

Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)

Solange Godoy^(*)

Resumen

El presente artículo 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. Se sostiene que las mujeres que se desempeñan en esta actividad con alta participación masculina se adentran en una búsqueda de respeto profesional y de nuevos proyectos que expanden sus márgenes de agencia aun en un marco restrictivo. En un nivel de análisis micro-social, la metodología se basa en el análisis de contenido de entrevistas en profundidad y en observaciones realizadas en espacios de trabajo y en una seccional sindical en contextos de modernización y políticas de género en los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires.

Palabras clave: Trabajadoras ferroviarias; Carreras; Agencia.

Labor careers, respect and agency. The case of the women railway workers in the Buenos Aires metropolitan railway (2017-2020)

Abstract

This article aims to describe and analyse the meaning constructed around the railway career and the agency of the women workers involved in this sequential process. It is argued that women who work in this activity with high male participation undertake into a search for professional respect and new projects that expands their agency even in a restrictive framework. At the level of micro-social analysis, the methodology used is based on content analysis of in-depth interviews and observations made in workplaces and in a labour union branch, in contexts of modernisation and gender politics on the metropolitan railways of Buenos Aires.

Key Words: Women railway workers; Careers; Agency.

^(*) Doctora en Sociología. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)/ Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales (EIDAES), Universidad Nacional de San Martín (UNSAM), Argentina. Email: sgodoy@unsam.edu.ar ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2983-7640>

Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)

Introducción

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 artículo 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 autoconocimiento, 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. Ponderar este aspecto resulta una clave importante a la hora de indagar la experiencia de las trabajadoras que se desempeñan en una actividad tradicionalmente masculina como lo es el ferrocarril. Sin restar importancia a las limitaciones que ellas encuentran y frente a las cuales despliegan diferentes tácticas, poner atención a la construcción de significados permite contemplar las transformaciones subjetivas que se producen una vez ingresan al trabajo ferroviario.

El presente artículo 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 contextos de modernización y políticas de género. En esa dirección, examino el modo en el que movilizan activamente la noción nativa de “cumplir” con su trabajo, las expectativas de “subir” de “especialidad”¹ y la relevancia que en ese camino tiene para ellas la búsqueda de respeto en cuanto a su desempeño laboral en una actividad asociada a la masculinidad.

¹ El término “especialidad” remite a la forma bajo la cuales trabajadores y trabajadoras del ferrocarril aluden a sus funciones laborales; es frecuente encontrar que estas personas generan cierta identificación con “su especialidad”. Más específicamente, este término fue definido como “la designación con que se distingue la función que realiza el personal de los distintos departamentos y servicios, respondiendo a la

Con una metodología cualitativa, el desarrollo se basa en el análisis de contenido de entrevistas en profundidad y observaciones realizadas en lugares de trabajo y en una seccional sindical en los servicios metropolitanos de Buenos Aires entre los años 2017 y 2020.² Al interesarme por el punto de vista de las propias trabajadoras, recurro a un enfoque interpretativo centrado en la construcción de significados (teniendo en cuenta diferentes etapas de su vida, es decir, atento a una mirada longitudinal). Trato a los relatos de mis informantes como narrativas del yo, esto es, desde una perspectiva biográfica, examino la trama de sentido que ellas elaboran cuando cuentan su vida (Bertaux, 2005; Meccia, 2020). La selección de las personas entrevistadas se basó en un muestreo intencional y se recurrió a la técnica conocida como bola de nieve. Así, a partir de una serie de aspectos combinados (variables sociodemográficas, representatividad de “especialidades”, antigüedad, entre otros) se seleccionaron grupos de personas que pudieran aportar un amplio panorama en cuanto a experiencias y discursos (Piovani, 2007).

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 Chicago. Revalorizando al sujeto como objeto de investigación social, 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.

Desde el año 2012, momento en el cual se produjo el grave accidente de la terminal de Once en la Ciudad de Buenos Aires (con más de 50 personas fallecidas), los ferrocarriles sufrieron una serie de transformaciones importantes. Entre ellas, cabe destacar la vuelta del Estado como

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.

² Este estudio se basa en una investigación doctoral que indagó el trabajo de las mujeres en la actividad ferroviaria en la Argentina reciente; en particular, se centró en la relación entre trabajo, familia y emociones. Aquí se retoman un conjunto de 31 entrevistas realizadas a trabajadoras y, en menor medida, a trabajadores de la Línea Mitre y del Tren de la Costa (actualmente operadas por la empresa estatal Trenes Argentinos). El trabajo de campo se centró en el personal de tráfico y talleres, es decir, en el conjunto de actividades representadas por el gremio Unión Ferroviaria (UF) sobre las cuales haré referencia más adelante. Asimismo, se entrevistó a informantes clave de otras líneas ferroviarias. Los nombres de las trabajadoras aparecen bajo la forma de pseudónimos, de acuerdo a lo pautado en la situación de entrevista (con la excepción de la trabajadora Roxana quien es presentada con nombre real de acuerdo a su manifiesta voluntad).

“Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)”

principal operador ferroviario y el despliegue de una serie de mejoras en material rodante e infraestructura. Asimismo, considerando que se trata de una actividad con alta participación masculina, es relevante tener en cuenta el desarrollo de políticas de género en la empresa Trenes Argentinos que tienen por objetivo la construcción de entornos laborales más igualitarios. En esa dirección, puede mencionarse la implementación de protocolo ante situaciones de violencia de género, la creación de un observatorio de género, el cumplimiento con el cupo laboral travesti-trans en el sector público nacional —Decreto 721/2020—, capacitaciones en género y violencia contra las mujeres en el marco de la “Ley Micaela” —Ley 27499—, entre otras acciones. Estas políticas tienen lugar en un contexto más amplio signado por las masivas movilizaciones de los movimientos de mujeres y feministas recientes y por la implementación de este tipo de políticas en variados espacios e instituciones —un proceso que se ha profundizado desde fines de 2019 con la creación del Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación—.³

Actualmente alrededor de un 13% del personal ferroviario son mujeres, muchas de las cuales han ingresado en los últimos diez años. Mayormente, ellas se desempeñan en puestos tales como limpieza, boletería y “evasión” (control del pago de boletos en las estaciones). A su vez, es importante considerar que algunas mujeres han ingresado a puestos técnicos (mecánica, tornería, entre otros) y/o de mayor jerarquía, aunque allí puede verse un desequilibrio numérico más marcado entre varones y mujeres.⁴

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) como parte de su búsqueda de respeto.

³ Para un análisis más detallado de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires y la relación entre modernización, trabajo femenino y políticas de género puede consultarse Godoy (en prensa B).

⁴ Fuente: datos de Trenes Argentinos/SOFSE, años 2017 y 2018. El trabajo de las mujeres en actividades con alta participación masculina ha capturado el interés de diferentes investigaciones académicas desde las últimas décadas a partir de estudios de casos en diversas estructuras ocupacionales, tanto en el plano local como en otras latitudes; entre los destacables hallazgos que estos han aportado puede mencionarse la falta de distribución equitativa de puestos y cargos de poder, las presiones extra que suelen soportar estas mujeres desde el punto de vista de las dinámicas de interacción, la compleja relación entre feminidad y ciertos atributos asociados a estos trabajos considerados “de varones” (tales como la autoridad, la fuerza física o los saberes técnicos), entre otros (Aguilar-Cunill, 2018; Calandrón, 2021; Ibáñez, 2017; Kalinsky, 2006; Kanter, 1977; Reskin y Roos, 1990).

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

Teniendo en cuenta tanto los aspectos promisorios que han caracterizado a la “carrera ferroviaria” como sus desengaños y vicisitudes (Palermo, 2020), en el curso del trabajo de campo encontré que, en la imagen que construyen de sí, las trabajadoras ferroviarias se ven a sí mismas afrontando nuevas expectativas laborales. Las variadas tareas que hacen al trabajo ferroviario se rigen por un escalafón que establece posibilidades de ascenso en la estructura ocupacional; en este sentido, surgió como dato relevador que la noción de “carrera ferroviaria” genera una mayor agencia (Giddens, 2014; Ortner, 2016) que les permite proyectarse a futuro, aún a pesar de las restricciones que, como se verá, ellas encuentran en ese camino.

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.

Así, las trabajadoras ven su vida en el ferrocarril como parte de un proceso en el que, a pesar de que algunas de ellas ingresaron con poca motivación y sin mayores expectativas, dicen que “descubrieron” qué quieren una vez dentro del ferrocarril, tal como se evidencia en el testimonio citado al inicio del artículo. Aquí puede verse que la importancia de la idea de proceso no solo en lo referido a los pasos dentro de una estructura ocupacional sino también en términos de los significados que las mujeres entretejen 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).

“Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)”

En esa misma línea, Becker (2018) argumenta que este concepto de carrera remite tanto a los hechos objetivos de la estructura social como a los cambios en el punto de vista, las motivaciones y los deseos del individuo. Su perspectiva es relevante en la medida en que permite visualizar los diferentes resultados de las carreras laborales, sin tomar en cuenta su “éxito”.

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 se introducen en el yo de una persona, en la imagen del yo, así como 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 ningún acto es entendido como una “pieza suelta”; aquí la noción de carrera representa uno de los signos más distintivos y perdurables del abordaje 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, tal como muestra la siguiente entrevistada:

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 pata,⁵ es otra experiencia [...] Son cosas diferentes. Tenés el rosarino,⁶ todavía me falta llegar a eso, que ahí también tenés que tener una preparación aparte. [Carla, guarda].⁷

⁵ Término con el que se alude al servicio diésel que conecta la estación de Villa Ballester con la Zárate.

⁶ Término con el que se alude al servicio que conecta la terminal de Retiro con la ciudad santafecina de Rosario.

⁷ Entrevista, octubre de 2018.

Solange Godoy

Como muestra el testimonio, 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. Esto las lleva a conocer y conocerse en ese proceso, a descubrirse. En el curso de su carrera laboral, 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 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]

Los cambios que se producen en el yo a lo largo de una carrera (Goffman, 2012) hace que se vean de otra manera y quieran “explorar” nuevos retos, tal como muestra el testimonio de Yanina, quien dice que ahora aspira a cualquier puesto jerárquico. Aunque muchas de las trabajadoras tienen edades muy jóvenes hay otras 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 entrevistadas se ven siendo capaces de desenvolverse como supervisoras, lo cual implica tener personal a cargo y, en consecuencia, el ejercicio de autoridad. Sus testimonios:

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. [Pepa, evasión, 48 años].⁸

⁸ Entrevista, septiembre de 2019.

“Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)”

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].⁹

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 produciendo una organización particular de la acción y la individualidad, en tanto proceso de descubrimiento y autoexploración (Benzecry, 2012). Pero, como muestran los testimonios, se topan no solo con limitaciones asociadas a su género sino, también, con realidades que describen otras desigualdades estructurales, 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 el 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. Como se verá a continuación, 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.

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. 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,

⁹ Entrevista, septiembre de 2019.

Solange Godoy

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 sindicato; 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 hacerlo¹⁰ 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 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 ellas, hay un primer subgrupo que se corresponde, mayormente, con las trabajadoras con cónyuge en el hogar. El

¹⁰ 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.

“Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)”

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 trabajo ferroviario suele ser una posibilidad mediada por otra persona que ya se desempeña, previamente, en el sector. Mayormente, se trata familiares directos que pueden ser padres, madres, maridos, hermanos, tíos, amistades muy cercanas, entre 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.¹¹

Como puede verse, su lazo familiar con otras personas que se desempeñaban previamente en la actividad configura condiciones tanto materiales como simbólicas importantes para su ingreso. Al “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 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 *curriculum*”, a saber, sin la intermediación de alguien que las “haga entrar”.¹² Por ejemplo, Roxana, en su 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 2014.¹³ 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”.¹⁴ Para quienes ingresan bajo esta modalidad, este hecho merece ser resaltado porque representa un modo de valorar su esfuerzo por alcanzar la meta que

¹¹ 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.

¹² Cuando alguien “hace entrar” a otra persona también se debe presentar el *curriculum* ante la empresa; es decir, el *curriculum* está presente en todos los casos. Sin embargo, la expresión con la que se nombre a la modalidad de ingreso “por *curriculum*” 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”).

¹³ Entrevista, agosto de 2020.

¹⁴ Entrevista, agosto de 2019.

Solange Godoy

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 (Blanco, 2011). En todos los casos, se alude a cambios que implican discontinuidad y que solo pueden ser identificados retrospectivamente (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 [...] 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.¹⁵

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 otras opciones.

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

¹⁵ Entrevista, agosto de 2019.

“Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)”

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); allí, la elección personal aparece algo desdibujada en un relato en el que movilizan un lenguaje de la necesidad (Lobato, 2007).

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. “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 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 (Noel, 2013) que movilizan.

Estos cambios las motiva y alienta a considerar otros proyectos nuevos comienzan a percibir 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 algunos efectos más allá. 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).

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. 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.

Un camino secuencial: “subir de especialidades”

Compartimentado en “especialidades” y, a la vez, concatenado como parte de una *carrera*, podría decirse que las tareas que se ejecutan en el ferrocarril “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 el sector y el modo en el que las trabajadoras habitan esta estructura ocupacional.

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 (Goffman, 2017) 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 mediano o largo plazo. Anteriormente, hice referencia a la transmisión de valores asociados a la mejora, al esfuerzo y a la idea de “cumplir”. 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?

A pesar de las transformaciones que se llevaron a cabo primero a partir de la nacionalización de la red (1947 y 1948) y su posterior privatización y desmembramiento (Schvarzer, 1999) hacia la década de 1990, en el ferrocarril históricamente tuvo lugar un sistema de mercado interno de

“Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)”

trabajo¹⁶ que siguió teniendo una relativa presencia. En efecto, 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. Cabe mencionar que las mujeres ha trabajado en variados puestos a lo largo de la historia (Godoy, 2022), 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”.

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 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 principal.¹⁷

AGRUPAMIENTOS (“Grupos”)						
NOMBRE	[A] División Administrativa/ Almacenes	[B] Áreas Complementarias (servicios al pasajero)	[C] Transporte	[D] Infraestructura	[E] Material Rodante	[F] Gestión Tecnológica/ Informática

¹⁶ Este sistema tenía como objetivo atraer y, posteriormente, retener al personal ya formado, aunque esto era una opción que no necesariamente estaba al alcance de 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 quien tendían a perpetuarse en el mismo puesto a lo largo de toda su vida laboral (Godoy, en prensa A).

¹⁷ 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.

Solange Godoy

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 accidentes 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 Centro de Atención al Pasajero (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.

“Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)”

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 (Godoy en prensa B), allí es donde ellas encuentran un techo más palpable que limita el proceso de movilidad ascendente dentro de sus carreras.

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 personal 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.

Las pruebas 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 (Araujo y Martuccelli, 2010). Es lo que ellas “logran” en un “ambiente machista” en el que “no hay muchas mujeres” como dijo Carla; es, además, algo que las cambia

Solange Godoy

(a ellas mismas) y que cambia su imagen para con las otras personas tal como ocurrió con 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. Su satisfacción va acompañada de acciones que elevan su estatus y fortalecen su autoestima, esto es, la posibilidad que tienen 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 candidatas/as que puedan “subir” de categoría. Hubo quienes pasaron, por ejemplo, de limpieza a ser operadoras de estación, es decir “de sopetón”, como mencionaba una entrevistada, saltando 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, una 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. [Una compañera] 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

“Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)”

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.¹⁸

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.¹⁹

En el año 2020, por ejemplo, dentro de Trenes Argentinos Operaciones, 152 trabajadoras “crecieron profesionalmente”, es decir, percibieron un cambio de categoría/aumento salarial. 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).²⁰ Como puede verse, en 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; una realidad que contrasta con la excesiva visibilidad

¹⁸ Entrevista, febrero de 2020.

¹⁹ Entrevista, octubre de 2019.

²⁰ Informe del Observatorio de Género/ Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad, *Trenes Argentinos Operaciones*. Año 2020.

Solange Godoy

presente en relatos que exageran la relación trabajadoras y ascensos, tal como se evidenció en el trabajo de campo.

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.

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 empoderadas²¹ 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 Alfred Schutz (1974), para 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—.

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. 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

²¹ 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).

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 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.

Solange Godoy

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.

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.

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 la guarda Carla cuando, en su puesto anterior como guardabarreras, quiso acceder al horario nocturno se muestra un proceso similar:

“Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)”

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...

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 Sabrina Calandrón (2021), quien indagó el caso de las mujeres que se desempeñan en las policías, las trabajadoras ferroviarias 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 Beverly 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 (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.

Para las trabajadoras, los obstáculos se presentan como un problema asociado al respeto. En este sentido, la guardatrén Carla dice que ella “busca que la sepan respetar” porque “al ser mujer, por ahí te quieren pasar por encima, como que no tenés autoridad”. 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). Asimismo, la autora plantea que las

mujeres de su estudio son conscientes de su lugar, es decir, de cómo se las posiciona socialmente y ellas son conscientes de los juicios de los otros. Para Skeggs (2019), el reconocimiento de cómo se nos asigna una posición es central en los procesos de construcción subjetiva. El caso de las trabajadoras del ferrocarril, en línea con estos planteos, 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.

Conclusiones

El artículo 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*. Para dar cuenta de este aspecto involucrado en el recorrido biográfico de las personas, la perspectiva interaccionista 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 tienen como referente una situación previa.

A diferencia de sus pares varones, para las trabajadoras mujeres la opción de ingresar al ferrocarril no siempre está presente necesariamente en sus expectativas precedentes, 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).

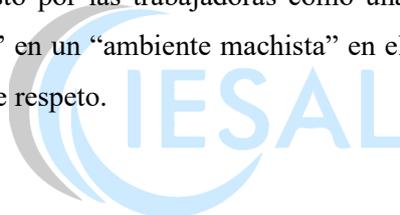
La mirada de las trabajadoras sobre su presente es retrospectiva en el sentido de que elaboran interpretaciones sobre cada una de las etapas que las ha llevado hasta el lugar que ocupan actualmente, aunque también ven hacia adelante. Las expectativas futuras no significan despreciar aquello que tiene 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”, es posible dar cuenta de algunos cambios asociados al valor de “cumplir” con su trabajo. Esto les permite verse a sí mismas proyectándose a futuro, haciendo algo diferente a lo que hacían “antes”. Las impulsa a formarse en nuevos oficios o a terminar el nivel secundario, entre otras opciones, y a animarse a postular a vacantes para nuevos puestos. Se produce, así, una organización particular de la acción y la individualidad que dan cuenta de

“Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)”

un proceso de descubrimiento y autoexploración (Benzecry, 2012). Sumándose al hecho de que se trata de un empleo formal y estable, estos cambios que experimentan las mujeres que protagonizan mi estudio (cabe recordar, mujeres que “antes” accedían a trabajos informales, en entornos poco satisfactorios y muchas veces rodeadas de inestabilidades), resulta una razón de suficiente peso para fomentar que un mayor número de ellas ingrese al ferrocarril.

Pero el camino que emprenden al adentrarse en la carrera ferroviaria presenta obstáculos. En ese marco desfavorable, restrictivo, encontré que ellas adoptan diferentes tácticas (De Certeau, 1996) pudiendo “hacerse la tonta” o “hacerse respetar”. 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 y Martuccelli 2010); es lo que ellas “logran” en un “ambiente machista” en el que “no hay muchas mujeres” como parte de una búsqueda de respeto.



Bibliografía

- Aguilar-Cunill, C. (2018). Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de Tarragona. *Revista Internacional de Organizaciones*, 20.
- Araujo, K. y Martuccelli, D. (2010). La individuación y el trabajo de los individuos. *Educação e Pesquisa*, 26, 77-91.
- Ariza, M. (2017). «Migración y emociones: cómo entender el orgullo desde una mirada sociológica». En Abramowski, A. y Canevaro, S. (Comps.) *Pensar los afectos. Aproximaciones desde las ciencias sociales y las humanidades*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Badaloni, L. (2011). «La familia ferroviaria a principios del siglo XX. Bienestar y lealtades de hierro en el Ferrocarril Central Argentino». En Dicóssimo, D. y Simonassi, S. (Comps.) *Trabajadores y empresarios en la Argentina del siglo XX: indagaciones desde la historia social*. Rosario: Prohistoria.
- Balza, S. (2021). La consolidación de la precariedad laboral en la Argentina de la posconvertibilidad (2003-2019). *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, N°10.
- Becker, H. (2018). *Outsiders. Hacia una sociología de la desviación*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Benzecry, C. (2012). *El fanático de la ópera. Etnografía de una obsesión*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*. Barcelona: Bellaterra.

- Blanco, M. (2011). «El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo». *Revista Latinoamericana de Población*, 5, 8, 5-31.
- Borotto, A. (2020). «No va más. Un estudio sociobiográfico de carreras morales de jugadores problemáticos de juegos de azar». En Meccia, E. (Dir.) *Biografías y sociedad. Métodos y perspectivas*. Santa Fe/Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones UNL/EUDEBA.
- Bourgois, P. (2015). *En busca de respeto. Vendiendo crack en Harlem*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- Calandrón, S. (2021). *Mujeres armadas en las policías y las FF.AA. argentinas*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Paidós.
- De Certeau, M. (1996). *La invención de lo cotidiano. 1. Artes de hacer*. México: Iberoamericana.
- Elizalde, S. (2018). «Las chicas en el ojo del huracán machista. Entre la vulnerabilidad y el “empoderamiento”». *Cuestiones criminales*, 1, N° 1.
- Giddens, A. (2014). *Problemas centrales en teoría social. Acción, estructura y contradicción en el análisis social*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Prometeo Libros.
- Godoy, S. (2022). *Una presencia (in)esperada. El trabajo de las mujeres en los ferrocarriles*. Buenos Aires: Trenes Argentinos Capital Humano/ Ministerio de Transporte de la Nación.
- Godoy, S. (en prensa A). «Mujeres guardabarreras del ferrocarril en los cruces entre el trabajo y la vida familiar: jornada laboral, modalidades y saberes tácitos (Argentina, primera mitad del siglo XX)». *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, N°15.
- Godoy, S. (en prensa B) «Modernización, trabajo femenino y políticas de género en los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires». *Revista Miríada. Investigación en Ciencias Sociales*, N°19.
- Goffman, E. (2012). *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Goffman, E. (2017). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hughes, E. (2009). *The sociological eye. Selected papers*. New Jersey: Transaction.
- Ibáñez, M. (Dir.) 2017. *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Joas, H. (1990). «Interaccionismo simbólico». En Giddens, A., Turner, J. y otros, *La teoría social, hoy*. México.
- Kalinsky, B. (2006). Ser mujer en trabajos fronterizos: las marcas de género. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 24, 229-56.
- Kanter, R. (1977). Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82, 5.
- Lobato, M. (2007). *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Buenos Aires: Edhasa.
- Meccia, E. (2020). *Biografías y sociedad. Métodos y perspectivas*. Santa Fe/Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones UNL/EUDEBA.
- Nari, M. (2004). *Políticas de maternidad y maternalismo político. Buenos Aires (1890-1940)*. Buenos Aires: Biblos.
- 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.
- Ortner, S. (2016). *Antropología y teoría social. Cultura, poder y agencia*. San Martín: UNSAM Edita.
- 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)*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

“Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020)”

- Piovani, J. I. (2007). «La entrevista en profundidad». En A. Marradi, N. Archenti, & J. I. Piovani, *Metodología de las ciencias sociales* (pp. 215-226). Buenos Aires: Emecé Editores.
- Reskin, B. y Roos, P. (1990). *Job queues, gender queues; explaining women's inroads into male occupations*. Philadelphia: Temple University.
- Sagastume, A. (2021). «Imaginario social de los trabajadores ferroviarios de Junín (1948-1973)». Tesis de Doctorado. Universidad Nacional de La Plata. Mimeo.
- Schutz, A. (1974). *Estudios sobre teoría social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Schvarzer, J. (1999). *Los ferrocarriles de carga en la Argentina. Problemas y desafíos en vísperas del siglo XXI*. Buenos Aires: Centro de Investigación de la Situación del Estado Administrativo.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Skeggs, B. (2019). *Mujeres respetables: clase y género en los sectores populares*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Weber, Max. (2002). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Madrid: FCE.

Recepción: 13/09/2022

Evaluado: 20/10/2022

Versión Final: 26/10/2022

