

Nuevos trenes, ¿Nuevas trabajadoras?: La incorporación de mujeres en el ferrocarril Mitre

Solange Godoy (IDAES-UNSAM/ CONICET) - solgodoyd@gmail.com

Palabras clave: Trabajo- ferrocarril Mitre- Mujeres

Introducción

Bajo la órbita del Estado, la línea Mitre del ferrocarril ha incorporado una cantidad significativa de mujeres en un mundo que hasta el momento era abrumadoramente masculino¹. Esto no quiere decir que el personal femenino sea una novedad del contexto actual, pero es posible afirmar que se han dado algunas distinciones sobre las cuales es necesario indagar². Algunas de esas distinciones tienen que ver con el volumen, el incremento de su peso relativo en relación a sus pares varones, los tipos de tareas que realizan, la incipiente especialización en sectores menos permeables al trabajo femenino, entre otros aspectos que se analizarán en este escrito.

Para comprender cómo fue la incorporación de un grupo que hasta entonces tenía un acceso más restringido, algunas preguntas que guían el desarrollo de este escrito son: ¿Cuántas son y en qué puestos trabajan esas mujeres? ¿En qué consiste su trabajo cotidiano? ¿Cómo ingresaron a la empresa? ¿Qué conflictos y qué deseos enfrentan?

La investigación en torno a los trabajadores ferroviarios ha sido poco abordada desde el género. De acuerdo a lo que sostienen D`Uva y Palermo (2015), ésta ha reposado centralmente en el estudio del sindicalismo ferroviario, su organización interna, sus orientaciones político- ideológicas, las luchas y su relación con el Estado y las empresas. Según trabajos recientes, las propias prácticas de la vida gremial ferroviaria están atravesadas por concepciones sobre la diferencia sexual, que implican ciertas

¹ Una breve cronología permitirá clarificar el derrotero del Ferrocarril Mitre luego de la desaparición de la empresa estatal Ferrocarriles Argentinos (1948-1993). En el año 1995, la empresa Trenes de Buenos Aires (TBA) asume la concesión de la línea Mitre. En un contexto de profundo deterioro, en el año 2002, el decreto de Emergencia Ferroviaria 2075 aseguraba, a través de subsidios del Estado, los ingresos de las concesionarias; se redujo la cantidad de servicios mínimos, se congelaron tarifas y se quitaron incentivos. En 2012, se rescinde el Contrato de Concesión de TBA; allí es cuando UGO- Mitre asume la operación. Luego, en 2014, se entrega en concesión a la empresa Corredores Ferroviarios S.A. y finalmente, Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado – Trenes Argentinos (SOFSE) rescinde el contrato y asume la operación de la línea en 2015.

² Si bien no se han hallado trabajos que aborden, de modo sistemático, la participación laboral de las mujeres en el ferrocarril en Argentina, en ciertos escritos (académicos y no académicos) aparecen menciones sobre el trabajo femenino ferroviario que permiten corroborar su presencia en ese lugar de trabajo (Lobato 2007, Cena 2002 y 1998, Tarullo y Iacullo 2013, entre otros).

nociones de masculinidad y feminidad. Centralmente se destacan los aportes de la historiadora Silvana Palermo que analiza las interpretaciones culturales en torno a la diferencia sexual en las ideas y acciones colectivas de las familias ferroviarias en la “gran huelga ferroviaria” de 1917 (Palermo, 2007), así como a las formas en que los trabajadores ferroviarios conceptualizaban la masculinidad (Palermo, 2016). Dicha línea de investigación logra visibilizar que las prácticas de la vida gremial conllevaban ciertas nociones relativas a los ferroviarios no sólo en tanto trabajadores sino también en tanto varones (D`Uva y Palermo, 2015).

En cuanto a la actividad ferroviaria, es importante considerar también que, en forma reciente, se han desarrollado estudios que analizan aspectos vinculados a líneas de investigación novedosas así como a otras, menos novedosas, que tomaron renovado impulso. Cabe mencionar trabajos que enfatizan en la acción colectiva para analizar diferentes dimensiones en relación al transporte ferroviario (Pérez y Rebón, 2017), con eje en el conflicto social vinculado a los usuarios (Rebón y Hernández, 2016), tercerización de trabajadores (Basualdo et al. 2014), entre otros. Asimismo, puede mencionarse aportes que retoman temas asociados a la planificación, gestión del transporte ferroviario y las privatizaciones (Müller, 2016; Felder, 2009). Estos trabajos adquieren mayor impulso en el contexto de la vuelta del Estado nacional como operador ferroviario a partir de 2004³. A su vez, el problema tomó particular visibilidad hacia 2012 con el accidente de la Terminal Once de la Línea Sarmiento⁴ junto con un cierto contexto socio-económico, que reposiciona la discusión en torno al transporte.

El recorte al que se circunscribe este trabajo está dado por la línea Mitre que conecta la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con el corredor norte del Gran Buenos Aires. Los tres ramales eléctricos unen la terminal de Retiro con las de José León Suárez, Bartolomé Mitre y Tigre. A su vez, la traza se extiende con dos ramales diesel hasta las localidades de Zarate y Capilla del Señor (en el norte de la Provincia de Buenos Aires). En total, los cinco ramales (tres eléctricos y dos diesel) recorren 192 km. de vías y 56 estaciones (ver Anexo, Mapa 1).

Durante el año 2016, de acuerdo a la Comisión Nacional de Regulación del Transporte, el número de pasajeros totales estimados fue de 62,5 millones. Dicho año finalizó con material rodante eléctrico totalmente renovado; se incorporaron 182 coches nuevos que

³ Momento en el que caduca la concesión de la Línea San Martín.

⁴ En el año 2012, una formación que entraba a la Terminal Once colisionó con los paragolpes de contención ocasionando la muerte de 51 personas y más de 700 heridos. Se trata de un caso tomó enorme relevancia pública. Sobre este accidente puede consultarse el trabajo de Alberto Müller (2012).

circulan en los tres ramales eléctricos y cuentan con modernos sistemas de seguridad y aire acondicionado, entre otros servicios (CNRT, 2016). Los ramales diesel permanecen algo más postergados; a pesar de ciertas mejoras, continúan mostrando deterioro y, en algunos casos, abandono.

La incorporación de material rodante totalmente renovado se vincula con una política de recuperación y modernización del ferrocarril. Según sostienen Pérez y Rebón (2017), se trata de una inversión sin parangón en las últimas décadas, que se orientó, no sólo a la renovación de la flota de la mayoría de las líneas con trenes cero kilómetro, sino también hacia otros aspectos. Ejemplo de ello es la remodelación de estaciones, incorporación de la tarjeta SUBE⁵, renovación de ingresos y molinetes, mejoramiento de cierres perimetrales y pasos a distintos niveles y se dieron mejoras en la seguridad de pasajeros.

En cuanto a la fuerza de trabajo, los autores refieren a un mayor control así como a un mejoramiento en las condiciones de trabajo y en el adecuamiento de los espacios de trabajo. Particular interés asume un fenómeno que Pérez y Rebón denominan como “un proceso de modificación de la composición de la fuerza laboral a partir de la promoción de la incorporación de mujeres” (2017:89), que llevó a la empresa a contratar partes iguales de varones y mujeres. Si bien, como ya se mencionó, el trabajo femenino en el ferrocarril no representa una novedad en sí misma⁶, a continuación se analizarán algunos aspectos que asumen particular relevancia y que representan los primeros avances de un proceso de investigación en curso.

Qué dicen los números acerca de las mujeres ferroviarias en la Línea Mitre

En este apartado, se mencionan ciertas características que contribuyen a describir cuántas son (en relación a sus pares varones), en qué puestos trabajan, qué edad y antigüedad tienen esas mujeres que trabajan en la línea Mitre del ferrocarril. Con el objetivo de ser una primera aproximación al problema, los datos estadísticos que se presentan, puestos en diálogo con los datos cualitativos (abordados en el apartado

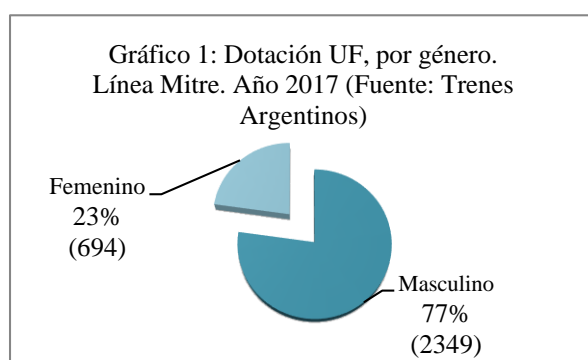
⁵ El Sistema Único de Boleto Electrónico es un medio de pago a través de una tarjeta magnética. Éste fue implementado en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) por el Ministerio del Interior y Transporte de la Nación a partir del año 2009. A través de éste sistema es posible abonar el pago de boletos de trenes, colectivos, subterráneos y peajes de autopistas.

⁶ Algunos de los puestos en los que se advierte una histórica participación femenina (y de los que muy poco se conoce) son los vinculados a las tareas administrativas, el servicio de azafatas en formaciones de larga distancia (ferromozas), personal del área de salud y guardabarreras.

siguiente), pueden representar una valiosa herramienta para formular interrogantes sobre un objeto de estudio que poco ha sido analizado desde una perspectiva de género.

Es importante dejar en claro que la información que se menciona a continuación refiere sólo a los puestos de trabajo que recaen bajo la órbita del Sindicato Unión Ferroviaria (UF)⁷. Éste es el órgano sindical que nuclea al personal de talleres y tráfico del ferrocarril. La fuente de dicha información es la empresa empleadora, Trenes Argentinos, y se trata de datos del año 2017.

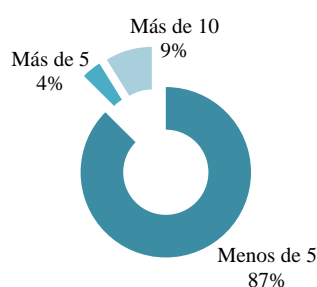
El primer dato a conocer es cuántas son las mujeres que trabajan en la Línea Mitre del ferrocarril. De acuerdo a los datos obtenidos, las mujeres representan cerca de una cuarta parte (23%) del total del personal de UF (Gráfico 1). Más concretamente, 694 de las 3043 personas que allí desempeñan su actividad laboral, son mujeres.



Como no se dispone de números estadísticos oficiales respecto de otros períodos, es posible estimar la transformación significativa que este 23% representa si se considera la antigüedad del personal (Gráfico 2). El 87% de las mujeres que trabaja en la línea tiene menos de 5 años de antigüedad en la empresa. En un segundo lugar le sigue el grupo de mujeres que tiene más de 10 años en la empresa, con un 8,8%. Esto evidencia el carácter reciente de la incorporación de un volumen significativo de trabajadoras.

⁷ La actividad ferroviaria es abarcada por cuatro sindicatos. Uno de ellos es, como se mencionó, UF. El segundo es La Fraternidad (LF), que nuclea a los maquinistas (conductores de trenes). El tercero es la Asociación Señaleros Ferroviarios Argentinos (ASFA). Por último, se encuentra la Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos y Puertos Argentinos (APDFA). Sólo UF y APDFA tienen entre sus representados a trabajadoras mujeres.

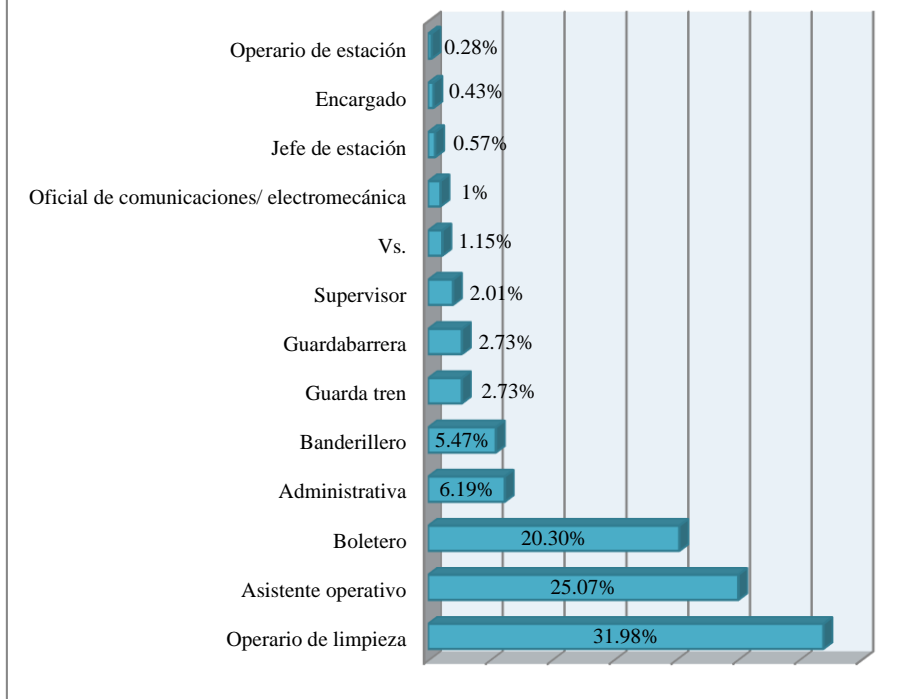
Gráfico 2: Personal femenino, UF (Línea Mitre).
Antigüedad (en años). Años 2017. Fuente:
Trenes Argentinos



Ahora bien, ¿En qué puestos se desempeñan esas mujeres? Tres son los puestos que lideran los grupos más numerosos: la suma de ellos dan cuenta del 77% de las trabajadoras de la línea. El primer lugar está constituido por el puesto “operario de limpieza”: allí trabajan 222 mujeres. Es decir, sobre el total de trabajadoras, el 32% se desempeña en limpieza. Su trabajo, para el sector andenes, estaciones y edificios, consiste en realizar “tareas de limpieza en oficinas, cabeceras, boleterías, baños, vías, perímetro de estación, barrido y desmanchado de andenes, demás accesos, túneles y puentes, vaciado y lavado de cesto para residuos” y en “tareas de barridos y limpieza sobre formaciones de servicio”⁸. En segundo lugar, se encuentra el puesto “asistente operativo”, que corresponde al trabajo en molinetes que controlan el ingreso y egreso de pasajeros (en la jerga del ferrocarril se lo denomina “evasión” porque supervisan el pago de boleto); ello implica que tienen un trato cara a cara con el público que circula por la estación de tren. En este puesto trabajan 174 mujeres, representando un 25% del total del personal femenino. En tercer lugar, el puesto “boletero” contiene a 141 ferroviarias que representan el 20% del total de las mujeres que trabajan en la línea. Se trata de un puesto definido por el Convenio Colectivo de Trabajo como “el encargado de la venta de pasajes, implementando para ello todos aquellos mecanismos de venta dispuestos por la empresa, atendiendo adecuadamente al cliente usuario del servicio”. El siguiente puesto, que ocupa el cuarto grupo más numeroso, es el de “administrativo” con sólo un 6%.

⁸ Convenio Colectivo de Trabajo, Resolución 93/2005 (Disponible en: <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/110646/norma.htm>)

Gráfico 3: Puestos en los que se desempeñan las mujeres.
UF, Línea Mitre. Año 2017 (Fuente: Trenes Argentinos)



Desde una mirada que evalúe estos datos en términos de segregación laboral, podría afirmarse que las mujeres se enquistan en tres nichos que contienen la mayor parte de su trabajo: limpieza, “evasión” y boletería. Si sumamos el cuarto grupo que refiere al trabajo administrativo, puede pensarse que los cuatro puestos que representan el 83% del trabajo femenino son tareas de algún modo asociadas al trabajo tradicional y estereotipado de las mujeres: limpieza, atención al público, trabajo de oficina. Más interesante resulta preguntarse, al mismo tiempo, cómo funciona este nuevo escenario, qué consecuencias asume esto para la actividad ferroviaria y qué tipo de transformación representa. Para una actividad que ha sido poco permeable a incorporar mujeres y en la que históricamente éstas estuvieron privadas de muchos puestos, trabajar en limpieza, “evasión” y boletería, efectivamente constituyen una novedad.

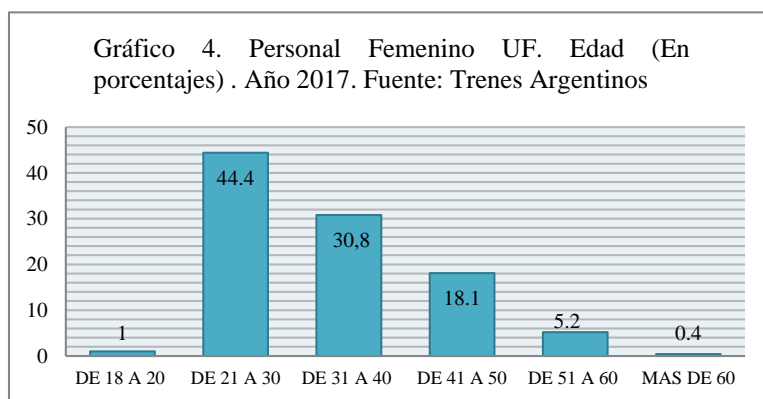
Otro punto de notable relevancia es el que se evidencia al atender a los puestos que presentan porcentajes más bajos de mujeres. Los puestos de guarda, supervisor, jefe de estación, oficial de electromecánica, entre otros⁹, constituyen una incipiente

⁹ Se deja de lado el puesto de guardabarrera y banderillero que es un caso raro en el mundo ferroviario. Se ha evidenciado el trabajo de mujeres en este puesto a lo largo de distintos momentos históricos. Su trabajo consiste en velar por la seguridad de peatones, tránsito ferroviario y carretero en pasos a nivel, barreras, entre otros. Se trata de un puesto que se da muchas veces en condiciones de hostilidad, inapropiada infraestructura y a la intemperie, entre otros aspectos.

impregnación a núcleos duros de trabajos tradicionalmente masculinos. Estas tareas refieren a puestos vinculados con posiciones de mayor poder o autoridad y/o a saberes o habilidades técnicas asociadas a cierto tipo de masculinidad. Allí donde la participación femenina había sido vedada, hay una incipiente apertura en algunos puestos que merece ser indagada.

Los puestos de limpieza, evasión y boletería, donde hay porcentajes más altos de mujeres, son puestos que tienen una mayor exposición al público y por tanto, son vistas o se las ve con facilidad. ¿Qué implica que ocupen espacios donde “son vistas” y percibidas por un amplio entorno? ¿Cómo podría esta presencia, no sólo de mujeres sino de géneros no hegemónicos en general, modificar las representaciones sobre un espacio tradicionalmente asociado con lo masculino? Desde otro ángulo, ¿Podría esta situación hacer que ellas parezcan más de las que son? ¿En qué medida podría implicar que su ausencia de otros espacios quede solapada o escondida por su presencia en lugares donde se puede notar su presencia? Esto se vincula con el hecho de que hay espacios donde jamás circularon mujeres, lo cual constituye una situación que permanece invariable en algunos casos. Un ejemplo de esto pueden ser los talleres donde se hacen reparaciones de máquinas¹⁰.

Por último, es importante también hacer referencia a la edad de las trabajadoras. El grupo más numeroso lo constituyen las mujeres jóvenes. El 44,4% del total de las ferroviarias tienen entre 21 y 30 años. En segundo lugar se encuentra el grupo integrado por quienes tienen entre 31 y 40 años, representando el 30,8% sobre el total de mujeres. Es importante atender a éste punto para no perder de vista la incidencia específica que pueda tener la edad en lo referido a otros fenómenos.



¹⁰ Tuve la oportunidad de visitar uno de éstos talleres; para acceder a éste lugar de trabajo hay que caminar alrededor de ciento cincuenta metros desde una estación, cruzar vías, caminar un tramo más entre alambrados que resguardan chatarra abandonada, otros que resguardan material en uso y luego aparece el taller donde se hacen las reparaciones. Allí conversé con siete trabajadores, la mayoría eran muy jóvenes, aunque uno de ellos tenía 30 años de antigüedad: por allí nunca circularon mujeres, situación que no presenta cambios hasta ahora.

Una aproximación cualitativa al trabajo de las mujeres ferroviarias en la línea Mitre

Gracias a informantes calificados que me brindaron su tiempo y dedicación fue posible conocer áreas del ferrocarril hasta el momento vedadas para mí. Durante el año 2017 y principios de 2018, entrevisté a trabajadores y trabajadoras de distintos sectores, en forma individual y grupal, presencié reuniones sindicales, conversé en forma espontánea con personas en su lugar de trabajo y circulé por la seccional del sindicato¹¹ pudiendo conocer una parte de ese mundo.

En el apartado anterior se mencionó que son tres los puestos que más mujeres agrupan: limpieza, “evasión” y boletería. Para conocer más de esos puestos y de las personas que allí trabajan, se analizarán algunos ejes que se discutieron en una entrevista grupal integrada por tres mujeres que se desempeñan en boletería (una de ellas, además, había trabajado antes como guardabarreras) y una mujer que trabaja en limpieza¹². Antes del encuentro, me reuní con dos trabajadores que cumplen funciones en una seccional de UF y que me acompañarían al lugar de la entrevista. En este caso, Pablo, uno de ellos, es quien hace de nexo con las mujeres que trabajan en boletería, ya que es el sector en el que trabajaba (antes de comenzar a cumplir tareas en el sindicato). Desde la seccional caminamos a la estación de tren donde vamos a encontrarnos con las cuatro trabajadoras.

Las cuatro trabajadoras mencionaron haber ingresado a la empresa por algún familiar¹³. La rareza la constituyó Carina, que trabaja en limpieza y que dijo haber ingresado a través de su hija. Lo habitual era que un varón posibilita el ingreso de otro varón, sea un hijo, hermano, sobrino o incluso el yerno. No sólo este es un caso notable por tratarse de un ingreso de mujer a mujer, sino que además fue de la generación más joven hacia la de más edad. Se trata entonces de una inversión en los dos sentidos: de género y etario.

¹¹ A fin de preservar su identidad, los nombres de las personas que aparecen en éste trabajo así como sus lugares de trabajo serán modificados u omitidos.

¹² Entrevista realizada el 23/03/2018. Las palabras de las personas entrevistadas aparecerán en algunos casos parafraseadas y en otros citadas de modo textual. Esto tiene que ver con el hecho de que la entrevista no fue registrada con grabador sino a través de notas de campo. En ambos casos su mención en este escrito pretende guardar el mayor compromiso posible con el sentido en que fueron mencionadas durante la situación de entrevista.

¹³ En la actividad ferroviaria es habitual encontrar trabajadores o trabajadoras de segunda y tercera generación. En un contexto de un trabajo que generaba una fuerte identificación, era costumbre que se diera preferencia a los hijos de esos ferroviarios (por más que la tarea no estaba vedada a extraños) (Horowitz, 1985).

Carina, en forma constante, contrastaba su trabajo con el de su hija, quien se desempeña en el sector de “evasión”. Ella cuenta que le gusta hablar con las personas, por lo que ese aspecto del trabajo de su hija le resultaría favorable. Esto lo menciona porque nuestra charla se había orientado hacia las implicancias del trabajo con el público: que es desgastante emocionalmente (genera estrés) y que, en ocasiones, las expone a situaciones de violencia.

Todas ellas relataron escenas de violencia por parte del público. Los detonantes de esas situaciones oscilaban entre el retraso de un servicio de tren, que se le pida el boleto al pasajero al salir del andén o que la guardabarreras brinde indicaciones de seguridad (por ejemplo, cuando no puede pasar en un cruce porque hay un tren en camino). Aún para Carina, dedicándose a limpieza (puesto en el que se supone que no hay trato necesario con el público), su sola presencia en un andén la hace blanco de quejas cuando se da algún conflicto en el ferrocarril.

En ocasiones, parecía haber una especificidad en su condición de mujeres: con ellas, las personas tenían reacciones distintas respecto de las dirigidas hacia sus pares varones. Esto sugiere la pregunta por el tipo de relación entre los tipos de trabajos con mayor exposición al público y el género. La especificidad de ésta violencia refiere a que hacia ellas había insultos que “no les decían a los compañeros varones”. Sin querer verbalizar los insultos que solía recibir, Milagros, la joven boletera cuenta que en sus épocas como guardabarreras era objeto de agresiones verbales particulares. Cuando trabajaba en el puesto de guardabarreras, del otro lado de las vías (es decir, enfrente a ella), había un compañero varón; ambos hacían el mismo trabajo en el mismo instante, pero con ella el insulto era otro. A su vez, Carina relata que en numerosas ocasiones en las que acompañaba a su hija en el sector evasión, podía ver como el público desplegaba una serie de reacciones con cierta ira. Según la interpretación de Carina, esa ira se basaba en que ellas eran algo más estrictas o meticulosas con el control de los boletos. En su discurso, esto se asocia a una condición femenina, ser detallista:

Entrevistadora: ¿Por qué decís que a veces se enojan más los pasajeros?

Carina: Ellos piensan que es contra ellos, ¿Viste que las mujeres somos más detallistas? Estamos más atentas y les molesta.

También es relevante destacar que la exposición mayor a la violencia por parte del público es sufrida tanto por trabajadores como por trabajadoras. Además, las entrevistadas acordaron que ante ese tipo de escenas, todo el personal salía en defensa

del compañero o compañera agredida. La situación de estrés que esto genera tiene efectos en la salud; de ello da cuenta el relato de Pablo: mientras caminábamos juntos hacia el sector donde se realizaría la entrevista, él me cuenta que llegó a tener ataques de pánico. Su relato se traslada hacia alrededor de diez años atrás, cuando el contexto en el ferrocarril “era otro”. Cuando se hace referencia a ese otro contexto entiendo que tiene que ver con el nivel de deterioro del servicio, que generaba el descontento del público.

Entre las cuatro trabajadoras, sólo una tiene una antigüedad similar a los tiempos de los que habla Pablo. Las demás habían ingresado a la empresa hace tres o cuatro años. Quien más años en el ferrocarril tiene se llama Daniela; ella siempre trabajó en boletería en contextos más adversos que el actual. Menciona las discusiones que tenía con personas que no tenían pago exacto para el boleto (antes de la implementación del sistema SUBE) y también, a causa del malestar que generaba el constante retraso o cancelación de servicios.

Mientras caminamos todas juntas, una vez que nos retiramos de la boletería donde habíamos estado conversando, Daniela aporta que las cosas antes eran distintas también en otro sentido (además del deterioro del servicio). Mientras dice esto señala a sus compañeras. Sus palabras describen una situación de mayor hostilidad en referencia a ser casi la única mujer en un mundo de varones:

Entrevistadora: ¿Y cómo era antes?

Daniela: A mí me salvaba ser la hija del jefe. “¡Es la hija de Martinelli!” decían.

Entrevistadora: ¿Tu papá era el jefe de ellos?

Daniela: Sí, y mío también, cosa que a veces no era fácil [Risas].

En las palabras citadas, Daniela da algunas pistas acerca de cómo funcionaba, con sus compañeros varones, ser la hija del jefe. Esto asume particular relevancia al considerar que el ferrocarril es una actividad profundamente estratificada donde las jerarquías juegan un lugar destacado¹⁴.

Ser familiar de ferroviario puede resultar un recurso del cual servirse en situaciones desfavorables. Este aspecto contacta con un hallazgo de la socióloga española Esmeralda Ballesteros Doncel (2013) referido a la influencia que ejerce ser hijas o

¹⁴ Algo similar me fue relatado por una boletera de la línea Belgrano Norte tiempo atrás. Frente a una situación de acoso en el lugar de trabajo (un compañero tocó su cuerpo en la zona de glúteos), ella pidió ayuda a su tío ferroviario. Gracias al recurso que ese tío significaba en el lugar de trabajo, ella no volvió a compartir espacios con quien la había violentado.

familiares de ferroviarios. Según la autora, son consideradas, por sus compañeros varones, parte de ese mundo y de la identidad ferroviaria a causa de su lazo familiar. Puede decirse que, de algún modo, el aporte de Ballesteros Doncel refiere a la idea de integración: algo que ellos y ellas tienen en común. En el caso que aborda el presente trabajo, ese lazo familiar en el ámbito laboral pareciera funcionar, además, como recurso al cual recurrir en un marco que es desventajoso para ellas.

La última pregunta que les formulé a las cuatro trabajadoras cuando aún estábamos en la boletería fue en qué otra especialidad o sector les gustaría trabajar. Daniela, la de mayor antigüedad del grupo, dijo que seguiría en boletería por el momento, por una cuestión de comodidad. Entre las demás, al menos dos de ellas dijeron que desearían trabajar como operadoras. Este puesto requiere de cierta formación técnica y es un área en la que muy pocas mujeres trabajan. Se trata de un puesto en el que se controla el ingreso y egreso de las formaciones, se realizan tareas asignadas en el plan operativo y de seguridad establecido por la Empresa, opera señales si es necesario, entre otras tareas. Ello implica que se trata de un trabajo con un nivel muy alto de responsabilidad. Éste es un trabajo que se correspondería con lo que, en el apartado anterior, se denominó como los núcleos duros donde la participación femenina es escasa.

Reflexión final

En tanto minoría, el reciente incremento de las mujeres como fuerza de trabajo en el ferrocarril es notable. Estas trabajadoras mujeres se desempeñan centralmente en trabajos que se corresponden con una mayor exposición al público como es la limpieza, el sector “evasión” y boletería. Esto conlleva a formular una hipótesis sobre una cierta mayor proclividad a ciertos tipos de violencias; algunas se dan con menos distinciones, otras específicas por su género. A su vez, cabe preguntarse ¿Qué significa desempeñarse en trabajos que las hacen visibles a los ojos de las miles de personas que circulan por las estaciones? ¿Qué sentido le otorgan ellas a esa mayor exposición?

Otro aspecto sobre el cual es menester seguir indagando está asociado a que muchas de ellas hacen uso de ese recurso que significa tener un familiar trabajando en el ferrocarril a la hora de ingresar a la empresa: esto aparece también para el caso de los trabajadores varones. Sin embargo, se vieron indicios de que ellas podrían estar haciendo un uso diferencial de ese recurso también una vez que están dentro, en la medida en que,

además de que las hace parte de la identidad ferroviaria, les ofrece una forma de sortear situaciones de desventaja tales como el acoso en el lugar de trabajo.

Este trabajo ha postulado una serie de descripciones y primeros análisis que pretenden aportar a conocer cómo ha sido la incorporación de las mujeres en una actividad con alta participación masculina. En un sentido más general, se apunta a indagar sobre la reconfiguración de una actividad (la ferroviaria) y la de un grupo social (trabajadores y trabajadoras ferroviarias) que viene sufriendo distintas transformaciones que se articulan y solapan unas con otras.

Bibliografía

Ballesteros Doncel, Esmeralda (2013) “Las mujeres en el ferrocarril: acceso restringido”, XI Congreso Español de Sociología. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid, 10-12 de julio de 2013.

Basualdo, V., Morales, D. y López Cabello, A. (2014) “El caso del asesinato de Mariano Ferreyra y la problemática de la tercerización” en Basualdo, V. y Morales, D. (coords.) *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis de América Latina*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Cena, Juan Carlos (1998) *El guardapalabras, memorias de un ferroviario*. Buenos Aires: Ediciones La Rosa Blindada.

- (2002) *Crónicas del terraplén*. Buenos Aires: Ediciones La rosa blindada.

Comisión Nacional de Regulación de Transporte (2016) Informe estadístico. Red ferroviaria de pasajeros. Área metropolitana de Buenos Aires. Línea Mitre.

D’Uva, Florencia y Palermo, Silvana (2015) “Vida sindical y sociabilidades masculinas: los trabajadores ferroviarios en la Argentina de principios del siglo XX” en *Archivos del movimiento obrero y la izquierda*. Año IV, N°7, septiembre. Buenos Aires: Gráfica San Martín.

Felder, Ruth. ¿Hacia dónde va el tren? Estado y ferrocarril después de las privatizaciones. *Revista Transporte y Territorio N° 1, Universidad de Buenos Aires, 2009*. ISSN: 1852-7175. pp. 6-24. <www.rtt.filo.uba.ar/RTT00102006.pdf>

Horowitz, Joel (1985). “Los trabajadores ferroviarios en la Argentina (1920-1943)”. En *Desarrollo económico*, N° 99, Buenos Aires.

Lobato, Mirta Zaida (2007), *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*, Buenos Aires: Edhasa.

Müller, Alberto (comp.), (2016) *Transporte urbano e interurbano en la Argentina. Aportes desde la investigación*. Buenos Aires: Programa Interdisciplinario de la UBA sobre Transporte. Eudeba.

- (2012) “La tragedia de Once y el ferrocarril”. Nota Breve N°10. CESP.A.

Palermo, Silvana (2007), “¿Trabajo masculino, protesta femenina? La participación de la mujer en la gran huelga ferroviaria de 1917”, en María Celia Bravo, Fernanda Gil Lozano y Valeria Pita (comps.), *Historia de luchas, resistencias y representaciones. Mujeres en la Argentina, Siglos XIX y XX*, Editorial de la Universidad Nacional de Tucumán.

Palermo, Silvana (2016), “El derecho a mantener el hogar: las demandas obreras en la gran huelga ferroviaria desde una perspectiva de género. Argentina. 2017” en Andújar, Andrea... [et al.] *Vivir con lo justo: Estudios de historia social del trabajo en perspectiva de género. Argentina, Siglos XIX y XX*. Rosario: Prohistoria Ediciones.

Pérez, V. y Rebón, J. (2017) “La crisis como oportunidad política: de la tragedia de Once a la renovación ferroviaria” en Pérez, V. y Rebón, J. *La perturbación como motor de la historia: los ferrocarriles metropolitanos durante el kirchnerismo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Biblos.

Rebón, Julián y C. Hernández (2016), “Las formas de la acción colectiva en el sistema ferroviario de pasajeros de la Región Metropolitana de Buenos Aires”, *Transporte y Territorio*, N° 16, e/p.

Tarullo, R. y Iacullo, A. (2013) *Ferrocarrilarios. Nuestra historia*. Junín: Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires.

Anexo

Recorrido de la Línea Mitre (Fuente: Ferrocarriles Argentinos)



Personal femenino, UF (Línea Mitre). Puestos. Año 2017		
Puesto	Cantidad	Porcentaje
Administrativo	43	6,2
Asistente operativo	174	25,1
Banderillero	38	5,5
Boletero	141	20,3
Guarda tren	19	2,7
Guardabarrera	19	2,7
Encargado	3	0,4
Jefe de estación	4	0,6
Operario de limpieza	222	32
Supervisor	14	2
Operario de estación	2	0,3
Oficial de comunicaciones/ electromecánica	7	1,1
Vs.	8	1,2
TOTAL	694	100
Fuente: Trenes Argentinos		