



Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe

ISSN: 1659-0139

ISSN: 1659-4940

intercambio.cicla@ucr.ac.cr

Universidad de Costa Rica

Costa Rica

“Sangre ferroviaria”: las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires y las relaciones familiares

Godoy, Solange

“Sangre ferroviaria”: las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires y las relaciones familiares

Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe, vol. 20, núm. 1, e53656, 2023

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476971776009>

DOI: <https://doi.org/10.15517/ca.v20i1.53656>

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 3.0 Internacional.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 3.0 Internacional.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 3.0 Internacional.

[.Página abierta.] (artículos científicos) (sección arbitrada)

“Sangre ferroviaria”: las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires y las relaciones familiares

“Railway Blood”: Women Workers in the Metropolitan Railways of Buenos Aires and Family Relationships

“Sangue ferroviário”: trabalhadoras das ferrovias metropolitanas de Buenos Aires e relacionamentos familiares

Solange Godoy * solgodoyd@gmail.com

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Buenos Aires, Argentina

Cuadernos Inter.c.a.mbio sobre
Centroamérica y el Caribe, vol. 20, núm.
1, e53656, 2023

Universidad de Costa Rica, Costa Rica

Recepción: 02 Julio 2022
Aprobación: 02 Enero 2023

DOI: [https://doi.org/10.15517/
ca.v20i1.53656](https://doi.org/10.15517/ca.v20i1.53656)

Redalyc: [https://www.redalyc.org/
articulo.oa?id=476971776009](https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476971776009)

Resumen: El artículo examina los vínculos familiares desde la perspectiva de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires en un contexto de políticas de modernización y de género. El objetivo consiste en analizar las nociones de orgullo familiar e individual y honor masculino, con el fin de dar cuenta de cómo las propias trabajadoras movilizan y redefinen un repertorio identitario y moral asociado a la “gran familia ferroviaria”. En la búsqueda de un lugar legítimo en una actividad históricamente masculina, se evidencia que la “sangre ferroviaria” (entendida como lazos entre parientes) es movilizadora activamente, pero no siempre debido a que presenta limitaciones y dimensiones problemáticas, lo cual demuestra la necesidad de matizar su eficacia. La metodología se basa en el análisis de contenido de entrevistas en profundidad y en observaciones recurriendo a una perspectiva micro-sociológica y adoptando un enfoque interpretativo.

Palabras clave: Familia, mujer, repertorios, transporte ferroviario, trabajadora.

Abstract: This paper studies family relationships on the metropolitan railways of Buenos Aires from the point of view of women workers in the context of modernization and gender policies. The aim is to analyse the notions of family and individual pride and male honor, in order to show the ways the women mobilize and redefine an identity and moral repertoire, the “great railway family”. Analysing their search for a legitimate position in a historically masculine activity, I assert that the “railway blood” (ties between relatives) is often actively mobilized, but not in every situation because of its limitations and problematic dimensions which demonstrates the need to refine its effectiveness. The methodology I employed is based on the content analysis of in-depth interviews and observation from a micro-sociological perspective, adopting an interpretative approach.

Keywords: Family, women, repertoires, railway transport, female worker.

Resumo: Este artigo analisa os vínculos familiares na perspectiva das trabalhadoras das ferrovias metropolitanas de Buenos Aires num contexto de políticas de modernização e políticas de gênero. O objetivo consiste em analisar as noções de orgulho familiar e individual, e de honra masculina, com a finalidade de dar conta de como as próprias trabalhadoras mobilizam e redefinem um repertório identitário e moral associado à “grande família ferroviária”. Na sua busca de um lugar legítimo numa atividade historicamente masculina, evidencia-se que o “sangue ferroviário” (entendido como laços entre parentes) é mobilizado ativamente, mas nem sempre pelo fato de ele apresentar limitações e dimensões problemáticas, o que demonstra a necessidade de matizar a sua eficácia. A metodologia baseia-se numa análise profunda do conteúdo de entrevistas e em observações recorrendo à perspectiva micro-sociológica e adotando um enfoque interpretativo.

Palabras-chave: Familia, mujer, repertorios, transporte ferroviario, trabajadora.

Introducción

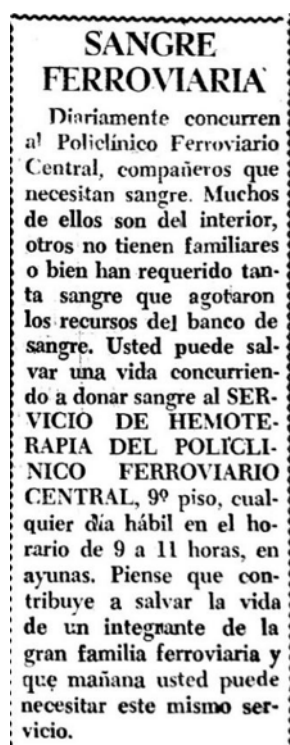


Figura 1.

Pedido de donación de sangre publicado en la prensa del gremio Unión Ferroviaria

Fuente: *El Obrero Ferroviario*, 1971, s/n.

La nota de la Figura 1 publicada en “El Obrero Ferroviario” (EOF), –la prensa gráfica del sindicato Unión Ferroviaria (UF)– evidencia la importancia que en el mundo del trabajo ferroviario revisten las relaciones familiares en dos sentidos. Por un lado, la noción de “sangre ferroviaria”, con la que titula el pedido de donación al que refiere la nota, remite a aquello que se transmite a través de vínculos familiares de consanguinidad y, por otro, los lleva más allá para aludir a una idea de familia extendida, a la “gran familia ferroviaria”. El presente artículo examina las narrativas sobre la familia ferroviaria elaboradas por las trabajadoras en el contexto de su vida diaria dando cuenta de cómo movilizan y redefinen este singular repertorio identitario y moral (Noel, 2013). Teniendo en cuenta que el mundo del trabajo ferroviario ha constituido históricamente un entorno laboral con alta participación masculina, su trayectoria familiar representa un recurso a mano en un espacio social considerado no acorde a su género –que las posiciona como *outsiders* (Becker, 2018)–. Cabe destacar que esto último tiene lugar en un contexto que muestra ciertas transformaciones y erosiones.

A partir del año 2012, luego del grave accidente ocurrido en la terminal de Once¹, los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires se enfrentaron a profundos cambios relacionados con una política de mejoras y modernización que llevó a importantes inversiones destinadas

a material rodante e infraestructura. Este proceso incluyó también la vuelta del Estado como principal operador ferroviario. Asimismo, estas transformaciones tuvieron lugar en un escenario en el cual el activismo feminista y el auge de las recientes (y masivas) movilizaciones llevó a instalar a la violencia de género como un problema público (Torlucci et al., 2019)².

En ese plano, la empresa estatal Trenes Argentinos, que actualmente opera cinco de las siete líneas metropolitanas de pasajeros/as de Buenos Aires³, ha desplegado una política de género con el propósito de impulsar ámbitos libres de discriminación y violencias por razones de género. Como parte de las acciones que se llevan a cabo en esa dirección pueden mencionarse las capacitaciones y espacios de sensibilización, en la generación de información estadística ("Observatorio de Géneros Ferroviario"), implementación del protocolo (Atención de Situaciones de Violencia de Género y Discriminación en el Ámbito Ferroviario), entre otros⁴. Asimismo, durante los últimos años se ha incrementado la cantidad de trabajadoras mujeres que se desempeñan en el sector y, en particular, en algunas tareas particularmente menos permeables al trabajo femenino (tales como ocurre con las mecánicas, torneras, guardatrenes, supervisoras, operadoras de estación); es decir, en tareas cuyos atributos se asocian a cualidades consideradas propias del universo masculino, tales como ciertos saberes técnicos, la fuerza física, la autoridad, entre otros⁵. Actualmente, alrededor de un 13 % del personal de dicha empresa son mujeres; mayormente se desempeñan en los puestos de boletería, limpieza, y evasión⁶.

En una escala micro-sociológica y adoptando un enfoque interpretativo, el artículo se basa en el análisis de entrevistas en profundidad y observaciones realizadas en espacios de trabajo y en una seccional sindical⁷ (dicho trabajo de campo fue realizado en el contexto de una investigación doctoral más amplia sobre el trabajo de las mujeres en el transporte ferroviario). Para ello, hago análisis de contenido de estas fuentes de información a las que trato, desde una perspectiva biográfica, como narrativas del yo (Bertaux, 2005; Meccia, 2020). La selección de las personas entrevistadas tomó la forma de 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; a partir de unos pocos contactos iniciales (en mi caso, redes personales) fue posible acceder a las personas entrevistadas (Piovani, 2007)⁸.

Para estas mujeres que se emplean en un entorno laboral "no tradicional" (Williams, 1992) de acuerdo con su género, las narrativas en torno a la "sangre ferroviaria" representan un modo de obtener respeto, de disipar sospechas (Brailovsky, 2006), en la medida en que movilizan y se apropian de este repertorio altamente significativo para su colectivo de

referencia. De allí que elaboren una presentación de sí mismas (Goffman, 2017) anclada en un linaje asociado a la “sangre ferroviaria” al que pertenece la mayoría de las trabajadoras, por medio del cual dan cuenta del orgullo y la identificación de ellas y sus familias con su profesión (Gómez, 2018). Asimismo, al tener en cuenta los modos singulares en los que ellas movilizan este repertorio es posible dar cuenta de algunas limitaciones y cuestionamientos.

La bibliografía abocada al análisis de las relaciones familiares en el mundo laboral ha revelado su importancia en lo que refiere a la articulación entre producción y organización doméstica, así como al impacto de los vínculos entre parientes en el espacio de trabajo (Leite Lopes, 2011; Neiburg, 1988; Palermo, 2012). Recientes estudios han analizado un heterogéneo conjunto de casos, dando cuenta de los procesos de constitución de colectivos obreros, la interrelación entre activismo sindical y parentesco, la importancia de las redes personales y afectivas en la vida cotidiana del trabajo y del gremio, entre otros (Cufré, 2019; Galimberti, 2019; Lazar, 2019; Wolanski, 2015). Si bien algunas de dichas investigaciones incorporan relatos de trabajadoras mujeres, aun es poco lo que se conoce sobre esta especificidad; es decir, se ha tendido a no abordar de manera diferencial cómo se producen experiencias desiguales entre varones y mujeres y qué implican para ellas en sus propios términos.

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

En esa línea de análisis, el artículo examina los vínculos de “familiares directos” –tal como se lo denomina en el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)– en el espacio laboral, dando cuenta de cómo las propias trabajadoras movilizan la idea de “sangre ferroviaria” a partir del orgullo (entendido como un orgullo familiar pero también individual) y el honor masculino. Así, se examinan los sentidos en torno a la trayectoria familiar y el modo en el que esta constituye una puerta de entrada de infalible legitimidad. Me interesa mostrar, además, los desplazamientos que se producen, con base en la definición de la situación, a punto tal de que un padre o un hermano pueden devenir en un “compañero más” o pueden, incluso, volverse un obstáculo para que las mujeres de su familia accedan

a un puesto de trabajo. Al referir a estos efectos adversos que pueden ejercer dichos vínculos familiares para las mujeres, pretendo complejizar el análisis evidenciando no solo sus aspectos positivos. No obstante, las desigualdades que sufren las trabajadoras en el ferrocarril van mucho más allá; en particular, se destacan las limitaciones que se les presentan para acceder a ciertos puestos, el menosprecio de su capacidad profesional para desenvolverse en su tarea en el caso de quienes alcanzan estas reducidas oportunidades, entre otras (Godoy, 2022b).

El primer apartado analiza el modo en el que el hecho de ser consideradas “nacidas en el ferrocarril” constituye una forma de construir legitimidad y de entablar relaciones en el espacio laboral y sindical con otras personas. Allí la idea de orgullo aparece asociada al linaje como un elemento positivamente valorado y puesto en relieve en el marco de las interacciones sociales en el mundo social estudiado. Luego, en el segundo apartado se abordan las redefiniciones y nuevas coordenadas bajo las cuales es posible pensar al orgullo familiar y cómo este deviene en un orgullo individual asociado a los propios méritos ante el delicado problema del acomodo. Por último, el tercer apartado examina el problema del honor masculino en relación con las mujeres cuyos familiares trabajan en la empresa; esto supone matizar el hecho de que la “sangre ferroviaria” facilite su ingreso a la empresa.

Nacidas en el ferrocarril

Desde las políticas empresariales que pretendían promocionar una imagen de las compañías asimilables a una “gran familia” donde imperara la lealtad y armonía (Badaloni, 2020) hasta las formas en las que los propios trabajadores han movilizado dicha noción (Horowitz, 1985; Sagastume, 2018), es imposible no hablar de familia cuando se aborda el mundo ferroviario (Gómez, 2018). Los vínculos familiares, a saber, “la sangre ferroviaria”, dan cuenta de una posición privilegiada para poder acceder a un puesto dentro de la empresa a tal punto que, en contextos de la importante contratación de personal que tuvo lugar después del accidente de Once, la mayoría de las personas entrevistadas que ingresaron son familiares del personal que ya se desempeñaba en la empresa⁹. Entonces, para muchas de las personas que entraron *después* del accidente de Once su condición de familiar fue, sin dudas, una mayor posibilidad de acceso. Mientras tanto, para personas “ajenas” (es decir, sin familiares dentro de la empresa), continuó siendo menos probable, más allá de algunos casos específicos.

Trabajadores y trabajadoras del ferrocarril suelen hacer uso de expresiones tales como “gente de afuera”, “familia ajena” o “exterior” para dar cuenta de quienes no tienen vínculos familiares con su entorno. Asimismo, en un estudio previo, encontré la expresión “gente de la calle” (Godoy, 2020) para referir a este mismo punto. Y, en España, Ballesteros Doncel (2017) menciona el término “los de calle” con el cual se alude a las personas no vinculadas con el sector. En resumen, aún en tiempos de ampliación de oportunidades laborales, no da lo mismo ser

de “familia ajena” ya que “al ferrocarril entrás por familiar directo”, como dice Irma, quien ingresó gracias a la intermediación de su padre.

El primer contacto con la seccional del sindicato estuvo mediado y posibilitado por Alejandro, un ex trabajador. Antes de entrar al edificio, ubicado en la zona norte del Gran Buenos Aires, Alejandro había manifestado estar algo preocupado porque no sabía si encontraría a personas conocidas que pudieran ayudarme en mi investigación. Ya habían transcurrido algunos años desde que él renunció a su empleo en el ferrocarril y, por tanto, ponía en duda poder ser un nexo y presentarme con las personas de UF. Su preocupación era fundada, pero los resultados fueron prometedores para el trabajo de campo: solo una de las diez personas que circulaban por la seccional ese día lo conocía y había trabajado con él en el pasado. Una vez dentro del edificio del sindicato, durante largos minutos, la conversación giró en torno a la familia de Alejandro. Fue allí cuando él dijo que era “tercera generación” de ferroviarios, un tema que parecía cobrar interés para muchos de los presentes. Aquel día yo quería que habláramos de las trabajadoras y no de la familia, como si fueran cosas separadas¹⁰.

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

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

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

que su experiencia conlleva refuerza el despliegue de acciones capaces de producir efectos similares para el *self* (Ariza, 2017, p. 82).

En palabras del sociólogo Carlos Galimberti, quien estudió el caso del sector de agua y saneamiento, ser descendiente de otro trabajador del sector "es importante al momento de relacionarse con otros trabajadores y que estos lo reconozcan por su trayectoria familiar" (Galimberti, 2019, p. 7). Ahora bien, en el caso de las trabajadoras, se presentan algunas especificidades asociadas a su condición de mujeres en un espacio donde la normalidad se constituye por no serlo. Apelar a su "sangre ferroviaria" aporta legitimidad en la medida en que la familia constituye una categoría esencial para establecer un mapa socio-moral (Abreu Filho, 1982). En tal sentido, al presentarse ante otras personas, las trabajadoras se ubican en un árbol genealógico (Galimberti, 2019). Inés, por ejemplo, quien haciendo referencia al Policlínico Central mencionado en la nota al inicio del artículo, dice: "yo nací en el hospital ferroviario, para que te des una idea ... Ya vengo nacida en el ferrocarril" (Inés, comunicación personal, 5 de septiembre de 2019)¹¹. En el mundo ferroviario, echan mano a su trayectoria familiar en el marco de su presentación de sí, lo cual cumple una función asociada al reconocimiento por parte de sus pares. Así, "venir nacida en el ferrocarril" y contabilizar la cantidad de generaciones que, en su familia, han trabajado en la empresa, puede validar la idea de cierto orgullo que esto les genera a las personas. La sangre transmite cualidades morales porque las personas nacen, en tanto representantes de una familia y de una tradición, moralmente constituidas (Abreu Filho, 1982), lo que resulta suficientemente infalible como puerta de entrada¹².

Aunque, para las entrevistadas, comenzar a trabajar en el sector es en cierto sentido algo nuevo, revisten una condición que *a priori* las conecta con ese mundo que, en verdad, no les es tan nuevo. Además de ser portadoras de "sangre ferroviaria", en diferentes momentos del curso de vida, en el marco de los espacios de sociabilidad familiar hay algo que ellas van "adquiriendo desde mucho antes de entrar acá", como decía Gimena, una trabajadora que actualmente se desempeña en el sector de evasión¹³: aquí la clave está en el verbo adquirir, a saber, se incorpora, internaliza –con el paso del tiempo, en ciertos espacios y con determinados vínculos personales–. Su marido también trabaja en el ferrocarril y fue quien hizo posible que ella ingresara. Ella cuenta que "mi hija lo tiene incorporado también porque, nosotros, en mi casa, era todos los días escucharlo a él que venía y hablaba del gremio, del tren ... Ya conocíamos toda la historia con él, entonces, cuando entrás acá ya entrás con todo eso". En este sentido, es que ellas podrían ser consideradas forasteras (Schutz, 1974) a medias y, en consecuencia, lejos están de presentarse como personas "ajenas".

Ser portadoras de "sangre ferroviaria" y la socialización en el marco de la vida familiar se tornan recursos apropiados y movilizados (Noel, 2013). El trabajo es algo que se cuenta, que se comparte y que ocurre no solo en los espacios laborales sino también, en palabras de la académica británica Sian Lazar (2019), en los pequeños detalles de la vida doméstica. En la intimidad del hogar, conversar sobre el ferrocarril se convierte en un puente que conecta espacios sociales diferenciados. Esta superposición

de dimensiones contribuye a que sea más aceitado el ingreso al trabajo ferroviario. Este punto no es menor cuando se trata de mujeres que se emplean en entornos dominados por varones en los que pueden recibir tratos hostiles, al ser percibidas como intrusas (Ibáñez y Narocki, 2017). Al igual que ocurre en la familia de Gimena, en las cenas familiares en la casa de otra trabajadora llamada Lucrecia el trabajo es un tema de conversación recurrente ¹⁴:

Mi suegro era ferroviario, mi marido es ferroviario, mis hijos son ferroviarios los dos, mis nueras son ferroviarias, los papás de mis nueras son ferroviarios. Somos todos ferroviarios ... Nos juntamos, nos sentamos a cenar y siempre salta algo del trabajo. Y como nos conocemos todos acá “¿Te acordás de fulano?” Y ahí ya empezás... Bla bla bla. Uno quiere contar sus cosas, otro quiere contar lo otro. Imaginate que terminamos hablando toda la noche del trabajo (Comunicación personal, 26 de agosto de 2019).

Una vez que ingresan al ferrocarril, la relación con sus parientes contribuye a construir sociabilidades con otras personas que trabajan allí. Según el ejemplo visto, Lucrecia, su marido, sus hijos, sus nueras y ella misma tienen espacios de trabajo que se distribuyen a lo largo de un mismo ramal, pero en diferentes estaciones; esto hace que no suelen encontrarse durante su jornada laboral. Entonces, al toparse con compañeros/as de sus familiares, ella utiliza la oportunidad para enviarles saludos con su intermediación: “Yo, por ejemplo, pasa un guarda y le mando saludos a mi hijo porque sé que está de tarde [en el lugar al que se dirige ese guarda]”. Las relaciones familiares de Lucrecia funcionan como un modo de acercarse a otras personas y entablar vínculos más allá de sus parientes, es decir, colabora a la sociabilidad fluida y en cierto sentido fugaz con otros/as compañeros/as. Como puede observarse con el guarda del relato, ella recurre a su compañero para enviar un saludo a su hijo lo cual, visto inversamente, puede entenderse de otro modo también: enviar saludos a su hijo resulta una excusa para conversar con el guarda y, a la vez, ser reconocida como parte de esa familia. Ellas hacen ver, muestran y ponen en juego sus vínculos familiares para socializar con otras personas. Usan esta ventaja en su favor. Aquí el orgullo familiar funciona como un factor de cohesión y vinculación social (Ariza, 2017).

Respecto de la preferencia de los hijos de los propios ferroviarios, en su canónico artículo sobre los trabajadores y el sindicato UF, Joel Horowitz ha considerado que quienes “ingresaban a la actividad ya habían absorbido muchas de las normas y valores que le eran inherentes” (Horowitz, 1985, p. 424). Según plantea el autor, este factor, contribuye a la creación de un fuerte sentimiento de solidaridad y orgullo, que hace a la conformación de una comunidad ocupacional. En una investigación más reciente, Ana Sagastume (2018) también se refiere al privilegio de los hijos de ferroviarios por parte de la empresa, al asumir que, aunque no necesariamente adquieren conocimientos técnicos, incorporan valores y formas de conducta. De este modo, para la autora, al igual que ocurre con mi propia investigación, comenzar a trabajar en el ferrocarril supone ingresar a un mundo que no es totalmente desconocido para el aprendiz, peón o aspirante. Los estudios de Horowitz y Sagastume permiten

comprender las dinámicas de transmisión en el empleo ferroviario, aunque hacen referencia a la experiencia de los trabajadores varones. Estos elementos se presentan en otras personas que también pertenecen a estos hogares, las esposas e hijas quienes, hasta ahora, habían tenido menores posibilidades de acceso al empleo ferroviario¹⁵.

Martha Roldán (2003) aporta el concepto de "saber tácito" para aludir al conocimiento que es inherente a las personas y a la acumulación de su experiencia de vida. Para la autora, esto incluye lo que ocurre tanto en el mundo del trabajo productivo como en el reproductivo requiriendo, para su transmisión, de un tipo específico de interacción social¹⁶. Por su parte, Galimberti (2019) en una línea similar estudia este punto desde la noción de un capital laboral acumulado por medio del cual pueden conocer el ambiente de trabajo, los olores, las máquinas y los vínculos con compañeros de trabajo de sus padres. Esto se expresa de manera ejemplar en la narrativa de Carla, una guarda de 30 años:

Cuando entró mi hermano, él había entrado en evasión, y yo trabajaba cerca ..., en otras cosas, en una tienda de ropa. Cuando tenía un tiempito, me cruzaba para ahí y lo veía como trabajaba. Él me explicaba y yo me quedaba al lado de él, con los compañeros. Entonces yo miraba cómo iban laburando y él me presentaba con los amigos, [les decía] que era la hermana, que algún día iba a ser su compañera. Yo era chica, tenía 16, 18, 19 [años]. Y decía que algún día yo iba a ser la compañera de ellos (Comunicación personal, 12 de octubre de 2018).

Estos saberes tácitos contribuyen a que se muevan con una relativa mayor facilidad en este entorno, algo que no sucede con "gente de afuera", es decir, con quienes no tienen familiares. El vínculo con el trabajo ferroviario se elabora desde la infancia y juventud y en relación con la vida familiar, aunque para muchas de ellas la posibilidad concreta de trabajar en el ferrocarril no constituye necesariamente una expectativa presente desde antes. Lo que retrata el testimonio de Carla va más allá del contacto con el trabajo de su hermano (que es además el de su padre), muestra un acercamiento con otros trabajadores que "algún día" serían sus propios compañeros. Este aspecto puede ser analizado de acuerdo con lo que propone Ballesteros Doncel sobre el escepticismo inicial que habían presentado los ferroviarios con más antigüedad; para la autora, esto quedó atemperado por un rasgo particular que portaban las jóvenes trabajadoras ferroviarias: "eran hijas de agentes y, por tanto, compartían la identidad y el sentimiento de pertenencia a la 'familia ferroviaria'. Lo que en última instancia se traduciría en aceptación y protección" (Ballesteros Doncel, 2013, p. 21). En ese sentido, la condición de familiar de otro trabajador/a puede contribuir a su legitimación e integración en este espacio otrora más restringido para ellas.

Además, compartir ámbitos de sociabilidad asociados al sindicato suele ser parte de la vida familiar de las mujeres desde antes de acceder a un empleo en el ferrocarril donde la frontera del trabajo ferroviario redefine sus límites ampliándose a cónyuges, hijos e hijas. Tal es el caso de Rosa y Johana, dos trabajadoras del Tren de la Costa cuyas edades se diferencian por más de 20 años. En la entrevista conjunta cuentan que se conocían desde mucho antes de compartir sus jornadas laborales¹⁷.

El padre de Johana era compañero de trabajo de Rosa y en actividades festivas celebradas en la seccional del sindicato –como el Día del Niño, por ejemplo– “vienen todos con los chicos y conocemos a cada hijo de los compañeros”, remarca Rosa. De allí que ellas se hayan visto y relacionado previamente lo cual funciona como base para su nuevo vínculo en el trabajo. Algo similar ocurre con otra compañera de Rosa que, como ella relata, “es mi amiga, la conozco hace un montonazo y ahora la hija de ella es mi compañera porque es guarda, la conocí de chiquitita”. Para estas trabajadoras, el espacio social ferroviario presenta elementos cercanos a ellas, asociados a la vida familiar gracias a la cual se vinculan con futuros/as compañeros/as de trabajo desde mucho antes. Esto representa, además, un entorno visto como seguro debido a que ellas están rodeadas de personas conocidas por sus familias.

Agarrar el propio camino

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

Aunque el problema de la digitación de cargos es parte de la realidad del empleo ferroviario (una característica que comparte con el empleo público en general, tal como muestran el citado estudio de Lazar), la *hiper-visibilidad* de las mujeres vuelve a la situación más desventajosa para ellas en su entorno de interacción. Al ocupar una categoría extraña, esta desproporcionada atención que capturan (Kanter, 1977) las lleva a realizar mayores esfuerzos y a enfrentar puestas a prueba (Aguilar-Cunill, 2018). A lo que se suma el hecho de que son vistas como más proclives a, por ejemplo, obtener un ascenso en contextos de políticas de género. Esto genera que las acusaciones que ponen bajo sospecha su mérito recaigan con más facilidad sobre ellas.

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

Yo soy de esas personas que no habla mucho de mi papá, en la Línea hay mucha gente que dice "¿quién es tu papá?". Viste que siempre hay gente que dice "yo chapeo"¹⁸, [yo] no, si no, no estaría en limpieza. A mí no me interesa, lo que yo ascienda es por ser yo, Irma, no por ser la hija de. Nunca me gustó eso, yo siempre le dije a mi papá "yo estoy agradecidísima de que me hiciste entrar, pero de ahora en más, mi papá sos de la puerta para afuera. Acá sos un compañero más". Él me avisó dos veces [de una búsqueda interna para un puesto], no, poné la publicación y que se presenten los que se presenten (Comunicación personal, 10 de septiembre de 2019).

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

El "acomodo" para "subir" a otros puestos es un asunto problemático que suele ser fuente constante de conflictos. Si bien el ingreso al ferrocarril en sí mismo es, de cierto modo, leído como "acomodo", resulta una práctica mucho menos cuestionada; de hecho, es considerada como un derecho que, en efecto, está incorporado al CCT¹⁹. Sin embargo, las reglas que operan *después* del ingreso son otras y allí es donde los conflictos se tornan más tangibles. Agustina, una trabajadora que se desempeña como operadora de estación²⁰, lo plantea del siguiente modo: "entrás por acomodo de alguna manera, o por tener un amigo, por tener un familiar. Más que nada es por familiar acá Después de ahí, yo ya agarré mi camino. Todo lo que pueda hacer y crecer, trato de hacerlo". Por tanto, agarrar su propio camino y "crecer" da cuenta de una definición de orgullo que la dispone a actuar y que va más allá del orgullo familiar.

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

Cuando entré a trabajar, entré a la tarde. Tenía la oportunidad de que él [el hermano] me acomodara a la mañana y yo no lo dejé. *Yo lo quería lograr por mí ...* hasta que me pasaron. Después, cuando quedé embarazada, yo me había anotado para un puesto de boletería y cuando estoy en la clínica internada con mi bebé, viene mi hermano hablándome del ferrocarril [risas] y me dice "¿Vos querés pasar a boletería? Te hago pasar". "No" [respondió ella]. Por eso creo que me está costando más todo. Porque *el día que pase es porque me lo gané, no porque me acomodaron* [énfasis añadido]. Para mí, mi hermano es un compañero más. Yo no le pido nada. A lo sumo, si tengo alguna duda de algo, de cómo se maneja algo, bueno, le pregunto (Comunicación personal, 5 de septiembre de 2019).

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

El hecho de que sus familiares detentan posiciones con cierto poder, lleva a que los propios esfuerzos y objetivos alcanzados en sus carreras puedan verse opacados, ensuciados, lo cual supondría una pérdida de respeto y reconocimiento. Como señalé en un estudio previo (Godoy, 2022b), retomando aportes de Beverly Skeggs (2019) y de Philippe Bourgois (2015), la respetabilidad es un asunto clave para su desenvolvimiento laboral en lo que refiere a su idoneidad; asumiendo que la respetabilidad implica un problema para quienes, justamente, no son respetables. Los vínculos personales/familiares en el trabajo se vuelven, de este modo, una contaminación, un conflicto, una confusión que hace necesario señalar tajantemente sus límites (Luzzi y Neiburg, 2009; Zelizer, 2009). En estos escenarios, para ellas es mejor separar las cosas y evitar mezclas entre intimidad familiar y desempeño laboral generando que la condición de “familiar directo” deje de ser algo relucido orgullosamente. Yanina, una supervisora que transita sus 40 años, expone el problema de la siguiente manera:

A veces las cosas son muy injustas. Hay compañeros acá que están hace cuatro años, siguen en limpieza por el simple hecho de que todas las que suben son amigas de, primas de, o están metidas en lo que es la Unión [Ferroviaria] o lo conoce nuestro jefe Orfila, el presidente de la empresa ... (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019)²¹.

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

Ellas se esfuerzan por poner en valor sus notables esfuerzos para alcanzar mejoras en sus carreras laborales, lo cual lleva a que haya ocasiones

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

Las hijas y la "mala fama" del ferrocarril

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

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

La idea de que "el ferrocarril siempre fue machista" circuló en entrevistas y conversaciones informales con trabajadoras y, también,

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

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

Me encanta socializar con la gente. En todos lados soy igual. Mi papá me cagó a pedos²² muchas veces porque como eran todos hombres, yo, al ser simpática y reírme (después aprendí igualmente) pero al reírme, al dar confianza, los hombres se confundían. Mi papá vio una vez una situación que casi fue un quilombo²³, con razón, porque el pibe [un compañero de trabajo], equivocadamente, [estuvo] hablando tonteras mías. Encima yo había trabajado con él en la estación con mi papá. Todo el mundo sabía que era mi papá, él me decía “sos igual que tu mamá, hablás con todo el mundo”. Pero soy así, es confianza. Después de ahí *aprendí que hay con gente que sí y gente que no y, lamentablemente, todavía quedan esas personitas que, porque vos te reís, sos atorranta*²⁴ [énfasis añadido] o ya te dicen “dame un teléfono y nos vamos a otro lado”, que es más o menos lo que dijo el pibe. Casi se arma un lindo quilombete²⁵. Cuando entramos nosotros [las mujeres], éramos en toda la línea Suárez-Retiro... si éramos diez era mucho. Es cuando recién empezaron a entrar las mujeres (Comunicación personal, 13 de septiembre de 2019).

Las transgresiones a ciertos códigos de recato pueden poner en tela de juicio la moral sexual de las trabajadoras que se desempeñan en entornos masculinizados y, con ello, dañar el honor de los varones de su familia. En el episodio relatado por Yanina queda más en claro qué era lo que preocupaba a su padre; algo que, efectivamente, sucedió.

La respetabilidad sexual de su hija puede ponerse en cuestión si un compañero malinterpreta su estilo personal que es de gran calidez y humor (y que va acompañado de una frecuente y enérgica risa). El problema fue que su actitud *desinhibida* fue interpretada –tanto por su padre como por su compañero de trabajo– como habilitante para entablar un vínculo erótico indecoroso. Por el contrario, presentarse con un estilo sobrio y distante hubiese sido visto como una fachada (Goffman, 2017) respetable²⁶, desde la mirada de su padre que, al parecer, es también la de sus compañeros²⁷. El aprendizaje en torno a la construcción de una fachada respetable para interactuar con sus pares varones representa una práctica disciplinadora que recae sobre el comportamiento femenino y, en consecuencia, lo penaliza –aun tratándose de una injuria–. Aunque este tipo de escenas parecen ser menos frecuentes en la actualidad, en la medida en que ciertos espacios han dejado de presentar un desequilibrio numérico tan marcado, se trata de comportamientos que no han sido del todo erradicados.

Para algunas personas, el ferrocarril tiene “mala fama” porque hay una latente posibilidad de que las mujeres puedan ser cortejadas eróticamente como producto de la hipersexualización que se produce hacia ellas en un entorno en el que la masculinidad se construye, en parte, con base en las conquistas sexuales de los varones. Como puede verse, aquí hay un importante contraste con el ideal del trabajador ferroviario, asociado a la hombría de bien y a su rol como garantes del bienestar familiar, por medio del cual se configura una masculinidad respetable (Palermo, 2016). Este contrapunto, que coexiste con el modelo de masculinidad respetable, está asociado al hecho de que ellos sean considerados “mujeriegos”, como ya se mencionó, o a que tengan una “novia en cada estación” generando un problema de honor masculino desde el punto de vista de los padres de las trabajadoras. Así, la condición de mujeres jóvenes y solteras las vuelve más celosamente resguardadas en tanto que ponen en peligro –real o potencial– el honor y buen nombre de sus protectores (Guber, 2016), en este caso, sus padres. El testimonio de Viviana, una trabajadora con cinco años de antigüedad, lo expresa del siguiente modo²⁸:

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

Entrevistadora: ¿El ambiente o tu papá es machista?

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

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

Viviana: Y, no sé. Siempre decía “no, porque no es un trabajo para mujer, no es un trabajo para vos” y como que no quería saber nada. Aparte es bastante celoso y yo lo vi más que nada por ese lado. Tiene mala fama el ferrocarril, por decirlo de una manera ... *Estar en el ámbito laboral de él por ahí influye en los celos, las cargadas de decir “Ay, tu hija”* [énfasis añadido] o tal cosa, entonces por ahí [él] quería evitar todo eso (Comunicación personal, 14 de diciembre de 2018).

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

eróticamente deseables y vistas como potenciales conquistas sexuales. Es decir, la evaluación que se hace sobre el ingreso de una hija tiene como referente principal a la sociabilidad masculina que se configura entre compañeros. Esto supone, según cómo ellos lo ven, una razón de suficiente peso que colabora a comprender la significativa obstaculización por parte de algunos padres aún en escenarios de desempleo que para sus hijas se habían vuelto realmente desesperantes²⁹. El nuevo contexto abierto desde 2012, que amplió los ingresos de personal en general y de mujeres en particular, generó condiciones que son leídas como más favorables para ellas; según Viviana, su padre finalmente “estaba contento, por un lado, porque sabía que [él] iba a estar. Aparte iba a estar mi hermano, incluso mi sobrina. E ingresaron muchas mujeres también, entonces no era la única mujer”. La mayor presencia de parientes es interpretada como resguardo y garantía de respeto (Calandrón, 2017) lo cual, junto al ingreso de más mujeres –respecto de las que había *antes*–, parece consolidar, así, un escenario más adecuado para ellas desde el punto de vista del honor masculino.

Conclusiones

A lo largo de este artículo mostré los modos específicos bajo los cuales las trabajadoras del ferrocarril movilizan la idea de “sangre ferroviaria”. Tomando como punto de mira las situaciones en las que se superponen y entremezclan las relaciones personales, íntimas y afectivas con las relaciones laborales usualmente consideradas impersonales es posible dar cuenta de las particularidades que presenta mi caso de estudio en lo que refiere al repertorio de la “gran familia ferroviaria”.

En un entorno laboral asociado a la condición masculina, estas trabajadoras recurren a su condición de “venir nacidas en el ferrocarril” como forma de obtener respeto y reconocimiento por parte de sus pares. Esto supone una infalible puerta de entrada a un espacio que solo parcialmente habitan desde la categoría de forasteras debido a que su condición de parientes de otras personas que ya se desempeñan en la empresa las lleva a adquirir saberes tácitos y entablar relaciones con pares desde mucho antes de comenzar a trabajar en el ferrocarril. Esta forma en la que movilizan su “sangre ferroviaria” puede ser entendida bajo la noción de un orgullo en términos familiares.

Ahora bien, si se considera que las trabajadoras captan una atención desproporcionada por su condición de mujeres en un “trabajo de varones” y que, además, el nuevo escenario signado por políticas de género (que buscan construir relaciones laborales más igualitarias) lleva a que sean más visibles se presentan algunas tensiones. La condición de “familiar directo” puede devenir en sospechas que pongan en duda sus propios méritos una vez dentro de la empresa. Esto muestra que, si bien la “sangre ferroviaria” representa un recurso menos cuestionado para acceder a un empleo en el ferrocarril, una vez que ellas se esfuerzan por demostrar que los posteriores ascensos son fruto de su buen desempeño y de lo que ellas logran por sí mismas. De modo tal que, ante el complejo

asunto del acomodo, en un marco en el cual ellas están especialmente en el foco de atención, el orgulloso linaje deviene en formas mucho más individualistas de presentarse. El orgullo deviene una emoción que expresa logros alcanzados por ellas mismas.

Asimismo, se ha observado que hay trabajadores varones que obstaculizaron abiertamente la posibilidad de que sus hijas accedan a un empleo en el ferrocarril. Desde el punto de vista del honor masculino, que las mujeres se inserten en este entorno "de hombres" es visto como un riesgo moral. De modo tal que aquí aparece una contracara opuesta a la masculinidad respetable que describen estudios previos. Encontré expresiones que denotan la "mala fama" de los trabajadores asociada a una imagen que los describe como "mujeriegos" por medio del cual construyen una masculinidad basada en la demostración de sus conquistas sexuales. Si bien este problema no ha desaparecido, en el nuevo contexto signado por políticas de modernización y políticas de género, se ha visto mermado ante la mayor incorporación de mujeres en algunos puestos disminuyendo, así, el desequilibrio numérico entre varones y mujeres. Esto último, junto con la contratación de más parientes, es visto, por quienes obstaculizaban el ingreso de las mujeres de su familia como un entorno de mayor resguardo para ellas.

La "sangre ferroviaria", entendida como lazos entre parientes por consanguinidad (aunque también incluye a familiares políticos, englobados bajo la categoría "familiares directos"), es un recurso movilizado activamente con el fin de alcanzar autoridad moral y respeto. Pero también es importante considerar que tiene sus limitaciones y dimensiones problemáticas según se vio en este artículo, lo cual demuestra la necesidad de matizar su eficacia en la búsqueda de un lugar legítimo desde el punto de vista de las trabajadoras.

Si a lo largo del presente artículo se evidenció qué implican los vínculos familiares en el trabajo en los propios términos de las mujeres, se abre también una pregunta acerca de cómo la empresa moviliza el repertorio de la gran familia ferroviaria. Aunque se trata de un problema abordado por varios estudios para otros períodos históricos, resulta una interrogante todavía pendiente a la hora de reflexionar sobre el mundo del trabajo ferroviario en la Argentina del siglo XXI y las políticas empresariales.

Referencias

- Abreu Filho, Ovídio. (1982). Parentesco e identidade social. *Anuário Antropológico*, 95-118.
- Aguilar-Cunill, Carla. (2018). Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de Tarragona. *Revista Internacional de Organizaciones*, 20.
- Amorós, Celia y De Miguel Álvarez, Ana. (2007). Introducción: Teoría feminista y movimientos feministas. En Celia Amorós y Ana De Miguel Álvarez, *Teoría Feminista: De la Ilustración a la globalización. De la Ilustración al segundo sexo* (pp. 15-89). Minerva Ediciones.

- Ariza, Marina. (2017). Migración y emociones: Cómo entender el orgullo desde una mirada sociológica. En Ana Abramowski y Santiago Canevaro (Comps.), *Pensar los afectos. Aproximaciones desde las ciencias sociales y las humanidades* (pp. 75-95). Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Bach, Ana María. (2015). *Para una didáctica con perspectiva de género*. Miño y Dávila editores y UNSAM Edit.
- 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. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 17, 175-202.
- Ballesteros Doncel, Esmeralda. (2013). Las mujeres en el ferrocarril. Acceso restringido. En *Actas del XI Congreso Español de Sociología*. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (UCM). Madrid.
- Ballesteros Doncel, Esmeralda. (2017). Maquinistas de tren. RENFE, la gran empresa pública. En Marta Ibáñez (Dir.), *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudio de casos* (pp. 275-310). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Becker, Howard. (2018). *Outsiders. Hacia una sociología de la desviación*. Siglo Veintiuno Editores.
- Bertaux, Daniel. (2005). *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica*. Bellaterra.
- Bourgois, Philippe. (2015). *En busca de respeto. Vendiendo crack en Harlem*. Siglo Veintiuno Editores.
- Brailovsky, Daniel. (2006). "Los muy señoritos": Los maestros jardineros varones: Un estudio sobre la normalidad escolar [Tesis de Maestría en Educación inédita]. Escuela de Educación, Universidad de San Andrés, Victoria.
- Calandrón, Sabrina. (2017). *Género y sexualidad en la Policía Bonaerense*. UNSAM Edit.
- Canevaro, Santiago. (2020). *Como de la familia. Afecto y desigualdad en el trabajo doméstico*. Prometeo.
- Capogrossi, María Lorena y Magliano, María José. (2021). La desigualdad generizada: Gestión del tiempo, estabildades frágiles y resistencias masculinizadas en los empleos de limpieza no doméstica en Argentina. *Itinerarios*, 34, 253-275.
- Cufre, Sara. (2019). La familia aeronáutica y sus tensiones internas. Un análisis de la configuración del colectivo laboral en Aerolíneas Argentinas. *Astrolabio*, 23, 223-244.
- Ciselli, Graciela. (2002). Trabajo femenino en la industria petrolera de Chubut (1919-1962). *Andes*, 13.
- El Obrero Ferroviario. (1971). Sangre Ferroviaria, s/n.
- Ferrocarriles del Estado. (1946). Escalafón Único para el Personal de las Distintas Especialidades Representado por la UF. *Boletín Semanal de Servicio*, 892, p. 317.
- Galimberti, Carlos. (2019). La "familia sanitarista": Redes afectivas y estrategia sindical en el sector de agua y saneamiento del Gran La Plata. *Revista Estudios del ISHiR*, 25, 1-14.
- Godoy, Solange. (2020). El conflicto de las camareras del ferrocarril Mitre: Tensiones en el mundo del trabajo ferroviario en contextos de

- reestructuración y modernización (Argentina, 1962-1964). *Revista Notas Históricas y Geográficas*, 24, 168-202.
- Godoy, Solange. (2022a). *Una presencia (in)esperada. El trabajo de las mujeres en los ferrocarriles*. Trenes Argentinos Capital Humano/ Ministerio de Transporte de la Nación.
- Godoy, Solange. (2022b). Carreras laborales, respeto y agencia. El caso de las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires (2017-2020). *Cuadernos del CIESAL*, 21(2), 1-26.
- Goffman, Erving. (2017). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu.
- Gómez, Guillermo. (octubre, 2018). Ferroviários natos e ferroviários por acaso: Memórias familiares do trabalho. En *Anais do 42. Encontro Anual da Anpocs, em Caxambu—MG*.
- Guber, Rosana. (2016). *La etnografía. Método, campo y reflexividad*. Siglo Veintiuno Editores.
- Horowitz, Joel. (1985). Los trabajadores ferroviarios en la Argentina (1920-1943). La formación de una elite obrera. *Desarrollo Económico*, 25(99).
- Ibáñez, Marta y Narocki, Claudia. (2017). Introducción. En Marta Ibáñez (Dir.), *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudio de casos* (pp. 3-12). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Kalinsky, Beatriz. (2006). Ser mujer en trabajos fronterizos: Las marcas de género. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 24, 229-256.
- Kanter, Rosabeth. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Kergoat, Danielle. (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 841-861.
- Kunin, Johana. (2019). *El poder del cuidado. Mujeres y agencia en la pampa sojera argentina* [Tesis de Doctorado en Antropología Social inédita]. Universidad Nacional de San Martín, Buenos Aires-École des Hautes Études en Sciences Sociales, París.
- Lazar, Sian. (2019). *Cómo se construye un sindicalista. Vida cotidiana, militancia y afectos en el mundo sindical*. Siglo Veintiuno Editores.
- Leite Lopes, José. (2011). *El vapor del diablo. El trabajo de los obreros del azúcar*. Antropofagia.
- Lobato, Mirta. (2007). *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Edhasa.
- Luzzi, Mariana y Neiburg, Federico. (2009). Prácticas económicas, derecho y afectividad en la obra de Viviana Zelizer. En Viviana Zelizer, *La negociación de la intimidad* (pp. 11-19). FCE.
- Meccia, Ernesto. (2020). *Biografías y sociedad. Métodos y perspectivas*. Ediciones UNL/EUDEBA.
- Nari, Marcela. (2004). *Políticas de maternidad y maternalismo político. Buenos Aires (1890-1940)*. Biblos.
- Neiburg, Federico. (1988). *Fábrica y villa obrera: Historia social y antropología de los obreros del cemento*. CEAL.

- Noel, Gabriel. (2013). De los códigos a los repertorios: Algunos atavismos persistentes acerca de la cultura y una propuesta de reformulación. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 3(2). <http://www.relmecs.fahce.unlp.edu.ar/article/view/RELMECSv03n02a04>
- Ockier, María Cristina. (2020). *Fortineras, mujeres en las fronteras. Ejércitos, guerras y género en el siglo XIX*. Ediciones Imago Mundi.
- Palermo, Hernán. (2012). *Cadenas de oro negro en el esplendor y el ocaso de YPF*. Antropofagia.
- Palermo, Hernán. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Biblos.
- Palermo, Silvana. (2015). La racionalización del trabajo en la Argentina de principios del siglo XX: el caso de los Ferrocarriles del Estado. *H-Industria*, 9(19), 35-66.
- Palermo, Silvana. (2016). El derecho a mantener el hogar: Las demandas obreras en la gran huelga ferroviaria desde una perspectiva de género. Argentina, 1917. En Andrea Andújar, Laura Caruso, Florencia Gutiérrez, Silvana Palermo, Valeria Pita y Cristiana Schettini (Coords.), *Vivir con lo justo: Estudios de historia social del trabajo en perspectiva de género. Argentina, siglos XIX y XX* (pp. 81-101). Prohistoria Ediciones.
- Piovani, Juan. (2007). La entrevista en profundidad. En Alberto Marradi, Nérida Archenti y Juan Piovani (Coords.), *Metodología de las ciencias sociales* (pp. 215-226). Emecé Editores.
- Roldán, Marta. (2003). “Sociedades de la información”, nueva división internacional del trabajo, asimetrías de género y desarrollo en el marco de la mundialización. Reflexiones sobre el caso argentino (1990s-2000s). *La Aljaba*, 8, 51-87.
- Sagastume, Ana. (2018). Familias ferroviarias de mediados del siglo XX en Junín, provincia de Buenos Aires. En Guillermo Quinteros y Pablo Cowen (Coords.), *Familias de ayer y de hoy. Las sociedades ibéricas y el Río de la Plata* (pp. 309- 329). Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.
- Sagastume, Ana. (2021). *Imaginarios sociales de los trabajadores ferroviarios de Junín (1948-1973)* [Tesis de Doctorado inédita]. Universidad Nacional de La Plata.
- Schutz, Alfred. (1974). *Estudios sobre teoría social*. Amorrortu.
- Skeggs, Beverly. (2019). *Mujeres respetables: Clase y género en los sectores populares*. Universidad Nacional de General Sarmiento.
- Torlucci, Sandra, Vazquez Laba, Vanesa y Pérez Tort, Mailén. (2019). La segunda reforma universitaria: Políticas de género y transversalización en las universidades. *RevCom*, 9, 1-9.
- Urresti, Marcelo. (1999). Otredad: Las gamas de un contraste. En Mario Margulis y Marcelo Urresti, *La segregación negada: Cultura y discriminación social* (pp. 291-331). Biblos.
- Vazquez Laba, Vanesa. (2009). Como hombres trabajando: Participación laboral femenina con marcas de desigualdad de género en la agroindustria citrícola de la provincia de Tucumán, Argentina. *REDD, Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, 1(2), 1-12.
- Williams, Christine. (1992). *Gender differences at work: Women and men in non traditional occupations*. University of California Press.

- Wolanski, Sandra. (2015). La familia telefónica. Sobre las relaciones de parentesco en la política sindical. *Cuadernos de Antropología Social*, 42, 91-107.
- Zelizer, Viviana. (2009). *La negociación de la intimidad*. Fondo de Cultura Económica.

Notas

- 1 El accidente ocurrió cuando una formación que ingresaba a dicha terminal de Once, ubicada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, no logró frenar. Como consecuencia del evento, que fue uno de los accidentes ferroviarios más graves de la historia argentina, fallecieron 52 personas y 789 resultaron heridas.
- 2 El 3 de junio de 2015 se realizó la primera marcha bajo la consigna "Ni Una Menos" ante el hartazgo por la violencia machista y, en particular, por su punto más cruel, el femicidio; un año más tarde, el 19 de agosto de 2016, tuvo lugar el primer Paro Nacional de Mujeres que constituyó, al igual que la marcha de 2015, un momento singular de enorme capacidad de convocatoria. Sobre el Colectivo Ni una Menos y las mencionadas acciones de protesta, ver <http://niunamenos.org.ar/quienes-somos/carta-organica/>
- 3 Las líneas operadas por Trenes Argentinos son Mitre, Sarmiento, Belgrano Sur, Roca y San Martín. A estas se suman el Tren de la Costa (zona norte del Gran Buenos Aires), los servicios de Larga Distancia y Regionales y la línea Belgrano Cargas que funcionan en y/o atraviesan diferentes provincias argentinas. Por tanto, si bien la mayor densidad de los servicios operados por esta empresa se concentra en la gran metrópolis de Buenos Aires, hay otros que se extienden a geografías más distantes. Cabe tener en cuenta que Trenes Argentinos es, en realidad, un conjunto de empresas (Trenes Argentinos Capital Humano, Trenes Argentinos Operaciones, Trenes Argentinos Infraestructura y Trenes Argentinos Cargas).
- 4 <https://www.argentina.gob.ar/institucional/generos-y-diversidad>
- 5 La creación y reproducción de pautas para la división sexual del trabajo va acompañada de estereotipos de género que operan bajo una lógica dualista y dicotómica, que ha sido profundamente criticada por los estudios de género/feministas (Amorós y De Miguel Álvarez, 2007; Bach, 2015; Kergoat, 2003; Nari, 2004). En el cruce entre clase y género, un amplio conjunto de investigaciones ha contribuido a develar la trama de sentidos entre procesos de trabajo, masculinidad y feminidad (Capogrossi y Magliano, 2021; Palermo, 2017, entre otros).
- 6 Datos correspondientes a Trenes Argentinos, años 2017 y 2021.
- 7 La mencionada seccional local pertenece al centenario gremio UF, que es el órgano de representación del personal de tráfico y talleres de los ferrocarriles. Dentro del sector ferroviario, este coexiste con otros tres gremios; Asociación del Personal de Dirección de los Ferrocarriles Argentinos (APDFA), La Fraternidad (personal de conducción) y Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos (ASFA). Aun así, es importante tener en cuenta que UF es el que tiene una base de representación notablemente más amplia respecto de los otros tres casos (más del 75 % del personal de Trenes Argentinos se encuentra bajo su convenio).
- 8 Para este estudio, retomo un conjunto de 31 entrevistas realizadas a trabajadores y trabajadoras del ferrocarril que se desempeñan en la Línea Mitre y Tren de la Costa (dos servicios que tienen cierta vinculación por su cercanía física y a los que trato en términos de redes de sociabilidad). También recurro a las notas de campo de las observaciones que tuvieron lugar en cursos dictados en la seccional del sindicato UF al que pertenece la mayoría de las personas entrevistadas, almuerzos, reuniones, espacios de trabajo (boletería, vías y obras, recorridos con la "especialidad" de guardatrén, entre otras). El

trabajo de campo tuvo lugar entre fines del año 2017 e inicios de 2020. Para la investigación más amplia de la que parte este artículo, se realizó otro grupo de entrevistas a informantes clave y a trabajadores/as (en actividad y retirados/as) de otras líneas ferroviarias también.

- 9 El Artículo 28 del CCT (1574/18) contempla que, en igualdad de condiciones, se considere el ingreso de postulantes potenciales que sean familiares, particularmente de aquellos trabajadores fallecidos, jubilados o cualquier tipo de baja contemplada en el Convenio. La preferencia de contratación de familiares de personas que previamente se desempeñaran en la empresa tiene antecedentes de largo aliento en el ferrocarril. En ese sentido, por ejemplo, en cuanto a las condiciones de ingreso, el Artículo 2 del Escalafón Único de 1946 señalaba que: “Las solicitudes de ingreso serán registradas por orden de presentación, dándose preferencia a los hijos y miembros de familia del personal, siempre que justifiquen iguales condiciones, por lo menos, que los demás candidatos a ingresar” (Escalafón Único para el Personal de las Distintas Especialidades Representado por la UF, Boletín Semanal de Servicio N° 892, *Ferrocarriles del Estado*, 05/09/46, p. 317).
- 10 Notas de campo del día 10 de noviembre de 2017. Los nombres reales de las personas con quienes me vinculé en el contexto del trabajo de campo aparecen bajo pseudónimo a fin de resguardar su identidad, tal como fue acordado explícitamente.
- 11 Inés se desempeña en el área de limpieza, tiene alrededor de 30 años y trabaja en el ferrocarril hace tres años.
- 12 Santiago Canevaro (2020), en su estudio sobre el trabajo doméstico en Argentina, encontró un proceso similar. El autor destaca que en las historias de las empleadoras entrevistadas está presente la idea de que la recomendación infalible pasa por la relación consanguínea con quien recomienda.
- 13 Gimena tiene 40 años, en los cinco años que lleva trabajando en el ferrocarril se ha desempeñado en limpieza, en el puesto de guardatrén (jefa de tren) y, en el último tiempo, en evasión (control de ingreso y egreso del público a los andenes) (Comunicación personal, 4 de agosto de 2019).
- 14 Lucrecia tiene alrededor de 50 años y, en el momento en el que la entrevisté, trabajaba desde hacía cuatro años en el ferrocarril, en el área de limpieza.
- 15 En efecto, esto se observó desde mucho antes, cuando las empresas echaron mano al trabajo de las mujeres para realizar tareas de guardabarreras quienes habían adquirido los saberes necesarios en el marco de la vida familiar (Godoy, 2022a). Así como algunas empresas se beneficiaban de la calificación informal de un obrero que había internalizado pautas de trabajo y comportamientos desde su nacimiento (Ciselli, 2002) también hubo compañías que apelaron a la estrategia inversa. Tal es el caso estudiado por José Leite Lopes donde se evidencia que la administración de la usina de producción azucarera se rehusaba abiertamente a dar trabajo a los hijos de los obreros. Según interpreta el autor, con esa medida, se “intenta deliberadamente desarraigar a las familias obreras del trabajo de la usina Así, ... intenta evitar el desarrollo de un cierto sentimiento de propiedad y pertenencia a una comunidad que podría existir por tradición y, de cierta forma, independientemente de la mediación de la administración” (Leite Lopes, 2011, p. 269).
- 16 Roldán sostiene, además, que “el conocimiento codificado y el tácito se complementan y siempre habrá una forma de conocimiento tácito específico implícito en las prácticas comunes a cada firma, sector, o región ... De ahí que la generación y transmisión exitosa de saberes no puede asegurarse únicamente a través del discurso” (Roldán, 2003, p. 57).
- 17 Rosa se desempeña como guardatrén y Johana en limpieza (Comunicación personal, 30 de enero de 2020).
- 18 Término coloquial para referir a fanfarronear con arrogancia.
- 19 Cuando propuse debatir este punto a mis informantes del sindicato, uno de ellos, Ariel, dice que es como en las escuelas donde ya hay un niño y quieren “hacer entrar” al hermanito de menor edad, dando prioridad a los que ya están

- dentro. En ese sentido, lo interpreta como una práctica que no solo sucede en el ferrocarril sino, también, en otros espacios (como en el ejemplo que él mismo ponía de las instituciones educativas primarias y secundarias). En su caso, él es "cuarta generación", su bisabuelo era ferroviario. Notas de campo del 18 de octubre de 2019. Es importante tener en cuenta que quienes entraron "por curriculum" (sin la intermediación de un "familiar directo") dejan entrever su mayor esfuerzo y merecimiento respecto de aquellas personas a las que las "hicieron entrar" sus parientes. De allí el ímpetu puesto por Ariel en demostrar que es una práctica recurrente en diferentes espacios, no solo en el ferrocarril.
- 20 La tarea que Agustina desempeña consiste en asistir a su jefe en la corrida de los trenes; a su vez, se ocupa del tablero de los horarios, de la entrada y salida de los andenes. Para poder acceder a este sector, tuvo que asistir y aprobar un curso de tres meses de duración, que se dictaba de lunes a viernes (fuera del horario de trabajo), donde recibió la formación requerida para el puesto (Comunicación personal, 2 de octubre de 2019).
- 21 Yanina tiene 13 años trabajando en el ferrocarril.
- 22 Término coloquial para referir a regañar con vehemencia.
- 23 Término coloquial para referir a una riña o a un embrollo.
- 24 Término coloquial para referir a una mujer sexualmente promiscua.
- 25 *Ídem* nota 22.
- 26 De acuerdo con Goffman (2017), la idea de fachada (*front*) da cuenta de la parte de la actuación de un individuo que funciona con regularidad de un modo prefijado; de forma intencional o inconsciente, la fachada tiene como fin la definición de la situación con respecto a quienes observan la actuación.
- 27 Una entrevista realizada a una trabajadora que se desempeñó hasta inicios de la década de 1990, en las oficinas del ferrocarril de la ciudad de Santa Fe permitió problematizar la idea de las diferentes fachadas que pueden representarse en ámbitos con alta participación masculina. Con sus 19 años, Graciela C. había ingresado a trabajar en el sector administrativo (donde casi la totalidad del personal eran varones, más allá de algunas escasas excepciones) por iniciativa de su padre, que detentaba la condición de jefe. Por indicación de él, debía vestir un guardapolvo blanco para ir a trabajar a la oficina como una manera de asegurar su respetabilidad. Ella era la única que en su espacio de trabajo usaba esa vestimenta; según lo interpretaba Graciela, su padre hizo que vistiera el guardapolvo "para que no me miren [los demás varones]". Al ocultar su cuerpo, ella se presentaba desde una fachada que definía la situación en una clave que impedía el acercamiento sexual de sus compañeros (Comunicación personal, 21 de septiembre de 2020).
- 28 Viviana transita sus 30 años y se desempeña en el área de evasión, en una estación del ramal Retiro-Tigre.
- 29 Las trabajadoras que se enfrentan a este tipo de obstáculos apelan, al igual que ha ocurrido en otros períodos históricos, a la *necesidad* (Lobato, 2007), en especial cuando se trata de *mujeres-madres-solas* que *tienen que trabajar*. En este sentido, Yanina dice: "le toqué la parte débil, le dije no por mí sino por los nenes y necesito algo estable, yo me vine de allá sin nada [de la casa que cohabitada con su ex marido], con la ropa puesta. Entonces, lo necesitaba. Se ve que lo entendió, le toqué el corazón ... y entré. Pero fue menos de una semana ... Es el primer trabajo legal, en blanco que yo tengo ... Acá hay una cosa que es real, tenés que hacer algo muy extravagante para que te echen, ¿me entendés? Y yo lo veía por mis hijos así que le tuve que hacer la psicológica a mi padre y ahí aceptó".

Notas de autor

- * Argentina. Doctora en Sociología por la Universidad Nacional de San Martín, San Martín, Buenos Aires,

Argentina. Becaria Doctoral por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Buenos Aires, Argentina.
Correo electrónico: solgodoyd@gmail.com ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2983-7640>