



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias
Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)
N° 41, Vol. XXIV, Invierno 2023, Santiago del Estero, Argentina
ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



“Es una familia, te peleás, te odiás, te querés”. Sociabilidades desde la perspectiva de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (Argentina)

“We’re a family: you fight, you hate each other, you love each other”. Sociabilities from the perspective of women workers of the Buenos Aires metropolitan railroads (Argentina)

“É uma família, a gente briga, odeia, ama”. Sociabilidades na perspectiva das trabalhadoras das ferrovias metropolitanas de Buenos Aires (Argentina)

Solange GODOY*

Recibido:

Recibido con modificaciones: 24.11.2022

Aprobado: 02.12.2022



RESUMEN

Con el objetivo de examinar las interacciones cotidianas de las trabajadoras ferroviarias, el presente artículo estudia el modo en el que estas mujeres recurren a una metáfora familiarista en el marco de una actividad con alta participación masculina. Para ello, se observan las sociabilidades construidas en base a la noción de la “gran familia ferroviaria”, entendida como un repertorio identitario que da cuenta de una familia extendida en términos de redes de apoyo cotidiano. Se evidencia que la noción de familia que movilizan no necesariamente implica lazos armoniosos; contrariamente, esta lleva contenida una idea de abierta conflictividad y relaciones asimétricas. Sin embargo, cierta clase de información destructiva, denominada aquí “secretos de familia”, difícilmente traspasa la frontera que separa el “adentro” del “afuera”. A su vez, se identifican y analizan tres tipos de acciones denominadas tutelaje, camaradería y paternalismo. En un nivel de análisis micro-social y adoptando un enfoque interpretativo, 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 (Argentina).

Palabras clave: Trabajadoras ferroviarias; Familia; Sociabilidades; Género

ABSTRACT

With the aim of examining the daily interactions of women railway workers, this article studies the ways in which these women use the familial metaphor in the context of a highly male-

* Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales/ Universidad Nacional de San Martín- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (EIDAES/UNSAM-CONICET). Correo: sgodoy@unsam.edu.ar

dominated activity. To that end, it observes the sociabilities that are built on the notion of a "big railroad family", understood as an identity repertoire that indicates an extended family in terms of day-to-day support systems. It is shown that the notion of family that they evoke does not necessarily imply harmony on the contrary, it embraces the idea of open conflict and unequal relationships. However, a certain kind of destructive information, which is referred to as "family secrets", rarely crosses the frontier that separates the "inside" from the "outside". Furthermore, this study identifies and analyses three types of actions categorised as mentoring, comradeship, and paternalism. At a micro-social level of analysis and adopting an interpretative approach, the methodology is based on content analysis of in-depth interviews and on observations carried out in workplaces as well as in a union section, in a context of modernization and gender policies in the Buenos Aires (Argentina) metropolitan railroads.

Keywords: Women railway workers; Family; Sociabilities; Gender

RESUMO

Com o objetivo de examinar as interações cotidianas das trabalhadoras ferroviárias, este artigo estuda a maneira em que essas mulheres recorrem à metáfora da família no contexto de uma atividade com alta participação masculina. Para isso, observam-se as sociabilidades construídas conforme a noção da "grande família ferroviária", entendida como um repertório identitário que concebe a idéia de uma família estendida em termos de redes de apoio cotidiano. O estudo evidencia que a noção de família que elas mobilizam não necessariamente implica laços harmoniosos; contrariamente, esta leva contida uma idéia de de conflito aberto e relacionamentos assimétricos. Porém, certa classe de informação destrutiva, denominada aqui "segredos de família", dificilmente ultrapassa a fronteira que separa o "interior" do "exterior". Por sua vez, são identificados e analisados três tipos de ações denominadas tutela, camaradagem e paternalismo. Num nível de análise micro-social e adotando um enfoque interpretativo, a metodologia baseia-se na análise de conteúdo de entrevistas em profundidade e em observações realizadas em espaços de trabalho e numa seção sindical em contextos de modernização e políticas de gênero nas ferrovias metropolitanas de Buenos Aires (Argentina).

Palavras chave: Trabalhadoras ferroviárias; Família; Sociabilidades; Gênero

SUMARIO

Introducción. 1; El repertorio de la "gran familia ferroviaria" en las sociabilidades cotidianas; 2 Metodología y trabajo de campo; 3 Los primeros pasos; 4 Las "covachas"; 5 Tutelaje, camaradería y paternalismo; 6 Putearse, como en casa; Conclusiones; Bibliografía.

Introducción

En las estaciones ferroviarias, galpones, arriba de formaciones en servicio, oficinas y en la seccional del sindicato 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, trabajadores y trabajadoras mantienen lazos de sociabilidad que pueden ser efímeros o más prolongados. Lejos de la reserva e indolencia que para algunas perspectivas sociológicas caracteriza la vida moderna (Simmel, 2002b), una lógica de desinhibición y trato personalizado rige los contactos cara a cara. En el ferrocarril, las personas suelen presentarse como una "familia gigante"¹, tomando la expresión de las propias trabajadoras en las que se basa este estudio, que incluye relaciones más distantes que otras, simetrías, asimetrías y afectos.

El presente artículo estudia el modo en el que las trabajadoras ferroviarias recurren a una metáfora familiarista con el objetivo de examinar cómo se vinculan, día a día, con otras personas en sus espacios de trabajo desde su condición de mujeres en un "mundo de hombres" (Ibáñez y

¹ Se hace uso de comillas para denotar las expresiones que suelen usar las personas en el entorno estudiado, es decir, corresponden a categorías nativas.

Narocki, 2017). A partir de la presentación de sí (Goffman, 2017) como parte de la “gran familia ferroviaria”, se indaga en las formas de sociabilidad que entrecruzan vida íntima y vida laboral en el contexto de la Argentina actual. Se entiende por metáfora familiarista al modo en el que elaboran una presentación de sí por medio de la cual se representan como una familia extendida, una “familia gigante” que incluye lazos personales con diferentes grados de intensidad en el espacio de trabajo. Según se sostiene en este estudio, esto no implica que se trate de vínculos armoniosos; contrariamente a lo que comúnmente se cree, aquí las personas recurren a la imagen de la familia para nombrar situaciones que pueden ser conflictivas en el marco de relaciones desiguales.

La investigación se centra en el sistema ferroviario metropolitano (de superficie) de pasajeros/as de Buenos Aires. Este se constituye por siete líneas (Sarmiento, Roca, Mitre, Belgrano Sur, Belgrano Norte, Urquiza y San Martín), algunas de las cuales incluyen varios ramales; a estas se suma el Tren de la Costa. 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 pasajeros². 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.

Desde el año 2012, momento en el que ocurrió un grave accidente en la terminal de Once (Ciudad de Buenos Aires) con 52 personas fallecidas y muchas más que resultaron heridas, tuvieron lugar algunos cambios importantes que incluyó la vuelta del Estado como principal operador ferroviario (hasta entonces el sistema permanecía mayormente operado por concesionarios privados), inversiones y mejoras en material rodante e infraestructura. La recientemente creada empresa Trenes Argentinos comenzó a tener bajo su esfera cinco de las siete líneas metropolitanas de pasajeros/as, el Tren de la Costa, los servicios de Larga Distancia y Regionales y de cargas de tres líneas (Belgrano, Urquiza y San Martín). Asimismo, en un contexto más amplio de masivas movilizaciones asociadas a la constitución de la violencia de género como un problema público (Torlucci, Vazquez Laba, y Pérez Tort 2019), en el ferrocarril se incorporó una mayor cantidad de mujeres y se implementó una política de género que se propone generar entornos laborales más igualitarios. En este sentido, la mencionada empresa despliega una serie de acciones tales como capacitaciones, aplicación de protocolos para situaciones de violencia y, también, se creó un “Observatorio de Género”, entre otras.

En cuanto a la estructura del artículo, el desarrollo comienza con un primer apartado donde se explicitan los antecedentes y los planteos teóricos que guían el análisis. A continuación, se hace referencia a la metodología empleada y al trabajo de campo. El tercer apartado examina los primeros pasos de las trabajadoras en el ferrocarril, es decir, los momentos iniciales de su vida laboral una vez que ingresan a la empresa. Luego, se analiza un espacio de singular relevancia en cuanto a la sociabilidad cotidiana, las “covachas”, unos sitios de descanso donde las personas se reúnen y comparten diferentes tipos de actividades. Entendiendo que la idea de “familia ferroviaria” involucra relaciones simétricas y, simultáneamente, relaciones asimétricas, el quinto apartado estudia tres tipos de acciones identificadas como tutelaje, camaradería y paternalismo. Por último, se indaga en las nociones de conflicto que movilizan a las personas que protagonizan el presente estudio y el lugar que ocupa la separación entre un “adentro” y un “afuera”.

1. El repertorio de la “gran familia ferroviaria” en las sociabilidades cotidianas

El estudio se basa en 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. Se adopta, así, 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. Estas nociones resultan 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 (por desempeñarse en una actividad asociada a la condición

² Informe Estadístico Anual, Red Ferroviaria de Pasajeros del Área Metropolitana de Buenos Aires, *CNRT*, 2018.

masculina), lo cual las lleva a tener que sostenerse simultáneamente como mujeres y como profesionales, siguiendo el planteo de Daniel Brailovsky (2006). Quienes se desempeñan en actividades “no tradicionales” (Williams, 1992), enfrentan desafíos, puestas a prueba a causa de la hipervisibilidad que conlleva su situación de minoría (Aguilar-Cunill, 2018; Kanter, 1977). En ese escenario, las trabajadoras activan y redefinen el repertorio de la “gran familia ferroviaria” en la búsqueda de autoridad moral y respeto. Se entiende a los repertorios como un conjunto de recursos apropiados, movilizados y combinados de acuerdo con formas socialmente disponibles que constituyen asociaciones habituales; como puede verse, para este léxico el proceso de apropiación activa es central ya que, sin agencia, no hay recursos más que en potencia (Noel, 2013).

A su vez, se recuperan los aportes de autora estadounidense Arlie Russell Hochschild (2003; 2008) a partir de sus estudios pioneros sobre las emociones y los sentimientos desde una perspectiva sociológica. Al situarse en este aspecto de la vida social, Hochschild se interesa por un actor capaz de sentir (un yo sensible) que tiene una posición activa frente a dichos sentimientos. Desde esta perspectiva, es posible considerar que lo que las personas sienten también se da de maneras socialmente establecidas, en relación con la situación y con las reglas sociales. La socióloga norteamericana acuñó el concepto de reglas del sentimiento para dar cuenta de cómo estas definen lo que imaginamos que deberíamos sentir y lo que no deberíamos sentir, y lo que nos gustaría sentir, mostrando cómo juzgamos el sentimiento. Esta sociología “con” emociones (Bericat Alastuey, 2000) es parte de un campo que se ha ampliado profundamente durante las últimas décadas, en relación con lo que algunas miradas denominan un “giro emocional” de las ciencias sociales³. En particular, a los fines de este estudio son relevantes los entrecruzamientos (y separaciones) entre vida íntima y vida pública, entre relaciones afectivas y relaciones laborales como facetas productivas para el análisis social (Luzzi y Neiburg, 2009; Zelizer, 2009; 2011). Esto último permite examinar el impacto de las relaciones personales en el mundo del trabajo y el modo en el que se superponen los afectos, las solidaridades, los conflictos y las relaciones de poder.

Retomando investigaciones previas que se abocaron a otras estructuras ocupacionales, es posible considerar que la noción de la “gran familia ferroviaria”, da 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 constituyen un mecanismo que permite aglutinar a personas atravesadas por una heterogeneidad de oficios, profesiones y lugares de trabajo (Galimberti, 2019), que no solo segmenta la estructura laboral 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. Aunque las relaciones de “familiares directos”, es decir, vínculos de consanguinidad o de familia política juegan un rol importante en la idea de la “gran familia ferroviaria” (la mayoría de las personas entrevistadas detentan esta condición), a los fines del presente artículo no se profundizará en dicho aspecto de la familia como parentesco y linaje⁴. En cambio, aquí el análisis se centra en la construcción de una metáfora familiarista, es decir, en las relaciones con compañeros y compañeras en términos de redes de ayuda cotidiana y de sociabilidad. Por tanto, el foco estará puesto en la utilización de esta categoría como reproductora de lealtades, solidaridades, reciprocidades y, a la vez, exclusiones (Galimberti, 2019).

³ Sobre el estudio de las emociones y afectos en ciencias sociales ver Abramowski y Canevaro (2017), Ariza (2016) y Barbalet (2006), entre otros.

⁴ En mi tesis de doctorado he denominado a estos vínculos familiares bajo la noción de “sangre ferroviaria”. Según observé allí, esto suponía para la mayoría de las trabajadoras que eran hijas, esposas, hermanas de otra persona que ya se desempeñaba previamente en el sector una puerta de entrada legítima. Estas mujeres decían venir “nacidas en el ferrocarril”. Sin embargo, una vez que sus familiares las “hicieron entrar”, tienden a ver sus logros laborales en términos de méritos propios, lo que me llevó a matizar la eficacia de la “sangre ferroviaria” de acuerdo con la situación, pudieron conllevar el riesgo de ser vistas como “acomodadas”. El Convenio Colectivo de Trabajo (1574/18) del sector establece que, en igualdad de condiciones, se respete la prioridad de “familiares directos” a la hora de contratación de nuevo personal.

Diferentes estudios han indagado en la noción de familia específicamente en el mundo ferroviario como una dimensión relevante para este colectivo obrero. Así, se examinaron las políticas empresariales que pretendían promocionar una imagen de las compañías ferroviarias asimilables a una “gran familia” donde imperara la lealtad y armonía (Badaloni, 2020) y, también, las formas en las que los propios trabajadores han movilizado dicha noción (Horowitz, 1985; Sagastume, 2018). Pero aún es poco lo que se conoce sobre este aspecto desde la perspectiva de las trabajadoras mujeres. Por tanto, este estudio se centra en cómo funciona la noción de la “gran familia ferroviaria” en las sociabilidades cotidianas desde la perspectiva de quienes *a priori* podrían ser consideradas intrusas (Ibáñez y Narocki, 2017) o forasteras (Schutz, 1974), por su condición de mujeres en un mundo masculino. Aquí, la noción de sociabilidad da cuenta de la actitud de vivir en grupos y consolidarlos mediante la constitución de asociaciones voluntarias (Agulhon, 1994:55). En un juego en el que “se hace como si” todas las personas fueran iguales (Simmel, 2002a:90), este concepto conlleva un límite difuso entre la sociabilidad formal y la informal (Fernández, 2012).

Desde sus inicios, el trabajo ferroviario ha sido una actividad desempeñada mayormente por varones. Aun así, como he sostenido en estudios previos (Godoy, 2021; 2022a), las mujeres han desempeñado diferentes (aunque acotadas) tareas dentro de esta actividad cuyas características tienden a confundirse y solaparse con atributos asociados a la masculinidad (fuerza física, ejercicio de autoridad, saberes técnicos, entre otros). No obstante, es importante tener en cuenta que el trabajo ferroviario implica labores muy diversas entre cuales es posible hallar otras variantes, que se alejan de la imagen más típicamente masculina (obreros de talleres, conductores, entre otros). Tal es el caso de los empleos de oficina, limpieza, camareros y camareras, solo por mencionar algunos. Actualmente, las trabajadoras que se emplean en el sector ferroviario en Argentina representan alrededor de un 13% sobre el total del personal. Mayormente, ellas se desempeñan en boletería, limpieza y evasión (control de pago de boletos) aunque recientemente, en un contexto de políticas de modernización y políticas de género ha comenzado a incrementar su participación en otros puestos que denomino *menos permeables al trabajo femenino*⁵, tales como mecánica, tornería, guardatrén, operadoras de estación, entre otros⁶. Ahora bien, ¿Cómo viven su ingreso al empleo ferroviario en relación con la interacción con otras personas con quienes comparten su vida diaria en el trabajo? ¿En qué sentido puede considerarse que este se presenta como un mundo que requiere de la asimilación de una nueva realidad? ¿Cómo movilizan la noción de “familia ferroviaria” en el contexto de sus rutinas cotidianas teniendo en cuenta la heterogeneidad que atraviesa a este grupo obrero en términos de lugares de trabajo, tareas realizadas, entre otros? ¿Qué jerarquías se producen? ¿Y qué lugar ocupa el género en ese proceso?

2. Metodología y trabajo de campo

El desarrollo se basa en el análisis de contenido de entrevistas en profundidad⁷ y en observaciones en lugares de trabajo y en un sindicato realizadas en el marco de una investigación

⁵ 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 en los cuales las mujeres han mantenido cierta participación en diferentes momentos históricos (guardabarreras, oficinistas, atención en boleterías, camareras, empleadas de limpieza, entre otros). Estos últimos no se corresponden con tareas feminizadas necesariamente (tal como se las suele considerar para otros espacios) ya que, en el trabajo ferroviario, su participación tendió a ser cuantitativamente menor y, en términos generales, siguieron siendo puestos considerados como parte de un trabajo en un entorno masculinizado. Para un análisis más detallado de la participación de las mujeres en el sector ferroviario en Argentina y de la implementación de políticas de género ver Godoy (en prensa).

⁶ Fuente: Trenes Argentinos/SOFSE, años 2017 y 2018.

⁷ Los nombres de las personas que se mencionan a lo largo de este artículo son pseudónimos, con la excepción de las trabajadoras Selva y Roxana, de acuerdo a lo manifestado explícitamente por ellas en el

doctoral más amplia sobre carreras laborales, familia y emociones. Aquí, los relatos de los y las informantes son tratados como narrativas del yo, es decir, desde una perspectiva biográfica, se tiene en cuenta la trama de sentido que las personas 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. 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 (Piovani, 2007). El contacto inicial con las personas entrevistadas se generó a partir de un ex compañero de la universidad que se había desempeñado como trabajador ferroviario.

Respecto del trabajo de campo, cabe remarcar que este se centró en los servicios de pasajeros/as de las líneas Mitre y Tren de la Costa —actualmente operadas por la empresa estatal Trenes Argentinos— que conectan la terminal de Retiro, ubicada en la Ciudad de Buenos Aires, con el corredor norte del Gran Buenos Aires. Por medio de sus servicios eléctricos, estos realizan los trayectos entre Retiro-Tigre, Retiro-B. Mitre y Retiro-J. L. Suárez (Línea Mitre) y Maipú-Delta (Tren de la Costa). Asimismo, los servicios diésel realizan los recorridos entre Victoria-Capilla del Señor y Villa Ballester-Zárate (Línea Mitre) incluyendo, entonces, zonas menos densamente pobladas y a casi 100 km de distancia de la Ciudad de Buenos Aires. En cuanto a la especificidad de las líneas Mitre y Tren de la Costa, es importante tener en cuenta que se trata de entornos en los cuales el porcentaje de mujeres es levemente superior al del conjunto todas las líneas (entre 3 y 4 puntos por encima por encima del 13% que representa la participación femenina en el sector). Si bien se trata de una variación moderada, cabe mencionar que hay líneas que se encuentran por debajo de esta cifra, tal como ocurre con la línea Roca, donde las mujeres son sólo el 8% del total del personal⁸.

Las entrevistas y observaciones se realizaron en estaciones, galpones, sitios de descanso (“covachas”), arriba de formaciones en servicio y en una seccional local sindical entre los años 2017 y 2021. Entendiendo que los contornos del mundo del trabajo (Gutiérrez y Palermo, 2020) ferroviario involucran relaciones laborales, sindicales, familiares, recreativas, entre otros, el estudio incluyó instancias de capacitación (cursos y talleres), eventos y celebraciones en el sindicato yendo un poco más allá de las estrictas relaciones de trabajo. La investigación se abocó a las actividades relativas al personal de tráfico y talleres, representadas por el gremio Unión Ferroviaria (UF), que abarcan un amplio abanico en cuanto al tipo de tareas (limpieza, boletería, guardatrén, guardabarreras, supervisión, operador/a, señalamiento, mecánica, tornería, jefe/a de estación, solo por mencionar algunos). En comparación con las actividades representadas por los otros tres gremios ferroviarios, UF detenta el 78% respecto del total del personal de la empresa Trenes Argentinos y, a su vez, es quien tiene un porcentaje más alto de mujeres (16,5%)⁹. Teniendo en cuenta dichas características, este recorte se sustenta en las redes de interdependencia y sociabilidad, en los entramados sociales (Elias, 2008; 2012), como marco donde se tejen las interacciones de las trabajadoras a quienes seguí en su vida cotidiana.

3. 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 (Schutz, 1974) —más allá de que podría pensarse que son

contexto de la entrevista. Casi la totalidad de las entrevistas fueron registradas con grabadora de voz; solo en un caso la trabajadora solicitó que no se encienda la grabadora. Este último caso, al igual que las observaciones realizadas, aparece en el cuerpo del texto bajo la forma de notas de campo. En total, para la investigación doctoral que sustenta este escrito, se realizaron 59 entrevistas que incluyen: trabajadoras y, en menor medida trabajadores del Tren de la Costa y de la Línea Mitre e informantes clave de otras líneas.

⁸ Fuente: Trenes Argentinos/SOFSE, año 2018.

⁹ El gremio La Fraternidad (conductores de trenes) representa al 14% del personal (con 0% de mujeres), Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos al 4% (con 0% de mujeres) y Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos al 4% (con 10% de mujeres). Fuente: Trenes Argentinos, 2021.

forasteras solo parcialmente si se tiene en cuenta que la mayoría de ellas portan “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 los insultos.

En las instancias tempranas en cuanto a su ingreso al empleo ferroviario, la pauta cultural del nuevo grupo no tiene la autoridad de un sistema verificado de recetas; esto tiene que ver con el hecho de que, en parte, no comparten la tradición vívida del nuevo mundo social (Schutz, 1974). 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: 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... 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” (Selva, San Martín, 19/07/2019, entrevista realizada por Solange Godoy).

El espacio laboral —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 citado de Selva, la inmersión en el trabajo ferroviario puede ser considerada bajo el concepto de socialización secundaria que fuera desarrollado por Berger y 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 de la mayoría de las entrevistadas y de la carga afectiva que presenta el mundo del trabajo ferroviario—, aquí la socialización secundaria reviste algunos lazos particularmente estrechos (y en continuidad) 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 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 una trabajadora, “*se van generando otros vínculos con otras personas que no están tan allegadas a vos todo el día, pero quizás [...] se generan otros vínculos y se va haciendo una familia. Como los primos, los tíos*” (Inés, Ciudad de Buenos Aires, 05/09/2019, entrevista realizada por Solange Godoy). 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. De modo tal que 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*” (Selva, San Martín, 19/07/2019, entrevista realizada por Solange Godoy). Estas prácticas, así como las de apoyo emocional que esta misma trabajadora 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 y simpatía por parte de quienes reciben a una novata es considerada, aquí, como signo de ser bienvenida; aunque cabe mencionar que cuando es ejercida por mujeres hacia trabajadores, la desinhibición puede conllevar ciertos riesgos asociados a conductas consideradas como indecorosas desde el punto de vista de los varones de su familia¹⁰. En lo que refiere al recibimiento, algo similar ocurrió con Carla, una joven guardatrén 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 grosso” (Carla, San Martín, 12/10/2018, entrevista realizada por Solange Godoy).

De acuerdo con el testimonio, el recibimiento de “bienvenida” parece estar comunicando una 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. En consonancia con lo que se observa en el presente estudio, Calandrón (2017) encontró que, en las comisarías de la Policía Bonaerense analizadas en su investigación, 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: 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.

4. 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 merendaban¹¹. Y cabe mencionar a Roxana, quien debía desempeñarse en

¹⁰ Por ejemplo, mostrarse como alguien que ríe con facilidad y que expresa cercanía y confianza con otros compañeros varones puede poner en duda la respetabilidad de una mujer. En el curso de mi investigación encontré casos en los que ciertos rumores penalizaron esta clase de actitud desinhibida cuando proviene de una trabajadora y que para sus parientes se presenta como un problema de honor masculino.

¹¹ 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*” (Irma, San Martín, 10/09/2019, entrevista realizada por Solange Godoy). 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 tuve ropa por dos semanas. Era aburrido porque no podía salir*

señalamiento (fue la primera mujer en desempeñarse en este puesto), 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?”— a pesar de su formación técnica en electrónica (Roxana, Ciudad de Buenos Aires, 31/08/2020, entrevista telefónica realizada por Solange Godoy).

Estas “covachas” 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. También es importante considerar que estos sitios presentan diferencias considerables entre sí, algunos son espacios mucho más solitarios y en cierto sentido aislados de la mayor circulación de trabajadores/as¹².

El tamaño de las “covachas” también 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”. Asimismo, es importante considerar que probablemente no todas las “covachas” representen espacios cómodos para las mujeres. Si estos espacios se disponen en relación con la “especialidad”, los puestos de trabajo *menos permeables* a la incorporación de mujeres conllevan lugares de descanso donde ellas representan una minoría en un contexto de desequilibrio numérico amplio. La mayor intimidad que se genera en estos sitios en tales condiciones puede representar un factor de incomodidades e incluso riesgos para ellas.

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 lo 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 una trabajadora 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*” (Selena, San Martín, 04/12/2018, entrevista realizada por Solange Godoy).

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 la amplia gama de emociones que esto pueda implicar, a diferencia de los que pueden

de la covacha, yo quería trabajar [...] Yo me ponía a limpiar la cocinita, el baño, la mesa con los bancos” (Diana, Ciudad de Buenos Aires, 03/07/2019, notas de campo de Solange Godoy).

¹² Por ejemplo, en una “covacha” de guardatrenes del Tren de la Costa percibí una importante diferencia respecto de otras que había visitado. Mientras en las “covachas” de limpieza o “evasión” la intensa vida social dejaba vestigios tales como los celulares cargándose o alimentos recientes (más allá de la presencia física de más personas en ese mismo momento), en el caso mencionado todo parecía más solitario y en desuso.

hallarse en otros entornos laborales. 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 estos singulares lazos sociales impactan en las relaciones laborales de formas diferentes. Para ello, a continuación, se desarrolla una tipología a partir de la cual se distinguen y analizan una serie de acciones denominadas tutelaje, camaradería y paternalismo.

5. 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 novata 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 se imparten desde 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 [...] 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 chanco 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” (Pepa, Ciudad de Buenos Aires, 20/09/2019, entrevista realizada por Solange Godoy).

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 la trabajadora, Carla (a quien se hizo referencia antes). De modo tal que, de acuerdo con las normas sociales que rigen la interacción, el carácter debe conllevar un acto de demostración 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 en este estudio se ha 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, Unión Ferroviaria como se dijo antes, (“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 (...) [En ese tipo de ocasiones] vemos la unión. Hay siempre intercambio de palabras entre compañeros, 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 unido” (Mary, Ciudad de Buenos Aires, 13/09/2019, entrevista realizada por Solange Godoy).

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, quien se desempeñaba como delegada gremial en el momento de la entrevista, ante una adversidad familiar de una compañera:

“Yo cerré un bolsín, puse plata para Mary, le hice una hendija 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” (Selena, San Martín, 04/12/2018, entrevista realizada por Solange Godoy).

Como se observa en los testimonios, 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, cuando] 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” (Agustina, Ciudad de Buenos Aires, 02/10/2019, entrevista realizada por Solange Godoy).

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”¹³). 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 dimensiones¹⁴. 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 se da solo entre varones (Aguilar-Cunill, 2018). En cambio, el paternalismo está directamente estructurado en base a las relaciones de género.

6. 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, durante un proceso de elecciones del gremio muchos encuentros e intercambios se volvieron particularmente conflictivos. Sobre este punto, la mencionada delegada 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 hermana, como en tu casa*” (Selena, San Martín, 04/12/2018, entrevista realizada por Solange Godoy). 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 (Ciudad de Buenos Aires, 14/09/2019, entrevista realizada por Solange Godoy). Por tanto, contrariamente a lo que suele creerse, aquí la noción de familia, en lugar de referir a

¹³ El “RITO” es el modo con el que en el ferrocarril nombran al Reglamento Interno Técnico Operativo. Este texto reúne normas de diferente índole (señales, trato con el público usuario, entre otras) pero, además, reviste un significativo valor emocional a partir del cual lo llaman “la Biblia ferroviaria” lo cual da cuenta de su importancia en términos identitarios.

¹⁴ San Martín, notas de campo del 18/12/2018, Solange Godoy.

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 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: 161) de modo tal que el auditorio conoce aquello que se le permite conocer, además de lo observado de forma extraoficial.

En el marco de su investigación sobre las trabajadoras ferroviarias de España, Ballesteros Doncel (2017) menciona una actitud inhibida y escéptica de estas mujeres 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 el presente estudio, se pudo dar cuenta de otro aspecto adicional para pensar este punto: 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”
(Gretel, Ciudad de Buenos Aires, 14/09/2019, entrevista realizada por Solange Godoy).

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 el marco de una sensibilización más amplia que se da en la sociedad en su conjunto y, también, en el contexto de las acciones que tanto desde la empresa como desde el sindicato han comenzado a darse (talleres y capacitaciones, encuentros de mujeres, protocolos, denuncias anónimas, entre otros) han surgido nuevos temas y problemas¹⁵. En este sentido, la violencia de género en sus formas más extremas ha comenzado a ser nombrada hacia dentro de la “familia ferroviaria”, tal como ocurrió con un caso de violencia física intrafamiliar (que involucró a una trabajadora y a su pareja, quien también trabajaba en el ferrocarril y realizaba funciones en el gremio) del que algunas personas hablaron en el contexto del trabajo de campo. Más allá de que no todas estaban de acuerdo con el modo en el que se lidió con esta situación y de que hay quienes expresan mayores reparos a la hora de dar detalles sobre este hecho, es notoria su problematización. Asimismo, las tensiones que, como se vio antes, se producen cuando las trabajadoras rechazan una acción paternalista posiblemente encuentren un terreno más fértil a la hora de pensar en necesarios cambios. Si bien estas acciones paternalistas (que podrían ser entendidas como violencias simbólicas que reproducen desigualdades por medio de estereotipos) son más sutiles, representan también formas de relacionarse arraigadas y naturalizadas que tienen efectos desfavorables para ellas. Por tanto, que comiencen a ser nombradas y problematizadas puede dar lugar a su desnaturalización hacia “dentro”.

¹⁵ Sobre políticas de género en el ámbito del sindicato ver Godoy (2022b).

Conclusiones

Partiendo del interés en la experiencia de las mujeres que se desempeñan en un entorno con alta participación masculina, este artículo se centró en el modo en el que ellas movilizan la noción de “familia ferroviaria” para referir a los vínculos con otras personas en su vida cotidiana. Aunque las relaciones de consanguinidad (y, también, entre parientes políticos) son sin dudas relevantes en el trabajo ferroviario, aquí se hizo foco en la idea de “familia ferroviaria” entendida como una forma de sociabilidad singular entre trabajadores y trabajadoras. Este abordaje permitió observar el impacto de las relaciones personales en la vida laboral, dando cuenta del modo en el que coexisten los afectos, las redes de ayuda cotidiana, las relaciones de poder y el conflicto.

En el ferrocarril, las personas recurren a una metáfora familiarista por medio de la cual se presentan como si fueran parientes más o menos cercanos, teatralizando roles (un nuevo ingreso aparece como la llegada de un bebe a la familia, o a quienes ven con menor frecuencia les dicen primos o tíos). En sus interacciones diarias denotan modos de relacionarse asociados a la desinhibición, por medio de la cual construyen lazos que lejos están de las usualmente consideradas frías relaciones de trabajo. El “ambiente familiar” remite a una cultura cálida y apasionada que, a la vez, presenta conflictos. Esto último implica entonces que es una categoría que no remite necesariamente a la armonía y que involucra emociones negativas asociadas a pelearse y odiarse. La metáfora familiarista acorta algunas distancias sociales entre personas que realizan diferentes tareas y desempeñan en espacios de trabajo distantes, pero no elimina conflictos ni jerarquías.

Las “covachas” constituyen sitios de descanso segmentados por “especialidades” que resultan un entorno privilegiado para indagar en la imbricación de relaciones laborales y relaciones personales donde se desarrollan significativos vínculos. Estas devienen en 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. Asimismo, en determinadas situaciones, se volvieron espacios donde las mujeres reproducen roles domésticos (por ejemplo, cuando algunas de ellas no pudieron iniciar sus jornadas laborales por falta de vestimenta reglamentaria) limpiando, cocinando, lavando platos. También es importante considerar que las “covachas” de los puestos menos permeables al trabajo femenino (que, por tanto, suponen un contexto de desequilibrio numérico más marcado) pueden representar espacios signados por incomodidades e incluso riesgos para ellas.

Teniendo en cuenta la producción y reproducción de relaciones simétricas y asimétricas, se identificó una serie de acciones que se entremezclan y zigzaguean entre sí, a las que se denominó 1) tutelaje, 2) camaradería y 3) paternalismo. Se observó que, mientras el tutelaje y la camaradería no dependen necesariamente del género, el paternalismo está directamente estructurado en base a las relaciones de género. En este sentido, las trabajadoras son más proclives a que el tutelaje (que tiene lugar cuando recién ingresan) devenga en paternalismo; entendiendo que este término denota un modo de restringir el desenvolvimiento laboral de las mujeres en la medida en que se infiere que ellas no pueden resolver solas el trabajo. Al poner en duda su idoneidad, el paternalismo puede ser considerado como una tecnología de género que produce modos diferenciados de desenvolverse en relación con el trabajo que reproducen asimetrías. Resulta notable que, a diferencia de otros estudios, se evidenció que la camaradería no las excluye (es decir, no se da necesariamente entre varones). Sin embargo, al rechazar una acción de tipo paternalista, las trabajadoras pueden ser despojadas de la camaradería (por confusión o por represalia), debiendo en ocasiones enfrentar sobrecargas en ciertas tareas.

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”. Ahora bien, en el ferrocarril, al igual que en muchos otros espacios de la sociedad, la violencia de género ha comenzado a ser un tema más abiertamente comunicado. En ese sentido, puede pensarse que, al mencionarse y tratarse de manera más directa, estos nuevos temas que han

empezado a circular hacia dentro de la “familia ferroviaria” puedan devenir en cambios favorables para estas trabajadoras.

Bibliografía

- Abramowski, Ana y Canevaro, Santiago (2017). "Introducción". 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.
- Aguilar-Cunill, Carla (2018). "Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de Tarragona". En: *Revista Internacional de Organizaciones*, 20.
- Agulhon, Maurice (1994). *Historia vagabunda. Etnología y política en la Francia contemporánea*. México: Instituto Mora.
- Ariza, Marina (2016). "Introducción. La sociología de las emociones como plataforma para la investigación social". En Ariza, M. (comp.) *Emociones, afectos y sociología: diálogos desde la investigación social y la interdisciplina*. México: UNAM; Instituto de Investigaciones Sociales.
- Badaloni, Laura (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". En *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, N°17, pp. 175-202.
- Ballesteros Doncel, Esmeralda (2017). "Maquinistas de tren. RENFE, la gran empresa pública". En: Ibáñez, M. (dir.) *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- ____ (2013). "Las mujeres en el ferrocarril. Acceso restringido". En: Actas del XI Congreso Español de Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (Universidad Complutense de Madrid), Madrid.
- Barbalet, Jack (2006). "Emotion". En: *Contexts*, 5, N°2, pp. 51-53.
- Berger, Peter y Thomas Luckmann (1968). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bericat Alastuey, Eduardo (2000). "La sociología de la emoción y la emoción en la sociología". En: *Papers. Revista De Sociología*, 62, pp. 145-76.
- Bertaux, Daniel (2005). *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*. Barcelona: Bellaterra.
- Brailovsky, Daniel (2006). "Los muy señoritos": los maestros jardineros varones: un estudio sobre la normalidad escolar. Tesis de Maestría/ Escuela de Educación, Universidad de San Andrés, Buenos Aires.
- Calandrón, Sabrina (2017). *Género y sexualidad en la Policía Bonaerense*. San Martín: UNSAM Edita.
- Canevaro, Santiago (2020). *Como de la familia. Afecto y desigualdad en el trabajo doméstico*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Prometeo.
- Elias, Norbert (2008). *Sociología fundamental*. Barcelona: Gedisa Editorial.
- ____ (2012). *La sociedad cortesana*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Fernández, Sandra (2012). "Sociabilidad y amistad. Los desafíos de una relación interdisciplinaria". En *Páginas*, Año 4, N°6.
- Galimberti, Carlos (2019). "La familia sanitarista": redes afectivas y estrategia sindical en el sector de agua y saneamiento del Gran La Plata". En *Revista Estudios del ISHiR*, 25.
- Godoy, Solange (2021). "Mujeres para una empresa moderna: azafatas y empleadas del Centro de Cómputos en la empresa Ferrocarriles Argentinos (1969-1973)". En: *Revista Transporte y Territorio*, N°24, pp. 285-305.
- ____ (2022a). *Una presencia (in)esperada. El trabajo de las mujeres en los ferrocarriles*. Buenos Aires: Trenes Argentinos Capital Humano/ Ministerio de Transporte de la Nación.
- ____ (2022b). "Diosas ferroviarias". Sociabilidades, sindicato y la irrupción del género en la gran familia ferroviaria. En: *Millcayac*, Vol. IX, N°17, pp. 232-255.
- ____ (en prensa) Modernización, trabajo femenino y políticas de género en los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires. En: *Revista Miriada. Investigación en Ciencias Sociales*, N°19.

- Goffman, Erving (2017). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Gutiérrez, Florencia y Palermo, Silvana (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". En: *Estudios del ISHiR*, 26.
- Horowitz, Joel (1985). "Los trabajadores ferroviarios en la Argentina (1920-1943). La formación de una elite obrera". En: *Desarrollo Económico*, 25, N°99.
- Ibáñez, Marta, y Narocki, Claudia (2017). "Introducción". En Ibáñez, M. (dir.) *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Jelin, Elizabeth (2016). *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). "Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women". En: *American Journal of Sociology* 82, N°5.
- de Lauretis, Teresa (1996). "La tecnología del género". En *Revista Mora*, N°2, pp. 6-34.
- Lazar, Sian (2019). *Cómo se construye un sindicalista. Vida cotidiana, militancia y afectos en el mundo sindical*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Luzzi, Mariana, y Neiburg, Federico (2009). "Prácticas económicas, derecho y afectividad en la obra de Viviana Zelizer". En: Zelizer, V. *La negociación de la intimidad*. Buenos Aires: FCE.
- Masson, Laura (2020). *Militares argentinas: evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de la Defensa Nacional.
- Meccia, Ernesto (2020). *Biografías y sociedad. Métodos y perspectivas*. Santa Fe/Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones UNL/EUDEBA.
- Noel, Gabriel (2013). "De los códigos a los repertorios: algunos atavismos persistentes acerca de la cultura y una propuesta de reformulación". En: *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 3, N°2.
- Palumbo, Mariana (2018). "Solos y solas: búsquedas de encuentros eróticos y afectivos entre mujeres y varones heterosexuales (Área Metropolitana de Buenos Aires, 2015-2017)". Tesis de Doctorado/ Universidad de Buenos Aires: Ciudad de Buenos Aires.
- Piovani, Juan Ignacio (2007). "La entrevista en profundidad". En Marradi, A., Archenti, N. y Piovani, J. *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Emecé Editores.
- Russel Hochschild, Arlie (2001). *The time bind: when work becomes home and home becomes work*. New York: Holt Paperback.
- _____ (2003). *The managed heart: commercialization of human feeling*. California: University of California Press.
- _____ (2008). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Madrid: Katz.
- Sagastume, Ana (2018). "Familias ferroviarias de mediados del siglo XX en Junín, provincia de Buenos Aires". En: Quinteros, G. y Cowen, P. (comps.) *Familias de ayer y de hoy. Las sociedades ibéricas y el Río de la Plata*. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Sarrabayrouse Oliveira, María José (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*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: FLACSO Argentina.
- Schutz, Alfred (1974). *Estudios sobre teoría social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Simmel, Georg (2002a). *Cuestiones fundamentales de sociología*. Barcelona: Gedisa Editorial.
- _____ (2002b). *Sobre la individualidad y las formas sociales. Escritos escogidos*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Torlucci, Sandra; Vazquez Laba, Vanesa y Pérez Tort, Mailén (2019). "La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades". En: *RevCom*, 9.
- Williams, Christine (1992). *Gender differences at work: women and men in non traditional occupations*. California: University of California Press.
- Zelizer, Viviana. (2009). *La negociación de la intimidad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

_____ (2011). *El significado social del dinero*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.