirse en su fanatismo*.

Un proceso de elaboración del amor por el ferrocarril similar al de Yanina puede observarse a partir de la entrevista realizada a Graciela, una de las más férreas defensoras de la idea de que “nosotros vivimos para esto”. Ella que, en el presente (cuando estaba cerca de jubilarse), decía que llevaba al “gremio en las venas” y que en el momento en el que ingresó al ferrocarril estaba feliz porque “sabía que su vida iba a cambiar para siempre” tenía un compromiso mucho menor en sus primeros años. De hecho, Graciela dijo que “era una hija de puta” porque no respetaba la puntualidad en sus horarios de trabajo.

Entendido como proceso, el apego emocional se evidencia en expresiones tales como “todavía no”. Cuando Inés me hablaba del fanatismo de su padre, me explicaba que ella “todavía no” es una fanática pero que “de a poquito” se va interesando más en el ferrocarril. Según su testimonio:

Yo ahora que estoy interiorizándome más en los proyectos y demás, es como que sí, me gusta. Hay muchas cosas que se hacen que son muy buenas. Entonces es como que me gusta y *cada vez lo voy queriendo más. No estoy enamorada, pero de a poquito, de a poquitito.* [El resaltado me pertenece]

En otras ocasiones, el amor puede ser algo que ocurre de modo más repentino, de forma inesperada, aunque se incrementa con el paso del tiempo. Tal es el caso de Adela, una guarda de 25 años, quien dijo que “cuando entré acá me enamoré”. Ella decía que valora que sea un entorno “familiar”, que en su primer día “no te sentís excluida o decís la nueva o algo por el estilo, no. La verdad es que me sentí bien”. A pesar del amor “a primera vista” que significó la atracción inicial, con el paso del tiempo intensificó su investidura (Benzecry, 2012) en la medida en que se “van metiendo”.

Amar al ferrocarril es también brindar una parte importante de sí que excede las responsabilidades laborales. Así como Yanina se dedica “cien por ciento” a su trabajo, Graciela me había dicho que “ellos viven para el ferrocarril” y Julieta, que

“hay gente que ama el tren, gente que dedica su vida y que se siente parte”. La supervisora Gretel lo explica de la siguiente manera:

Cuando estoy en casa, sí atiendo los llamados. Porque mi celular es mío particular, no es de la empresa. Entonces, el que tiene mi número y tiene un problema, me llama y tratamos de solucionarlo... Eso es mi fanatismo también. Porque trabajás de 6 a 14, te fuiste a las 14, bajaste la persiana y ya está, al otro día a las seis que levantaste persiana de vuelta: no, yo no, mi teléfono es 24 horas. Ese es mi fanatismo por el ferrocarril.

Aquí hay una idea de trabajo que traspasa las fronteras y se inmiscuye en sus horarios de descanso. Lo que ella sacrifica es *tiempo*, justamente aquello que para las trabajadoras tiende a ser su bien más escaso. En su fanatismo, no parece significar esta situación como una fuerte sobrecarga de responsabilidades, sino que lo narra como si fuera un modo de ayudar a sus compañeros y compañeras y como algo que no es fuente de disgustos sino de satisfacción. En todo caso, puede ser ambas, pero lo más importante es que da cuenta de lo que ella está dispuesta a hacer en nombre de ese amor, es su modo de brindarse. Y habla de una visión de sus camaradas como cuerpo que, en la unión y en el sostén constante, emparenta este tipo de apoyo con el que se da en las instituciones armadas y de seguridad analizadas por Calandrón (2021). Se trata de la “camaradería” que hace a la sociabilidad familiar que construye lazos sociales resultando un elemento fundamental del fanatismo entendido como un repertorio identitario.

La tercera pieza está asociada a instancias más directamente vinculadas con prácticas militantes relativas al sindicato. La “pasión ferroviaria” es un asunto explícitamente puesto en relieve por UF, como puede verse en el afiche que muestra la Figura 1, y se cultiva con sus compañeros y compañeras del gremio.

Expresado a partir de actividades concretas, Rosa, la guarda del Tren de la Costa, se refirió al fanatismo en relación con su militancia gremial. Su testimonio:

Lo que pasa es que acá también militamos, por eso es el fanatismo. Porque se puede mirar cosas también para el personal, los trabajadores que antes no teníamos ponele esto [señala el espacio de descanso en el que estamos realizando la entrevista]. Los chicos y yo, cuando estuve de limpieza también acá, teníamos el descanso en un baño que es de discapacitados [...] Sacaron el inodoro, nos pusieron una silla y era 2x2. Feo, feo. Es feo porque ahí teníamos que descansar, teníamos que comer o desayunar, lo que fuese, y teníamos todos los productos de limpieza ahí.



Figura 1: Afiche UF. Año 2017. Fuente: *Archivo Digital de Efímera de América Latina y el Caribe/ Princeton University Library* (Box 91, Folder 119)

Es allí mismo, en la acción militante de mejorar un espacio colectivo, donde se produce y refuerza el fanatismo. Aquí ocurre algo similar a la unión a la que hacían referencia Gretel y Mary y a la defensa incondicional hacia sus pares, tal como remarqué en el Capítulo 4. En particular, Gretel planteaba que su fanatismo ferroviario tenía que ver con el hecho de que ella siempre defendería a sus compañeros y compañeras.

Hasta ahora me he dedicado a observar qué ocurre con el amor por el ferrocarril en relación con los recuerdos familiares, con los lazos de sociabilidad una vez que ingresan a la empresa y con la militancia gremial. Me interesa incorporar en un aspecto que Benzecry (2012) adiciona al modelo que se detiene en aquello que se adquiere socialmente según el planteo de Becker (2018) a fin de dar cuenta de un instante de revelación en el que las personas se sienten atraídas hacia el objeto de su amor y que no solo tiene que ver con la compañía de otras personas. Para Benzecry, aparece también una intensa atracción que es visual y corporal. Este nuevo aspecto remarca en una entrega que se da de un modo muy individualizado.

La intensa atracción visual y corporal ocurre en relación con objetos muy puntuales, un tema que discutiré con mayor precisión en la siguiente sección. Las locomotoras y los coches que integran una formación son los artefactos privilegiados para narrar cómo se sienten en su presencia. El testimonio de Yanina lo muestra de la siguiente manera:

El tren generalmente vos lo ves en la estación, que es la plataforma y vos decís “chau, es re groso”. Pero vos tenés los galpones donde se lavan los trenes, allá en Suárez y a mí me ha tocado ir a la noche a verlos. ¡Son enormes! Pero los ves y [vos] sos así, minúsculo, una hormiga. Es tremendo. Es una máquina tremenda. Y vos decías “Wow”. Y por ahí, cuando pasa en un paso a nivel, también, que se ve todo entero, es genial.

La producción del encantamiento se muestra, entonces, como parte de una sensación de admiración y de inmensidad que produce la maquinaria ferroviaria. Es algo que, como muestra la cita de Yanina, resulta conmovedor y atractivo. Algo similar había ocurrido con Betty, quien fuera trabajadora y delegada de los talleres Liniers hacia fines de la década del sesenta (cf. Capítulo 2); ella lo expresó del siguiente modo:

Tiene una atracción, porque vos ves a la locomotora [...]es lo que más atrae [...]. Entonces vos cuando ves una General Motors o una Alco, cualquiera de esas... Acá nosotros llegamos a hacer, pero pocas. A construir. Vos ves ese monumento, a mí me pasa muchos videos, filmaciones, de trenes en los países europeos que llevan hasta 500 vagones. Y vos ves esa locomotora, te querés morir. Sos un muñequito así al lado de esa... *Es lo que a mí me pasó cuando yo subí con el viejo [su padre] a la locomotora, era un monumento eso. Y me volvió a pasar cuando entré en el taller.* [El resaltado me pertenece]

El sentimiento de atracción es algo que *les pasa* a las personas cuando se encuentran frente a la maquinaria ferroviaria. Es algo que les ocurre en circunstancias específicas que, para Betty estuvieron dadas por subir, en tiempos de su juventud, a la locomotora que su padre conducía y, luego, cuando como trabajadora ingresó a los talleres que llegaron a reunir alrededor de seis mil obreros y donde ella se desempeñó como delegada. Lo que *les pasa* es percibido en el momento en el que se ven a sí mismas frente a estos artefactos y espacios, históricamente construidos como símbolo de poder y privilegio masculino a los que hoy tienen un mayor acceso. Así, la maquinaria ferroviaria aparece retratado en una imagen de UF (Ver Figura 2) que podría considerarse una versión contemporánea y renovada del célebre retrato del trabajador ferroviario con la locomotora entre sus manos de fines de los años cuarenta,

en ocasión de la nacionalización de la red durante el gobierno peronista (Ver Figura 3). En la imagen que construyen de sí, la maquinaria ferroviaria parece inescindible de la representación que se hace de los trabajadores y ahora también de las trabajadoras.



Figura 2: Volante digital UF. Año 2021. Fuente: Facebook Sergio Sasia.



Figura 3. Afiche por la nacionalización de los ferrocarriles de capitales ingleses (1948). Fuente: Instituto Nacional “Juan Domingo Perón” de Estudios e Investigaciones Históricas, Sociales y Políticas.

Hennion (2010) sostiene que los efectos no solo se deben al o están contenidos en el objeto que motiva el gusto en sí mismo, sino que, también, se deben a sus momentos, desarrollo y circunstancias: se descubren a partir de la mediación. En este sentido, por ejemplo, para Carla los recuerdos familiares de su infancia se acompañaban de imágenes visuales del tren y de los mecanismos que lo hacían funcionar. Ella relata el olor de la ropa de trabajo de su padre que seguía latente en su memoria según menciona en la situación de entrevista. El ferrocarril deviene una conmoción sensorial, algo que se percibe en el cuerpo (Benzecry, 2012); este último aspecto constituye, entonces, en la cuarta pieza del amor por el ferrocarril. Pero como puede verse, una pieza es inseparable de las otras dado que, como se retrata el caso de Carla, este aspecto visual y corporal también se vincula con la primera pieza analizada, la “sangre ferroviaria”.

Carreras emocionales

Si se entiende que el amor por el ferrocarril en clave biográfica es un proceso en el que van interviniendo diferentes piezas en variados momentos, puede observarse cómo se van produciendo emociones que antes no existían y/o de qué manera se intensifican una vez que estas ya están presentes. En base a las transformaciones emocionales que van ocurriendo en la vida de las trabajadoras, considero que las *carreras laborales* incluyendo sus aspectos *morales* pueden ser pensadas también como *carreras emocionales*. Esta idea muestra cómo las personas describen cambios en el orden de lo emocional, creados, habilitados y legitimados en su entorno social. Aprender a querer al ferrocarril es un modo específico de relacionarse con el espacio que habitan. Y es una manera conocer y conocerse no solo en cuanto a su formación y a su desempeño laboral, como se vio en el Capítulo 3, sino también en cuanto a la exploración y descubrimiento de nuevas emociones que expanden sus márgenes de agencia.

La relación entre agencia y emociones ya ha sido analizada por estudios previos que demostraron de qué manera ciertas emociones se constituyen, por ejemplo, en un elemento catalizador de movimientos sociales; así, se ha evidenciado cómo estas

posibilitan la cohesión de una gran cantidad de personas que comparten el dolor, el sufrimiento y la indignación y el modo en que puede llevarlas a emprender un accionar social (Ariza, 2017; Reyna, 2016). En mi caso, acordando con esta perspectiva, el concepto de *carrera emocional* que propongo hace énfasis además en el *proceso* porque lleva contenida una noción dinámica y antiesencialista por medio de la cual las personas pueden evocar y experimentar estados emocionales que antes no estaban o que, cuando existían, presentaban intensidades diferentes. Este último aspecto parte de los supuestos de la sociología de Hochschild (2003, 2008, 2016) que considera que las personas tienen un rol activo y consciente en su producción. Y que es algo que tiene lugar como parte de procesos que involucran a otras personas, lo cual implica que las emociones aquí estudiadas son individuales y, a la vez, necesariamente colectivas.

La idea de *carrera emocional* permite, entonces, rastrear las piezas con las cuales se compone esa emoción y su dinámica. Asimismo, contribuye a aprehender cuáles son sus capacidades agentivas y preguntarse ¿Qué están dispuestas a hacer las personas en pos de ese amor por el ferrocarril? ¿Cómo y con quiénes? ¿Cuáles son sus etapas y sus *turning points*? ¿Cuáles son sus efectos? El tipo de capitalización o de uso social que pueda hacerse de una emoción depende del entorno en el cual funciona, es decir, para el mundo ferroviario que examina esta tesis genera efectos específicos (asociados a la participación en un “nosotros” que lleva a las trabajadoras a “cumplir”, “brindarse” y participar de la vida sindical) pero en entornos diferentes, pueden ser otros. Lo más importante es que la noción de *carrera emocional* permite dar cuenta de estos elementos y su funcionamiento en clave de proceso.

2. Amor ¿prohibido? y objetos

La relación entre emociones y objetos ha sido considerada por variadas investigaciones. Sara Ahmed (2019) ha examinado cómo los objetos se convierten en medios para la felicidad. Cuando nos dirigimos hacia tal o cual objeto, dice la autora, en realidad apuntamos hacia la felicidad que habrá de seguirse de ellos. Específicamente, teniendo en cuenta los procesos de mediación, me intereso por el apego emocional que las trabajadoras profesan hacia el ferrocarril y de qué manera,

según sus propias narrativas, este aparece enlazado a cosas materiales. Considerando que en las historias de amor siempre hay objetos y momentos que tienen el potencial de unir y separar, el objetivo de este apartado consiste entonces en dar cuenta de cómo estas cosas se insertan en tramas amorosas y qué sentidos aportan (Marentes, 2020).

Darse cuenta: Materialidad y lágrimas

Para Illouz (2019) las mercancías generan emociones y las emociones se convierten en mercancías en un proceso en el que unas y otras se coproducen. La autora plantea que la cultura de consumo ha convertido a las emociones en *commodities*. Incluso, ha acuñado la noción de *emodity* para analizar los modos en los que los actos de consumo y emociones coinciden. Sin embargo, los objetos por los que me intereso no necesariamente pueden ser intercambiados en el mercado. Aun así, algunas veces, revisten valor por su condición de antigüedad, lo cual lleva a que sean comprados y vendidos. Otras, por el valor de la materia prima de la cual están hechos (hay objetos de hierro que se venden para ser fundidos, por ejemplo). Lo que resulta relevante del planteo de Illouz para mi argumento radica en la *conexión performativa* que se da entre experiencia emocional que tiene la persona y el objeto por medio de la cual emociones y objetos se coproducen mutuamente.

La materialidad en la que centro mi análisis está dada por artefactos que circulan (como el “RITO”), que están expuestos en museos o en hogares privados (como un reloj antiguo de estación) o que, en su trivialidad integran la atmósfera cotidiana de trabajo (durmientes, vías, el edificio de una estación, solo por mencionar algunos). Cabe remarcar que una atmósfera es entendida como “el resultado de una red de objetos y personas en que la emociones expresan los modos en que objetos y sujetos se fusionan” (Illouz, 2019, p. 29).

Con el propósito de reponer su relevancia en el análisis de lo social, desde fines del siglo XX las ciencias sociales han comenzado a otorgar mayor atención a la materialidad. En esa dirección, para Bruno Latour (2008) el análisis de los vínculos sociales debe tener en cuenta que un curso de acción consiste en conexiones entre humanos y objetos.

Más específicamente, retomo la perspectiva que propone Juan Manuel Zaragoza Bernal (2015) en torno a la consideración de los objetos como protagonistas de procesos culturales de creación de significados en tanto resultado de interrelaciones entre sujetos y objetos. El abordaje del autor parte de una reformulación de la distinción clásica entre sujeto y objeto pasando a centrarse en dinámicas de tipo relacionales. Para ello, incorpora la perspectiva del antropólogo británico Daniel Miller (1985, 1987) quien, en pos de aumentar el interés por la cultura material como fuente de evidencia para las ciencias sociales, reposa su atención en los objetos de la vida cotidiana interesándose por su inclusión en las dinámicas sociales, su funcionalidad (que aparece usualmente naturalizada) y trivialidad. La capacidad de pasar desapercibidos y el papel importante que a la vez desempeñan los objetos en los procesos sociales fue entendido por Miller en términos de la humildad de las cosas. Zaragoza Bernal recupera, además, un punto de vista que le permite considerar qué hace una emoción y a quién, en el sentido de cómo una emoción interactúa con el mundo (cómo lo conforma y, a la vez, es conformada por él) teniendo en cuenta su carácter histórico y social.

Estos aportes resultan fundamentales para comprender cómo las trabajadoras se sumergen en un proceso de aprendizaje sobre el apego emocional por el ferrocarril, en una *carrera emocional*. No se lo quiere de cualquier manera, sino a través de algunos cultos específicos y de algunos ritos (valga la redundancia con el “RITO”, su “libro sagrado”) y en interacción con determinados objetos. Al volver a la pregunta acerca de qué hacen las personas en nombre de ese amor por el ferrocarril pude advertir la importancia que en su presentación de sí le otorgan al actor de llorar. Las lágrimas, a las cuales entiendo en toda su materialidad como fluido corporal, es uno de los elementos más importantes para narrar, corroborar y elaborar su amor. Para las trabajadoras es parte de ese *darse cuenta*, del descubrirse.

La intensidad con la que algunas de ellas viven su afecto se manifiesta en variadas ocasiones con el llanto. Pueden llorar en el contexto de la entrevista formal o relatan las diversas situaciones en las que habían llorado (de amor) por el ferrocarril. Por ejemplo, Selena, con la voz quebrada y con lágrimas que recorrían sus mejillas, me decía que el ferrocarril para ella es “la vida, es todo”. Otras trabajadoras me

repitieron, en varias oportunidades, que circula una frase que reza “si no lo sentís, no lo entendés”.

Como aquello que invade la realidad y es imposible de justificar (Illouz, 2012), el amor profesado recuerda a la expresión que usara Juan Carlos Cena: “el ferroviario es parte inseparable del ferrocarril. Es el ferrocarril. Hierro con carnadura, unidad vigorosa [...] Armonía que se transforma en una misteriosa relación” (Cena, 2009, p. 33). Muestra una no separación entre el sujeto y el objeto de amor (Illouz, 2012) donde el ferrocarril pasa a ser “todo” en una vida.

En un almuerzo que ocurrió en la seccional sindical, Selena me presentó a otras dos jóvenes trabajadoras diciendo que estaba segura de que también llorarían (como lo había hecho ella misma frente a mí en la entrevista)²⁴². Irma, a su vez, me contaba cuándo fue que descubrió su amor, también en una situación que involucra lágrimas. En la cita que sigue habla de la estación en la que trabajaba. Se trata de un espacio que *antes* había considerado como “frío”, que no tenía ni “la vida” ni “el movimiento” de otras estaciones, hasta que un día:

Me dí cuenta que amaba Pueyrredón cuando un verano me fui de vacaciones y desayunando en la costa miro en la tele “Se incendió la estación Pueyrredón”. Estaba en la confitería con el que era en ese momento mi pareja y me quedé mirando la tele y empecé a llorar, empecé a llorar, empecé a llorar. Decía: “¡Mi estación!”

Y sigue:

Cuando llegué de las vacaciones y vi todo, me agarró una cosa, una angustia y ahí me dí cuenta lo que yo amaba Pueyrredón. Vas aprendiendo y vas amando de a poco las vías, las señales. No sé cómo explicarte. De a poco, el paso a paso, en cuatro años *te vas dando cuenta de que lo vas amando*. En un lugar que para mí era nuevo, que yo jamás en la vida se me hubiera ocurrido trabajar, pisar. Para mí, [antes]el tren era un medio de locomoción y nada más. [El resaltado me pertenece]

La escena trágica del incendio de la estación fue para Irma una instancia de descubrimiento de sus sentimientos que se habían ido gestando, algo subrepticamente, con el paso del tiempo. Me interesa remarcar el lugar que ocupa el edificio de “su” estación, las vías y las señales como corroboración, como evidencia de su amor. Es a

²⁴² Notas de campo del 18 de diciembre de 2018. Este almuerzo ocurrió en ocasión del fin del curso de electricidad domiciliaria.

través de ellos, es con ellos que ese amor existe y dan cuenta de su protagónico papel en la creación de significados (Zaragoza Bernal, 2015).

Para Latour (2008), a pesar de lo importante, eficientes o necesarios que puedan ser los objetos, tienden muy rápidamente a retroceder a un segundo plano de la percepción por lo que resulta difícil desnaturalizar su existencia y el lugar que ocupan en la vida social. Sin embargo, según el autor, hay ocasiones en las que su visibilidad aparece lo suficientemente intensificada. Los accidentes, como el incendio generado en Pueyrredón, resultan una ocasión que saca a los objetos de su existencia silenciosa.

En el testimonio de Gretel, también en ocasión de un viaje turístico se muestra su fanatismo en relación con las vías, devenidas en un objeto emocional. Aquellas cosas que se transfiguran en objetos emocionales son portadoras y generadoras de sentimientos; en ese sentido, remite a relaciones recíprocas en las que, de acuerdo con la perspectiva que vengo planteando, los objetos configuran emociones y, simultáneamente, las emociones dan forma a los objetos (Bjerg, 2019). Gretel me contaba que:

Hace poco, mi hija me pagó un viaje porque vió todo el esfuerzo [de Gretel], me regaló un viaje a Cataratas [de Iguazú, provincia de Misiones]. Me fui con ella. Cuando vas a Cataratas, cuando llegás al parque, [...] de la entrada del parque a lo que es la Garganta del Diablo te llevan con un tren. Yo iba mirando las vías. O sea, no iba mirando los árboles, el paisaje, el coatí (el mono), no. Yo iba mirando las vías, iba mirando como estaban deterioradas las vías. Ese es el fanatismo del ferroviario [...] Me gusta lo que es la vía. Cuando me pasó eso en Cataratas, mi hija me miraba y me dice “Ma, ¿Qué estás mirando?” “Nada” “Si, ya sé, tarada, estás mirando la vía”, los cambios que hacía, me encanta todo eso. Para mí, eso es el fanatismo ferroviario.

Detenerme en artefactos materiales, como vías, locomotoras, señales, barreras, edificios de estaciones e, incluso, lágrimas, muestra el proceso de ensamblaje que tiene lugar entre las trabajadoras y su objeto de amor, el ferrocarril. Las lágrimas ocupan un lugar especial (que podría también relacionarse con la relevancia de otro fluido, la “sangre ferroviaria”) por medio del cual se elabora, pero sobre todo se demuestra la intensidad de su apego emocional. En su conjunto muestran una relación que se va tejiendo, anudando y uniendo a partir de estos recursos (Marentes, 2020).

“No me dejaban ir a la vía”

El amor no siempre es posibilitado por el entorno que habitan estas trabajadoras; a veces, mujeres y vías se tornan una relación restringida, problemática. De allí que pueda considerarse como un amor que tiene algunos límites y que en ocasiones puede resultar prohibido.

Las vías, aquello especialmente venerado, es al mismo tiempo uno de los objetos ferroviarios que más se les ha privado a las trabajadoras a lo largo de la historia (junto con las locomotoras y cabinas de conducción). Aún hoy hay quienes tratan de evitar que las mujeres “bajen a la vía” porque lo consideraban peligroso para ellas o porque las creen incapaces de ejecutar el trabajo. Esto es lo que había ocurrido con Agustina que, en su labor como operadora, debía ocuparse de las vías del servicio diésel, una tarea que sus compañeros consideraban que ella no podía ejecutar sin su ayuda y que, entonces, daba lugar a aquellas acciones que denominé paternalistas (cf. Capítulo 4).

Para dar cuenta de esta relación entre amor y prohibición dedicaré las líneas que siguen a analizar la narrativa del apego emocional por el ferrocarril desde el punto de vista de Roxana, quien actualmente se desempeña como operadora de tornos bajo piso. Como ya mencioné anteriormente (cf. Capítulo 3), con una formación técnica en electrónica (y sin familiares que la “hicieran entrar”), ingresó a la empresa en el sector de señalamiento. Pero ella inicia su relato hablando de *su historia con el ferrocarril* que parece haber comenzado desde mucho antes:

Te digo la verdad, toda la vida me llamó el ferrocarril. Es un medio de transporte que adoro, que adoré siempre. Siempre viví cerca de la vía, o sea, a dos cuadras toda la vida, acá en Belgrano en mi casa [...] A veces, me quedaba en las barreras esperando que pase, nada más, porque me gustaba ver. Me gustaba verlos pasar. Buscaba fotos de locomotoras. Me interesaba mucho el transporte ferroviario y nunca había conocido a nadie.

Aquí vuelve a apreciarse la idea del gusto por ver. En fotografías o yendo a las barreras solo con ese fin, Roxana disfrutaba de aquello que Benzecry (2012) refería como conmoción sensorial, una atracción visual por los trenes y las locomotoras. Ahora bien, en cuanto a la relación entre mujeres y vías, ella destaca la relevancia de la “especialidad” de señalamiento (donde se había desempeñado antes de su puesto

actual) en lo que hace a la operación del servicio de ferrocarriles; allí se abocan a los cambios de la vía, a los circuitos que hacen funcionar las señales, las barreras, entre otros aspectos. Al igual que ocurre con su nueva tarea, como operadora de tornos, señalamiento es, sin dudas, uno de aquellos puestos que denominé como menos permeables al trabajo femenino. Según se considera, tienden a requerir saberes técnicos, un supuesto (y relativo) ejercicio de fuerza física y uso de maquinaria.

Aún a pesar de haber podido acceder a determinados puestos “técnicos”, las acciones de tipo paternalistas con las que se encuentran las trabajadoras restringen su capacidad de trabajo y su contacto con las vías. Sobre este punto, Roxana contaba que “era consciente de que yo era la primera mujer en señalamiento y que eso le iba a dar lugar a otras mujeres si yo tenía éxito en el lugar. Pero no me dejaban hacer nada, *no me dejaban ir a la vía* a reparar. Fue terrible” [El resaltado me pertenece]. Resulta notable la doble frustración generada: si a ella le iba mal, el camino estaría menos allanado para otras trabajadoras mujeres en el futuro.

Por último, cabe destacar que uno de los aspectos que describe al fanatismo tiene que ver con la demostración constante de conocimientos de diferente índole en torno al ferrocarril y que es parte de su apego por el ferrocarril y, puntualmente, por su “especialidad”. El interés de Roxana por “ir a la vía” tiene que ver con querer desenvolverse en su actividad y con demostrar su capacidad para poder ejecutarlo correctamente; esto es una parte importante de su carrera laboral. Ahora bien, la demostración de los saberes del trabajo puede ser considerada, también, como una *performance* que contiene ciertos aspectos rituales verificados, especialmente, en los usos que hacen del “RITO”, uno de sus objetos “sagrados” por medio del cual demuestran su apego a las normas y a los saberes del trabajo necesarios para su actividad.

Dado que las mujeres, en diferentes instancias de socialización, suelen tener menos contacto con saberes técnicos y que, también, hay quienes asumen *per se* que ellas “no saben nada” sobre esos temas, hay quienes desafían y redefinen esta forma que asume el fanatismo. Por ejemplo, Yanina (quien por su trabajo como supervisora de limpieza no necesita del manejo de aspectos técnicos) se define como una fanática en los siguientes términos: “Me preguntás algo técnico y no entiendo. Pero sí, me gusta, me encanta. Yo soy fanática, *fanática sin saber nada*. Porque el fanático sabe

todo, yo no sé nada. Pero me encanta, a mí me encanta” [El resaltado me pertenece]. Mientras muchas trabajadoras se esfuerzan por estudiar el “RITO”, Yanina se presenta como una fanática del ferrocarril, pero no se interesa demasiado en definirse como una estudiosa de los aspectos técnicos. Muestra curiosidad por conocer, pero, en absoluto, habla de sí misma como una erudita recurriendo a este uso alternativo del “RITO”. Contrariamente, los varones tienen mayor probabilidad de demostrar un fanatismo erudito. En suma, algunas trabajadoras encuentran su propio modo de ser fanáticas y profesar su “amor por” el ferrocarril.

3. Amor y obligación

En su estudio sobre la expansión del capitalismo moderno occidental y el comportamiento religioso, Max Weber (2016) recupera la idea de que la valoración ética del trabajo constante y sistemático en la profesión representaba, para el protestantismo, una vía ascética y una prueba verdadera de la fe. Para esta corriente del cristianismo reformado, el trabajo duro en la propia profesión era signo de estar cumpliendo con el mandato divino de modo tal que aquí la riqueza no tiene importancia en sí misma, sino que resulta un mero efecto secundario de la acción acorde a los valores religiosos (Weisz, 2016). El importante hallazgo de la clásica obra de Weber da cuenta de la relación de afinidad electiva que se dio en un momento histórico determinado entre el espíritu capitalista y los valores protestantes asociados a una vida supraterrrenal.

La relación entre vida económica y vida espiritual ha sido un tema problematizado por estudios académicos que han tendido a ver, en el contexto de la modernidad, a una y otra como mundos hostiles (Zelizer, 2009). De hecho, el mismo Weber ha considerado que el capitalismo racional occidental, tal como lo estudia en *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, se construye a partir de la creación y bifurcación de dominios separados. Ahora bien, me interesa retomar la idea de comportamiento ascético religioso, como un punto de partida, para indagar en el modo en que el amor por el ferrocarril trasciende el aprovechamiento económico que supone el salario que ofrece. Para fanáticos y fanáticas del ferrocarril aquí la ganancia económica tampoco es en sí misma la justificación de su apego. Por cierto, los salarios

(y otros derechos laborales) son positivamente valorados —a punto tal que Gretel dijo haber llorado la primera vez que vio su recibo de sueldo—, pero resultan insuficientes para explicar su amor por el ferrocarril. Y, en ocasiones, el dinero puede, incluso, ser visto como fuente de contaminación, conflictos y confusiones (Luzzi & Neiburg, 2009; Zelizer, 2009).

Dinero y sacrificio

La dimensión afectiva genera deberes y obligaciones (Canevaro, 2017) que va mucho más allá de las responsabilidades estrictamente laborales y de su retribución monetaria. En ese sentido, mi punto de vista complementa el planteo de Sagastume (2016) acerca de que, para los trabajadores ferroviarios, el amor es una obligación en función de las posibilidades (materiales) que la empresa les ofrecía por lo que, ese deber de amor, suponía tener que brindar un servicio laboral honesto, eficiente y comprometido. En el contexto que abordó mi propia investigación, en ocasiones el aprovechamiento económico llega a ser impugnado cuando es visto como un mero utilitarismo.

El marco de abruptas transformaciones y de una cantidad importante de nuevos ingresos de personal que tuvo lugar después del accidente de Once llevó a que se señale a muchas personas, en especial a quienes recién habían ingresado (es decir, a las “recién llegadas”, usualmente personas jóvenes, aunque no necesariamente), como faltas de compromiso y de amor por el ferrocarril. Esto lleva a considerar que el apego emocional es, para el mundo ferroviario, una norma de conducta, una obligación en términos morales. Los acontecimientos que vienen ocurriendo en el sector ferroviario lo vuelven un espacio atravesado por transformaciones abruptas que en ocasiones puede adquirir ribetes conflictivos; esta característica lo hace un escenario fecundo para ver cómo se movilizan las dimensiones morales de la vida social (Noel, 2016).

Amor y obligación remite a un tema estudiado por la sociología clásica de Emile Durkheim (2006) en torno a los hechos morales. Para el autor, toda moral se presenta como un sistema de normas de conducta que prescribe cómo debe conducirse el sujeto en determinadas circunstancias. Investidas de autoridad, estas normas presentan un carácter obligatorio y a la vez interesan a la sensibilidad. A saber, aquello

considerado sagrado presenta una dualidad dada por la obligación y por el deseo. Al estudiar la relación entre hechos morales y comportamiento, el antropólogo argentino Fernando Balbi (2007) revisita el planteo durkhemiano y sostiene que en la medida en que son internalizados, los valores morales contribuyen a estructurar la forma en la que las personas experimentan e interpretan el mundo. Los valores canónicos, legitimados y respaldados por sanciones del medio social, tienen una carga emotiva, es decir, una capacidad de evocar emociones. Al haberse internalizado en el curso de la experiencia social, se imponen como modo de concebir una situación y producir un comportamiento. Pero lo más relevante del planteo de Balbi es que desde su perspectiva los valores presentan una relativa indeterminación de sentido, dando lugar a la interpretación, discusión y transformación situacional lo cual me permite ver de qué manera las trabajadoras ferroviarias movilizan el “amor por el ferrocarril”.

Durante los años noventa en el ferrocarril hubo quienes tuvieron que complementar sus bajos salarios con otros ingresos obtenidos fuera de su horario de servicio (porque “hubo épocas en las que no se ganaba lo que se gana ahora”, solían alertarme). Coincidiendo con lo que sucedía por ejemplo en el mundo militar estudiado por Badaró (2018), la frecuente referencia al sacrificio aparece asociada a privaciones materiales que habían tenido que afrontar en contextos de crisis económica. Este hecho es puesto en relieve a la hora de evidenciar la falta de compromiso y de sacrificio que demuestran quienes no profesan un amor por el ferrocarril y, con ello, amenazan su norte moral e identitario (Noel, 2016).

Graciela, la trabajadora que estaba cerca de jubilarse cuando la conocí, me había dicho que hay quienes entraron hace solo dos años ya se habían comprado un automóvil nuevo. Que era un “viva la pepa” y que “en otro lado, no ganan lo que se gana acá”. Agrega, además, que vino “mucho juventud, con sus ideas, avasallando. Se creen dueños de la vida. Es que, en el ferrocarril, el sindicato te respalda. Si vos no querés ni al ferrocarril ni al sindicato...”. En tiempos de cambios, hay cosas que se trastocan y son fuente de problematizaciones. En su relato, el origen del conflicto parece tener que ver con que los jóvenes valoran más la posibilidad de consumo que abre este empleo que al propio ferrocarril o al sindicato. Y aquí creo que lo más importante no es su condición etaria, es decir, que sean jóvenes, sino que sean personas “recién llegadas”, forasteras (Schutz, 1974). Lo que ella denuncia no es una

incompatibilidad, sino una alteración de cierto equilibrio en el que debe darse la relación entre dinero y amor. Ahora bien, resulta ambiguo el lugar asignado a “los jóvenes” y/o “recién llegados” como objeto de críticas ya que había otras actitudes de menor compromiso con el trabajo que podían encontrarse en personas de mayor edad y antigüedad, como se evidenció con ciertas situaciones que se daban en algunos lugares de trabajo antes del accidente de Once (cf. Capítulo 1).

Estos cuestionamientos revelan el hecho de que existen acusaciones que recaen sobre las personas cuando aparecen comportamientos considerados como opuestos o contrastantes con la conducta de brindarse, de vivir para esto, del fanatismo. Aquí el dinero permite comprender las tensiones y dilemas en los que las personas se ven envueltas en tanto que funciona como “transporte de virtudes y valores morales” (Wilkis, 2013, p. 28). El vínculo que se mantiene con el dinero que se gana debe darse bajo cierto ascetismo que no deje entrever derroche ni una mera utilización material del ferrocarril. Si se considera que el dinero tiene capacidad para sostener, alterar o desafiar jerarquías morales, la retribución económica que ofrece el trabajo ferroviario debe ser tratado como dinero cuidado (Wilkis, 2017)²⁴³.

En un sentido semejante, la incorporación de mujeres en ciertos puestos hizo evidente algunas tensiones. La especificidad de la condición femenina en edades reproductivas trae aparejado el problema de la gestación y de las mayores responsabilidades de cuidado que estas siguen asumiendo (respecto de sus pares varones). De modo tal, con cierta similitud a lo ocurrido con “los recién llegados” en general, ellas son vistas especialmente como menos proclives a “cumplir” y a actuar de acuerdo con los valores de exclusividad y sacrificio. Para Graciela, que en su condición de “pionera” combina precedencia cronológica (cabe recordar que “ella está allí desde antes que todos”) y respetabilidad moral (Noel, 2016), las cosas se ven del siguiente modo:

Acá el tema de la mujer es muy complicado, muy complicado. ¿Por qué es complicado? Soy mujer, eh. Quedás embarazada, te dan los tres meses. Siempre

²⁴³ Los estudios de la socióloga Viviana Zelizer (2009) han contribuido notablemente a desarrollar una perspectiva teórica renovadora a partir de la cual es posible considerar que las actividades económicas tienen como objetivo tanto la creación como la definición y el mantenimiento de los vínculos sociales. Su aporte ha mostrado que el dinero es un poderoso agente socializador que, en lugar de disolver vínculos sociales, los mantiene y recrea (Wilkis, 2018). Sobre una sociología de los dineros múltiples véase Wilkis (2017).

tenemos problemas. El hombre no, el hombre trabaja, trabaja, trabaja [Hace un comentario sobre el grabador con el que registro la entrevista, ofrezco apagarlo, pero dice que no]. La mujer pide la igualdad de género, pero dice “No que...” “No que tal cosa”. Problemas de horarios, de disponibilidad. “Yo quiero a la mañana porque tengo...”

Según el testimonio, “el hombre” tiene la posibilidad de brindarse con menos restricciones que sus pares mujeres. Claro está que ello se debe a que cuentan con el *backstage support* (soporte detrás de escena) de sus esposas o parejas en el hogar (Hochschild, 1989). En ese sentido, ellas terminan siendo blanco de mayores sanciones morales. Como puede verse, la dedicación exclusiva (basada en una representación androcéntrica) que requiere el trabajo en algunas áreas del ferrocarril se enarbola, también, como un problema moral que no se resuelve solo con políticas de conciliación trabajo-familia. En la entrega que profesan hacia el ferrocarril ellas deben sacrificar su bien más escaso, el tiempo.

Integrarse al mundo social ferroviario desde esta lógica sacrificial trae aparejado un costo importante para las trabajadoras que reside en la lógica de la división sexual del trabajo y su condicionamiento; un costo que no solo pagan ellas, sino también, sus hijos e hijas al privarse de tiempo en su compañía. Y, cabe decir, Graciela lo había pagado al dejar a su hijo recién nacido a cargo de su madre (la abuela del niño) en una localidad lejana, hasta entrada su juventud cuando por fin madre e hijo comenzaron a cohabitar.

En los últimos años, cuando se abrió la oportunidad de que más mujeres accedieran al puesto de guarda, surgieron discursos que las tenía a ellas como blanco porque, según se rumoreaba, cuando “subieron” a esta “especialidad” algunas quedaron embarazadas, otras reclamaron espacios de descanso solo para mujeres e, incluso, llegué a escuchar que hubo quien no quería “cumplir” con su trabajo porque estaba menstruando. Lejos de pretender discutir la veracidad o no de estos rumores, lo que demuestran es cómo se despliegan, en ocasión de un contexto cambiante, acusaciones morales hacia ellas.

Algo a cambio

Hay otro aspecto que requiere ser precisado y tenido en cuenta en torno al amor por el ferrocarril entendido como valor moral por medio del cual las personas se brindan. Si se considera que valores y fines no necesariamente se contraponen (Balbi, 2007), el fanatismo ferroviario permite ver no solo el costo sacrificial que ellas deben pagar al brindarse y dedicar su vida, sino también qué es lo que obtienen a cambio.

Como se vio, las trabajadoras experimentan un intenso sentimiento que es parte de un proceso de descubrimiento y de autoexploración (Benzecry, 2012). El ferrocarril les posibilita, además, alcanzar proyectos individuales, la tan ansiada autonomía económica, participar de un ámbito donde encuentran y construyen afectos y enfrentan desafiantes retos laborales. El sacrificio y la exclusividad que en ocasiones demanda su trabajo es parte de los valores incorporados en su vida en el ferrocarril y es parte del orgullo de su oficio y disciplina por medio de los cuales muestran que hacen bien su trabajo, que “cumplen” con sus funciones. Los sentidos de la lógica sacrificial operan como principio de evaluación moral de personas, prácticas y relaciones sociales (Badaró, 2018). Pero es importante considerar que el sacrificio, en tanto generador de un cambio de estatus moral, no está exento de interés personal ya que, si alguien da, es en parte para recibir (Hubert & Mauss, 1968).

En suma, mientras las trabajadoras deben pagar ciertos costos más altos por brindarse al ferrocarril a la vez que son más fácilmente cuestionadas que sus pares varones (representados bajo el ideal de que “trabajan, trabajan y trabajan”, como decía el testimonio de Graciela antes visto, en oposición a mujeres de carne y hueso que tienen a su cargo tareas de cuidado), no debe perderse de vista otro aspecto asociado a qué obtienen a cambio. Y esa respuesta involucra algo más que la dimensión material, de indudable relevancia para llevar adelante una vida con mayor autonomía en la cual sea más fácil tomar ciertas decisiones importantes como romper un vínculo de pareja, iniciar una carrera universitaria, adquirir una vivienda y/o un vehículo automóvil, entre otras opciones. El amor profesado hacia el ferrocarril da cuenta de emociones nuevas, para con ellas mismas y para con las demás personas, que viven con disfrute y orgullo. Constituyen narrativas por medio de las cuales esto es constantemente contrastado y diferenciado respecto de aquello que ocurría en su vida laboral y personal “antes” del ferrocarril. Al igual que sucede con el modo en el que, en sus carreras laborales, ellas

“descubren” que son “capaces de” enfrentar nuevos retos en su trabajo, aquí se sumergen en una carrera emocional que también las lleva a encontrarse sintiendo emociones diferentes que guían cursos de acción.

Trabajadores y trabajadoras del ferrocarril cuestionan el dualismo entre razones y pasiones (Abramowski & Canevaro, 2017) combinando los términos “sentir” y “entender”. Desde la perspectiva de mis entrevistadas, es necesario sentir amor y pasión para dar inteligibilidad a esas intensas emociones que describen (“si no lo sentís, no lo entendés”, me decían). Aun así, es posible tener una idea más clara del amor por el ferrocarril en la medida en la que se tenga en cuenta el entrelazamiento de estos diferentes elementos examinados, que requiere considerar personas, momentos, objetos, emociones e, indudablemente, dinero.

4. Recapitulando

Bajo el propósito de describir y analizar la experiencia laboral de las trabajadoras del ferrocarril, este capítulo se detuvo en un aspecto de indudable relevancia asociado a la dimensión emocional. Al asumir que estudiar el mundo del trabajo no puede prescindir de la producción simbólica que tiene lugar desde el punto de vista de sus protagonistas, el amor por el ferrocarril se enarbola como un punto bisagra donde se articulan esfuerzos, sacrificios e, incluso, restricciones junto con emociones intensas positivamente valoradas que se dan de modo colectivo y, también individual.

Se examinaron cuatro piezas con las cuales se construye el amor por el ferrocarril: lazos familiares, sociabilidades, prácticas militantes y experiencias sensoriales a nivel individual. Aunque se las ha considerado en forma separada a fines analíticos, la experiencia de las trabajadoras demuestra que, en su vida, estas aparecen unas ligadas a otras y muestran aquello que he denominado *carreras emocionales*. Este concepto resulta relevante porque complementa la noción de carrera laboral, entendida también como una carrera moral en la cual las personas modifican la imagen con la que se juzgan a sí mismas y a las demás personas, al dar cuenta de cómo pueden observarse cambios en el orden de lo emocional. Es decir, de qué manera las personas

pueden evocar y experimentar estados emocionales que antes no existían (o cambiar su intensidad) y cómo en ese proceso expanden su agencia.

Poniendo especial atención a la materialidad, se observó cómo los objetos ferroviarios se insertan en las tramas amorosas (Marentes, 2020) por medio de una conexión performativa que se da entre experiencia emocional y cosas materiales (Illouz, 2019). Para las trabajadoras, aquellos especialmente venerados, como vías y locomotoras, han sido los mismos que más se les ha restringido.

El fanatismo habla de la producción de jerarquías morales y de identidades que las hace sentir parte de un “nosotros”, aunque el cambiante escenario abierto desde 2012 también las puso a ellas en la mira de acusaciones. De modo tal que al estudiar la relación entre amor y obligación es posible dar cuenta de cómo ellas son vistas como menos proclives a “cumplir” y actuar de acuerdo con los criterios de exclusividad y sacrificio. Brindarse desde la lógica sacrificial conlleva a que ellas paguen costos más altos a causa del condicionamiento que implica la lógica de la división sexual del trabajo en lo que refiere a las tareas de cuidado que asumen. Ahora bien, resulta importante no perder de vista que el amor por el ferrocarril da cuenta de nuevas emociones para con ellas mismas y para con las demás personas, que viven con disfrute y orgullo y que se suman a las ventajas materiales que ofrece el empleo ferroviario.

CONCLUSIONES. De feminidades discretas en un mundo ferroviario en transformación

Me dejó la certeza de que la única patria verdadera se asume sin posar para la mirada ajena. Juan Villoro (2001)

El recorrido de la presente investigación, centrada en un punto de vista alternativo y novedoso como lo son las trabajadoras del ferrocarril, permite dilucidar una serie de cambios históricos relevantes. De modo tal que da lugar no solo a problematizar el trabajo femenino en actividades con alta participación masculina, sino que aporta otros hallazgos un poco más allá para pensar al transporte ferroviario en la Argentina contemporánea. En la tensión entre cambios y continuidades, se pudo observar un escenario en el que el ferrocarril ha adquirido un lugar importante en las agendas públicas. La productividad política (Galar, 2015) de un dramático acontecimiento, el accidente de Once ocurrido en 2012, abrió paso a transformaciones inéditas que configuraron las actuales características del sistema. El Estado recobró su lugar como principal operador ferroviario en cuanto a la oferta y demanda del servicio, pero, también, en tanto principal empleador de fuerza de trabajo. Y al calor de un movilizadísimo feminismo, el ferrocarril fue escenario de implementación de políticas de género y diversidad que encontraron en este espacio en plena modernización un terreno fértil para hacer pie.

Al detener mi mirada en un mundo social que presenta importantes cambios para quienes en su vida diaria hacen que el servicio de transporte ferroviario funcione fue posible dar cuenta de un cúmulo de acciones que mejoraron la forma en la que se viaja y en la que se trabaja en el ferrocarril. Estas acciones fueron estudiadas en el primer capítulo como una narrativa de la modernización que la empresa Trenes Argentinos construye para definir un nuevo escenario al que contrasta y diferencia de una etapa pasada en la que reinaban las irregularidades, el mal estado del material rodante y de infraestructuras, entre otras cuestiones. Desde el punto de vista de quienes trabajan en el ferrocarril, “antes” y “después” del accidente de 2012 se volvió una temporalidad apropiada para describir estos cambios que impactaron en su

cotidianeidad. Mientras algunas mejoras han aliviado el vínculo conflictivo con el público usuario y el enorme costo emocional que debían enfrentar por formar parte de un servicio con enormes deficiencias, otras son leídas con mayores reparos. Algunas veces perciben controles excesivos sobre su accionar y una tendencia a pagar las culpas si algo sale mal, así como el hecho de que las nuevas y más firmes reglas limitan su importante autonomía que se había visto engrosada en tiempos pretéritos. También es importante establecer algunos matices debido a que las mejoras tienen sus limitaciones; aún hay muchas tareas pendientes en el sistema ferroviario.

Pero la modernización llegó además en otro sentido. Si “antes” el ferrocarril era considerado como un ámbito más hostil para las mujeres, modernizar es también abordar políticas de género y diversidades, dice el flamante Ministerio de Transporte de la Nación que coordina, en conjunto con la empresa, las acciones que se llevan a cabo en dicha dirección. Se creó un Observatorio de Género, se desarrollaron políticas tendientes a incorporar mujeres en áreas técnicas, se realizan capacitaciones sobre estos temas —incluyendo la Ley Micaela— y recientemente se dio cumplimiento al cupo laboral trans por medio del cual fueron contratadas personas trans para desempeñarse en diferentes sectores de la empresa. Además, se llevan a cabo acciones tendientes a visibilizar el trabajo de las mujeres en una actividad que históricamente tendió a cerrarles el paso. Estas políticas son inescindibles del contexto de las importantes movilizaciones feministas y sus conquistas que, aunque su largo aliento ha sentado bases importantes, recientemente han posicionado a la lucha contra la violencia de género en primera plana. Simultáneamente son inescindibles de la nueva imagen de una empresa renovada; en este sentido, modernizar es democratizar el acceso al empleo ferroviario y disminuir la desigualdad de género. Entonces estos sentidos se entrelazan con un interrogante más amplio sobre la modernización ferroviaria en Argentina; un problema que tiene largas décadas de debate, medio siglo al menos.

Aunque se trate de una separación que en la actualidad no es tajante ni está legitimada, la división del trabajo por sexos no solo ha estructurado la sociedad en su conjunto en el pasado sino también en las primeras décadas del siglo XXI (Ibañez et al., 2017). En el ferrocarril, las trabajadoras actualmente representan algo más del 13% sobre el total del personal según los datos estadísticos. Además, si se observa en

qué actividades se desempeñan mayormente, podría decirse que ellas se encuentran en puestos tales como limpieza, boletería y evasión que son trabajos con poca calificación, que se ubican en las escalas más bajas del escalafón y que no se corresponden con aquellos que gozan de mayor reputación y/o que han sido considerados los más representativos del sector —tal como ocurre con los conductores o los obreros de talleres—. Aun así, a un ritmo menor —pero sostenido— ellas han comenzado a participar en puestos menos permeables al trabajo femenino que requieren determinada calificación, ejercicio de autoridad, entre otros aspectos. También se observó que un elevado número de trabajadoras tiene alrededor de 10 o menos años de antigüedad, lo cual ubica a las transformaciones que siguieron al accidente de Once como el escenario que dio lugar a su mayor incorporación.

Ahora bien, estas nuevas trabajadoras se incorporan a un espacio en el que desde mucho tiempo antes había mujeres que, más allá de su peso cuantitativo menor, se desempeñaron en diferentes áreas. ¿Qué se sabía de ellas? ¿Quiénes eran y dónde trabajaron? ¿Cómo habían llegado allí? Responder estas preguntas fue una tarea compleja porque la prolífica producción académica sobre el mundo ferroviario tendió a no considerarlas como objeto de análisis. Dado mi interés en tomar como el corazón de mi estudio aquello que solía ubicarse en los márgenes aparecieron enriquecedoras experiencias que aportan a la historia social del ferrocarril. Claro está que es necesario considerar los problemas metodológicos que abre el estudio de los trabajos de las mujeres en el mundo ferroviario en perspectiva histórica. Algunas veces fue necesario recurrir a fuentes menos convencionales donde aparecen los trabajos que se realizaban bajo pagos por día o a destajo que son justamente las de más difícil acceso; en otras oportunidades busqué testimonios orales y documentos familiares de descendientes de las trabajadoras, tal como hice con el caso de las guardabarreras a quienes sus nietos/as y bisnietos/as recuerdan con profundo amor y orgullo. Pero no es menos importante tomar en serio los documentos escritos más comunes y al alcance tales como la prensa gráfica comercial y gremial y los documentos empresariales y gubernamentales donde, algunas veces, las trabajadoras también aparecen si se hacen las preguntas adecuadas.

En suma, logré dar con una heterogénea y prolongada experiencia de trabajo, que data desde al menos fines del siglo XIX. El Capítulo 2 recorre, en esta dirección, los trabajos de las guardabarreras, de las empleadas de oficina, de las camareras y

azafatas, entre otras. Junto a otros hallazgos, allí se muestra que es importante precisar algunas ideas que circulan en el sentido común y en algunas concepciones que suelen reproducir colegas de las ciencias sociales acerca de la invisibilidad de las trabajadoras del ferrocarril. Tanto el caso de las guardabarreras como el de las camareras y azafatas evidencian que en sus contextos ellas no siempre fueron invisibles; las primeras alcanzaron un considerable reconocimiento social en el marco de sus comunidades que las representaron como mujeres valerosas y sacrificadas que debieron salir a trabajar y las segundas, camareras y azafatas, se volvieron el rostro de una empresa que se modernizaba en los años sesenta y setenta —razón por la cual capturaron una enorme atención—. Un asunto muy distinto es que el campo académico no las haya visto o que no las haya tomado en cuenta.

Dichas evidencias, sumado al hecho de que actualmente sobre las trabajadoras ferroviarias recaen políticas de reconocimiento y visibilidad, me llevaron a precisar cómo funcionan las paradojas de la (in)visibilidad (Alvarez Broz, 2017). Si se mira su entorno de interacción cotidiana, estas trabajadoras captan una atención desmesurada que las lleva a poner especial esfuerzo en lo que denominé trabajos de legitimación, es decir, un conjunto de actividades de tipo performáticas que tiene por objetivo construir un lugar válido, respetable. Ya hace varias décadas Kanter (1977) planteó que las mujeres que se desempeñan en entornos con alto desequilibrio numérico tienden a experimentar esta hipervisibilidad que, en el ferrocarril, parece sobredimensionarse por momentos dado el contexto actual en el que tanto el conocimiento lego como el experto hablan de visibilizar. De modo tal que me propuse indagar en estos trabajos de legitimación con el fin de conocer su agencia en un entorno en el que sobre ellas recae esta atención desproporcionada que, también va acompañada de sospechas (Brailovsky, 2006). Entonces, encontré que ellas movilizan un repertorio identitario y moral (Noel, 2013) por medio del cual se presentan y se definen como personas que detentan saberes profesionales necesario para “cumplir” con su tarea, como parte de la “familia gigante” que supone su entorno y como “fanáticas” que profesan una emoción legitimada para su colectivo de referencia, el “amor por” el ferrocarril. Ahora bien, al recurrir a este repertorio ellas también incorporan redefiniciones, interpretaciones y cuestionamientos, de allí que el proceso de apropiación activa es central (Noel, 2013). Estos tres tópicos son los que abordé en el Capítulo 3 sobre carreras laborales, en el

Capítulo 4 sobre las nociones nativas en torno a la “familia ferroviaria” y en el Capítulo 5 sobre el “amor por” el ferrocarril.

Respecto de sus carreras laborales, ellas movilizan activamente un repertorio relativo al “cumplir” con su trabajo, a las expectativas de “subir” de “especialidad” y a la relevancia que en ese camino tienen los saberes del trabajo. Visto en clave de proceso, a lo largo de este recorrido secuencial que implica la noción de carrera desde la perspectiva interaccionista, ellas se ven a sí mismas siendo “capaces de” enfrentar nuevos proyectos. En ese sentido es que ellas expenden su capacidad agentiva al “descubrirse” sabiendo qué les gustaría hacer en un futuro y enfrentando pruebas (Araujo & Martuccelli, 2010). Para comprender los sentidos elaborados en torno al trabajo ferroviario es necesario ponderar su vida antes del ferrocarril, signada por empleos precarios, inestables y/o con baja satisfacción personal. El ingreso al trabajo ferroviario es narrado como algo que sucede frente a un estado previo donde aparecen otros significativos que colaboran a que este se vuelva una opción para ellas; es decir, el empleo ferroviario no constituye una expectativa previa en todos los casos, sino que es algo que se conforma en una posibilidad frente a un escenario específico. A pesar de que, como ya mencioné, ellas se ubican mayormente en puestos de baja calificación y jerarquía —limpieza, evasión y boletería— es importante no desestimar la idea de “cumplir” y proyectarse en otros vistos como una posibilidad más o menos tangible. “Hacer carrera” se torna una expectativa en el empleo ferroviario. Como puede verse, en base a la perspectiva interaccionista, aquí queda claro que, aún en las condiciones más restrictivas, el trabajo ferroviario se comprende más acabadamente si se consideran las definiciones que las propias trabajadoras hacen de su situación.

Mientras que en un inicio de la investigación consideré que era importante entrevistar trabajadoras que se desempeñaran en diferentes tareas, luego advertí que el heterogéneo panorama que cubría mi muestra mostraba también diferentes momentos de lo que ellas narran como una carrera laboral. Muchas de las trabajadoras hicieron “el típico camino de limpieza a evasión a boletería” pero tampoco es desestimable que haya trabajadoras que accedieron a puestos menos permeables al trabajo femenino. Me refiero a supervisoras, guardas, operadoras de estación, torneras, entre otras opciones.

Cuando se enfrentan a entornos hostiles o que menosprecian su capacidad de “cumplir” con la tarea, ellas despliegan ciertas tácticas (De Certeau, 1996) que las lleva

algunas veces a “hacerse la tonta” o “bancarse cosas” mientras que en otras “la pelean”. Pero son muy reflexivas a la hora de saber cómo responder y cuál es la opción más apropiada cuando el objetivo es hacer carrera, “conocer la especialidad”, aprender y, en un futuro, “subir” a una nueva “especialidad”.

Los saberes del trabajo ocupan un lugar importante en su carrera y la inversión que ellas han hecho para formarse es algo que ponen en relieve. En especial, ellas demuestran su “idoneidad”, un valor repetido frecuentemente y retratado en el primer artículo del “RITO”, su reglamento “sagrado”. Este representa una herencia física y simbólica con la que construyen su identidad (Urresti, 1999) movilizada activamente por ellas. En sus trabajos de legitimación, encuentran, allí, un modo de obtener respeto y autoridad para “cumplir” con su trabajo, aunque hay momentos en los que refieren valorar más sus propios criterios, saberes y experiencias.

En el plano del estudio de las sociabilidades en la intimidad del hogar, en los espacios de trabajo y en la seccional local del sindicato las trabajadoras movilizan la noción de “familia ferroviaria” en sentidos divergentes y, también, con reparos. Si la nueva etapa supuso una mayor democratización en cuanto al acceso al empleo ferroviario para las mujeres (y, más recientemente, para las personas trans a través del cupo laboral), para la “gente de afuera” las posibilidades de acceso siguieron siendo restringidas. Es decir, en su mayoría, las oportunidades de empleo han permanecido limitadas a quienes son “familiar directo” de alguien que ya trabaja en el ferrocarril. En ese marco en el que casi la totalidad de entrevistadas portan lo que denominé “sangre ferroviaria”, observé que ellas recurren a su trayectoria familiar, a las generaciones de antepasados que las precedieron en el trabajo ferroviario como forma de obtener reconocimiento ante sus pares. Así, “venir nacida en el ferrocarril” se torna algo abiertamente comunicado. El orgullo familiar es puesto en relieve en el marco de ciertas situaciones en las cuales ellas hacen ver que comparten vínculos, historias, saberes que las conecta con ese espacio en el cual ellas no son entonces tan ajenas, a pesar de ser un entorno masculino.

Sin embargo, a la hora de acceder a nuevas oportunidades laborales una vez dentro del ferrocarril, la condición de “hija de” o “hermana de” puede tornarse problemática cuando la persona que las “hizo entrar” es “alguien de peso”. Pudiendo opacar sus propios méritos, los vínculos familiares y personales orgullosamente

relucidos otras veces se tornan una contaminación (Zelizer, 2009). Al verse en el ojo de la mira debido a la excesiva atención que ellas capturan, hay circunstancias en las cuales ese familiar deviene un “compañero más”. Las trabajadoras quieren demostrar —ante ellas mismas y ante las demás personas— que sus logros son algo que ganaron ellas mismas de modo tal que el orgullo reviste nuevas coordenadas asociadas a logros a nivel individual. Desde el punto de vista de sus familiares varones, hay quienes en lugar de facilitar su ingreso al trabajo ferroviario se vuelven abiertos opositores a que ellas accedan a un empleo en la empresa. En estos casos hay trabajadores que ven en riesgo su honor, entendido como un valor masculino, al considerar que sus hijas pueden ser vistas como posibles conquistas sexuales para sus compañeros. Sin embargo, el nuevo contexto de mayor incorporación de mujeres ha mermado esta dificultad como consecuencia de que el desequilibrio numérico ya no es tan marcado en todos los espacios de trabajo.

La noción de “familia ferroviaria” no solo aparece para referir a parientes, sino que es también usada recurrentemente para dar cuenta de los lazos de sociabilidad con sus pares a quienes en su conjunto representan como una “familia gigante”. La metáfora familiarista lleva contenida vínculos de unión con aquellas personas con las que se tiene trato cotidiano y con otras que trabajan en lugares distantes y con quienes no se tiene relación directa —estos últimos son representados como “tíos y primos” más lejanos—. Pero es muy importante tener en cuenta que esta noción de familia lleva contenida una dimensión de abierta conflictividad que lejos está de describir un ámbito armonioso; esta definición de familia es lo que les permite incluso agredirse verbalmente en un entorno donde rige la desinhibición. Las acciones de tutelaje, camaradería y paternalismo muestran cómo el conflicto es frecuente cuando, por ejemplo, una actitud que puede ser explicada como tutelaje frente a una novata por parte de un par puede devenir en paternalista cuando se sale de ciertos márgenes aceptables. El paternalismo supone la inferencia de que ellas no pueden resolver “solas” el trabajo y, ante el rechazo de este tipo de acciones que limitan su desenvolvimiento laboral, ellas pueden sufrir en represalia el despojo de la camaradería. A diferencia de lo que han evidenciado estudios previos, en el ferrocarril la camaradería no ocurre solo entre varones, sino que da cuenta de acciones de apoyo

mutuo entre toda la “familia ferroviaria”. En cambio, las acciones paternalistas son directamente estructuradas en base a relaciones de género.

En cuanto a la vida sindical, se observó que las trabajadoras participan activamente en la seccional local. Ellas realizan un variado conjunto de actividades que las lleva a circular y permanecer en este espacio donde la base de la sociabilidad está constituida por la membresía a la “familia ferroviaria” teniendo en cuenta contornos que pueden incluir a cónyuges e hijos e hijas en determinadas ocasiones —tales como la celebración del “Día del Niño”—. Sin embargo, es más frecuente encontrarlas realizando cierto tipo de tareas, pero no otras. Por ejemplo, el cuerpo de instructores —quienes imparten los cursos de formación para las distintas “especialidades”— está integrado por varones tal como sucede con los cargos ejecutivos también. Es posible que esta situación haya variado en los últimos tiempos, debido a la creciente participación de mujeres en el gremio y en la actividad en general; aun así, es poco frecuente que ellas ocupen cargos en las seccionales ubicadas en los distintos puntos del país. Su participación se muestra mucho más dinámica y habitual si se observan las tareas “sociales”, es decir, la organización de eventos y de otras actividades tales como charlas destinadas a sus pares. Aunque puedan ser consideradas acciones sociales y no políticas pueden servir a que más mujeres participen (Barry, 2018) de modo que, vistas como si fueran de baja densidad política (Grammático, 2011) estas formas de participación “en la parte social”, que no representan la “verdadera política”, pueden volverse una puerta de entrada a algo más (Goldman, 2018). Esto es una posibilidad más abierta en el último tiempo, en especial a partir de la conformación del espacio “Mujeres Ferroviarias” que realiza actividades relativas a la lucha contra la violencia de género y que tiene una activa y visible presencia en las instancias más capitales del sindicato, las seccionales.

El trabajo ferroviario puede ser estudiado, a su vez, desde una dimensión emocional que habla de aspectos del orden de lo colectivo y de lo individual. El “amor por el ferrocarril”, el “fanatismo”, es una emoción que desde la perspectiva nativa “si no lo sentís, no lo entendés”. Este singular postulado logra combinar y cuestionar la separación entre el orden del entendimiento racional y las pasiones. Así como la carrera laboral puede ser entendida como una carrera moral (Becker, 2018; Goffman, 2012), en el Capítulo 5 se plantea la idea de considerarla, a su vez, como una carrera

emocional por medio de la cual se crean y redefinen las emociones o se modifica su intensidad. Hay cuatro piezas con las cuales se construye el amor por el ferrocarril: lazos familiares, sociabilidad entre pares, militancia gremial y experiencias sensoriales a nivel individual.

El fanatismo puede ser considerado una emoción legitimada referida a la producción de jerarquías morales e identitarias que es una parte importante de la presentación de sí para las trabajadoras. Ahora bien, ellas suelen ser objeto de acusaciones en la medida en que en ocasiones son vistas como menos proclives a “cumplir” con su trabajo desde la lógica sacrificial que imprime el “fanatismo”. Para quienes están en edades reproductivas, embarazos en curso o cuidado de hijos/as de edades menores parece ir en detrimento de la idea de brindarse, de “vivir para esto” lo cual revela que ellas siguen asumiendo más tareas de cuidado que sus compañeros y que, a pesar de que sus amplios derechos laborales las respaldan, tomar licencias no siempre es bien visto. Lo que ellas tienden a sacrificar es *tiempo*, su bien más escaso, pero tampoco es desestimable lo que obtienen a cambio; esto último requiere tener en cuenta su vínculo con otras personas, nuevas emociones a nivel colectivo e individual y, sin dudas, dinero.

En fin, al observar los trabajos de legitimación que ellas desenvuelven puse en primer plano su agencia y muestro cómo el género puede ser entendido como un logro rutinario, una actividad continua inmersa en la interacción diaria (West & Zimmerman, 1999) que se produce performáticamente (Butler, 2007). En ese sentido es que sus disposiciones pueden ser consideradas como puestas en escena que no implican la adopción cómoda y automática de una posición; son más bien actuaciones necesarias en ciertos contextos, apariencias que construyen con el fin de legitimarse mientras que, a la vez, cuentan con otras menos evidentes y que contrarrestan dicha apariencia (Skeggs, 2019) según se vio diferentes momentos de la presente investigación. Al estudiar la vida social desde esta perspectiva, la presentación de sí puede entonces ser comprendida sin caer en esencialismos ni en interpretaciones estáticas, porque pone el énfasis en la interacción que tiene lugar en un tiempo y espacio específico, en el marco de vínculos concretos con otras personas, en un camino en el que las trabajadoras buscan un lugar respetable para el ejercicio profesional.

Ya hacia el final me interesa retomar algunos hilos que fueron apareciendo en el curso de la investigación a fin de problematizar cómo se configuran las feminidades en el mundo social del trabajo ferroviario en la Argentina contemporánea. Hace algunos años, la investigadora Isabella Cosse (2011) recurría a la expresión “revolución discreta” para referir a las múltiples fisuras que, en sus diferentes intensidades y significaciones, afectaron al modelo doméstico en los años sesenta. La autora encontró que las mutaciones que por entonces habían tenido lugar operaron sobre un proceso marcado por una inédita imbricación entre innovaciones y continuidades. Con las distancias pertinentes entre su caso de estudio y el mío, este punto de vista me ha llevado a considerar que las profundas transformaciones que tienen lugar en el tiempo y espacio que abordó mi propia investigación podría leerse, en cierto sentido, en una clave similar. En particular, al detener mi atención en la voz y las experiencias de las trabajadoras mujeres —aunque no únicamente— encontré una configuración de lo que podría llamar feminidades discretas. En clara sintonía con las masculinidades que describe Brailovsky (2006) para otro ámbito “no tradicional” (Williams, 1992), estas feminidades representan un modelo que no se ubica en los márgenes, pero tampoco en el centro de los ideales normativos. Al referir a feminidades discretas estoy haciendo énfasis en la hibridez entre formas disruptivas y otras mucho menos innovadoras de presentarse en un entorno asociado a la condición masculina.

En tiempos de masificación del movimiento feminista y de mujeres que llevó a fuertes impactos en distintos espacios cotidianos (R. Blanco & Spataro, 2019) y a la caracterización de un escenario en términos tales como una novedosa “era feminista” (Goldman, 2018) y/o una “nueva ola feminista” (Varela, 2020), las transformaciones que han tenido lugar en el mundo del trabajo ferroviario presentan contornos ambiguos en cuanto a la configuración de feminidades desde el punto de vista situacional. Incluso buena parte de las trabajadoras entrevistadas muestra reparos e incomodidad con la idea de auto identificarse como feministas aun tratándose de un momento histórico en el que el feminismo o los feminismos han ganado mayor legitimidad. Al igual que plantea Skeggs (2019), para muchas de estas mujeres de clase trabajadora hay una

imagen de las feministas como “antihombres” de la que quieren diferenciarse porque ellas han invertido en relaciones positivas con los hombres y no necesariamente reconocen esas relaciones como desiguales, abusivas u opresivas; o al menos no en todas las situaciones. También he encontrado una imagen que asocia al feminismo con una actitud de sacar ventaja y perjudicar no solo a sus pares varones sino también a la idea de “cumplir” y “hacer carrera” en base a los propios méritos. Acuerdo con Skeggs cuando plantea que esto opera como un desincentivo a la camaradería, un valor que como se mostró en el Capítulo 4 es importantísimo para el mundo ferroviario. De modo tal que, como sostiene la autora, el costo del feminismo parece más elevado que el de la feminidad aun a pesar de que participan en luchas que podrían calificarse sin dudas como feministas.

Ellas no van “de patada voladora”, recurriendo a una expresión de la operadora de estación Agustina —“pateando el tablero”, diría también la conocida expresión popular— porque entienden que un exceso de agencia puede ser castigado (Ortner, 2016) dificultando, así, sus carreras laborales. Y esto es importante porque no siempre es lo más apropiado para sus objetivos; ellas actúan teniendo en cuenta cuándo, dónde y con quién es momento de “hacerse la tonta” o, en otro extremo, “demostrar autoridad” y “pelear” abiertamente. Estas tácticas no necesariamente muestran un desplazamiento que va de la sumisión a volverse mujeres más duras; representan, contrariamente, actuaciones que ocurren en contextos específicos.

Pero a la vez es importante considerar que existen tensiones en torno a las ideas que las despojan de destrezas profesionales necesarias para la realización de cualquiera de sus heterogéneas posibilidades de trabajo en el ferrocarril. Por esto es que las trabajadoras entienden que la fuerza física necesaria para algunas tareas es también algo que se adquiere. O que la ejecución de otras requiere más bien de saberes técnicos, en lugar de fuerza física. Demostrar autoridad frente a formaciones colmadas de pasajeros/as —tal como ocurre con las trabajadoras que se desempeñan en la “especialidad” de guarda— o frente a grupos de trabajo que coordinar —en el caso de las supervisoras— también es algo que se adquiere y que hace al contenido del trabajo que realizan. Para ello necesitan formación, tiempo y cierta motivación para desempeñarse en ese tipo de tareas. Y cuando hablo de motivación me refiero a algo que ellas relatan en términos de “saber qué quieren hacer”, “descubrir lo que les gusta”

como paso importante en sus carreras laborales; un descubrirse que implica tiempo biográfico invertido (Meccia, 2020).

Que las trabajadoras refieran al uso de la fuerza física, al desenvolvimiento de saberes técnicos, al ejercicio de autoridad, entre otras opciones no debe confundirse con una imagen de mujeres masculinas. Más bien, resulta pertinente comprender esta presentación de sí que llevan a cabo entendiendo que hay una distinción entre masculinización y profesionalismo cuya puesta en práctica apunta a lograr éxito en el cumplimiento de una tarea (Calandrón, 2017). Volviendo al testimonio de Mary visto en el Capítulo 3, resulta interesante recordar que ella decía sobre los trabajos “de hombre” que: “Yo, por ejemplo, puedo levantar un riel, hacer esos trabajos, porque aprendí”. Asimismo, Agustina contaba, como se vio en el Capítulo 4, que cuando debía “armarle las vías” al servicio diésel lo que se ponía en juego era la idoneidad, sus saberes técnicos que garantizan que ella resuelva su tarea sin usar fuerza física.

En ese esfuerzo entre sostenerse como mujeres y sostenerse como profesionales, retomando a Brailovsky (2006), se da un discreto equilibrio que lleva a trabajadoras como Carla, aquella orgullosa joven guarda a quien ya se hizo referencia reiteradas veces, a entender que su “especialidad” no solo demanda autoridad sino también una prolija apariencia física. Cabe recordar que esta tarea, también denominada “jefe de tren”, es considerada una labor de gran responsabilidad ya que tiene a su cargo el control y la asistencia del público usuario durante el viaje asumiendo su seguridad. De allí que la autoridad sea un valor que consideran importante para el ejercicio de esta tarea, debiendo lidiar con una gran cantidad de personas en el curso de un viaje y con los problemas que puedan surgir —desde pequeñas riñas hasta accidentes graves—. A su vez, podría decirse que quienes se desempeñan como guardas son “el ojo del público”, una expresión que usó la trabajadora Pepa para el caso de otra actividad que también tiene trato directo con pasajeros/as —como lo es evasión, según se refirió en Capítulo 1— por medio de la cual se vuelven el rostro de la empresa *puertas afuera*. Como dice su reglamento, quienes tienen contacto con el público deben vestir correctamente, cuidando su estética y aseo personal. Para Carla, esto significa tomar servicio una mañana en la estación de Villa Ballester con su cabello prolijamente peinado, con su rostro maquillado y con un entallado uniforme de trabajo que luce y resalta su cuerpo, tal como ocurrió el día que la acompañé durante

su jornada de trabajo en el recorrido del ramal diésel que une dicha localidad con la ciudad de Zárate. Se podría también volver a la imagen que Selva usó para retratar el primer encuentro con quien sería su nueva compañera de trabajo, como se vio en el Capítulo 4: ojos pintados color verde, aros prominentes en sus orejas y un efusivo abrazo. Y muchas de estas trabajadoras encuentran en sus roles de madre no sólo la causa que las lleva a salir a trabajar sino también la gratificación y recompensa de hacerlo y de “crecer” laboralmente al verse reflejadas en la orgullosa mirada de una hija pequeña, como dulcemente narró Carla.

En este panorama bastante heterogéneo —por los propios perfiles de las trabajadoras y por las propias características que presenta el contenido del trabajo en cada una de las diferentes “especialidades”— los significados en torno a la feminidad deben ser leídos teniendo en cuenta tanto sus innovaciones como sus continuidades respecto de un ideal normativo. Pero lo más importante es comprender el significado que adquieren en el contexto en el cual se configuran, sin caer en esencialismos (Calandrón, 2021) que lleven a leer en, por ejemplo, el maquillaje y la ropa ajustada de Carla un exceso de feminidad hegemónica o en la capacidad de levantar rieles de Mary un rasgo masculinizante. Para ellas, habla de qué tan en serio toman su trabajo y “cumplen” con sus deberes profesionales según lo que demanda cada “especialidad”. Estos rasgos configuran un proyecto discreto de feminidad que les permite legitimarse como profesionales y seguir sosteniéndose como mujeres sin generar mayores fisuras.

Aun así, es dable considerar que hay otras definiciones alternativas (Scott, 1999) que no necesariamente se ajustan a una sola forma unívoca de feminidad por medio de la cual habitan la categoría “mujer”. En este sentido también es importante poner en relieve que mi investigación tomó como foco a las mujeres cis, esto es, aquellas que se identifican con el género asignado al momento de su nacimiento. Ahora bien, como ya se ha mencionado, recientemente la empresa Trenes Argentinos incorporó a personas trans cuyas voces tendrán, para futuros estudios, novedosos y enriquecedores puntos de vista que aportar.

Durante mucho tiempo parece haber existido la expectativa, por parte algunas mujeres, de unirse en pareja con un trabajador ferroviario porque esto significaba cierto status social y la garantía de buenos y seguros ingresos a la hora de constituir un hogar (Sagastume, 2016). Hace pocos años, en el curso de mi trabajo de campo,

escuché, resignificando con cierto tono de humor aquella vieja idea que aún circula, que hoy puede hablarse de la expectativa, por parte de ciertos varones, de “casarse con una ferroviaria”. Esto me lleva a considerar que se presentan también otros interrogantes todavía pendientes para nuevas investigaciones. Si las formas en las que se construyen las feminidades presentan reconfiguraciones por medio de las cuales se desarticulan, parcialmente y con limitaciones, estereotipos de género ¿en qué medida los trabajadores modifican los modos de pensarse a sí mismos en tanto varones y, en particular, en tanto proveedores y garantes del bienestar de su hogar? Más aún si se tiene en cuenta que, como se vio aquí, hay familias completas que incluyen parejas, madres, hijas, nueras, hermanas que junto a sus parientes varones desenvuelven su vida diaria entre vías y trenes. ¿Qué nuevas configuraciones se reorganizan, por ejemplo, entre masculinidad y paternidad en el mundo ferroviario? ¿Qué aspectos innovadores aparecen y cuáles son sus continuidades en tiempos de “Políticas de Género” en las empresas y de “Ni Una Menos” en las calles?

Asimismo, en Argentina y en América Latina todavía es poco lo que se conoce sobre las trabajadoras ferroviarias y, en particular, sobre su agencia en otros períodos y espacialidades más allá de lo abordado por el presente estudio. Estoy segura de que nuevos aspectos sobre el mundo social aquí estudiado podrán problematizarse y repensarse si se toma como ángulo de observación esta *otra cara del ferrocarril*.

Y anhelo, con optimismo, que desde las ciencias sociales se contribuya no solo a abonar a un campo de conocimiento sumamente enriquecedor y, en particular, a conocer la experiencia de las trabajadoras ferroviarias, sino que también sea un aporte para mejorar su situación y sumar herramientas para la transformación social en un momento histórico que plantea desafiantes demandas en esa dirección.

BIBLIOGRAFÍA

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria? *Estudios Feministas*, 12, 2.
- Abramowski, A., & Canevaro, S. (2017). Introducción. En A. Abramowski & S. Canevaro, *Pensar los afectos. Aproximaciones desde las ciencias sociales y las humanidades* (pp. 9-26). Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Abreu Filho, O. (1982). Parentesco e identidade social. *Anuário Antropológico*, 95-118.
- Acha, O. (2012). La organización sindical de las trabajadoras domésticas durante el primer peronismo. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, Año 5/6, N°5/6.
- Acker, J. (2000). Jerarquías, trabajos y cuerpos: Una teoría sobre las organizaciones dotadas de género. En M. Navarro & C. Stimpson, *Cambios sociales, económicos y culturales* (pp. 111-139). Fondo de Cultura Económica.
- Agostini, L. (2016). “Paiva La heroica”. La comunidad ferroviaria movilizada en 1961. En L. Alonso & N. Vega, *Lugares de lo colectivo en la historia local. Asociaciones, trabajadores y estudiantes en la zona santafesina*. María Muratore Ediciones.
- Agostini, L. (2021). La comunidad ferroviaria de Laguna Paiva frente a las políticas desarrollistas. Argentina, 1961. *Secuencia*, 111.
- Agostini, L., & Brandolini, C. (2016). El ocaso de Laguna Paiva, “la ciudad del riel”. Repercusiones y representaciones de los trabajadores ferroviarios sobre el cierre de los talleres. *Páginas*, Año 8, N°18, 97-119.
- Aguado, E., & Ballesteros Doncel, E. (2018). *Segregación ocupacional: Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. Tirant Humanidades.

- Aguilar, P. L. (2020). Mujeres, trabajo y hogares en los debates latinoamericanos acerca del desarrollo (1960-1975). *Pasado Abierto*, N°11, 138-163.
- Aguilar-Cunill, C. (2018). Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de Tarragona. *Revista Internacional de Organizaciones*, 20.
- Agulhon, M. (1994). *Historia vagabunda. Etnología y política en la Francia contemporánea*. Instituto Mora.
- Ahmed, S. (2019). *La promesa de la felicidad*. Caja Negra.
- Aldao, J. (2018). Los ferroviarios y el primer peronismo. Reflexiones teóricas en torno a los conceptos de identificación política e institucionalidad populista. *Pilquen*, 21, Num. 1.
- Allan, J. (1993). Male Elementary Teachers: Experiences and Perspectives. En C. Williams, *Doing "Women's Work": Men in Nontraditional Occupations* (pp. 113-128). Sage Publications.
- Allemandi, C. (2017). Entre dinámicas familiares y formas de crianza: Las amas de leche y el abandono de niños a su cuidado en la ciudad de Buenos Aires (fines del siglo XIX-principios del XX). En A. Abramowski & S. Canevaro, *Pensar los afectos. Aproximaciones desde las ciencias sociales y las humanidades*. Ediciones UNGS.
- Alvarez Broz, M. (2017). Las paradojas de la (in)visibilidad. Trayectorias de vida de las personas transmasculinas en la Argentina contemporánea. *Horizontes Antropológicos*, año 23, N°47.
- Alvarez Broz, M. (2018). Camuflarse. Tácticas de (in)visibilización de las personas transmasculinas en los baños públicos. *Etnografías Contemporáneas*, Año 4.
- Amorós, C., & De Miguel Alvarez, A. (2007). Introducción: Teoría feminista y movimientos feministas. En C. Amorós & A. De Miguel Alvarez, *Teoría*

Feminista: De la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo. Tomo 1. Minerva Ediciones.

Andújar, A. (2012). El género de la historia: Aportes y desafíos para el estudio del pasado. En C. Viano, *Miradas sobre la historia. Fragmentos de un recorrido.* Prohistoria Ediciones.

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo, 116, N°3.*

Araujo, K., & Martuccelli, D. (2010). La individuación y el trabajo de los individuos. *Educação e Pesquisa, 26, 77-91.*

Arduino, I. (2019). Apuntes para renovar la agenda feminista en la criminología. *Cuestiones Criminales, N°2, 116-128.*

Arfuch, L. (2010). *La entrevista. Una invención dialógica.* Paidós.

Ariza, M. (2016). Introducción. La sociología de las emociones como plataforma para la investigación social. En M. Ariza, *Emociones, afectos y sociología: Diálogos desde la investigación social y la interdisciplina.* UNSAM; Instituto de Investigaciones Sociales.

Ariza, M. (2017). Migración y emociones: Cómo entender el orgullo desde una mirada sociológica. En A. Abramowski & S. Canevaro, *Pensar los afectos. Aproximaciones desde las ciencias sociales y las humanidades* (pp. 75-95). Universidad Nacional de General Sarmiento.

Aspiazu, E. (2015). Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino. En *12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.*

Aspiazu, E. (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Perfiles Latinoamericanos, 27, 53.*

- Ayuso, L. (2017). *Red de escuelas técnicas de autogestión obrera. La Fraternidad, entre la política y la pedagogía (1887-1927)*. Prohistoria Ediciones.
- Ayuso, L. (2019). Aportes desde la pedagogía a los estudios del trabajo: Las propuestas de formación de los trabajadores ferroviarios de “La Fraternidad” entre 1887 y 1927. *Estudios del ISHiR*, 25.
- Ayuso, L., Jiménez, A., Sessano, P., & Telias, A. (2010). Sistema de saberes del trabajo ferroviario: Soporte de una construcción socialmente productiva. En AAVV, *Vías Argentinas (ensayos sobre el ferrocarril)*. Milena Caserola.
- Bach, A. M. (2015). Género, estereotipos y otras discriminaciones como puntos ciegos. En A. M. Bach, *Para una didáctica con perspectiva de género*. Miño y Dávila editores y UNSAM Edita.
- Badaloni, L. (2007). Prácticas paternalistas. Sus alcances y límites en el disciplinamiento y control de la mano de obra: El caso del Ferrocarril Central Argentino durante las primeras décadas del siglo XX en Rosario y alrededores. *Anuario IEHS*, 22.
- Badaloni, L. (2011). La familia ferroviaria a principios del siglo XX. Bienestar y lealtades de hierro en el Ferrocarril Central Argentino. En D. Dicósimo & S. Simonassi, *Trabajadores y empresarios en la Argentina del siglo XX: indagaciones desde la historia social* (pp. 143-157). Prohistoria.
- Badaloni, L. (2017). Listas negras y protesta obrera. El Ferrocarril Central Argentino y sus trabajadores durante la Primera Guerra Mundial. *Historia Crítica*, N°66, 45-65.
- Badaloni, L. (2019). Calificación laboral y prácticas paternalistas. El Ferrocarril Central Argentino en las primeras décadas del siglo XX. En T. Gómez & J. Vidal Olivares, *Los ferrocarriles en América Latina. Historia y legado (siglos XIX y XX)* (pp. 315-343). EUDEBA.
- Badaloni, L. (2020). La salud de los trabajadores como escenario de conflicto y negociación. La Sociedad de Socorros Mutuos del Ferrocarril Central

Argentino en las primeras décadas del siglo XX. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, Nº17, 175-202.

Badaró, M. (2009). *Militares o ciudadanos. La formación de los oficiales del Ejército Argentino*. Prometeo Libros.

Badaró, M. (2018). ¿Cuánto vale servir a la patria? Valuaciones monetarias y sacrificio en el Ejército Argentino. En A. Wilkis (Ed.), *El poder de (e)valuar. La producción monetaria de jerarquías sociales, morales y estéticas en la sociedad contemporánea*. UNSAM Edita; Editorial Universidad del Rosario.

Balbi, F. (2007). *De leales, desleales y traidores. Valor moral y concepción de política en el peronismo*. Antropofagia.

Ballesteros Doncel, E. (2003). La construcción del empleo ferroviario como una profesión masculina, 1857-1962. En C. Sarasua & L. Galvez, *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo* (pp. 335-354). Publicaciones de la Universidad.

Ballesteros Doncel, E. (2009). Retribuciones de los trabajadores del ferrocarril. El mito de la aristocracia obrera. En *V Congreso de Historia Ferroviaria. Fundación de los Ferrocarriles Españoles*.

Ballesteros Doncel, E. (2013). Las mujeres en el ferrocarril. Acceso restringido. En *Actas del XI Congreso Español de Sociología*. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (UCM).

Ballesteros Doncel, E. (2017). Maquinistas de tren. RENFE, la gran empresa pública. En M. Ibáñez, *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudio de casos*. Centro de Investigaciones Sociológicas.

Balza, S. (2021). La consolidación de la precariedad laboral en la Argentina de la posconvertibilidad (2003-2019). *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, Nº10.

Barbalet, J. (2006). Emotion. *Contexts*.

- Barberá Rivera, T., Estellés Miguel, S., & Dema Pérez, C. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres. El “techo de cristal. En *3rd International Conference on Industrial Engineering and Industrial Managment/ XIII Congreso de Ingeniería de Organización*.
- Barrancos, D. (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Sudamericana.
- Barrancos, D. (2008). La puñalada de Amelia (o cómo se extinguió la discriminación de las mujeres casadas del servicio telefónico en la Argentina). *Trabajos y Comunicaciones*, 8, N°34, 111-128.
- Barrère-Maurisson, M.-A. (1999). *La división familiar del trabajo: La doble vida*. Lumen.
- Barry, C. (2018). Eva Perón y la inclusión política de las mujeres. *Arenal*, 15, 1, 127-149.
- Basualdo, V., Morales, D., & López Cabello, A. (2014). El caso del asesinato de Mariano Ferreyra y la problemática de la tercerización. En V. Basualdo & D. Morales, *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Siglo Veintiuno Editores.
- Becker, H. (1999). The Chicago School, So-Called. *Qualitative Sociology*, 22, 1, 3-12.
- Becker, H. (2018). *Outsiders. Hacia una sociología de la desviación*. Siglo Veintiuno Editores.
- Benería, L. (1984). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *ILPES, Programa de Capacitación, Documento CMD-13*.
- Benería, L., & Roldán, M. (1992). *Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la ciudad de México*. El Colegio de México.
- Benzecry, C. (2012). *El fanático de la ópera. Etnografía de una obsesión*. Siglo Veintiuno Editores.

- Berger, P., & Luckmann, T. (1968). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu.
- Bericat Alastuey, E. (2000). La sociología de la emoción y la emoción en la sociología. *Papers. Revista De Sociologia*, 62, 145-176.
- Bernasconi, A. (2006). *Historia de «El Talar»*. Quillen Producciones.
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*. Bellaterra.
- Bjerg, M. (2019). *Lazos rotos. La inmigración, el matrimonio y las emociones en la Argentina entre los siglos XIX y XX*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Blanco, M. (2011). El enfoque del curso de vida: Orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población*, Año 5, número 8, enero-junio, 5-31.
- Blanco, R., & Spataro, C. (2019). Con/contra las estrategias institucionales: Percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas. *Nómadas*, 51.
- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: Perspectiva y método*. Hora.
- Bonaccorsi, N., & Carrario, M. (2012). Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo. *La Aljaba*, XVI, 125-140.
- Borotto, A. (2020). No va más. Un estudio sociobiográfico de carreras morales de jugadores problemáticos de juegos de azar. En E. Meccia, *Biografías y sociedad. Métodos y perspectivas*. Ediciones UNL/EUDEBA.
- Bourdieu, P. (1998). Espíritu de familia. En M. Neufeld, M. Grinberg, S. Tiscornia, & S. Wallace, *Antropología Social y Política. Hegemonía y poder: El mundo en movimiento*. EUDEBA.
- Bourgois, P. (2015). *En busca de respeto. Vendiendo crack en Harlem*. Siglo Veintiuno Editores.
- Brailovsky, D. (2006). “Los muy señoritos”: Los maestros jardineros varones: Un estudio sobre la normalidad escolar. Escuela de Educación, Universidad de San Andrés.

- Bunge, A. (1918). *Ferrocarriles Argentinos. Contribución al estudio del patrimonio nacional*. de autor.
- Burman, S. (2009). Women and Railroading. *Trains Railroad History*, N° 16.
- Burman, S. (2010). Pictorial Feature: Nurses, hostesses & Jr's. <http://www.americanrailroadwomen.com/RR%20Nurses%20Pg.html>.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Calandrón, S. (2017). *Género y sexualidad en la Policía Bonaerense*. UNSAM Edita.
- Calandrón, S. (2021). *Mujeres armadas en las policías y las FF.AA. argentinas*. Paidós.
- Canali, M. (2005). ¿Mujeres en el ferrocarril? *Revista de Historia Bonaerense*, N°28.
- Canevaro, S. (2017). ¿Amigas o patronas?, ¿trabajadoras o como de la familia? Negociaciones en torno a la nueva ley del servicio doméstico en Buenos Aires. En S. Canevaro & A. Abramowski, *Pensar los afectos. Aproximaciones desde las ciencias sociales y las humanidades*. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Canevaro, S. (2020). *Como de la familia. Afecto y desigualdad en el trabajo doméstico*. Prometeo.
- Castillo, V., Nocik, M., Rojo, S., & Tumini, L. (2008). Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad. En M. Novick, S. Rojo, & V. Castillo, *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*. Naciones Unidas.
- Cena, J. C. (1998). *El guardapalabras. Memorias de un ferroviario*. La Rosa Blindada.
- Cena, J. C. (2009). *Ferrovianos. Sinfonía de acero y lucha*. La nave de los locos.
- Chase, M. (2015). *Maternalism and the Moral Authority of Revolution*. The University of North Carolina Press,.

- Ciselli, G. (2002). Trabajo femenino en la industria petrolera de Chubut (1919-1962). *Andes, N°13*.
- Connell, R. W. (2003). *Masculinidades*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Contreras, G. (2014). Las huelgas ferroviarias durante el primer gobierno peronista, Argentina, 1950-1951. En M. Muñoz Rubio, *Organizaciones obreras y represión en el ferrocarril: Una perspectiva internacional* (pp. 403-432). Fundación de los Ferrocarriles Españoles.
- Corsi, M. del R. (2021). Por las vidas del tren. La comunidad ferroviaria de Victoria, provincia de Buenos Aires, en los tiempos de la privatización (1989-1995). *Revista de Estudios Marítimos y Sociales, N°18*, 355-383.
- Cosse, I. (2010). *Pareja, sexualidad y familia en los años sesenta. Una revolución discreta en Buenos Aires*. Siglo Veintiuno.
- Cosse, I. (2011). Claudia: La revista de la mujer moderna en la Argentina de los años sesenta (1957-1973). *Revista Mora, 17, N°1*.
- D'Uva, F. (2019). Masculinidades obreras en los ferrocarriles: Fuerza física, riesgos y responsabilidad profesional en la Argentina de principios del siglo XX. *Revista Estudios del ISHiR, 9, N°25*.
- D'Uva, F. (2020). Las políticas de beneficios de las empresas ferroviarias desde la perspectiva de los trabajadores. Argentina, primeras dos décadas del siglo XX. *Revista Notas Históricas y Geográficas, 24*, 132-167.
- D'Uva, F. (2021). “Los trabajos de mujeres y menores en los ferrocarriles de la Argentina a comienzos del siglo XX. *Trashumante. Revista Americana de Historia Social, N°18*, 146-167.
- D'Uva, F., & Palermo, S. (2015). Vida sindical y sociabilidades masculinas: Los trabajadores ferroviarios en la Argentina de principios del siglo XX. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda, año 4, N°7*, 37-58.

- Damin, N., & Aldao, J. (2015). *Sociología, historia y memoria de los pueblos ferroviarios*. Publicaciones del Archivo Histórico de la Provincia de Buenos Aires.
- D'Antonio, D. (2015). Paradojas del género y la sexualidad en la filmografía de la última dictadura militar argentina. *Estudios Feministas*, 23(3): 406.
- Davis, N. Z. (2013). Descentralizando la historia. Relatos locales y cruces culturales en un mundo globalizado. *Historia Social*, N°75.
- De Certeau, M. (1996). *La invención de lo cotidiano. I. Artes de hacer*. Iberoamericana.
- de Lauretis, T. (1996). La tecnología del género. *Revista Mora*, N°2, 6-34.
- de los Cobos Arteaga, F. (2017). Redescubrir los trabajos ocultos. Las empresas ferroviarias y la mano de obra femenina (1850-1900). *TST*, N°33, 12-32.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. Lumen.
- Delphy, C. (1977). Protofeminisme et antifeminisme. *Les temps modernes*.
- Di Leo, P. F., & Camarotti, A. C. (2015). Introducción. En P. F. Di Leo & A. C. Camarotti, *Individuación y reconocimiento. Experiencias de jóvenes en la sociedad actual* (pp. 9-28). Teseo.
- Durkheim, E. (2006). Determinación del hecho moral. En E. Durkheim, *Sociología y filosofía* (pp. 35-63). Comares.
- Elias, N. (2008). *Sociología fundamental*. Gedisa Editorial.
- Elias, N. (2012). *La sociedad cortesana*. Fondo de Cultura Económica.
- Elizalde, S. (2018). Las chicas en el ojo del huracán machista. Entre la vulnerabilidad y el «empoderamiento». *Cuestiones criminales, Año 1, N° 1*.

- Esquivel, V. (2007). Género y diferenciales de salario en la Argentina. En M. Novick & H. Palomino, *Estructura productiva y empleo. Un enfoque transversal*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Etchemendy, S., & Collier, R. (2008). Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007). *PostData*, N°13.
- Faur, L., & Jelin, E. (2013). Cuidado, género y bienestar. Una perspectiva de la desigualdad social. *Voces del Fénix*, N°23.
- Feijoó, M., & Nari, M. (1996). Women in Argentina during the 1960s. *Latin American Perspectives*, 23, 88, N°1, 7-26.
- Felder, R. (2009). ¿Hacia dónde va el tren? Estado y ferrocarril después de las privatizaciones. *Revista Transporte y Territorio*, 1.
- Fernández, S. (2012). Sociabilidad y amistad. Los desafíos de una relación interdisciplinaria. *Páginas*, Año 4, N°6.
- Foucault, M. (1996). *Las redes del poder*. Almagesto.
- Foucault, M. (2008). *Historia de la sexualidad. 1. La voluntad de saber*. Siglo Veintiuno Editores.
- Fraser, N. (1994). Después del salario familiar. La equidad de género y el Estado de bienestar. *Political Theory*, 22, N°4.
- Fraser, N. (1997). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en torno a la justicia en una época “postsocialista”. En N. Fraser, *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”*. (pp. 17-54). Siglo de Hombres Editores.
- Fraser, N. (2017). El destino de la igualdad en un mundo financiarizado. En E. Rojas & M. Cuesta, *Conversaciones con Nancy Fraser. Justicia, crítica y política en el siglo XXI* (pp. 21-32). UNSAM Edita.

- Gagliolo, G., Iavorski, I., & Somma, L. (2019). Inserción de mujeres en experiencias autogestivas de producción de tecnologías. En *Actas de las XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género*. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Galar, S. (2015). La agenda de la violencia. Muerte violenta, productividad políticas y problemas públicos en Argentina (1983-2015). En *XI Jornadas de Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires.
- Galimberti, C. (2019). La "familia sanitarista": Redes afectivas y estrategia sindical en el sector de agua y saneamiento del Gran La Plata. *Revista Estudios del ISHiR*, 25.
- García de Fanelli, A. (1991). Empleo femenino en la Argentina: De la modernización de los '60 a la crisis de los '80. *Desarrollo Económico*, 31, N°123.
- García de Fanelli, A., Gogna, M., & Jelin, E. (1989). *El empleo de cuello rosa en la Argentina: El caso de un banco estatal* (CEDES).
- García de Fanelli, A., Gogna, M., & Jelin, E. (1990). *El empleo femenino en el sector público nacional*. CEDES.
- Gayol, S. (2007). *Sociabilidad en Buenos Aires: Hombres, honor y cafés, 1862-1910*. Ediciones del Signo.
- Ghiliani, P. (2018). Las mujeres trabajadoras en la industria gráfica de los años sesenta y setenta: Participación sindical, agencia contenciosa y discursos de género. *Trabajo y Sociedad*, N°31.
- Giddens, A. (2014). *Problemas centrales en teoría social. Acción, estructura y contradicción en el análisis social*. Prometeo Libros.
- Giordano, V. (2014). (Doble) moral sexual y derechos civiles de las mujeres, 1888-2010. En D. Barrancos, D. Guy, & A. Valobra, *Moralidades y comportamientos sexuales. Argentina, 1880-2011* (pp. 389-408). Biblos.

- Godoy, S. (2020). El conflicto de las camareras del ferrocarril Mitre: Tensiones en el mundo del trabajo ferroviario en contextos de reestructuración y modernización (Argentina, 1962-1964). *Revista Notas Históricas y Geográficas*, 24, 168-202.
- Godoy, S. (2021). Mujeres para una empresa moderna: Azafatas y empleadas del Centro de Cómputos en la empresa Ferrocarriles Argentinos (1969-1973). *Revista Transporte y Territorio*, N°24, 285-305.
- Godoy, S. (2022). *Una presencia (in)esperada. El trabajo de las mujeres en los ferrocarriles*. Trenes Argentinos Capital Humano/ Ministerio de Transporte de la Nación.
- Goffman, E. (2012). *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Amorrortu.
- Goffman, E. (2017). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu.
- Goldman, T. (2018). *La marea sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Editorial Octubre.
- Gómez, G. (2018a). A locomotiva, o trem e o ferroviário: Imagem e memória de uma masculinidade narrada no sul do Brasil. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, N°4.
- Gómez, G. (2018b). Ferroviários natos e ferroviários por acaso: Memórias familiares do trabalho. En *Anais do 42º Encontro Anual da Anpocs, de 22 a 26 de outubro de 2018, em Caxambu—MG*.
- Gómez, T., & Vidal Olivares, J. (2019). *Los ferrocarriles en América Latina. Historia y legado (siglos XIX y XX)*. EUDEBA.
- Gordillo, M. (1988). *El movimiento obrero ferroviario desde el interior del país (1916-1922)*. Centro Editor de América Latina.
- Grammático, K. (2011). *Mujeres montoneras, una historia de la Agrupación Evita 1973-1974*. Ediciones Luxemburg.

- Guber, R. (2016). *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Siglo Veintiuno Editores.
- Gusfield, J. (2014). *La cultura de los problemas públicos. El mito del conductor alcoholizado versus la sociedad inocente*. Siglo Veintiuno.
- Gutiérrez, A. (2014). Acerca de la experiencia de concesión de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires. *Revista Transporte y Territorio, N°20*.
- Gutiérrez, F., & Palermo, S. (2020). (Pensar los) contornos del mundo del trabajo: Cotidianeidad, protesta y prácticas socio-culturales en Argentina y México en la primera mitad del siglo XX. *Estudios del ISHiR, 26*.
- Han, B.-C. (2018). *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Editorial Herder.
- Hartmann, H. (1979). Un matrimonio mal avenida: Hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo. *Papers de la Fundació, 88*.
- Hennion, A. (2002). *La pasión musical*. Paidós.
- Hennion, A. (2010). Gustos musicales: De una sociología de la mediación a una pragmática del gusto. *Comunicar, n°34, v. XVII*.
- Hernández, C. (2017). “La corrupción mata”. Los familiares de víctimas de la tragedia de Once y sus acciones colectivas en la construcción del problema ferroviario. *Argumentos, N°19*.
- Hernández, C. (2020). Familiares en acción. La tragedia de Once y la cuestión ferroviaria metropolitana en la escena pública. En M. V. Pita & S. Pereyra, *Movilización de víctimas y demandas de justicia en la Argentina contemporánea*. Teseo Press.
- Hernández, C., & Rodríguez Celín, V. (2017). La tragedia como movimiento social. En V. Pérez & J. Rebón, *La perturbación como motor de la historia. Los ferrocarriles metropolitanos durante el kirchnerismo*. Biblos.

- Hochschild, A. (1989). *The second shift: Working parents and the revolution at home*. Viking.
- Hochschild, A. (2001). *The time bind: When work becomes home and home becomes work*. Holt Paperback.
- Hochschild, A. (2003). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Hochschild, A. (2008). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Katz.
- Hochschild, A. (2016). *Extraños en su propia tierra. Réquiem por la derecha estadounidense*. Capitán Swing.
- Horowitz, J. (1985). Los trabajadores ferroviarios en la Argentina (1920-1943). La formación de una elite obrera. *Desarrollo Económico*, 25, N°99.
- Hubert, H., & Mauss, M. (1968). Essai sur la nature et la fonction du sacrifice. En M. Mauss, *Oeuvre complètes*. Editions de Minuit.
- Hughes, E. (2009). *The sociological eye. Selected papers*. Transaction.
- Ibáñez, M. (2017). *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudio de casos*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ibáñez, M., Ballesteros, E., Fdez Casado, A., Vidal, M., Narocki, C., & Perry, L. (2017). Conclusiones. En M. Ibáñez, *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de caso* (pp. 311-339). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ibáñez, M., & Narocki, C. (2017). Introducción. En M. Ibáñez, *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudio de casos*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Illouz, E. (2007). *Intimidades congeladas. Las emociones en el capitalismo*. Katz.
- Illouz, E. (2012). *Por qué duele el amor. Una explicación sociológica*. Katz.

- Illouz, E. (2019). Introducción: Emodities o la invención de los commodities emocionales. En E. Illouz, *Capitalismo, consumo y autenticidad. Las emociones como mercancía* (pp. 7-41). Katz.
- Iramain, L., & Pérez, V. (2017). Rieles y política económica durante la última dictadura cívico-militar argentina (1976-1983). *Sociohistórica*, N°39.
- James, D. (2004). *Doña María: Historia de vida, memoria e identidad política*. Manantial.
- Jelin, E. (2016). *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Fondo de Cultura Económica.
- Jelin, E. (2021). «Género y memorias» (Módulo 1), El género en las memorias (curso virtual). *Núcleo de Estudios sobre Memorias, Instituto de Desarrollo Económico y Social*.
- Joas, H. (1990). Interaccionismo simbólico. En A. Giddens, J. Turner, & otros, *La teoría social, hoy* (Alianza-Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, pp. 112-154).
- Jordan, J. (2005). *Tomando notas al caminar (sobre cómo romperle el corazón al imperio)*. Recuperado de <https://transversal.at/transversal/1007/jordan/es>.
- Kalinsky, B. (2006). Ser mujer en trabajos fronterizos: Las marcas de género. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, N°24, 229-256.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82, N°5.
- Kelly, J. (1999). La relación social entre los sexos: Implicaciones metodológicas de la historia de las mujeres. En M. Navarro & C. Stimpson, *Sexualidad, género y roles sexuales* (pp. 15-36). Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Kergoat, D. (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, Año 65, N°4.

- Kohan, A. (2019). *Psicoanálisis: Por una erótica contra natura*. Vi-Da Tec.
- Kohon, J. (2019). Transporte ferroviario. En J. Barbero & J. Bertranou, *Las políticas de transporte en la Argentina. Los años de la posconvertibilidad. 2002-2015*. Biblos.
- Kollontay, A. (2016). *Mujer y lucha de clases*. El Viejo Topo.
- Kollontay, A. (2018). *Catorce conferencias en la Universidad de Sverdlov (1921)*. Cienflores.
- Kunin, J. (2019). *El poder del cuidado. Mujeres y agencia en la pampa sojera argentina*. Universidad Nacional de San Martín; École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Larguía, I., & Dumoulin, J. (1976). *Hacia una ciencia de la liberación de la mujer*. Cuadernos Anagrama.
- Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social: Una introducción a la teoría del actor-red*. Manantial.
- Lazar, S. (2019). *Cómo se construye un sindicalista. Vida cotidiana, militancia y afectos en el mundo sindical*. Siglo Veintiuno Editores.
- Leite Lopes, J. (2011). *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Antropofagia.
- Linhart, D. (1987). Crisis y trabajo. En J. J. Castillo, *La automatización y el futuro del trabajo. Tecnologías, organización y condiciones de trabajo* (pp. 477-508). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Lobato, M. (2001). *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904-1970)*. Prometeo.
- Lobato, M. (2007). *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Edhasa.

- Lobato, M., Damilakou, M., & Tornay, L. (2005). Las reinas del trabajo bajo el peronismo. En M. Lobato, *Cuando las mujeres reinaban. Belleza, virtud y poder en la Argentina del siglo XX* (pp. 77-120). Biblos.
- Longo, R., Lenta, M., & Zaldúa, G. (2017). Mujeres ferroviarias: Participación, estrategias de cuidado y sororidad. *Anuario de Investigaciones*, 24.
- López, M. J. (2020). *Trenes ingleses en Argentina. Monopolio y control estatal (1897-1916)*. Lenguaje Claro Editora.
- López, M. J., & Waddell, J. (2007). *Nueva historia del ferrocarril en la Argentina. 150 años de política ferroviaria*. Lumiere.
- Lucita, E. (1999). El movimiento huelguístico ferroviario de 1990-1992. El fin de un ciclo histórico. En E. Lucita, *La patria en el riel. Un siglo de lucha de los trabajadores ferroviarios* (pp. 9-86). Ediciones del Pensamiento Nacional.
- Luzzi, M., & Neiburg, F. (2009). Prácticas económicas, derecho y afectividad en la obra de Viviana Zelizer. En V. Zelizer, *La negociación de la intimidad*. FCE.
- Manzano, V. (2018). *La era de la juventud. Cultura, política y sexualidad desde Perón hasta Videla*. Fondo de Cultura Económica.
- Marentes, M. (2020). Cosas que anudan parejas. Análisis de amor gay en producción cultural argentina. *La trama de la comunicación*, 24, N°1, enero a junio.
- Martin, A. L. (2018). Partear y cuidar en Buenos Aires (1877-1920). Una aproximación comparativa. *Anuario del Instituto de Historia Argentina*, 18, 1.
- Masi de Casanova, E. (2019). *Dust and Dignity. Domestic Employment in Contemporary Ecuador*. Cornell University Press.
- Masson, L. (2007). *Feministas en todas partes: Una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina*. Prometeo.
- Masson, L. (2020). *Militres argentinas: Evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa*. Universidad de la Defensa Nacional.

- Mead, G. (1972). *Espíritu, persona y sociedad. Desde el punto de vista del conductismo social*. Paidós.
- Meccia, E. (2020). *Biografías y sociedad. Métodos y perspectivas*. Ediciones UNL/EUDEBA.
- Mengascini, H. (2011). *Huelgas y conflictos ferroviarios. Los trabajadores de Tandil en la segunda mitad del siglo XX*. Prohistoria.
- Miller, D. (1985). *Artefact as Categories. A Study of Ceramic Variability in Central India*. Cambridge University Press.
- Miller, D. (1987). *Material Culture and Mass Consumption*. Blacwell.
- Miravalles, A. (2013). *Los talleres invisibles: Una historia de los talleres ferroviarios Bahía Blanca Norte*. Ferrowhite.
- Mitidieri, G. (2021). *Costureras, modistas, sastres y aprendices. Una aproximación al mundo del trabajo de la aguja, Buenos Aires 1852-1862*. EUDEM.
- Müller, A. (2018). *La cuestión ferroviaria en la Argentina*. Biblos.
- Muñoz Rubio, M. (2019). *Historia y evolución del uniforme ferroviario. Imágenes para el recuerdo*. Fundación de los Ferrocarriles Españoles.
- Nari, M. (2004). *Políticas de maternidad y maternalismo político. Buenos Aires (1890-1940)*. Biblos.
- Nash, M. (2018). Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX. En G. Duby & M. Perrot, *Historia de las mujeres. El siglo XIX. Tomo 4* (pp. 612-623). Taurus.
- Natalucci, A. (2018). Prólogo. En T. Goldman, *La marea sindical: Mujeres y gremios en la nueva era feminista* (pp. 9-15). Editorial Octubre.

- Noel, G. (2013). De los códigos a los repertorios: Algunos atavismos persistentes acerca de la cultura y una propuesta de reformulación. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 3, N°2.
- Noel, G. (2016). Los llamados y los elegidos. Los cambiantes sentidos morales de la categoría de “pionero” en una ciudad de la costa atlántica bonaerense. *Revista de Estudos e Investigações Antropológicas*, año 3, V. 3(1), 93-118.
- Ockier, M. C. (2020). *Fortineras, mujeres en las fronteras. Ejércitos, guerras y género en el siglo XIX*. Ediciones Imago Mundi.
- Ortega, F. (2010). De la modernización a la racionalización. Políticas adoptadas por Frondizi ante la crisis ferroviaria (1958-1962). *H-Industria*, Año 4, N°7.
- Ortega, F. (2019). En “vías” opuestas. La disputa entre el gobierno de Frondizi y los gremios ferroviarios en torno a la crisis ferroviaria argentina. En J. Vidal Olivares & T. Gómez, *Los ferrocarriles en América Latina: Historia y legado (Siglos XIX y XX)*. EUDEBA.
- Ortner, S. B. (2016). *Antropología y teoría social. Cultura, poder y agencia*. UNSAM Edita.
- Palermo, H. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Biblos.
- Palermo, S. (2007). ¿Trabajo Masculino, Protesta Femenina? La participación de la mujer en la gran huelga ferroviaria de 1917. En M. C. Bravo, F. Gil Lozano, & V. Pita, *Construcciones genéricas, representaciones culturales y protesta social en la Argentina (Siglo XIX y XX)*. Universidad Nacional de Tucumán.
- Palermo, S. (2011). De las organizaciones sindicales a las familias trabajadoras: Nuevas miradas sobre los protagonistas de la gran huelga ferroviaria de 1917 en Argentina. En M. Muñoz Rubio, *Organizaciones obreras y represión en el ferrocarril: Una perspectiva internacional* (pp. 54-74). Fundación de los Ferrocarriles Españoles.

- Palermo, S. (2014). La acción del Departamento Nacional del Trabajo frente a los conflictos laborales en los ferrocarriles y su intervención en la gran huelga de 1917. En M. Z. Lobato & J. Suriano, *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)* (pp. 57-83). Edhasa.
- Palermo, S. (2015). La racionalización del trabajo en la Argentina de principios del siglo XX: el caso de los Ferrocarriles del Estado. *H-Industria, Año 9, Nro. 19*.
- Palermo, S. (2016). El derecho a mantener el hogar: Las demandas obreras en la gran huelga ferroviaria desde una perspectiva de género. Argentina, 1917. En A. Andújar, L. Caruso, F. Gutiérrez, S. Palermo, V. Pita, & C. Schettini, *Vivir con lo justo: Estudios de historial social del trabajo en perspectiva de género. Argentina, siglos XIX y XX* (pp. 81-101). Prohistoria Ediciones.
- Palermo, S. (2019). Empresas ferroviarias, viviendas para trabajadores y cuestión social en la Argentina moderna (1890-1920). *H-Industria, Año 13, N°25*.
- Palermo, S. (2020). Expectativas y desengaños: La carrera laboral en los ferrocarriles argentinos de comienzos del siglo XX. En G. Queirolo & M. S. Zárate Campos, *Camino al ejercicio profesional. Trabajo y género en Argentina y Chile (Siglos XIX y XX)*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Palumbo, M. (2018). *Solos y solas: Búsquedas de encuentros eróticos y afectivos entre mujeres y varones heterosexuales (Área Metropolitana de Buenos Aires, 2015-2017)*. Universidad de Buenos Aires.
- Panaia, M. (2000). Algunas reflexiones sobre el trabajo de las mujeres en el Noroeste Argentino. En S. Aparicio & M. Panaia, *Trabajo y población en el noroeste Argentina* (pp. 347-367). La Colmena.
- Panaia, M. (2004). El aporte de las técnicas biográficas a la construcción de teoría. *Espacio Abierto, 1, N°13, 51-73*.
- Panaia, M. (2019). Prácticas innovadoras o adaptativas en mujeres profesionales en contextos masculinizados. En *Actas de las XIV Jornadas Nacionales de*

Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género.
Universidad Nacional de Mar del Plata.

Pateman, C. (1996). Críticas feministas a la dicotomía público/ privado. En C. Castells, *Perspectivas feministas en teoría política* (pp. 31-52). Paidós Ibérica.

Peker, L. (2015). *Mujeres ferroviarias. Experiencias de vidas sobre rieles*. Nuevos Ferrocarriles Argentinos Operadora Ferroviaria.

Peláez González, C. (2016). Un mar de vergüenza y asco. Experiencias laborales de limpiadoras de pescado. En M. Ariza, *Emociones, afectos y sociología: Diálogos desde la investigación social y la interdisciplina* (pp. 149-192). UNSAM; Instituto de Investigaciones Sociales.

Pereyra, F. (2017). *Los desafíos del trabajo de cuidado en la configuración de las condiciones laborales de la enfermería* (De A. Abramowski & S. Canevaro). Ediciones UNGS.

Pérez, I. (2014). Género y derechos laborales: Servicio doméstico y trabajo doméstico no remunerado en la Justicia laboral en Argentina (1956-1974). *Páginas, Año 6, N°12*.

Pérez, V. (2014). Cambios y continuidades en la organización social de los servicios de trenes del Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina, 1990-2010. *Revista Transporte y Territorio, 11*.

Pérez, V., & Hernández, C. (2020a). *Moviéndose por la igualdad: La participación de las mujeres en el sector de transporte público masivo de pasajeros*. Universidad de Buenos Aires- Secretaría de Ciencia y Técnica.

Pérez, V., & Hernández, C. (2020b). Viajar en la metrópolis. La experiencia del transporte y la indefensión ciudadana. *Bordes*.

Pérez, V., & Rebón, J. (2017). *La perturbación como motor de la historia. Los ferrocarriles metropolitanos durante el kirchnerismo*. Biblos.

Perrot, M. (2008). *Mi historia de las mujeres*. Fondo de Cultura Económica.

- Piglia, M. (2019). ¿Enfermeras, chicas sexis o profesionales de la seguridad? Experiencias y representaciones de las azafatas en Argentina 1946-1983. *XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres- IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género. Universidad Nacional de Mar del Plata.*
- Piovani, J. I. (2007). La entrevista en profundidad. En A. Marradi, N. Archenti, & J. I. Piovani, *Metodología de las ciencias sociales* (pp. 215-226). Emecé Editores.
- Portelli, A. (1991). Lo que hace diferente a la historia oral. En W. Moss, A. Portelli, & R. Fraser, *La historia oral* (pp. 36-51). Centro Editor de América Latina.
- Portelli, A. (2013). Sobre los usos de la memoria: Memoria-momumento, memoria involuntaria, memoria perturbadora. *Sociohistórica*, N°32.
- Puglia, M. de las N. (2018). ¿Cuánto vale mi cuerpo? Valuaciones monetarias en la oferta de servicios sexuales. En A. Wilkis, *El poder de (e)valuar. La producción monetaria de jerarquías sociales, morales y estéticas en la sociedad contemporánea*. UNSAM Edita; Editorial Universidad del Rosario.
- Pujol, S. (2007). Rebeldes y modernos. Una cultura de los jóvenes. En D. James, *Violencia, proscripción y autoritarismo: 1955-1976*. Sudamericana.
- Queirolo, G. (2015). Dactilógrafas y secretarías perfectas: El proceso de feminización de los empleos administrativos (Buenos Aires, 1910-1950). *Historia Crítica*, N°57, 117-137.
- Queirolo, G. (2018). *Mujeres en las oficinas. Trabajo, género y clase en el sector administrativo*. Biblos.
- Queirolo, G. (2020). *Mujeres que trabajan. Labores femeninas, Estado y sindicatos (Buenos Aires, 1910-1960)*. Grupo Editor Universitario.
- Ramacciotti, K. I., & Valobra, A. (2014). Feminización y profesionalización de la enfermería, 1940-1955. *Seminario Reflexiones sobre la historia de la profesionalización y especialización sanitaria en América Latina XIX y XX.*

- Ramírez Velazquez, J. (2006). El estudio de las emociones en el ámbito laboral. En *V Congreso Nacional AMET*.
- Rebón, J., & Hernández, C. (2017). Las formas de la acción colectiva en el sistema ferroviario de pasajeros de la Región Metropolitana de Buenos Aires. *Revista Transporte y Territorio, N°16*.
- Regalsky, A. (2008). Antes de la ley Mitre: Competencia e intervención estatal en la región pampeana en los comienzos del siglo veinte. En J. Schvarzer, A. Regalsky, & T. Gómez, *Estudios sobre la historia de los ferrocarriles argentinos (1857-1940)*. Facultad de Ciencias Económicas UBA; CESP.A.
- Reskin, B., & Roos, P. (1990). *Job queues, gender queues; explaining women's inroads into male occupations*. Temple University.
- Reygadas, L. (2002). Producción simbólica y producción material: Metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo. *Nueva Antropología, XVIII*.
- Rodríguez Gustá, A. L. (2008). Las políticas sensibles al género: Variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y debates, N°16*.
- Roldán de Lamberti, C. (2003). *Un sol en la ventana. Historias de vida: 1997/2002*. de autor.
- Roldán, M. (2003). «Sociedades de la información», nueva división internacional del trabajo, asimetrías de género y desarrollo en el marco de la mundialización. Reflexiones sobre el caso argentino (1990s-2000s). *La Aljaba, VIII*, 51-87.
- Sagastume, A. (2016). *El mundo ferroviario. Memorias de trabajadores de Ferrocarriles Argentinos. Junín, 1948-1993*. Maipue.
- Sagastume, A. (2018). Familias ferroviarias de mediados del siglo XX en Junín, provincia de Buenos Aires. En G. Quinteros & P. Cowen, *Familias de ayer y de hoy. Las sociedades ibéricas y el Río de la Plata*. : Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

- Sagastume, A. (2021a). *Imaginarios sociales de los trabajadores ferroviarios de Junín (1948-1973)*. Universidad Nacional de La Plata.
- Sagastume, A. (2021b). La huelga del 61 en Junin. ¿Una fractura en la «familia ferroviaria»? En H. Camarero, D. Ceruso, M. López Cantera, & H. Díaz, *Actas de las III Jornadas Internacionales de Historia de los/as trabajadores/as y las izquierdas*. Imago Mundi.
- Salerno, E. (2003). *Los comienzos del Estado empresario: La Administración General de los Ferrocarriles del Estado (1910—1928)*. CEEED.
- Sanchez, M. (2018). *Los comunistas en la Unión Ferroviaria. 1955-1968*. Biblos.
- Sarrabayrouse Oliveira, M. J. (2015). Formas de acceso y reclutamiento en el poder judicial: Familia judicial y espacios de sociabilidad. En *2da Reunión Internacional sobre Formación de las Elites: Enfoques y avances de investigación en el estudio relacional de las desigualdades*. FLACSO Argentina.
- Scalabrini Ortiz, R. (2013). *Historia de los ferrocarriles argentinos*. Ediciones Fabro.
- Scheinkman, L. (2015). «¿Dónde están los machos?» Sindicalización anarquista, masculina y femenina, en la industria del dulce (Buenos Aires, 1920-1929). *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, año IV, N°7, 15-35.
- Schettini, C. (2016). El negocio del prostíbulo: Poder municipal y trabajo sexual. Buenos Aires, 1870-1887. En A. Andújar, L. Caruso, F. Gutiérrez, S. Palermo, V. Pita, & C. Schettini, *Vivir con lo justo: Estudios de historia social del trabajo en perspectiva de género. Argentina, siglos XIX y XX*. Prohistoria Ediciones.
- Schutz, A. (1974). *Estudios sobre teoría social*. Amorrortu.

- Schvarzer, J. (1999). *Los ferrocarriles de carga en la Argentina. Problemas y desafíos en vísperas del siglo XXI*. Centro de Investigación de la Situación del Estado Administrativo.
- Schvarzer, J., & Gómez, T. (2006). *La primera gran empresa de los argentinos. El Ferrocarril del Oeste (1854-1862)*. Fondo de Cultura Económica.
- Schweitzer, M. (2014). Políticas ferroviarias en la Argentina. Planes y proyectos en la primera década del siglo XXI. *Revista Transporte y Territorio*, N°10.
- Scott, J. (1999). El género: Una categoría útil para el análisis histórico. En M. Navarro & C. Stimpson, *Sexualidad, género y roles sexuales* (pp. 37-75). Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Scott, J. (2018). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En G. Duby & M. Perrot, *Historia de las mujeres. El siglo XIX. Tomo 4* (pp. 427-461). Taurus.
- Senén González, C., & Del Bono, A. (2013). *La revitalización sindical en Argentina. Alcances y perspectivas*. Prometeo; UNLAM.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.
- Simmel, G. (2002a). *Cuestiones fundamentales de sociología*. Gedisa Editorial.
- Simmel, G. (2002b). *Sobre la individualidad y las formas sociales. Escritos escogidos*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Sirimarco, M. (2004). Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. *Cuadernos de Antropología Social*, N°20, 61-78.
- Skeggs, B. (2019). *Mujeres respetables: Clase y género en los sectores populares*. Universidad Nacional de General Sarmiento.

- Soley-Beltran, P. (2012). Muñecas que hablan. Ética y estética de los modelos de belleza en publicidad y moda. *Revista de Dialectología y Tradiciones Populares, LXVII, N° 1*, 115-146.
- Sosa Martos, A. (2014). Un largo camino a la privatización, memoria y resistencia en los trabajadores de los talleres de Tafí Viejo (Tucumán—Argentina). *Associação Brasileira de História Oral; Historia Oral, 17; 1*, 193-218.
- Starustka, K. L. (2013). *Inequality on the rails: A qualitative study of women's experiences in the railroad industry*. Texas State University.
- Suriano, J. (1999). Estado y conflicto social: El caso de la huelga de los maquinistas ferroviarios de 1912. En E. Lucita, *La patria en el riel. Un siglo de lucha de los trabajadores ferroviarios* (pp. 93-120). Ediciones del Pensamiento Nacional.
- Taylor, D. (2001). Making a spectacle: The Mothers of the Plaza de Mayo. *Journal of the Motherhood Initiative for Research and Community Involvement, 3, 2*.
- Torulucci, S., Vazquez Laba, V., & Pérez Tort, M. (2019). La segunda reforma universitaria: Políticas de género y transversalización en las universidades. *RevCom, 9*.
- Torrado, S. (2003). *Historia de la familia Argentina moderna (1870-2000)*. De la Flor Ediciones.
- Urresti, M. (1999). Otredad: Las gamas de un contraste. En M. Margulis & M. Urresti, *La segregación negada: Cultura y discriminación social*. Biblos.
- Varela, P. (2020). *Mujeres trabajadoras: Puente entre la producción y la reproducción. Lugares de trabajo y militancia en la Nueva Ola Feminista*. CEIL.
- Vazquez Laba, V. (2009). Como hombres trabajando: Participación laboral femenina con marcas de desigualdad de género en la agroindustria cítrica de la

provincia de Tucumán, Argentina. *REDD, Revista Espaço de Diálogo e Desconexão, 1, N°2.*

Vazquez Laba, V. (2019). *Feminismos, género y transgénero. Breve historia desde el siglo XIX hasta nuestros días.* UNSAM Edita.

Vazquez Laba, V., & Palumbo, M. (2019). Causas y efectos de la discriminación y la violencia de género en el ámbito universitario. *Descentrada. Revista interdisciplinaria de feminismos y género, 3, N°2.*

Vazquez Laba, V., Ríquez Buonaffina, M., & Perazzolo, R. (2012). *Voces desde los márgenes. Mujeres inmigrantes, violencia y ciudadanía en Mallorca-España.* Edicions Universitat de Les Illes Balears.

Vecchi, R. (2012). *Ferrocarriles Argentinos: Crónica del saqueo y la resistencia.* el autor.

Vieira Gravina, A. (2020). *La continuidad en el poder de agrupaciones sindicales: El caso de la «Lista Verde» de Unión Ferroviaria.* Universidad Nacional de San Martín.

Villoro, J. (2001). *Efectos personales.* Era.

Waddell, J. (2007). De la nacionalización a los planes de modernización. 1947-1976. En M. J. López & J. Waddell, *Nueva historia del ferrocarril en la Argentina.* Lumiere.

Wainerman, C. (2000). División del trabajo en familias de dos proveedores. Relato de ambos géneros y dos generaciones. *Estudios Demográficos y Urbanos, 15, N°1, 149-184.*

Wainerman, C. (2005). *La vida cotidiana de las nuevas familias. ¿Una revolución estancada?* Lumiere.

Wainerman, C., & Geldstein, R. (1991). Género y vocación entre auxiliares de enfermería. *Medicina y Sociedad, 14, 1.*

- Weber, M. (2002). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. FCE.
- Weber, M. (2016). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Prometeo.
- Weisz, E. (2016). Introducción. En M. Weber, *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* (pp. 9-36). Prometeo.
- West, C., & Zimmerman, D. (1999). Haciendo género. En M. Navarro & C. Stimpson, *Sexualidad, género y roles sexuales* (pp. 109-143). Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Wilkis, A. (2013). *Las sospechas del dinero. Moral y economía en la vida popular*. Paidós.
- Wilkis, A. (2017). El poder moral del dinero. Una perspectiva sociológica. *Diferencia(s)*, nro. 5, 39-60.
- Wilkis, A. (2018). Introducción. El poder de (e)valuar. En A. Wilkis (Ed.), *El poder de (e)valuar. La producción monetaria de jerarquías sociales, morales y estéticas e la sociedad contemporánea*. UNSAM Edita; Editorial Universidad del Rosario.
- Williams, C. (1992). *Gender differences at work: Women and men in non traditional occupations*. University of California Press.
- Wojtczak, H. (2005). *Railway women. Exploitation. Betrayal and Triumph in the Workplace*. The Hastings Press.
- Zaragoza Bernal, J. (2015). Ampliar el marco. Hacia una historia material de las emociones. *Vínculos de historia*, N°4, 28-40.
- Zelizer, V. (2009). *La negociación de la intimidad*. Fondo de Cultura Económica.
- Zelizer, V. (2011). *El significado social del dinero*. Fondo de Cultura Económica.

ANEXOS

Anexo I. Entrevistas y observaciones

1. Entrevistas en profundidad

Nº	Nombre	Edad	Antigüedad (en años)	Puesto actual/ descripción	Composición familiar/estado civil/ hijos/as
1	Inés	31	5	Limpieza. Línea Mitre	Casada. Una hija (3 años)
2	Johana	21	3	Limpieza. Tren de la Costa	Soltera
3	Lucrecia	48	4	Limpieza. Línea Mitre.	Casada. Dos hijos (29 y 24 años)
4	Irma	47	4	Limpieza. Línea Mitre	Divorciada. Dos hijas (22 y 19 años)
5	Pepa	48	4	Evasión. Línea Mitre	Casada. Cinco hijos/as
6	Gimena	40	5	Evasión. Línea Mitre	Casada. Una hija (joven adulta)
7	Mary	41	5	Evasión. Línea Mitre	Casada. Un hijo (23 años) y dos hijas (12 y 1 año)
8	Diana	48	4	Evasión. Línea Mitre	Soltera
9	Viviana	37	5	Evasión. Línea Mitre	Soltera
10	Julieta	26	7	Administrativa. Línea Mitre	En pareja (no convive)
11	Anahí	30	4	Administrativa. Línea Mitre	Soltera
12	Lucía	30	4	Administrativa. Línea Mitre	Casada
13	Carla	31	5	Guarda. Línea Mitre	En pareja (convive). Una hija (8 años)
14	Rosa	42	20	Guarda. Tren de la Costa	Divorciada. Dos hijas (25 y 7)

					años) y un hijo (16 años)
15	Adela	25	4	Guarda. Tren de la Costa	En pareja (convive). Dos hijos (3 y 7 años)
16	Nicolás	29	11	Guarda. Línea Mitre	Soltero
17	Selva*	28	5	Marca y pasajeros. Línea Mitre/SOFSE Central	Divorciada. Una hija (2 años)
18	Agustina	38	6	Operadora de estación. Supervisora. Línea Mitre	En pareja. Dos hijos (21 y 11 años)
19	Marcela	39	7	Operadora de estación. Línea Mitre	Tres hijos (22, 21 y 15 años)
20	Luciana	45	15	Supervisora limpieza. Línea Mitre	Casada. Un hijo (16 años)
21	Yanina	42	13	Supervisora limpieza. Línea Mitre	Casada. Dos hijos (22 y 18 años)
22	Gretel	43	5	Supervisora limpieza. Línea Mitre	Divorciada. Una hija (23 años). En pareja (no convive).
23	Roxana*	40	6	Operadora de torno bajo piso. Línea Mitre	Casada. Dos hijos (8 y 14 años)
24	Francisco	30	5	Almacenes y activista de izquierda. Línea Mitre	Soltero
25	Selena	37	4	Delegada sector evasión. Línea Mitre	Divorciada. Un hijo (5 años) y una hija (8 años)
26	Danilo	61	40	Maestranza. Seccional UF. Línea Mitre	Soltero
27	Martín	33	10	Instructor UF. Línea Mitre	Casado. Un hijo (6 años)
28	Eduardo	55	-	Instructor UF. Línea Mitre	-
29	Graciela	70	50	Comisión Ejecutiva Seccional UF. Línea Mitre	Soltera. No convive con su hijo (adulto)

30	Alejandro	32	-	Ex conductor (entre 2007 y 2014). Línea Mitre	Soltero
31	María Silvina Podeley*	53	25	Ex conductora (Tren de la Costa) y Jefa de Turno (Línea San Martín)	Separada. Un hijo
32	Miguel	58	38	Conductor. Línea Sarmiento	Casado. Una hija (joven adulta)
33	Roberto	40	15	Mecánico/ activista de izquierda. Línea Belgrano Norte	En pareja (convive). Dos hijos
34	Fernanda	42	22	UF. Línea Belgrano Norte	Divorciada. Cuatro hijos (en edad escolar)
35	Micaela	41	10	Boletera. Línea Belgrano Norte	Divorciada. Una hija (22 años) y un hijo (14 años). En pareja (no convive).
36	Adriana Blanco*	57	39	Coordinadora Vías y Obras. Belgrano Cargas	Divorciada. Un hijo (29 años)
37	María Elena Fleitas*	70	-	Administrativa y azafata jubilada. Ingresó en 1966. Línea San Martín	Casada. Tres hijas (adultas, no conviven)
38	María Rosa Hernández*	75	-	Ex azafata y administrativa. Ingresó en 1968 (y renunció en 1971)	Viuda. Tres hijos (convive con uno)
39	Alicia	61	35	Administrativa Ferrobaires. Junín (Prov. De Bs. As.)	Divorciada. Un hijo y una hija (adultos, no conviven)
40	Gloria	85	-	Administrativa jubilada. Ingresó en 1955. Ferrocarriles Argentinos. Junín (Prov. De Bs. As.)	Casada. Hijos adultos (no conviven)
41	Liliana*	60	-	Ex administrativa. Ingresó en 1981 y renunció en 1992. Talleres Mechita. (Prov. De Bs. As.)	Casada. Una hija (28 años) y dos hijos (31 y 13 años)
42	Adriana*	53	-	Ex administrativa. Ingresó en 1978 y fue despedida	Casada. Hijos adultos.

				en 1993. Talleres Mechita (Prov. De Bs. As.)	
43	Irene	45	1.5	Limpieza. Talleres THM Mechita (Prov. De Bs. As.)	-
44	Silvia Sosa*	36	16	Tornera. Talleres Laguna Paiva (Prov. de Sta. Fe)	En pareja. Dos hijas (15 y 11 años)
45	Nélida García*	75	-	Enfermera jubilada. Ingresó en 1976 y se retiró en 2009. Laguna Paiva (Prov. de Sta. Fe)	Casada. Dos hijas y dos hijos (no conviven)
46	Triana*	29	2	Boguera. Talleres San Cristóbal (Prov. de Sta. Fe)	Soltera. Convive con su madre.
47	Graciela C.*	57	-	Ex administrativa. Ingresó en 1983 y fue despedida en 1993. Santa Fe Capital (Prov. de Sta. Fe)	Casada. Un hijo (adulto, no convive)
48	Tere*	60	-	Ex enfermera y administrativa. Ingresó en 1982 y fue despedida en 1993. Sta. Fe Capital (Prov. de Santa Fe)	Casada. Dos hijos (en edad adulta, no conviven)
49	Norma Beatriz (Betty) Vignolles *	72	-	Ex trabajadora, ex delegada y activista. Ingresó en 1964. Talleres Liniers. Línea Sarmiento. CABA	-
50	Mónica Bottini*	62	-	Ex administrativa (administración central/ Tren de las Artes). Ingresó en 1977.	-
51	Juan Carlos Cena*	-	-	Escritor. Ex trabajador y activista ferroviario	-
52	Ana María Benítez*	69	-	Nieta de la guardabarrera M. Camila Van de Kerkhove	-
53	Juan Carlos Benítez*, <i>in memoriam</i>	69	-	Nieto de la guardabarrera M. Camila Van de Kerkhove	-

54	Marcela Ávila*	50	-	Bisnieta de la guardabarrera M. Camila Van de Kerkhove	-
55	Gladys*, <i>in memoriam</i>	71	-	Nieta de la guardabarreras Delia Sánchez de Montaña	-
56	Daniel Toledo*	-	-	Nieto de la guardabarreras Cayetana Margarita Liggera de Dortona	-
57	Hugo Zarza*	-	-	Nieto de la guardabarreras Augusta Ana Thorning de Zarza	-
58	Adriana Iñiguez*	60	-	Nieta de la guardabarreras Francisca Vivas de Iñiguez	-
59	Irma Idaberry*	-	-	Nieta de la guardabarreras Eleuteria Morales	-

Las entrevistas (y, también, las observaciones a las que referiré en la siguiente sección) que se corresponden con los ramales Retiro-Mitre, Retiro-Suarez y Ballester-Zárate estuvieron más vinculadas con los contactos generados desde la seccional de UF, sitio con el que me relacioné gracias a un amigo y excompañero de la universidad que había trabajado como conductor (Alejandro). En cambio, quienes se desempeñan en el ramal Retiro-Tigre y en el Tren de la Costa refieren a contactos personales generados sin la intermediación de UF.

Si bien el trabajo de campo se centró en trabajadores/as de la Línea Mitre y del Tren de la Costa, se recurrió a informantes calificados que colaboraron a comprender, más acabadamente, diferentes aspectos del trabajo ferroviario. Esto supuso conversar con otras personas de amplia experiencia, de otras líneas y/o activistas de otras vertientes político-gremiales respecto de aquella que, actualmente, conduce UF. Para el capítulo 2, que se propone conocer los trabajos en los que se han desempeñado las mujeres en perspectiva histórica, se entrevistó a trabajadoras retiradas o ex trabajadoras e, incluso, a sus familiares (tal como ocurrió para examinar el trabajo de las guardabarreras). En todos estos casos, se recurrió a diferentes modos de contacto, desde vínculos personales hasta la intermediación de instituciones (archivos históricos,

museos y medios de comunicación local) y búsquedas por medio de la red social Facebook.

En cuanto a los espacios en los que se llevaron a cabo los encuentros, cabe destacar que estos fueron variados y merecen algunas especificaciones en la medida en que sus características imprimieron lógicas particulares a la interacción social que supone la situación de entrevista formal. En su mayoría, estas fueron de carácter presencial y tuvieron lugar en cafeterías, espacios de trabajo (andenes y oficinas), sitios de descanso del personal ferroviario (“covachas” y el espacio destinado a esos fines ubicado en la terminal Retiro) y seccional de UF. El encuentro con María Elena Fleitas ocurrió en el domicilio particular de la entrevistada, ubicado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con la presencia e intervención de su marido, y el primero de los dos encuentros con Betty fue realizado en el domicilio de Juan Carlos Cena, también en la misma ciudad, con la presencia e intervención del escritor. La entrevista con Julieta fue realizada en mi domicilio personal con la presencia (y una mucho más tímida intervención que en los casos anteriores) de la joven que la acompañó, a quien identifiqué como su pareja recién hacia el final del encuentro.

Cuando los encuentros se dieron en espacios de trabajo, sitios de descanso y en la seccional del sindicato se abría la posibilidad de observar cómo eran esos ambientes, qué personas y objetos circulaban allí, así como cuáles eran las interacciones con compañeros/as, público usuario del servicio, superiores e integrantes del gremio. Dichas características imprimen una importante riqueza analítica a ese tipo de encuentros. Incluso el ambiente despertaba recuerdos, colaboraba con y apoyaba a los relatos de las personas entrevistadas. Aun así, podían funcionar como un condicionante para algunos de los temas que eran objeto de nuestras conversaciones porque involucraban a estas personas y, por tanto, se tendía a hablar con mayores reparos. En contrapartida, las cafeterías y los domicilios personales, desligados de los ambientes en los que transcurre su vida laboral cotidiana, podían generar una relativa mayor amplitud sobre algunos puntos específicos.

Los nombres de las personas entrevistadas aparecen bajo pseudónimos a fin de resguardar su identidad. Aquellas que aparecen identificadas con asterisco (*) corresponden a quienes manifestaron explícitamente que deseaban ser referidas con sus nombres reales y/o a las personas cuya historia tomó estado público. Las

entrevistas que en el cuerpo de la tesis aparecen con fechas posteriores a marzo de 2020 fueron realizadas en el contexto de la pandemia generada por el virus SARS-CoV-2 (causante de la enfermedad denominada COVID-19) y se hicieron telefónicamente²⁴⁴. Este carácter atípico que signó el último tramo del trabajo de campo supuso, a su vez, la imposibilidad de efectuar una observación en el marco de una visita programada a los galpones y talleres ubicados en las inmediaciones de la estación de Victoria (sitio en el que algunas de las personas entrevistadas desempeñan sus funciones laborales).

Todas las entrevistas fueron registradas con grabadora de voz con la excepción de algunos casos en los que la persona entrevistada solicitó que no se haga uso del mismo. En estos últimos, el registro reviste la forma de notas de campo; el resto de las entrevistas fueron desgrabadas en su totalidad. Este material fue codificado para luego desarrollar un análisis de contenido por medio del *software* Atlas-Ti, programa de análisis cualitativo de textos.

Guion de entrevista

- Fecha, hora y lugar:

- Descripción del contacto con la persona entrevistada y situación de entrevista:

- Perfil socio-demográfico:

Edad

Género

Estado civil

Lugar de nacimiento

Lugar de residencia

Máximo nivel de estudios alcanzado

Carrera/ Capacitaciones/ Áreas de desempeño

²⁴⁴ La fecha de realización de las entrevistas aparece mencionada en el texto la primera vez que se cita un testimonio; luego aparece consignado solo el nombre de la persona entrevistada, entre otros datos que se consideren necesarios. En algunos casos específicos se modificó o se evitó mencionar cierto tipo de información (como el nombre de la estación donde se desempeñan, por ejemplo) a fin de evitar que las trabajadoras cuyo nombre real se resguarda sean fácilmente identificadas.

Máximo nivel de estudios alcanzado por padre/madre

- Actividades laborales: ingreso, carrera interna y experiencias:

¿Cómo ingresaste? (Si por un familiar, por CV, otros) ¿Cuándo fue? (edad y año de ingreso) ¿Cómo surgió la posibilidad? ¿Vos tuviste la iniciativa o te lo propusieron? ¿A qué sector ingresaste? ¿Cómo fue tu primer día de trabajo? ¿Qué tareas tenías que realizar? ¿Cómo aprendiste el trabajo que tenías que realizar? ¿Tuviste alguna capacitación?

¿Cómo fue el vínculo con las demás personas (compañeros/as, jefes/as, otros)?

¿Seguís trabajando en ese sector? ¿Cómo es ahora el trabajo? ¿Qué es lo más difícil de tu trabajo?

¿En qué tareas creés que te desenvolvés mejor?

(Si cambió de puesto) ¿Por qué decidiste cambiar? ¿A qué sector? ¿Cómo fue ese proceso? ¿A qué otro puesto te gustaría acceder en el futuro? ¿Por qué?

¿Creés que hay trabajos en los que las mujeres se desempeñan mejor? ¿Cuáles? ¿Por qué? ¿Y en el caso de los varones?

¿Cómo considerás que se vive en el ferrocarril el hecho de que se hayan incorporado más mujeres que antes? ¿Hay cosas que hayan cambiado desde entonces? Por ejemplo, antes pasaba que... y ahora...

¿Tuviste alguna situación en la que te hayas sentido incómoda con un par, un superior u otra persona en el contexto de tu trabajo? ¿Me podés contar la escena?

Algunas personas hablan del “fanatismo” por el ferrocarril, ¿podrías describirme con tus palabras qué refiere esa expresión? ¿a vos te pasa?

- Familia:

¿Cómo está compuesta tu familia? Si tiene hijos/as, ¿De qué edades? ¿Cómo te organizás con las tareas de cuidado?

¿Tenés familiares que trabajen en la empresa? ¿Quiénes? ¿Desde cuándo? ¿En qué sector se desempeñan?

¿Compartís tu jornada laboral (o parte de ella) con esa/s persona/s? ¿Cómo es la relación familiar dentro del ámbito de trabajo?

Por fuera del trabajo, ¿Hablan del ferrocarril? ¿En qué ocasiones? ¿Me podés contar un ejemplo?

¿Hay algo en lo que creas que lo familiar haya afectado positivamente en la vida dentro del ferrocarril? ¿Me podés contar una situación? (Más allá del ingreso)

¿Hay algo en lo que creas que te haya afectado negativamente lo familiar en el trabajo?

- Rutinas y actividades:

¿Podrías describirme un día desde que te levantás hasta que te acostás? ¿Qué actividades hacés? ¿Con quién? (Diferenciar entre días de trabajo y días no laborales)

¿Cómo te ves dentro de muchos años? ¿Quisieras seguir trabajando en el ferrocarril?

- Participación sindical:

¿Tenés algún tipo de participación sindical?

¿Cómo te acercaste al gremio? ¿Qué actividades realizás? ¿Te sentís cómoda? ¿Te gusta?

¿Cómo te llevás con compañeros/as?

¿Hay alguna actividad o rol en particular que desearías ocupar?

2. Observaciones, visitas y entrevistas grupales no estructuradas (registradas en notas de campo)

	Tipo de actividad/ espacio	Descripción	Fecha y otros datos
1	Seccional UF de la Línea Mitre (ubicada en el partido de San Martín)	Visita con Alejandro a la seccional. Entrevista grupal no estructurada con el personal de la seccional (seis personas en total, entre instructores, administrativos, miembros de la comisión ejecutiva).	10 de noviembre de 2017
2	Curso de Seguridad e Higiene y visita galpones	Observación de clase práctica dirigida a trabajadores/as (de diferentes	21 de mayo 2018

	de José León Suarez, impartido por UF	especialidades) del curso y recorrido por los galpones.	
3	Taller Vías y Obras y oficinas administrativas	Visita en compañía de dos instructores de UF. Entrevista grupal no estructurada con siete trabajadores del sector.	20 de marzo de 2018
3	Boletería	Visita a una boletería en compañía de dos instructores de UF. Entrevista grupal no estructurada con tres trabajadoras de boletería y una, de limpieza.	23 de marzo de 2018
4	Clases de Sociología (Plan Fines2) en la seccional UF de San Martín	Las clases fueron dictadas en el marco de la asignatura “Prácticas de la Enseñanza” del Profesorado Universitario para el Nivel Secundario y Superior (Universidad de San Andrés). El tipo de registro revistió la forma de “Diario de prácticas” y, a los fines de esta investigación, fue utilizado como notas de campo. En calidad de estudiantes, asistieron 10 personas (4 mujeres y seis varones), todos/as ellos/as trabajadores/as del ferrocarril.	Observación previa a la clase: 5 de mayo de 2018. Dictado de clases: 11 y 18 de mayo de 2018. Duración de cada encuentro: 2.40hs.
5	Recorridos con personal de la “especialidad” de guarda de servicios Retiro-Suarez/ Retiro-Mitre/ Ballester-Zárate	Observación de la jornada de trabajo de Nicolás en los servicios Retiro-Suárez y Retiro-Mitre (ida y vuelta en ambos). Observación de la jornada de trabajo de Carla en el servicio diésel Ballester-Zárate (ida y vuelta)	13 y 24 de agosto de 2018 con Nicolás. 14 de octubre de 2018 con Carla.
6	Curso de electricidad dictado en la seccional de UF de San Martín. Almuerzo de fin de curso y ceremonia de entrega de diplomas.	Observación- participante como estudiante del curso. En promedio, asistieron 9 personas (3 mujeres y 6 varones), todas ellas trabajadoras del ferrocarril de diferentes “especialidades”.	Clases: viernes de 14.30 a 17hs. Septiembre-diciembre de 2018. Almuerzo: 18 de diciembre de 2018. Entrega de diplomas: 10 de julio de 2019
7	Curso Evolución Cultural en la seccional de UF de San Martín.	Observación- participante como estudiante del curso. Los temas abordados fueron: valores y competencias organizacionales, estilos conductuales y género. El curso es planificado por la empresa	11 de diciembre de 2018

		para trabajadores/as de diferentes áreas y el dictado está a cargo de instructores de UF.	
8	Charla sobre Género en la seccional de UF de San Martín	Observación- participante en actividad organizada por UF. Cantidad de participantes: 30 personas (aprox.), varones y mujeres en proporciones similares. Se impartieron contenidos relativos a estereotipos de género, violencias, entre otros puntos y se generaron instancias de debate e intercambio con asistentes.	Un encuentro de 2 hs. de duración. Año 2019
8	Visita talleres THM Mechita	Observación en el interior de los talleres y entrevistas no estructuradas con trabajadores y trabajadoras.	10 de octubre de 2019

Anexo II. Fuentes documentales

1. Fuentes empresariales: Publicaciones, reglamentos, legajos y documentos varios

Reglamento General, *Ferrocarril Central Argentino*, año 1921.

Contaduría General, Caja Chica, *Ferrocarriles del Estado Argentino*, año 1925.

Reglamento, *Ferrocarril del Sud*, año 1928.

“Siluetas”, *Ferrocarril Central Argentino*, año 1932. (Folleto)

“A lo largo de las vías”, *Ferrocarril Central Argentino*, año 1932. (Folleto)

Escalafón Único para el Personal de las Distintas Especialidades Representado por la UF, Boletín Semanal de Servicio N°892, *Ferrocarriles del Estado*, 5 de septiembre 1946.

Reglamento Interno Técnico Operativo, *EFEA/ Secretaría de Transporte*, año 1958.

“Memoria 1963/1964”, *EFEA/ Secretaría de Transporte, Poder Ejecutivo Nacional*.

Ferrocarriles Argentinos. Publicación Oficial, años 1970-1973. (Revista)

Legajo N°27000648316, Augusta Ana Thorning de Zarza, *Archivo General Ferroviario*.

Legajo N°27000364393, Miguela Ocón de Escalona, *Archivo General Ferroviario*.

Legajo N°27063005059, Francisca Edelmira Vivas de Iñíguez, *Archivo General Ferroviario*.

Legajo N°635534, Delia Sanchez de Montaña, *Archivo General Ferroviario*.

Legajo N°27079586809, María Petrona Soria de Vega, *Archivo General Ferroviario*.

Legajo N°23242, Cayetana Margarita Liggera de Dortona, *Archivo General Ferroviario*.

Legajo N°27000222955, Dolores Contreras, *Archivo General Ferroviario*.

Legajo N°353671, María Pietroboni de Massa, *Archivo General Ferroviario*.

Legajo s/n, Cecilia Jackson, *Ferrocarril Buenos Aires al Pacífico, Archivo Histórico Municipal de la Ciudad de Junín*.

Legajo s/n, Eva Embling, *Ferrocarril Buenos Aires al Pacífico*, *Archivo Histórico Municipal de la Ciudad de Junín*.

Legajo s/n, Bertha Hunter, *Ferrocarril Buenos Aires al Pacífico*, *Archivo Histórico Municipal de la Ciudad de Junín*.

Plan Operativo Quinquenal 2016-2020, *Nuevos Ferrocarriles Argentinos Operadora Ferroviaria/ Ministerio del Interior y Transporte*, año 2015.

Reglamento Interno Técnico Operativo, Línea Mitre/ Línea San Martín, s/f (versión actualizada, *circa* 2016).

Entre Líneas. Revista Interna de Trenes Argentinos Operaciones, año 2018.

Código de Ética y Conducta, *Trenes Argentinos Operaciones*. s/f (*circa* 2016).

Informe del Observatorio de Género, *Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad. Trenes Argentinos Operaciones*, año 2020.

2. Fuentes gremiales: prensa gráfica, documentos internos y CCT

Escalafón Único para el Personal de Empleados y Obreros de los Ferrocarriles Argentinos Representado por la Sociedad “Unión Ferroviaria”, 1º de febrero de 1962.

El Obrero Ferroviario, *UF*, años 1968, 1971 y 2019.

Actas de la Comisión Directiva, *UF*, años 1963 y 1964.

Circular General N°2, *UF*, 24 de febrero de 2014.
<https://www.unionferroviaria.org.ar/circular-general-n-2-4/>

Circular General N°4, *UF*, 8 de marzo de 2020.
<https://www.unionferroviaria.org.ar/circular-general-n-4-dia-internacional-de-la-mujer/>

Convenio Colectivo de Trabajo N°1574/18, *UF –SOFSE*, año 2018.

Boletín del Sábado N°161, *UF*, 5 de marzo 2022.

3. Prensa comercial

“La dirección de ferrocarriles...”, *El Diario*, 5 de junio de 1894.

“Los guardavías”, *Caras y Caretas*, 4 de agosto de 1917.

“De la vida de los guardabarreras”, *Caras y Caretas*, 15 de junio de 1929.

“La mujer en el trabajo: RENFE como muestra”, *Vía Libre*, agosto de 1972, año VIII-Núm. 104, p. 37)

“Mendoza: la última guardabarrera”, *Crónica Ferroviaria*, 28 de abril de 2011. <http://www.cronicaferroviaria.blogspot.com/2011/04/mendoza-la-ultima-guardabarrera.html> (consultado el 12/05//2021)

“Choque de un tren en Once: hay 50 muertos y 676 heridos”, *Clarín*, 22 de febrero de 2012. https://www.clarin.com/sociedad/descarrilo-tren-sarmiento-llegaba-once_0_Syp-jfDhwmx.html (consultado el 08/08/2020)

“Juancito de la Trocha”, *El 9 de Julio*, 16 de mayo de 2014. <http://www.diarioel9dejulio.com.ar/noticia/38306> (consultado el 16/10/2020)

“Historia sobre rieles: Francisca Iñíguez, destacada guardabarreras con calle propia”, *Sunchales Hoy*, 14 de octubre de 2019. <https://www.sunchaleshoy.com.ar/2019/10/14/historia-sobre-rieles-francisca-iniguez-destacada-guardabarreras-con-calle-propia/> (consultado el 03/07/2021)

“Miguela Ocon, la guardabarrera”, *Norte Online*, 13 de noviembre de 2019. <https://norteonline.com.ar/miguela-ocon-la-guardabarrera/> (consultado el 02/07/2021)

“9 de Julio, un siglo atrás... ¿Qué acontecía en la comunidad nuevejuliense en 1920?”, *El 9 de Julio*, 22 de agosto de 2020. <https://www.diarioel9dejulio.com.ar/noticia/112821> (consultado el 23/11/2020)

“Francisca, aquella guardabarreras”, *Sunchales Hoy*, 12 de julio de 2021. <https://www.sunchaleshoy.com.ar/2021/07/12/chela-de-lamberti-francisca-aquella-guardabarreras/> (consultado el 13 de julio de 2021)

“Un libro que recoge las experiencias de las primeras argentinas que trabajaban en los trenes estatales”, *Télam*, 5 de julio de 2015. https://www.telam.com.ar/notas/201507/111596-libro-primeras-mujeres-ferroviarias-trenes-estatales-argentinos.html?utm_source=twitterfeed&utm_medium=twitter (consultado el 16/09/20)

4. Leyes, ordenanzas, informes y otros

Registro del Embarque de Inmigrantes de María Camila Van de Kerkhove. *Dirección Nacional de Población y Migración/ CEMLA*, año 1889.

Ley N°5291Reglamentaria del Trabajo de Mujeres y Menores, año 1907.

Decreto del Poder Ejecutivo de la Nación (Exp. 4518-FF-1918), *Boletín Oficial*, Buenos Aires, 31 de mayo de 1918. P. 609.

Ley y Reglamento General de los Ferrocarriles Nacionales, *Boletín de Obras Públicas e Industrias*, año 1920.

Ley N°11317 de Trabajo de las Mujeres y los Niños, año 1924.

Decreto N°6529/1926. *Boletín Oficial*, Buenos Aires, 28 de junio de 1926.

Reglamentos y Decretos para Uso del Personal del Ferrocarril de la Dirección General de FF.CC., *Ministerio de Obras Públicas*, año 1939.

Acta N°44 de Defunción de María Camila Van de Kerkhove. *Registro Provincial de las Personas (Provincia de Buenos Aires)*, año 1960.

Ley N°23696 de Reforma del Estado (Emergencia Administrativa, Privatizaciones y Participación del Capital Privado, Programa de Propiedad Participada, Protección del Trabajador, Contrataciones de Emergencia, Contrataciones Vigentes. Situación de Emergencia en las Obligaciones Exigibles, Concesiones, Plan de Emergencia del Empleo. Disposiciones Generales), año 1989.

Decreto N°666/89 (Intervención de Ferrocarriles Argentinos, Concesión Integral de Explotación y Llamado a Licitación Pública), año 1989.

Decreto N°1143/91 (Privatización por Concesión de la Explotación de los Servicios de Ferroviarios de Pasajeros —Ferrocarriles y Subterráneos— de Buenos Aires), año 1991.

Decreto 2075/2002 (Estado de Emergencia Sistema Público de Transporte Ferroviario de Pasajeros de Superficie y Subterráneo del Área Metropolitana de Buenos Aires), año 2002.

Ley N°26352 de Creación de Sociedades Administración de Infraestructuras Ferroviarias Sociedad del Estado y Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado, año 2008.

Ley N°26485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, año 2009.

Ordenanza Municipal N°2303/2013. *Consejo Municipal de la ciudad de Sunchales (Provincia de Santa Fé)*, 4 de junio de 2013.

Ley N°27132 de Declaración de Interés Público Nacional de la Política de Reactivación de los Ferrocarriles de Pasajeros y de Cargas, Renovación y Mejoramiento de la Infraestructura Ferroviaria, Incorporación de Tecnologías y Servicios, año 2015.

Informe estadístico Red Ferroviaria Argentina. Red Ferroviaria del Área Metropolitana de Buenos Aires Línea Mitre, *CNRT*, año 2016.

Informe Anual de Gestión, *Instituto Nacional de las Mujeres*, año 2018. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informedegestion2018.pdf> (consultado el 21/01/21).

Mujeres en el mercado de trabajo argentino, *Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social*, año 2018.

Informe Estadístico Anual, Red Ferroviaria de Pasajeros del Área Metropolitana de Buenos Aires, *CNRT*, año 2018.

Ley N°27499 de Capacitación Obligatoria en Género para Todas las Personas que Integran los Tres Poderes del Estado (Ley Micaela), año 2019.

Convenio N°190 Sobre la Violencia y el Acoso, *Organización Internacional del Trabajo*, año 2019.

5. Páginas Web y redes sociales

Página Web de Trenes Argentinos Operaciones/ SOFSE
<https://www.argentina.gob.ar/transporte/trenes>

Canal You Tube de Trenes Argentinos Operaciones/ SOFSE
<https://www.youtube.com/channel/UCv4O5SZdG8uljrJnW4Kxqgw>

Instagram Marcelo Orfila (Presidente Trenes Argentinos entre 2015-2019)
<https://www.instagram.com/marceloorfila/?hl=es-la>

Facebook del Ministerio de Transporte de la Nación
<https://www.facebook.com/MinisterioDeTransporteDeLaNacionArgentina>

Página Web del Sindicato UF <https://www.unionferroviaria.org.ar/>

Facebook UF Oficial <https://www.facebook.com/UnionFerroviaria.Oficial>

Facebook Mujeres ferroviarias UF- Lista Verde
<https://www.facebook.com/MujeresFerroviariasUF.ListaVerde>

Facebook Centro Recreativo Victoria- UF
<https://www.facebook.com/pages/Centro%20Recreativo%20Victoria/223355858001967/>

Facebook Sergio Sasia (Secretario General de UF)
<https://www.facebook.com/sasiasergioadrian>

Página Web del Instituto Nacional “Juan Domingo Perón” de Estudios e Investigaciones Históricas, Sociales y Políticas <http://www.jdperon.gov.ar/>

Página Web del Archivo Digital de Efímera de América Latina y el Caribe/ Princeton University Library <https://lae.princeton.edu/?locale=es>

Página Web del Colectivo Ni Una Menos <http://niunamenos.org.ar/quienes-somos/carta-organica/>

Facebook Cruz del Eje, su historia y su gente
<https://www.facebook.com/groups/874280040071975>

Facebook Estación Museo General Rodríguez
<https://www.facebook.com/Estaci%C3%B3n-Museo-General-Rodr%C3%ADguez-101948814673948>

6. Archivos, bibliotecas y museos

Archivo General de la Nación Argentina. Departamento de Archivos Fotográficos. CABA.

Archivo General Ferroviario. CABA.

Archivo Histórico de Junín. Junín, provincia de Buenos Aires.

Archivo Histórico “Enrique Israel” del Partido Comunista Argentino. CABA.

Archivo Histórico Ferroviario y Biblioteca Ferroviaria/ Museo del Ferrocarril de Madrid. Madrid (España)

Archivo Histórico Los Quirquinchos. Los Quirquinchos, provincia de Santa Fé.

Archivo Histórico y Museo Nacional Ferroviario “Raúl Scalabrini Ortiz”. CABA.

Biblioteca Nacional de la República Argentina “Mariano Moreno”. Hemeroteca y Archivos y Colecciones Particulares (Fondos Salvador Ciuñne, Dardo Cúneo y Oscar Troncoso). CABA.

Biblioteca y Archivo Fotográfico “Leopoldo Marechal” de la UF. CABA.

Centro Cultural Estación Museo General Rodríguez. General Rodríguez, provincia de Buenos Aires.

Centro de Documentación e Investigación de la Cultura de Izquierdas/ Universidad Nacional de San Martín. CABA.

Fundación Museo Ferroviario. CABA.

Ministerio de Economía de la Nación. Centro de Documentación e Información. CABA.

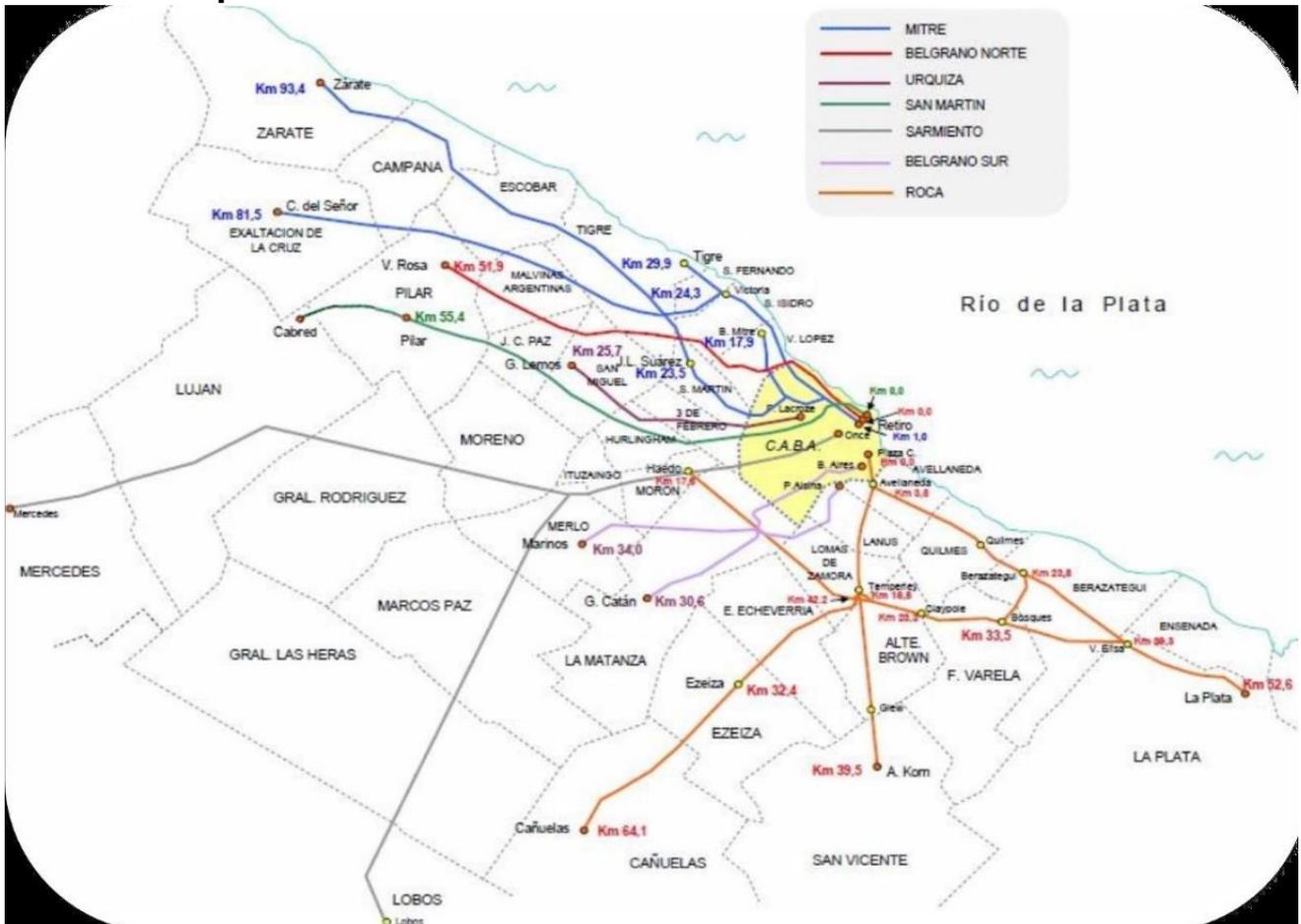
Museo Ferroviario de Mechita. Mechita, provincia de Buenos Aires.

Museo Ferroviario de Navarro. Navarro, provincia de Buenos Aires.

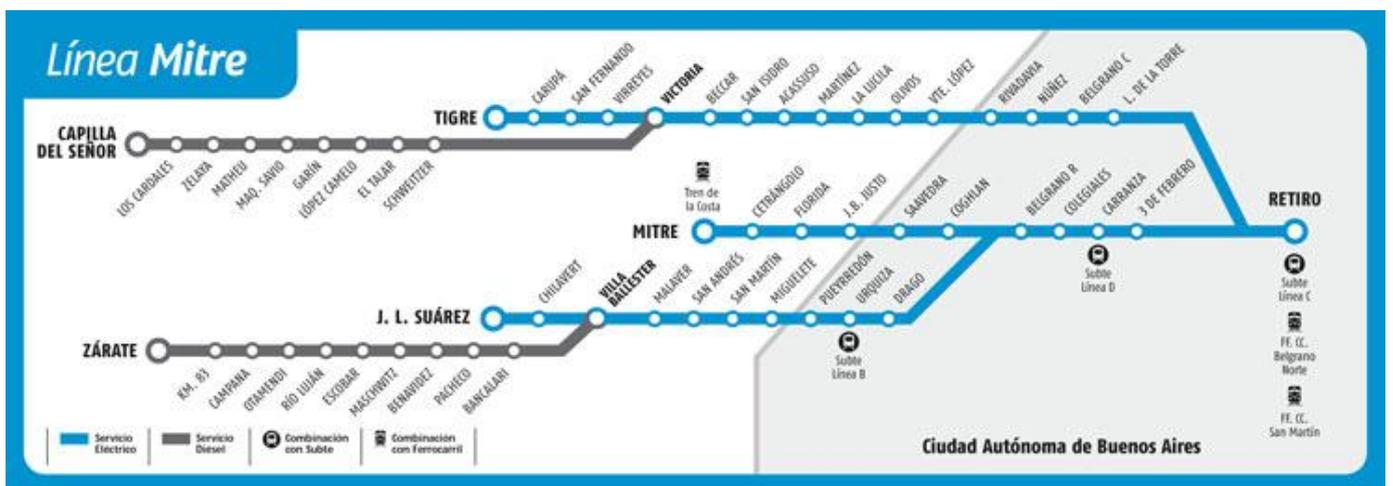
Museo Histórico Municipal. Bragado, provincia de Buenos Aires.

Anexo III. Imágenes

Mapas



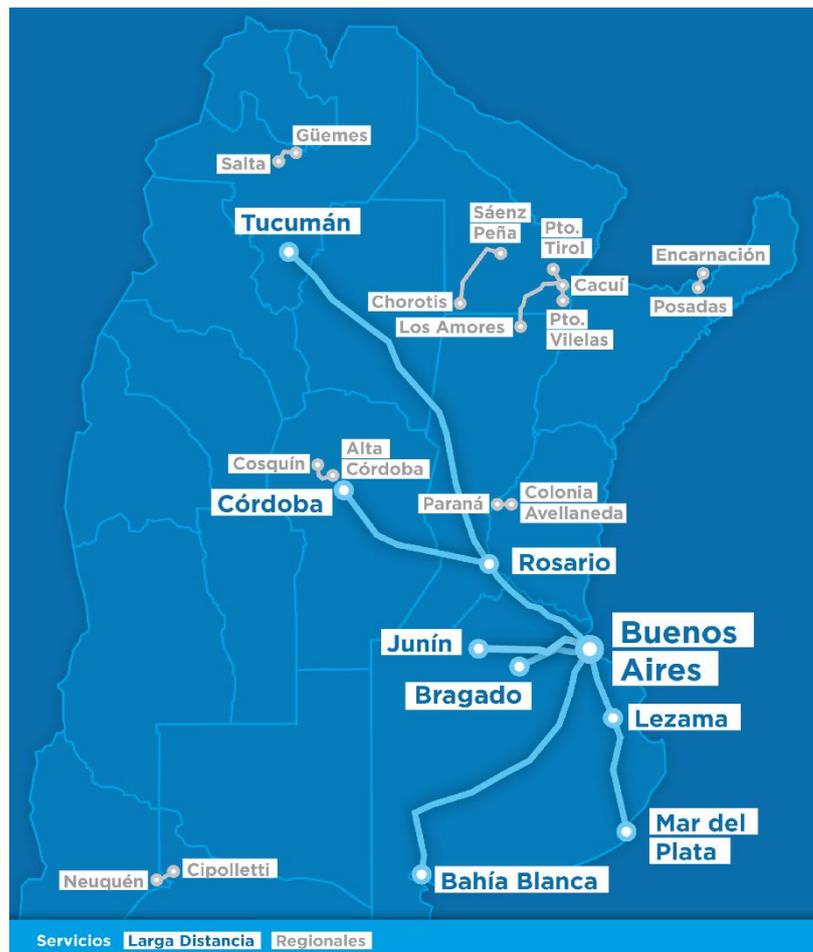
Plano de la Red Ferroviaria de Pasajeros del Área Metropolitana de Buenos Aires (sin el Tren de la Costa). Año 2018. Fuente: CNRT.



Plano de la Línea Mitre. Año 2021. Fuente: Trenes Argentinos.



Plano del Tren de la Costa. Año 2021. Fuente: Trenes Argentinos.



Plano de la red de servicios de Larga Distancia y Regionales. Año 2021. Fuente: Trenes Argentinos

Lugares de trabajo, formaciones nuevas y obras de mejora



Interior de los galpones (almacenes), José León Suárez. Año 2018. Fuente: foto de la autora



Galpones José León Suárez. Año 2018. Fuente: foto de la autora



Vista exterior de los galpones José León Suárez. Año 2018. Fuente: foto de la autora



Nuevas formaciones de origen chino en el galpón de José León Suárez. Año 2018. Fuente: foto de la autora



Cartel que promociona la obra del nuevo ingreso de trenes a Retiro como “la más importante desde su inauguración en 1915”. Estación Bartolomé Mitre (Olivos). Año 2019. Fuente: foto de la autora.

Acciones enmarcadas en políticas de género



Coche del INAM/ Trenes Argentinos para la contención y asesoramiento en violencia de género. Año 2019. Fuente: Instagram de Marcelo Orfila

Las ferroviarias movemos el mundo

DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER TRABAJADORA

SALA ARGENTINA
**CENTRO CULTURAL
NÉSTOR KIRCHNER**

Sarmiento 151



**MARTES
10 DE MARZO
11 H**

→ Jornada de reflexión y debate

Te invitamos a participar de una jornada para reflexionar y debatir acerca del pasado, presente y futuro de la mujer trabajadora ferroviaria de la mano de especialistas y testimonios en primera persona.

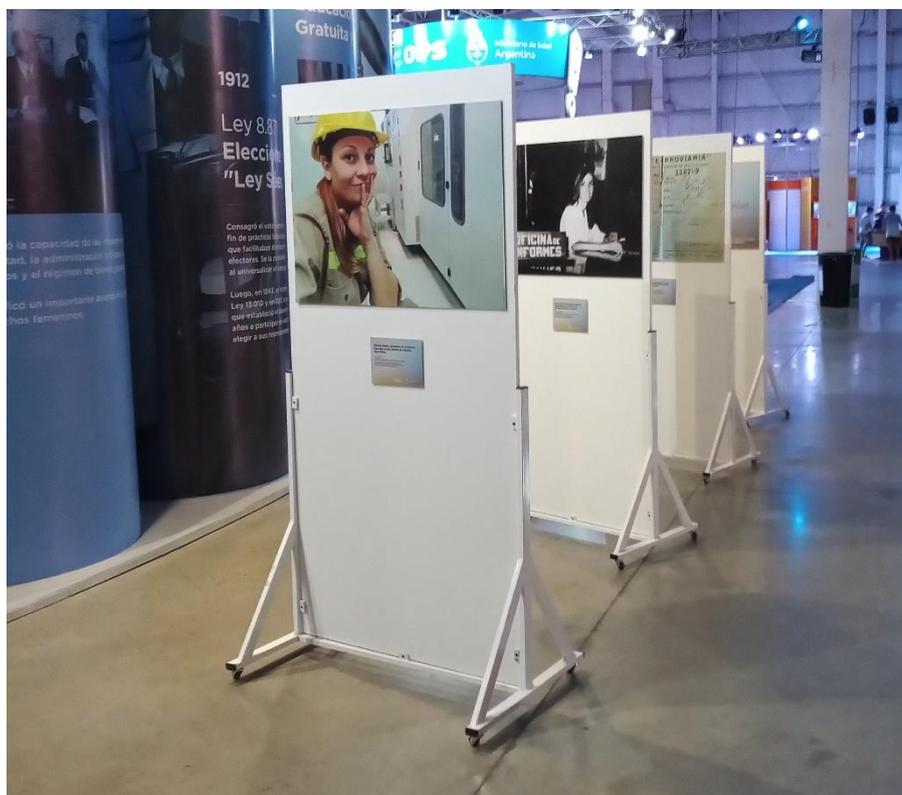
Te esperamos.

TRENES
ARGENTINOS



Ministerio de Transporte
Argentina

Panfleto del evento “Las ferroviarias movemos el mundo”. Marzo 2020.
Fuente: TRENES ARGENTINOS



Muestra fotográfica exhibida en el predio ferial de Tecnópolis. Marzo 2022. Fuente: foto de la autora.

Solange Godoy

Una presencia (in)esperada: el trabajo de las mujeres en los ferrocarriles

Argentina unida



Portada y página interior del libro “Una presencia (in)esperada. El trabajo de las mujeres en los ferrocarriles” editado por Trenes Argentinos/ Ministerio de Transporte de la Nación. Fuente: Godoy (2022)

Guardabarreras



Augusta Ana Thorning de Zarza junto a su esposo, el trabajador ferroviario Abelardo antes de enviudar y desempeñarse como guardabarrera. Año: *circa* 1930. Fuente: Archivo Personal de la familia Zarza.



Guardabarrera Augusta Ana Thorning de Zarza (segunda arriba desde la derecha) junto a familiares en Los Quirquinchos. Fecha: *circa* 1950. Fuente: Archivo Histórico Los Quirquinchos.



Francisca Vivas de Iñiguez (guardabarreras entre los años 1939 y 1971) junto a su esposo, el cambista Luis. Sunchales. Año: *circa* 1930. Fuente: Archivo Personal de la familia Iñiguez

Salas, Febrero 2 de 1940

Sr. Jefe de estación
Salas

Por la presente deajo constancia que acepto mi ingreso al servicio de la Empresa como guarda paso a nivel (matrimonio) en la estación Chacabuco, con sueldo mensual de \$ 65.00, con la expresa conformidad de aceptar mi cesantia en caso que mi esposo, Pedro Dortona N° 29737 sea dejado cesante o transferido a otro puesto que no sea de guarda barrera para matrimonio.-

Cayetana Margarita L. Dorton

Nota de la guardabarrera Cayetana Margarita Liggera de Dortona. Año 1940. Fuente: Archivo General Ferroviario.

F. C. B. A. P.

Tam. 27 x 22 cms.
Papel Nº. 20

Informe Personal

23242

Nombre CAYETANA MARGARITA LIGGERA DE DORTONA Ficha Nº. 49196

Fecha de nacimiento 7/12/1916 Pueblo Junin

Provincia Bs.Aires País Rep.Argentina Estado civil Casada

Cánet de Identidad Nº.



Legajo con foto de la guardabarrera Cayetana Margarita Liggera de Dortona. Año: 1940. Fuente: Archivo General Ferroviario.



Delia Sánchez de Montaña quien se desempeñó como guardabarrera entre los años 1929 y 1951. Cruz del Eje. Año: 1960. Fuente: Archivo Personal de la familia Montaña.



María Camila Van de Kerkhove,
guardabarrera de la ciudad de 9
de Julio. Año: *circa* 1950.
Fuente: Estación Museo General
Rodríguez



Familia de María Camila Van de Kerkhove con el diploma que la nombra Ciudadana Ilustre de
General Rodríguez. Año 2021. Fuente: Facebook Estación Museo General Rodríguez

Trabajos de oficina y atención al público

F. C. B. A. P. Tamaño 17 x 23 cms. **NOMBRE** *Embling Eva*
 Departamento **TALLERES** 1500-19-26 Nacionalidad *Inglesa* nacido en *Wellington* Provincia
 1902-B.A.P. Día *4* de *Junio* de 1902 Estado ¿Sabe firmar? *Si*

FOJA DE SERVICIO	FECHA	EMPLEO	ESTACIONADO EN	SUELDO		SALIDA				
				POR	IMPORTE	FECHA	MOTIVO	COMPETENCIA	CERTIFICADO Nº.	
	<i>2/3/92</i>	<i>Dactilograf.</i>	<i>Junin</i>	<i>M6.</i>	<i>60.00</i>					
	<i>11/1923</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>75.00</i>	<i>5/1924</i>	<i>Por voluntad</i>			<i>11250</i>

Legajo Eva Embling, Ferrocarril Buenos Aires al Pacífico. Fuente: Archivo Histórico Municipal de la Ciudad de Junín.

F. C. B. A. P. Nombre *Jackson Cecilia*
 Nació el día *26* de *Octubre* de 1921 En *Junin*
 Provincia *Buenos Aires* País *Argentina* Estatura
 Estado *Civil* Sabe leer? *Si*
 Civil Con *Contrajo enlace el* de 1 Sabe escribir? *Si*

CHAPA Nº.	CLASE O GRUPO	ENTRADA				SALIDA				
		FECHA	EMPLEO	ESTACIONADO EN	SUELDO	FECHA	MOTIVO	CONDUCTA	COMPETENCIA	CERTIFICADO Nº.
<i>4030</i>		<i>1 2 23</i>	<i>Trabajo Sucursal</i>	<i>Junin</i>	<i>80.00</i>	<i>Trabajo</i>				
<i>2104</i>	<i>6-</i>	<i>1 1 24</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>100.00</i>	<i>Trabajo</i>				
		<i>1 1 24</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>110.00</i>					
		<i>1 1 24</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>120.00</i>					
		<i>1 1 24</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>130.00</i>					
		<i>1 1 24</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>140.00</i>	<i>168.00</i>				
		<i>1 12 24</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>220.00</i>	<i>226.00</i>				
<i>Nº X</i>		<i>1 1 24</i>	<i>Asst. Oficinas</i>	<i>Junin</i>	<i>250.00</i>					
<i>Nº X</i>		<i>1 4 20</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>300.00</i>					
		<i>1 2 46</i>	<i>Sub Auxiliar Of</i>	<i>"</i>	<i>300.00</i>	<i>Act 419</i>				
		<i>1 1 47</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>330.00</i>					
		<i>1 12 47</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>450.00</i>					<i>1/1/53 3900</i>
		<i>1 2 49</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>480.00</i>					<i>1/5/52 6100</i>
		<i>1 6 49</i>	<i>Coop. Dactilograf.</i>	<i>"</i>	<i>400.00</i>					
		<i>1 2 51</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>450.00</i>					
		<i>1 11 52</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>1270.-</i>					
		<i>1 8 53</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>1290.2</i>					
		<i>16 8 53</i>	<i>Cuacero Mesa</i>	<i>"</i>	<i>1460.-</i>	<i>Actda Dec. 32 N.</i>				
		<i>1 11 53</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>1460.-</i>					
		<i>1 3 54</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>1635.-</i>					
		<i>1 9 55</i>	<i>Enc. Sec. Correo Ofic. Per.</i>	<i>"</i>	<i>1825.-</i>	<i>Resolucion EN.T. 1165/55 del 1/9/55</i>				
<i>Nº X</i>		<i>1 2 56</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>2125.-</i>					
<i>Nº X</i>		<i>1 2 56</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>2.600.-</i>					
		<i>1 8 57</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>2.680.-</i>					
<i>Nº X</i>		<i>1 1 58</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>2.100.-</i>					
<i>Nº X</i>		<i>1 5 58</i>	<i>"</i>	<i>"</i>	<i>4.025.-</i>					

Resolución N.º 102/51
 DEMONSTRACION 5426- desde 1/12/1950

NOTA.—Esta tarjeta queda archivada en la "Oficina de Registro Personal" y su contenido no debe comunicarse a personas ajenas a este servicio.

Legajo Cecilia Jackson (hoja 1), Ferrocarril Buenos Aires al Pacífico. Fuente: Archivo Histórico Municipal de la Ciudad de Junín.

Nombre **Jackson Cecilia**
 Nació el día **15** de **Julio** de **1921** En **Junín**
 Provincia **Ba. Aires** País **Rep. Argentina** Estatura **1.57**
 Estado Civil **Contraído enlace el** Sabe leer? **si**
 Con. Sabe escribir? **si**

L 2041 - Tam. 19 x 23 cms.
 Control No. 4016
 3000-4-66-6816
 23046

Control No.	Clase o Grupo	ENTRADA			Sueldo	SALIDA		Certificación Nro.
		FECHA Dia Mes Año	Empleo	Estacionado en		FECHA Dia Mes Año	Motivo	
		1 1 58	Encad. Secc. Correspond.	Ofic. Personal Adm. Junín	3900 -			
		1 5 58	"	"	6100 =			
4016	Oficina 19	10 89	"	Oficina Personal Junín	6100 =			Resolución R.P. N° 507/59 del 20-10-59
		1 11 59	"	"	7600 =			
		1 9 60	"	"	9000 =			R.J. 570 F
	Oficina D	1 6 62	"	"	14.100 =			R.J. 1400 =
		1 6 63	"	"	17.060 =			R.J. 1400 =
	N/O	1 11 63	"	"	18.600 +	1850 R.J.		Res. P. N° 1164 del 16/6/64
		1 11 63	"	"	24390 +	2310 R.J.		
	N/O	1 11 64	"	"	28.670 +	2630 R.J.		Interino
		1 7 65	"	"	35850 +	3150 R.J.		Interino
		1 2 66	"	"	38500 + 3450 R.J.			Res. P. N° 4 del 12/1/66 del 27/1/66 - 57 de F.O. 683/66
4158	Ofic. C	27 12 66	Jefe Administrativa Div. Electr.	Division Electric. Junín	44850 + 3850 R.J.			
		1 2 67	"	"	48.440 + 3850 R.J.			
		1 1 69	"	"	48.440 + 3850 R.J.			
N/O	Ofic. 3ª	1 1 69	"	"	48.440 + 4160 R.J.			
N/O	Ofic. 1ª	1 1 69	"	"	48.440 + 4160 R.J.			
	Ofic. 1ª	1 11 69	"	"	48.440 + 4160 R.J.			
		1 1 70	"	"	65830 + 9210 R.J. + 30 =			Interino
N/O	Sec. 2ª	1 1 70	Jefe Despacho	Jefatura Deptal. Junín	520 + 45 R.J. + 30 =			Nuevas Escalas
		1 3 70	Jefe Oficina 3ª	"	500 + 100 R.J. + 30 =			Nuevas Escalas
	Sec. 2ª	1 3 70	Jefe Despacho	"	556 + 48 R.J. + 30 =			Interino
		1 9 70	Jefe Oficina 3ª	"	749 + 107 R.J. + 30 =			Nuevas Escalas
	Sec. 2ª	1 9 70	Jefe Despacho	"	621 + 51 R.J. =			
		1 1 71	Jefe Oficina 3ª	"				

NOTA. - Esta tarjeta queda archivada en la "Oficina de Registro Personal" y su contenido no debe comunicarse a personas ajenas a este servicio.

Legajo Cecilia Jackson (hoja 2), Ferrocarril Buenos Aires al Pacífico. Fuente: Archivo Histórico Municipal de la Ciudad de Junín.

Nombre **Jackson Cecilia**
 Nació el día **15** de **Julio** de **1921** En **Junín**
 Provincia **Ba. Aires** País **Rep. Argentina** Estatura **1.57**
 Estado Civil **Contraído enlace el** Sabe leer? **si**
 Con. Sabe escribir? **si**

L 2041 - Tam. 19 x 23 cms.
 Control No. 4158
 3000-4-66-6816
 23046

Control No.	Clase o Grupo	ENTRADA			Sueldo	SALIDA		Certificación Nro.
		FECHA Dia Mes Año	Empleo	Estacionado en		FECHA Dia Mes Año	Motivo	
4158		1 1 71	Jefe Despacho	Jefatura Deptal. Junín	826 + 113 DF			INTERINO
		1 4 71	Jefe Oficina 3ª	"	762 + 62 DF			NUEVAS ESCALAS - BONIF. ANTIC.
	Sec. 2ª	1 9 71	Jefe Despacho	"	1013 + 1139 DF + 150 - Int			
		1 9 71	Jefe Oficina 3ª	"	812 + 62 DF + 50			Nuevas Escalas
		1 9 71	Jefe Despacho	"	1063 + 139 DF + 15			Interino
		1 1 72	Jefe Oficina 3ª	"	984 + 71 DF + 57,50			Interino
	Sec. 2ª	1 1 72	Jefe Despacho	"	1222 + 160 DF + 75,20			Interino
		1 5 72	Jefe Oficina 3ª	"	1074 + 82 DF + 66,25			Nuevas Escalas
		1 10 72	Jefe Oficina 3ª	"	1225 + 182 DF + 25			Interino
		1 1 73	Jefe Despacho	Jefatura de Negocios de la	1982 + 360 DF + 150 =			Res. P. N° 810-113 del 21/1/73
		1 5 73	"	"	2180 + 396 DF + 150 =			Nuevas Escalas
		1 6 73	"	"	2180 + 396 DF + 150 + 5200 - LEY 20517			
		1 4 74	"	"	2180 + 396 DF + 169,40 + 360 + 88 Dec. 100/74			Res. 609/74
		1 10 74	"	"	2180 + 396 DF + 172,50 + 200 + 360 + 88 + 280			Dec. 1448/74
		1 11 74	"	"	2180 + 396 DF + 172,50 + 200 + 360 + 88 + 280 + 140			Dec. 571/75
		1 3 75	"	"	8955 + 119 R.J. + 4671 + 2376			Nuevas Escalas
		1 6 75	"	"				
	Sec. 1ª	1 3 78	Encad. Sección Despacho	"	8186 + 1163 DF + 4006 + 5246 + 48300 + 52379 - Res. N° 2570 del 16/1/78			
		1 12 80	"	"	796676 + 209330 DF + 44776 + 575677 + 1241188 + 165277 + 461127 -			
					20.12.80 Resolución R.N° 498/80 del 4/11/80 -			
					11/1/82 Ley 21274 restablecida por ley 22160 -			
					En colaboración social Art. 208			
					Ley 20744 (L.O.)			
					31 1 81 B.A. - Alta Médica - Hospital 30 de			
					Prodo M. Caballero Local Art. 208			

NOTA. - Esta tarjeta queda archivada en la "Oficina de Registro Personal" y su contenido no debe comunicarse a personas ajenas a este servicio.

Legajo Cecilia Jackson (hoja 3), Ferrocarril Buenos Aires al Pacífico. Fuente: Archivo Histórico Municipal de la Ciudad de Junín.

El Centro de Cómputos en plena actividad. Es fundamental su aporte para la planificación ferroviaria.



Centro de Cómputos. Año 1973. Fuente: Revista Ferrocarriles Argentinos

COMPAÑERO FERROVIARIO ¿SABIA USTED QUE?

Los compañeros que se detallan a continuación están cesantes desde los primeros días de Octubre:

Daniel Zelemi	del	Centro de Cómputos		
Alicia Fonfan	"	"		
Mónica Pérez	"	"		
Liliana Ferrari	"	"		
Susana Garmendia	"	"		
Alejandra Oyarsabal	"	"		
Victor Pintos	"	F.C. Roca	Seccional Bs.Aires	
Rubén De León	"	"	"	"
Tejeda	"	"	"	"
Rice	"	"	"	"
Pertusati	"	"	"	"
Pedro Peralta	"	F.C. Urquiza	"	Linch
Florencio Quintela	"	F.C. Sarmiento	"	Bs.Aires
Carlos Marin	"	"	"	"
Jorge Ortiz	"	"	"	"
Dante Torres	"	"	"	"
Rodolfo Correa	"	F.C. Mitre	"	Victoria
Diego Hernández	"	"	"	San Martín
Rodolfo Bastarrini	"	"	"	"
Hugo Roldán	"	"	"	"
Hugo León		F.C. Belgrano	"	Boulogne
Oscar Salas		"	"	Bs.Aires (Ex. C.G.)

Trabajadoras despedidas del Centro de Cómputos (junto a los de las diferentes líneas). Volante. Año: circa 1989. Fuente: Archivo Enrique Israel del Partido Comunista Argentino.

Además fueron despedidos 4 compañeros de una Cuadrilla Volante de Vías y Obras, F. C. Mitre, Seccional Victoria.

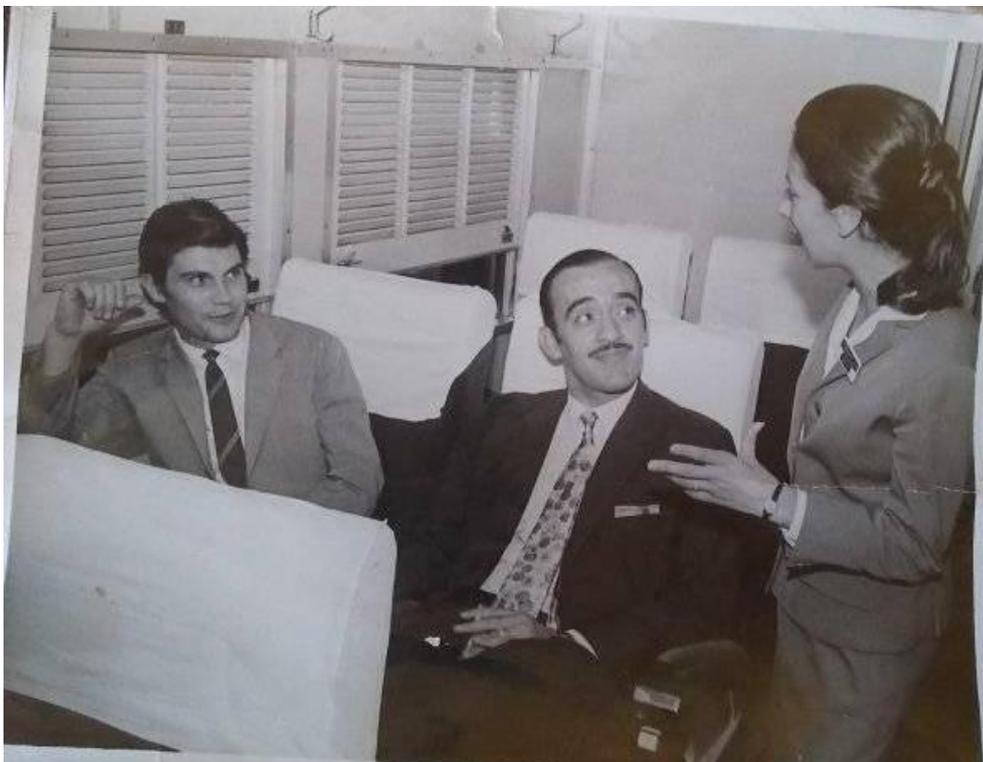
* * *

Están cesantes porque en la lucha librada por los ferroviarios en varias Seccionales para conquistar un aumento salarial, se destacaron por su combatividad, fidelidad y solidaridad con sus compañeros. Algunos son miembros de Comisión de Reclamos y/o Delegados, otros propusieron en Asambleas medidas de lucha y otros son activistas.

Trenes Bandera y azafatas



Modelos posando en los servicios de los “Trenes Bandera”. Año: 1969. Fuente: Museo Nacional Ferroviario.



Azafata María Rosa Hernández, junto a funcionarios de la empresa Ferrocarriles Argentinos, en el servicio “Los Arrayanes”. Año: 1970. Fuente: Archivo personal de María Rosa Hernández.

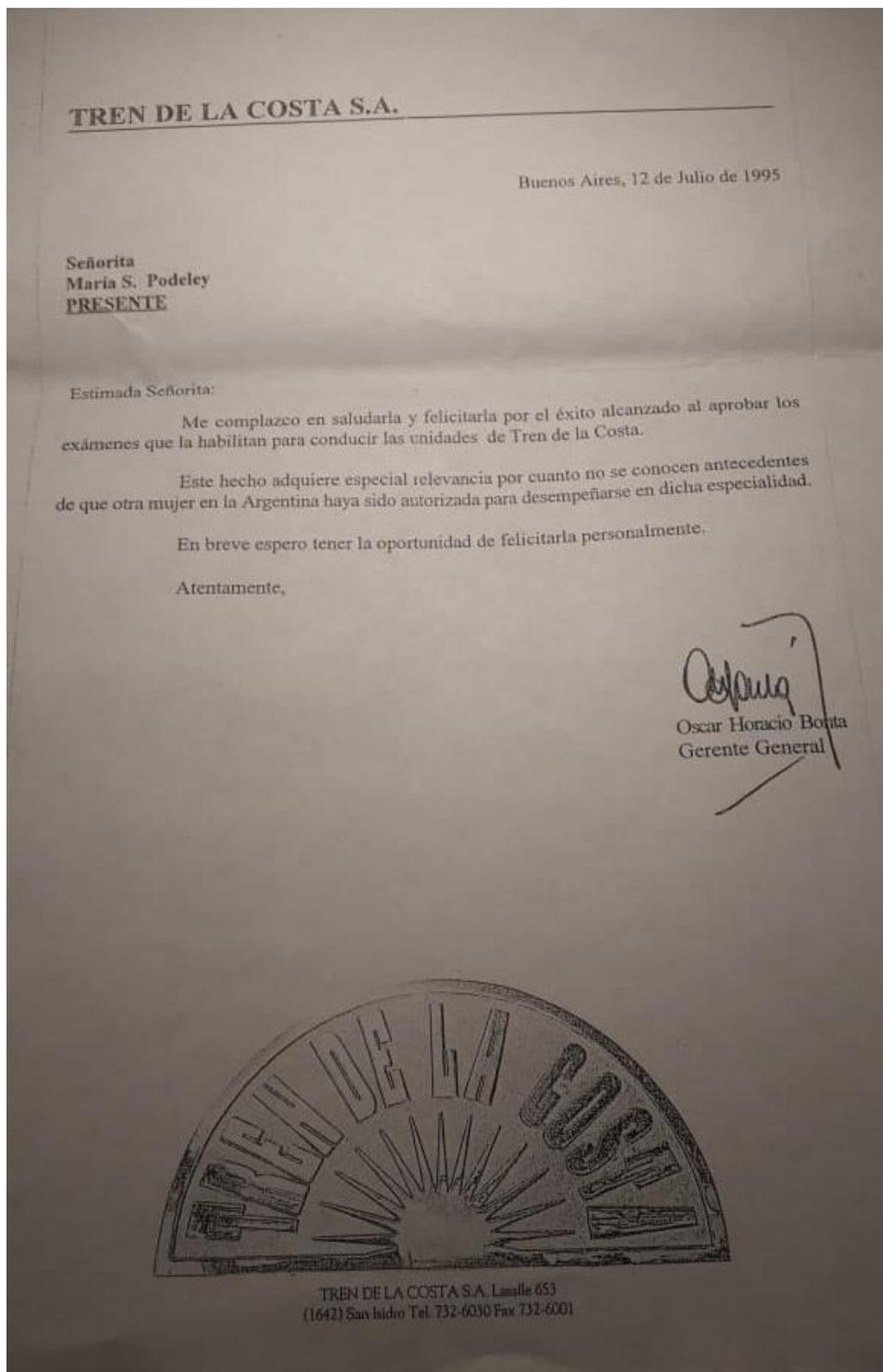


Ferromozas (azafatas) en horas de descanso junto a otros trabajadores del servicio “Los Arrayanes”.
Centro Cívico de Bariloche. Año 1969. Fuente: Archivo personal de María Rosa Hernández.



Azafata María Rosa Hernández en las funciones del coche-cine en ocasión de un evento por el Día del Niño. Año: 1970. Fuente: Archivo personal de María Rosa Hernández.

La primera conductora de trenes, María Silvina Podeley



Certificado de aprobación de exámenes para la conducción de ferrocarriles. Año: 1995. Fuente: Archivo Personal de María Silvina Podeley



María Silvina Podeley en la estación Maipú (Tren de la Costa) cuando se desempeñaba como conductora. Año: 1997. Fuente: Archivo Personal de María Silvina Podeley

Vida sindical



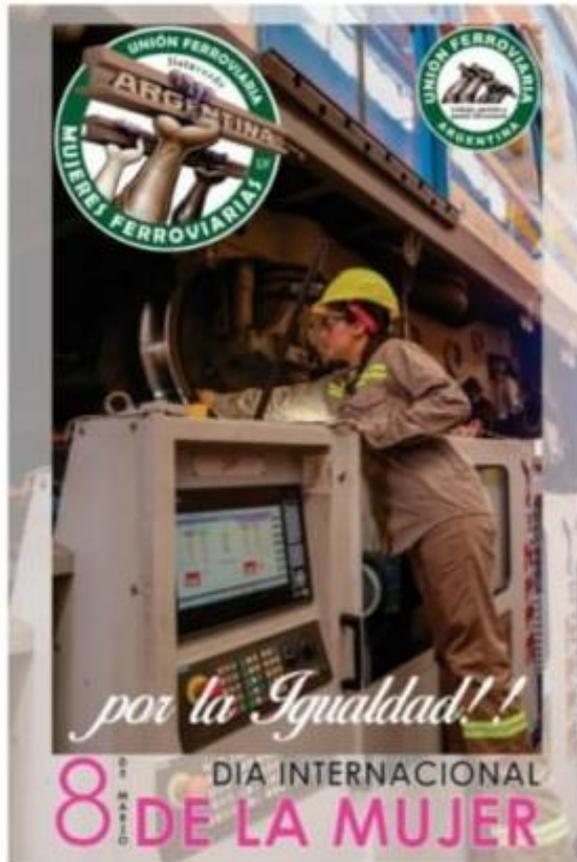
Nota que refiere al personal femenino del ferrocarril Belgrano por su protagonismo en medidas de fuerza. Año 1964. Fuente: EOF.



Primera mujer en integrar una Comisión Ejecutiva, Seccional Metán de UF. Año 1975. Fuente: Archivo Fotográfico UF.



Miriam Vega. Secretaria General de la Comisión Ejecutiva de la Seccional Jujuy de UF. Año 1988. Fuente: Archivo Fotográfico UF.



Volante digital en ocasión del día internacional de la mujer. Año 2020: Fuente: Circular General N°4, UF.



Una trabajadora realizando tareas de pintura en el predio del sindicato. S/f. Fuente: Facebook del Centro Recreativo Victoria.



Trabajadores y trabajadoras posando alrededor de la piscina del “predio”. S/f. Fuente: Facebook del Centro Recreativo Victoria.



Trabajadores y trabajadoras en una actividad práctica del curso de Seguridad e Higiene de UF. Año 2018: Fuente: foto de la autora



Certificado de aprobación del curso de electricidad realizado en la seccional de UF. Año 2019. Fuente: Archivo personal de la autora.

11º JORNADA DE LA MUJER

17º JORNADA DE CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN DE SALUD Y HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE PARA AGENTES SANITARIOS FERROVIARIOS

Miércoles 15 de noviembre | 8.30 hs | Auditorio Unión Ferroviaria
Av. Independencia 2880 - CABA

OSFE Obra Social FERROVIARIA **Unión ferroviaria**

CRONOGRAMA

8.30 hs > **ACREDITACIÓN.**

9.30 hs > **APERTURA:**
• **Dr. David Aruachan**, Secretario de Operaciones y Estrategias de Atención de la Salud del Ministerio de Salud Nacional.
• **Sr. José Luis Lingeri**, Secretario General del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias.

10.00 hs > **Hábito, estilo de vida y cáncer; cómo prevenir y detectar a tiempo.**
Dr. Alejandro Turek, CLINON.

10.45 hs > **HIV y la mujer en las distintas etapas de la vida.**
Dr. Isabel Cassetti, HELIOS.

11.30 hs > **Mujer y diabetes.**
Dr. Juan Cifre, OSFE.

11.45 hs > **Alimentación saludable.**
Lic. Cristina Maceira, NUTRAR.

12.30 hs > **ALMUERZO SALUDABLE.**

14.00 hs > **Señales tempranas en el desarrollo infantil.**
M. Victoria Fernández, OSFE y Fundación Chicombú.

14.45 hs > **Políticas públicas en adicciones y perspectiva de género.**
Dr. Roberto Canay, SEDRONAR.

15.30 hs > **Hábitos saludables: "Lo que el celular me quita, no me lo devuelve".**
Educador Marcelo Salaberry, BLOSSOM.

16.15 hs > **CIERRE:**
Mg. Roberto Moro, Secretario de Estado de SEDRONAR.

Jornada de la mujer. Año 2017. Fuente: UF



Volante digital del 2º Encuentro de Mujeres (Imagen retocada a fin de resguardar datos personales). Año 2019. Fuente: Facebook Mujeres Ferroviarias UF.



Actividad de la Mesa Coordinadora de Mujeres Ferroviarias en una seccional local del sindicato UF. Año 2021. Fuente: Facebook Mujeres Ferroviarias UF.