

## Mujeres en las dependencias administrativas del ferrocarril en Mechita, Junín, Ciudad de Santa Fe y Capital Federal (Argentina, segunda mitad del siglo XX)

*Women in the railway company offices in Mechita, Junín, Santa Fe and Capital Federal (Argentina, second half of the 20th century)*

Recibido  
19 | 10 | 2022

Aceptado  
23 | 11 | 2022

Publicado  
30 | 12 | 2022

**Solange Godoy** | [sgodoy@unsam.edu.ar](mailto:sgodoy@unsam.edu.ar)

Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales - Universidad Nacional de San Martín;  
Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Argentina

### RESUMEN

El artículo tiene por objetivo examinar la participación de las mujeres en las dependencias administrativas en el sector ferroviario en Argentina en la segunda mitad del siglo XX, haciendo especial énfasis en la propia perspectiva de las trabajadoras. Para ello, se analiza el desequilibrio numérico entre varones y mujeres en los espacios laborales, el impacto de las relaciones familiares en el trabajo y la interrelación entre oficinas y talleres. Se sostiene que la realización de trabajos administrativos no fue necesariamente vista como un “trabajo de mujeres”; de allí que sea importante considerar las modulaciones específicas que se daban en diferentes geografías y que describen un escenario con experiencias diversas. Para algunas de las entrevistadas, el trabajo en las oficinas implicó situaciones de profunda incomodidad. Aun así, dentro de los reducidos espacios que encontraron para desempeñarse laboralmente en el ferrocarril, las tareas administrativas han representado puestos más permeables a la incorporación de mujeres. Incluso, en ciertos casos, se evidencia una importante identificación para con su trabajo. Partiendo de una metodología cualitativa, el estudio se basa en entrevistas en profundidad a trabajadoras de las localidades de Mechita, Junín, Ciudad de Santa Fe y Capital Federal y en el análisis documental de legajos empresariales.

**Palabras clave:** Mujeres; Oficinas; Ferrocarril; Trabajadoras.

### ABSTRACT

This article aims to analyse the participation of women in the administrative offices of the railways in Argentina during the second half of the 20<sup>th</sup> century, paying particular attention to the perspective of the women workers themselves. To that end, I analyse the numerical asymmetry between men and women in the workplaces, the impact of familial relationships on working life, and the interrelationship between offices and train depots. I argue that administrative jobs were not necessarily seen as “women’s work”; hence, it is important to consider the specific variations across different geographical locations that characterise a scenario with a diverse range of experiences. For some of the subjects of the study, working in the offices exposed them to profoundly uncomfortable situations. Despite that, in the context of the limited spaces they found to work on the railways, administrative work offered some roles which were more receptive to the incorporation of women. Indeed, it is even the case that some of the workers manifest a strong sense of identification with their work. Drawing on qualitative methodology, this study is based on in-depth interviews with women workers from Mechita, Junín, Santa Fe and Capital Federal, and documentary analysis of company records.

**Key words:** Women; Offices; Railways; Workers.

## INTRODUCCIÓN

El presente artículo se centra en las dependencias administrativas ferroviarias de diferentes localidades, algunas de ellas ubicadas en las inmediaciones de importantes talleres. Si bien es menos lo que se conoce sobre el trabajo en el ferrocarril desde el punto de vista de la labores realizada en oficinas, cabe destacar que la actividad burocrática resultaba tan importante como aquella que se desenvolvía en las secciones de fábrica y de reparación, debido a que estos procesos generaban una gran cantidad de documentación fundamental para el control de gastos y del personal (Miravalles 2013). Asimismo, al tener en cuenta la experiencia laboral de las mujeres en una actividad que se ha caracterizado por su alta participación masculina, es posible complejizar algunos aspectos sobre el sector ferroviario, así como sobre los trabajos de oficina en general (usualmente considerados típicamente femeninos). Como se verá, no en todos los espacios la realización de trabajos administrativos fue necesariamente vista como un “trabajo de mujeres”; de allí que sea importante considerar las modulaciones específicas que se daban en diferentes geografías.

En esa dirección, el objetivo consiste en examinar la participación de las mujeres en las oficinas del ferrocarril en la segunda mitad del siglo XX, haciendo especial énfasis en la perspectiva de las trabajadoras de Mechita, Junín, ciudad de Santa Fe y Capital Federal. Este artículo recoge resultados que integran una línea de investigación más amplia asociada al estudio del trabajo femenino en el mundo ferroviario en Argentina. El análisis se sustenta en fuentes orales; esto es, entrevistas semi-estructuradas realizadas a trabajadoras administrativas entre los años 2018 y 2022<sup>1</sup>. Incorporando un enfoque interpretativo, atento a la

---

<sup>1</sup> En lo que refiere a los relatos orales, para este artículo se retoma un *corpus* de quince entrevistas en profundidad realizadas a mujeres que se desempeñaron como oficinistas, realizando diferentes tareas (contabilidad, recursos humanos, secretarías, taquígrafas y dactilógrafas, entre otras, que fueron variando a lo largo de su vida laboral, transitando diferentes niveles jerárquicos). Como ya se mencionó, se entrevistó a trabajadoras de Capital Federal, de las localidades bonaerenses de Mechita y Junín y de la ciudad de Santa Fe (capital de la provincia de Santa Fe), lo cual da cuenta de que el análisis hace foco en aglomerados de diferente tamaño, dentro de la región pampeana. Respecto del período abordado, teniendo en cuenta las biografías laborales de las entrevistadas, este abarca desde mediados de los años cincuenta hasta fines de los ochenta/ inicios de los noventa (momento en el cual se abre una nueva etapa asociada al fin del Estado como principal operador ferroviario, en el marco de reformas y de despidos que generaron una alta conflictividad laboral).

construcción de significados en el contexto de la interacción social, el estudio se nutre del método biográfico. Así, se interesa por la descripción de experiencias vividas en primera persona y por los contextos en los que estas se han desarrollado en dimensión diacrónica adoptando, además, una forma narrativa y una trama (Meccia 2020)<sup>2</sup>. Asimismo, se recurre al análisis documental de fuentes escritas conformadas por legajos empresariales. Este tipo de material documental resulta de singular relevancia porque, además de ser una fuente escasamente utilizada por la producción académica (dadas las dificultades que supone su acceso), permite conocer la vida laboral de las personas dentro de la empresa ferroviaria<sup>3</sup>.

En cuanto a la estructura del artículo, en el primer apartado se desarrolla el problema del trabajo femenino, los empleos de oficina y la singularidad del ferrocarril entendido como una actividad históricamente masculina en tanto antecedentes y coordenadas teóricas que guían el análisis. El segundo apartado se centra en los hallazgos empíricos en torno al caso estudiado y, en diálogo con la teoría, se abordan tres ejes: las implicancias del desequilibrio numérico en los espacios laborales, las relaciones familiares y, por último, la interrelación entre oficinas y la espacialidad de los talleres donde se realizaban trabajos manuales (un ámbito menos permeable al trabajo femenino).

---

<sup>2</sup> Desde los años setenta, la sociología en particular y las ciencias sociales en general han mostrado un renovado interés por las técnicas biográficas (historias de vida, relatos de vida, narrativas del yo) como consecuencia del declive de los paradigmas estructural-funcionalistas. Sin embargo, ya hacia las primeras décadas del siglo XX algunos autores referentes de la llamada “Escuela de Chicago” proponían a la aproximación biográfica como forma de valorizar a los sujetos como objeto de estudio (en contraste a la posición positivista que priorizaba los análisis estadísticos y de la estructura social); en particular, cabe mencionar estudio de William Thomas y Florian Znaniecki, *El campesino polaco en Europa y en América*, publicada entre los años 1918 y 1920, que constituye una obra ejemplar en lo que refiere al uso de documentos personales (como las fuentes epistolares).

<sup>3</sup> Los legajos fueron consultados, principalmente, en el Archivo General Ferroviario y, a su vez, en el Archivo Histórico de Junín. Este tipo de documento reúne fuentes escritas tales como notas dirigidas a la empresa realizadas por las propias trabajadoras, pedidos de licencia, las respuestas que efectuaba la propia empresa, comunicaciones internas (entre diferentes áreas/jerarquías de la empresa), informes personales con la actuación de la trabajadora a lo largo de los años (incluyendo salarios y puestos de trabajo), trámites jubilatorios, fojas de conducta, entre otros. Por tanto, aunque el presente estudio representa una primera aproximación a la utilización de este tipo de fuente (dado que los objetivos se centraron fundamentalmente en la perspectiva de las trabajadoras entrevistadas), es de destacar que los legajos conforman un tipo de documentación relevante para el estudio del mundo laboral.

## TRABAJO FEMENINO Y ENTORNOS CON ALTA PARTICIPACIÓN MASCULINA

La mayor participación femenina en el mercado laboral a partir de la década de 1960 fue vista, con cierto optimismo, como símbolo de modernización y/o desarrollo (García de Fanelli 1991; Wainerman 2000). Este proceso estuvo asociado a factores tales como el mayor acceso a la educación por parte de las mujeres, a transformaciones culturales que impactaron en el cambio de pautas de fecundidad y también al aumento del desempleo y deterioro de salarios masculinos que tuvieron lugar desde los ochenta (Castillo et al. 2008).

Los primeros estudios sobre el crecimiento de la proporción de fuerza de trabajo empleada en el sector terciario en Argentina y su relación con el trabajo femenino han mostrado que, desde mediados del siglo XX, el avance del empleo en este sector estuvo acompañado de un proceso de feminización. Ahora bien, investigaciones más recientes corroboraron que ya durante la primera mitad del siglo XX los empleos de oficina representaron un área de trabajo en la que tuvo lugar un proceso de feminización asociado a la expansión de las burocracias —en el sector privado en especial— impulsada por el proceso de modernización capitalista (Queirolo 2015).

Para el caso de los trabajos de oficina en el ferrocarril durante el período en el que se centra este artículo, se plantea como hipótesis que estas tareas no necesariamente pueden ser consideradas en términos de “feminización” o de “carácter femenino”, en su doble acepción asociada a las características culturalmente definidas de un trabajo en relación con el género (femenino) y a los criterios estadísticos que muestran que son trabajos mayormente desempeñados por mujeres (Wainerman y Geldstein 1991). Esto tiene que ver con el hecho de que, en la singularidad del mundo ferroviario, los trabajos de oficina seguían siendo realizados en ciertos espacios mayormente por varones y estaban asociados a un ámbito de sociabilidad masculina. Por tanto, resulta más preciso referir a la noción de puestos más permeables al trabajo femenino (Godoy, en prensa). Esto último implica dar cuenta de que si bien hubo un número de trabajadoras (cuyo volumen

aún resulta complejo cuantificar) que lograron acceder a este empleo dentro del ferrocarril, ello no implicó una feminización.

La idea de puestos más permeables al trabajo femenino permite mostrar una diferencia respecto de lo ocurrido en otros puestos particularmente restrictivos para las mujeres, tal como sucedía con los trabajos de mecánica y tornería realizados en talleres, conducción de formaciones, guardatrenes, entre muchos otros. En ese sentido, si el ferrocarril en su conjunto fue históricamente un ámbito poco permeable para las mujeres –como ha sostenido la socióloga Esmeralda Ballesteros Doncel (2013)–, al ver hacia dentro del conjunto de las “especialidades”<sup>4</sup> que lo conforman, es posible advertir que algunos trabajos ya habían sido realizados por mujeres desde tiempo antes. En cambio, hubo otros que han sido menos permeables a su incorporación hasta el período que aborda este estudio.

Aun así, los trabajos de oficina suelen ser los más comúnmente relacionados a la participación laboral femenina en el ferrocarril, posiblemente por considerarlos una actividad que se desarrolla en espacios alejados de grandes maquinarias y de riesgos de accidentes. También es importante considerar que se trata de un trabajo que se organiza en base a horarios diurnos y en días hábiles (contrariamente a lo que sucede en otras áreas del transporte ferroviario) que los vuelven más compatibles con tareas de cuidado en el hogar. Incluso ya hacia las primeras décadas del siglo XX, había mujeres desempeñándose como taquígrafas, tenedoras de libros, dactilógrafas, entre otras (Badaloni 2019). Pero la presencia de mujeres en los ferrocarriles no sólo se ha limitado a los trabajos de oficina. Los hallazgos de diferentes publicaciones han corroborado su participación en tareas tales como guardabarreras, camareras y azafatas, empleadas de limpieza, entre otras que se amplían hacia las últimas décadas del siglo XX (Canali 2005; D’Uva 2021 y Godoy, 2021).

---

<sup>4</sup> Un texto de los años sesenta definía a la “especialidad” como “la designación con que se distingue la función que realiza el personal de los distintos departamentos y servicios, respondiendo a la distribución del trabajo”. Escalafón Único para el Personal de Empleados y Obreros de los Ferrocarriles Argentinos Representado por la Sociedad “Unión Ferroviaria”, 1º de febrero de 1962. P. 10.

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

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

y perciben un trato hostil que funciona como mecanismos de cierre o blindaje de ciertas ocupaciones.

Como se verá a continuación, esta condición de intrusas a la que refieren Ibáñez y Narocki (2017) —y que las lleva a ocupar una categoría extraña según Kanter (1977) — aparece tensionada en el mundo del trabajo ferroviario. Es decir, por un lado, adentrarse en un entorno simbolizado como un mundo de varones constituye en un factor de profunda incomodidad para algunas entrevistadas; ahora bien, por otro lado, el lazo familiar que las une a otros trabajadores (padres, esposos, hermanos, por ejemplo) matiza dicha condición. Este elemento está presente también en las investigaciones de Ballesteros Doncel para el caso de España, quien ha sostenido que, ante el escepticismo inicial que habían presentado los ferroviarios, se produjo cierta transformación asociada a un rasgo particular que portaban las jóvenes trabajadoras: “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: 21).

En Argentina, diferentes estudios se han abocado a la configuración de la idea de “familia ferroviaria”, tanto en lo que refiere a la pretensión de crear vínculos de lealtad y armonía por parte de las compañías como al modo en el que los propios trabajadores movilizaron dicha noción (Badaloni, 2019; Horowitz, 1985; Sagastume, 2021). Desde una perspectiva de género, la historiadora Silvana Palermo (2011, 2020) ha dado a conocer las experiencias de las familias obreras y la construcción del ferroviario como varón proveedor del hogar<sup>5</sup>, considerando que se trataba de un trabajo cuyas múltiples labores fueron vistas como tareas que les correspondían casi exclusivamente a los hombres. De allí que, a pesar de la importancia de las relaciones familiares directas como método de reclutamiento, el acceso de las hijas, esposas y/o hermanas de ferroviarios a este empleo haya sido más bien restringido.

Si bien se trata de una línea de análisis cuyos primeros aportes datan de la década del setenta en el hemisferio norte, es de notar que la agenda de

investigación sobre mujeres que realizan trabajos en “mundos de hombres” muestra en la actualidad un importante dinamismo. Así, algunos estudios han indagado en la controversial relación entre feminidad, autoridad y fuerza física (Ockier 2020). Ciertas perspectivas han sugerido que la participación de las mujeres en los espacios típicamente masculinos genera el borrado de atributos asociados a la condición femenina, es decir, su masculinización (Aguilar-Cunill 2018). Sin embargo, en lugar de hablar de masculinización, otras interpretaciones han demostrado la configuración de feminidades disponibles o deseadas en relación con este tipo de trabajos (Calandrón 2017).

A la hora de evaluar los avances hacia las proporciones mixtas en el mundo laboral, hay que tener en cuenta que esto no necesariamente implica que se logre una distribución equitativa en cuanto a los puestos y cargos de poder (Panaia, 2019). De allí que sea importante considerar el riesgo que implica, por ejemplo, la tendencia a la creación de nuevos guetos femeninos, en lugar de generar una integración más genuina, entre otros aspectos (Reskin y Roos 1990).

En base a estos planteos, respecto del caso del trabajo en el ferrocarril, cabe preguntarse cómo percibían las mujeres el desequilibrio numérico más o menos marcado en sus espacios de trabajo y qué implicaba en su vida diaria. Asimismo, si se considera que muchas de ellas eran hijas, esposas, hermanas de otros trabajadores, ¿cómo incidieron los vínculos familiares en sus interacciones cotidianas con otras personas? ¿cuál es la relación entre la familia y la identificación de las entrevistadas para con su trabajo? Por último, si los trabajos de oficina se constituyeron como puestos más permeables a la incorporación de mujeres, ¿cómo se vinculaban estas trabajadoras con la espacialidad de los talleres, generalmente físicamente cercanos y definidos por su condición asociada a puestos menos permeables al trabajo femenino? Siguiendo estos interrogantes, el siguiente apartado analiza los hallazgos empíricos sobre la experiencia de las mujeres entrevistadas.



## ENTRE EL DESEQUILIBRIO NUMÉRICO, LA FAMILIA Y LA RELACIÓN CON LOS TALLERES

En un estudio previo (Godoy, 2021) sobre fines de los años sesenta e inicios de los setenta, se evidenció cómo las empleadas del Centro de Cómputos, una dependencia administrativa de Capital Federal, capturaron una importante atención en el discurso público de la empresa Ferrocarriles Argentinos. Allí se podía advertir que se trataba de entornos laborales donde las mujeres tenían una presencia notable. Algunas de las imágenes que la empresa difundía desde su revista oficial mostraban a las oficinistas realizando tareas tales como perforadoras, archivistas, operadoras de microfilms, entre otras. Considerando que se las retrataba en espacios mixtos e, incluso, con mayoría femenina, ellas no parecían constituir una minoría en sus espacios cotidianos de trabajo.

Desde el punto de vista de Mónica —una ex trabajadora del área de contabilidad, que transitó por diferentes oficinas ubicadas en Capital Federal—, aunque en general los “jefes eran hombres”, ella sostiene que había una “mayoría de mujeres” empleadas. Es de notar que en una de estas oficinas emplazada en la calle Maipú funcionó una “guardería modelo” para hijos e hijas de quienes se desempeñaban en el lugar; Mónica llevaba a su hijo a dicha guardería desde que este tenía unos pocos meses de edad, mientras ella cumplía con su jornada laboral<sup>6</sup>. Como puede verse, si bien los puestos de mayor jerarquía se concentraban en los varones<sup>7</sup>, en el relato de la entrevistada no aparece la idea de que en los puestos administrativos de menor jerarquía ellas representaban una minoría extrema.

Ahora bien, esta imagen de un número no menor de empleadas mujeres contrastaba con una realidad algo diferente, asible desde el testimonio de quienes

---

<sup>6</sup> Mónica trabajó en el ferrocarril desde 1976 hasta fines de la década del ochenta. Entrevista realizada en junio de 2021. No fue posible acompañar los testimonios con datos estadísticos que permitieran conocer cuál era el peso numérico de las empleadas en estas oficinas; aun así, como ya se mencionó, hay imágenes (Godoy, 2021) que confirman que, al menos en ciertos espacios de trabajo concretos, no aparece un desequilibrio numérico tan marcado. En cuanto a la guardería mencionada, probablemente haya funcionado hasta los primeros años de la década del noventa, momento en el que los despidos masivos de personal comenzaron a tener lugar.

<sup>7</sup> También es importante tener en cuenta la labor de las ingenieras que era un aspecto destacado por la propia empresa junto con el de otras profesionales altamente capacitadas (Godoy, 2021).

trabajaban en otras geografías. Aquellas localidades pequeñas y medianas que se desarrollaron en concomitancia con sus talleres ferroviarios contaban con oficinas que habían comenzado a absorber una mayor cantidad de mano de obra femenina más tardíamente —recién hacia la segunda mitad del siglo XX y, en varios casos, específicamente en los años setenta—. Por ejemplo, como plantea la historiadora Ana Miravalles (2013) respecto de la ciudad de Bahía Blanca, a inicios de la década de 1970 ingresó un conjunto de mujeres conformado por hijas de ferroviarios y maestras, por un lado, y por estudiantes universitarias, por otro.

La ciudad de Junín —donde funcionaba uno de los talleres más importantes del país<sup>8</sup> junto a grandes dependencias administrativas— muestra algunas experiencias previas más bien de carácter excepcional. Hacia 1920, unas pocas mujeres ingresaron a las presuntuosas oficinas de la localidad. Sin embargo, según dejan entrever sus legajos, trabajaron por poco tiempo y de acuerdo con sus nombres y/o lugar de nacimiento (Inglaterra) podría darse por válida la versión local que circula en torno a que eran esposas de “los ingleses” de la compañía — hasta ese momento, de capitales privados británicos—<sup>9</sup>. Un caso llamativo es el de Cecilia Jackson, una mujer nacida en Argentina —aunque su apellido indica una ascendencia anglosajona—, quien con 18 años de edad ingresa a la empresa Buenos Aires al Pacífico en 1939. De acuerdo a la información que consta en su solicitud de empleo, en cuanto a lo que se consigna como conocimientos previos, ella sabía leer y escribir en inglés y castellano; asimismo, se había formado en taquigrafía (sistema Pitman). Se ocupa en puestos de taquígrafa, mecanógrafa, dactilógrafa, ayudante de oficina y desde la década del cincuenta, según muestra su legajo, va ascendiendo a puestos tales como encargada de mesa, jefa de despacho, jefa de división y jefa de oficina. El último período de su vida laboral en la empresa ferroviaria ocurrió hacia inicios de los ochenta habiendo logrado posiciones

---

<sup>8</sup> Junín se encuentra al noroeste de la Capital Federal, a casi 300 km de distancia. Ana Sagastume (2021) plantea que allí se emplazó uno de los centros industriales ferroviarios más relevantes de Argentina; para 1969, los Talleres Junín solo eran superados en superficie cubierta y en cantidad de personal (una dotación de 2545 personas) por los de Tafí Viejo, en la provincia de Tucumán, considerados los más importantes del país.

<sup>9</sup> Legajos. Archivo Histórico de Junín.

jerárquicas de enorme importancia aún en contextos en los que las mujeres eran realmente pocas<sup>10</sup>.

Según el testimonio de una trabajadora llamada Gladys, quien se había graduado como maestra<sup>11</sup>, cuando ingresó a dichas oficinas de Junín en el año 1955 solo eran tres o cuatro mujeres en total, es decir, se trataba de un grupo muy reducido para la envergadura de dicha administración<sup>12</sup>. Entre estas pocas que “estaban desde antes”, ella recuerda a la mencionada Cecilia Jackson como “una señorita muy preparada” que era parte de la jefatura. En ese contexto, el marcado desequilibrio numérico que presentaba el ambiente era fuente de algunas incomodidades. Para Gladys, siendo una veinteañera recién ingresada a una oficina donde había “más de 80 hombres [...], era como si las mujeres fueron a meterse ahí”, en el sentido de entrometerse en un lugar que era “de ellos”. Si como dicen Ibañez y Narocki (2017), las mujeres suelen ser tratadas como intrusas en ambientes dominados por hombres, aquí ella misma se percibía habitando dicha categoría. A tal punto se veía así que decía que, durante los primeros tiempos en su empleo en el área de contabilidad, llegaba a su casa y lloraba todos los días. Esta situación lleva a considerar que las oficinas no han representado necesariamente en todos los casos ámbitos feminizados ni, mucho menos, entornos en los que ellas se sintieran cómodas. Aunque en Capital Federal las cosas parecían ser algo diferentes, en geografías como Junín las oficinas del ferrocarril seguían siendo considerados un entorno laboral masculino.

Si bien el caso de Gladys refiere a mediados de la década del cincuenta, es posible advertir situaciones similares incluso para algunas trabajadoras que entraron varias décadas después. Por ejemplo, una entrevistada que ingresó a inicios de los años ochenta, a las oficinas de la ciudad de Santa Fe, relató que:

<sup>10</sup> Legajo. Archivo General Ferroviario.

<sup>11</sup> Entre las entrevistadas se encontró que en su mayoría eran mujeres que ingresaron a edades jóvenes y que contaban con titulaciones tales como bachiller, perito mercantil, instrumentadora quirúrgica, entre otras, además de maestra (como el mencionado caso de Gladys). Es decir, se trataba de personas que habían accedido a diferentes tipos de calificación profesional.

<sup>12</sup> Entrevista, enero de 2018.

No fue una experiencia muy linda la mía en el ferrocarril con todos hombres, éramos poquitas mujeres. No fui por mi voluntad tampoco. Mi papá me dijo llevate el guardapolvo para ir. La única que estaba de guardapolvo era yo. Porque de las otras mujeres, tres, cuatro que éramos, nadie iba de guardapolvo. Yo iba con guardapolvo hasta las rodillas [...] Para que no me miren el trasero... no sé. Asimismo, me pesó mucho el apellido, por ser hija de, al no quererlo mucha gente a mi papá por cosas de trabajo. [Él] era jefe de oficina. (entrevista, septiembre 2020)

Como puede observarse, desde el punto de vista del testimonio citado las oficinas eran simbolizadas como un ámbito integrado por “todos hombres”, al igual que había ocurrido con el caso antes de visto de Gladys. Es de notar el uso del guardapolvo como forma de construir una imagen respetable ocultando y deserotizando su cuerpo, según la intención de su padre, quien ocupaba una posición jerárquica. Si bien es importante tener en cuenta que reglamentariamente estaba pautado el uso de guardapolvos para el personal administrativo femenino (a diferencia de los varones que debían usar un saco azul)<sup>13</sup>, su efectivo cumplimiento parecía depender más bien del jefe de cada oficina<sup>14</sup>. En el caso específico de la mencionada trabajadora santafecina, este tipo de prácticas da cuenta de la relevancia que asume el cuidado masculino paternalista que deben aceptar las mujeres en ámbitos laborales con predominio de varones (Vazquez Laba 2009). Aquí, lo que se pone en juego va más allá del bienestar de la trabajadora; se trata, más bien, de ofensas al honor de un hombre que puede ser su esposo, hermano, hijo (Ockier 2020) o, como se vio aquí, su padre. Como remarca el testimonio, el vínculo de parientes además implicó tratos desfavorables en tanto se transferían a ella cualidades negativas asociadas a su padre, por medio de lo que la entrevistada llamó el “peso del apellido”.

En cuanto a la relación familiar entre estas mujeres y alguien que ya se desempeñaba previamente en la empresa, cabe destacar que esta representó un

<sup>13</sup> Es de resaltar que para las diferentes “especialidades” que contaban con cierta participación laboral femenina, tal como sucedía con las guardabarreras, se establecía que ellas debían vestir guardapolvos mientras que, para los varones que realizaban las mismas funciones, se trataba de ambos de brin/fajina. Algo similar ocurría con las costureras, las encargadas de toilette, entre otras, además de las mencionadas oficinistas. Convenio Colectivo de Trabajo Unión Ferroviaria 21/75, Anexo N°2 Vestuario-Elementos de protección para el personal comprendido en este convenio. Pp. 6 y 10. La relación entre mujeres y guardapolvos encuentra un caso paradigmático en las maestras, asociado a una identidad femenina, no sin ambivalencias, de madre asexual (Caldo 2014).

<sup>14</sup> En la ciudad de Junín también se encontró que en las oficinas las mujeres usaban guardapolvos como ropa de trabajo; una de ellas calificó como “machista [...] la decisión de hacernos usar, solo a las mujeres, guardapolvos de trabajo” (Tarullo y Iacullo 2013: 53).

factor en favor de la posibilidad de que ellas pudieran acceder a un empleo en el ferrocarril en un contexto histórico más amplio que veía crecer la participación femenina en las burocracias. En su mayoría se trataba de hijas o esposas de trabajadores de diferentes “especialidades”, es decir, no necesariamente pertenecían a la administración. Ahora bien, esto no significó que en todos los casos las interacciones en el lugar de trabajo fueran más favorables, como se evidenció en el relato precedente.

Las menciones a sus parientes representan un asunto relevante en la medida en que las entrevistadas suelen movilizar un repertorio identitario (Noel 2013) que las une al ferrocarril; frecuentemente ponen en relieve su trayectoria familiar asociada al trabajo ferroviario. Incluso, hay quienes elaboran narrativas con una fuerte presencia de emociones por medio de las cuales dan cuenta de intensos sentimientos de amor. Una de ellas, Liliana, comienza a narrar su historia con el trabajo administrativo en los talleres de Mechita<sup>15</sup> de la siguiente manera:

Mirá, en primer lugar, vengo de familia ferroviaria. Mi abuelo maquinista, mi papá maquinista, mis tíos por parte de mi papá maquinistas, y mi tío por parte de mi mamá, administrativo ferroviario. O sea que vengo de la escuela del ferrocarril. Yo tengo un lema: por mis venas no corre sangre, corren rieles. Amo el ferrocarril con toda mi alma<sup>16</sup>.

Como se observa en el testimonio, la historia familiar representa un aspecto central del repertorio identitario asociado al trabajo ferroviario, que deviene parte de su biología, de la sangre que corre por sus venas. Habiendo iniciado su experiencia laboral en Capital Federal, Liliana pidió ser trasladada (con el fin de evitar un viaje diario en tren de tal magnitud) a su lugar de residencia, Mechita,

---

<sup>15</sup> Mechita es una pequeña localidad ubicada al noroeste de la provincia de Buenos Aires y nacida, en los primeros años del siglo XX, alrededor de las instalaciones ferroviarias emplazadas allí; más específicamente, se trató de un taller de reparaciones donde se acondicionaban formaciones. Agradezco a mi colega de la EIDAES/UNSAM, Yanina Faccio, por su colaboración en lo que refiere a los datos y contactos de Mechita; asimismo, agradezco a Luisina Agostini, historiadora del ISHIR/CONICET, por facilitarme el contacto con las personas entrevistadas de la ciudad de Santa Fe.

<sup>16</sup> Entrevista, septiembre de 2020.

donde se desempeñó en la oficina de seguridad del trabajo. Ella dijo que ingresar al ferrocarril fue “tocar el cielo con las manos”<sup>17</sup>.

Pero también es importante considerar que hay otras definiciones alternativas que lejos están del intenso apego emocional referido por trabajadoras como Liliana. Por ejemplo, cuando me encontraba en la localidad de Junín, llamé por teléfono a una ex trabajadora con el objetivo de concretar una entrevista. Luego de que yo me presentara y le hablara sobre mi investigación, ella respondió que “no tenía nada que ver con el ferrocarril, que ella solo había trabajado en las oficinas”<sup>18</sup>. Sus tajantes palabras con las que se negó a ser entrevistada resultaron un modo de entender hasta qué punto el trabajo administrativo puede ser visto como algo ajeno al “verdadero” ferrocarril (usualmente representado por obreros de talleres, maquinistas, entre otros) y hasta qué punto –por motivos que no pude conocer– esta mujer no se identificaba con el trabajo ferroviario.

Para comprender la relación entre quienes se desempeñaban en la administración y quienes efectuaban tareas en los talleres ferroviarios, es importante considerar las diferencias y tensiones que tuvieron lugar entre sí en algunos momentos históricos. Estudios previos han dado cuenta de que, en ocasiones, hubo cierta reticencia de los primeros a participar de huelgas u otras acciones colectivas, así como de su mayor cercanía con las gerencias y las disputas en torno a su representación gremial, por medio de un sindicato específico (Aldao, 2019; Sagastume, 2021). Por tanto, no siempre ha sido directa la identificación del personal de oficinas con el resto del trabajo ferroviario.

Si se tienen en cuenta los modos de simbolizar y diferenciar la espacialidad que componen los predios ferroviarios, como pueden ser los casos de Junín y

---

<sup>17</sup> Si bien se trata de un asunto que escapa a los propósitos del presente artículo es importante mencionar que los relatos también tienen fuertes marcas emocionales de dolor, asociadas al posterior declive del ferrocarril. Las políticas de racionalización y privatización conllevaron el cierre de ramales y talleres; en muchos casos, implicaron masivos despidos, pero también hubo quienes accedieron a retiros voluntarios o renunciaron ante una situación inevitable que veían venir (este último caso fue justamente el de Liliana). Estos hechos son relatados con el peso de un trauma del que incluso a muchas personas les resulta muy difícil hablar. En los términos de Liliana, “*Mechita murió* en el año 94. Murió. Realmente, murió en el año 94. Porque de las 500 personas que yo te decía que trabajaban cuando yo vine, quedaron, no sé, 70” [el resaltado me pertenece].

<sup>18</sup> Comunicación personal, enero de 2018.

Mechita, se puede notar que en ocasiones se habla de un “más adentro”<sup>19</sup> para referir a los galpones de gran envergadura donde se realizaban trabajos manuales. Aunque los trabajos de oficina, por un lado, y las tareas que se ejecutaban en los talleres, por otro, podrían ser entendidos como un “adentro” que segmenta y caracteriza esa porción del territorio local perteneciente al ferrocarril, es posible advertir cierto contraste entre ambos.

Así, cabe considerar la relación entre los dos espacios diferenciados y contrastantes que representan los talleres y las oficinas. Si las mujeres se adentraban, con mayor o menor volumen, en el trabajo administrativo, el espacio del taller era un ámbito mucho más restringido a pesar de su cercanía física (talleres y oficinas suelen compartir un mismo predio, pudiendo estar separados por entradas diferenciadas). Para Gladys, en Junín, las mujeres no podían “ni soñar” con entrar al taller. Ella recuerda que, en ocasiones, los empleados de las oficinas eran requeridos para colaborar con la entrega de documentación a los trabajadores del taller (en fechas de cobro de salario, por ejemplo), pero los varones eran los únicos convocados para esta tarea. Solo en una oportunidad, la empresa habilitó el ingreso de las mujeres al taller, a través de “una visita guiada para todas las chicas”, contó Gladys. El hecho de que su circulación en una única y delimitada oportunidad asumiera la forma de un paseo casi turístico denota una condición de intrusas (Ibáñez y Narocki 2017).

Erigidos simbólicamente y materialmente como espacios masculinos por excelencia, los talleres ferroviarios fueron asociados a la fuerza física, la rudeza, los saberes técnicos y, en algunos casos, al uso de gran maquinaria potencialmente peligrosa. Por tanto, como sostiene Miravalles (2013), se suponía que las mujeres no tenían nada que hacer por fuera del acotado y circunscripto espacio de las oficinas administrativas<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Mabel, entrevista octubre de 2022. Esta trabajadora ingresó a inicios de la década del ochenta como peón eventual, administrativa, liquidadora de haberes, entre otras, llegando al puesto de encargada de mesa. Trabajó durante más de treinta años en el ferrocarril, hasta que logró acceder a la jubilación. Legajo. Archivo General Ferroviario.

<sup>20</sup> Es de notar que la autora cita a una de sus entrevistadas de Bahía Blanca quien también mencionó que solo “una vez las llevaron a recorrerlo [al taller]” (Miravalles, 2013: 47), al estilo de la “visita” para “las chicas” relatada por Gladys, según se vio antes.

Sin embargo, en casos como el de la mechitense Liliana, su entrada al taller era más recurrente, debido a las tareas de seguridad laboral a las que se abocaba. Algo similar ocurría con Mabel, también trabajadora en Mechita<sup>21</sup>, quien en algunas ocasiones debía ingresar al galpón o a la bodega. Ambas mencionaron un trato “respetuoso” cuando se adentraban al taller; una de ellas dijo que podía ocurrir que alguien silbara, con lo cual se le hacía notar que su presencia allí difícilmente pasaba desapercibida. Como puede verse en este caso, talleres y oficinas eran espacios algo menos diferenciados y restringidos. En esa misma línea puede mencionarse lo que ocurrió con Betty, una ex trabajadora y ex delegada sindical que desempeñó diferentes tareas de tipo no manuales que oscilaban entre el espacio de la oficina y el del taller que, frecuentemente, visitaba en los bulliciosos tiempos de fines de los sesenta en los que se desempeñó como militante y delegada gremial en los talleres de Liniers (Capital Federal)<sup>22</sup>.

Más allá de la porosidad o no que podía caracterizar la relación entre oficinas y talleres según los distintos contextos, no se hallaron casos de trabajadoras manuales calificadas que desempeñaran tareas laborales en los talleres durante el período que aborda el presente estudio. Será recién en los primeros años del siglo XXI cuando comiencen a darse experiencias en ese tipo de tareas en relación con el mayor acceso de las mujeres a la educación técnica, tal como ocurrió con las primeras torneras; estas experiencias se ampliarían a partir de las políticas empresariales implementadas los últimos años (Godoy, 2022).

## CONCLUSIONES

A lo largo del presente estudio se corroboró que el trabajo en las oficinas presentó modulaciones específicas que describen un escenario con experiencias diversas. En este sentido, se describió situaciones que permiten considerar que las oficinas no han representado necesariamente en todos los casos ámbitos feminizados ni, mucho menos, entornos en los que las mujeres se sintieran cómodas. En particular, se destacaron escenas de incomodidad marcadas por el

---

<sup>21</sup> Entrevista, octubre de 2022.

<sup>22</sup> Entrevista, enero de 2018.



importante desequilibrio numérico que presentaban algunos espacios de trabajo. Expresiones tales como que ellas, las “mujeres que se fueron a meter” en un lugar que era “de ellos”, “todos hombres”, surgieron en las trabajadoras que se desempeñaron en las oficinas de gran envergadura de la ciudad de Junín y, también, de la ciudad de Santa Fe. Asimismo, es importante destacar que, aun en contextos en los cuales las mujeres eran pocas respecto de sus pares varones, se dieron algunas experiencias puntuales como la de la oficinista juninense Cecilia Jackson, quien alcanzó cargos de suma relevancia en lo que respecta a la jerarquía a la que logró acceder; entre ellos, pueden mencionarse: encargada de mesa, jefa de despacho, jefa de división y jefa de oficina que hicieron a una extensa trayectoria laboral que culmina en la década del ochenta.

Las relaciones que conectan trabajo ferroviario y familia en ciertos casos denotó una importante identificación de las entrevistadas para con su trabajo — “por mis venas no corre sangre, corren rieles”, dijo una de ellas—. Justamente fue el vínculo personal con alguien que se desempeñaba previamente en la empresa lo que facilitó su acceso a un puesto en el ferrocarril en un contexto histórico más amplio que veía crecer la participación femenina en las burocracias.

No obstante, los lazos entre parientes en ocasiones implicaron tratos desfavorables en el espacio de trabajo en tanto que, por medio del “peso del apellido”, se transfieren cualidades de los familiares (negativas, en este caso). A su vez, se evidenció que quienes se adentraron en ámbitos laborales con predominio masculino debieron enfrentar un cuidado paternalista (Vazquez Laba 2009) asociado a la protección del honor masculino de los varones de su familia (Ockier 2020). Para una de las trabajadoras esto conllevó el uso de un guardapolvo como modo de ocultar y deserotizar su cuerpo por expresa indicación de su padre (el jefe de la oficina), cuando el resto de las mujeres en ese lugar de trabajo específico no lo hacía.

Si las tareas administrativas pueden ser definidas como puestos más permeable al trabajo femenino (Godoy, en prensa), se puede observar el contraste con otros sectores tales como los talleres y galpones estrictamente asociados a los trabajos de obreros varones. Se preguntó por la interrelación entre estos dos

espacios de trabajo tan diferenciados, aunque en ocasiones muy cercanos en lo que refiere a su locación. Se observó que, en el caso de Junín, las trabajadoras mujeres tenían un acceso mucho más restringido. A tal punto fueron consideradas intrusas en el sentido de Ibáñez y Narocki (2017) que para un grupo de ellas se organizó una “visita guiada para todas las chicas”, cual si se tratase de un paseo turístico para personas ajenas. En cambio, tal como sucedía en los talleres de Mechita, la porosidad era algo más frecuente y algunas de las trabajadoras podían acceder a este espacio para la realización de ciertas responsabilidades laborales que hacían a su función.

## REFERENCIAS

1. **Aguilar-Cunill, Carla.** «Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de Tarragona». *Revista Internacional de Organizaciones*, vol. 20, 2018.
2. **Aldao, Joaquín.** «Efectos sindicales de la nacionalización ferroviaria (1947-1950): la Unión Ferroviaria vs. la Confederación del Personal Civil de la Nación». *Quinto Sol*, 23, No2, 2019, pp. 1-23.
3. **Badaloni, Laura.** «Calificación laboral y prácticas paternalistas. El Ferrocarril Central Argentino en las primeras décadas del siglo XX». En Teresita Gómez y Javier Vidal Olivares (comps.) *Los ferrocarriles en América Latina. Historia y legado (siglos XIX y XX)*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: EUDEBA. 2019. pp. 315-43.
4. **Ballesteros Doncel, Esmeralda.** «Las mujeres en el ferrocarril. Acceso restringido». Actas del XI Congreso Español de Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (UCM), 2013.
5. **Calandrón, Sabrina.** *Género y sexualidad en la Policía Bonaerense*. San Martín: UNSAM Edita. 2017.
6. **Caldo, Paula.** «No parecían mujeres, pero lo eran. La educación femenina de las maestras, Argentina 1920-1930». *Historia y Sociedad*, n°26, 2014, pp. 237-265.
7. **Canali, Mariela.** «¿Mujeres en el ferrocarril?» *Revista de Historia Bonaerense*, vol. No28, 2005.
8. **Castillo, Victoria, et al.** «Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres. Estudio de cuatro ramas de actividad». En Marta Novick et al. (comps.) *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. 2008.
9. **D´Uva, Florencia.** «Los trabajos de mujeres y menores en los ferrocarriles de la Argentina a comienzos del siglo XX». *Trashumante. Revista Americana de Historia Social*, vol. No18, 2021, pp. 146-67.
10. **García de Fanelli, Ana, et al.** *El empleo de cuello rosa en la Argentina: el caso de un banco estatal*. Buenos Aires: CEDES. 1989.
11. **Godoy, Solange.** «Mujeres para una empresa moderna: azafatas y empleadas del Centro de Cómputos en la empresa Ferrocarriles Argentinos (1969-1973)». *Revista Transporte y Territorio* No24, 2021, pp. 285-305.
12. **Godoy, Solange.** *Una presencia (in)esperada. El trabajo de las mujeres en los ferrocarriles*. Buenos Aires: Trenes Argentinos Capital Humano/ Ministerio de Transporte de la Nación. 2022.
13. **Godoy, Solange.** «Modernización, trabajo femenino y políticas de género en los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires». *Revista Miriada. Investigación en Ciencias Sociales* No19, en prensa.
14. **Horowitz, Joel.** «Los trabajadores ferroviarios en la Argentina (1920-1943). La formación de una élite obrera». *Desarrollo Económico*, vol. 25, No99, 1985.
15. **Ibáñez, Marta, y Claudia Narocki.** «Introducción». En Marta Ibáñez (dir.) *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudio de casos*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. 2017.
16. **Kanter, Rosabeth Moss.** «Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women». *American Journal of Sociology*, vol. 82, No5, 1977.
17. **Meccia, Ernesto.** *Biografías y sociedad. Métodos y perspectivas*. Santa Fe/ Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones UNL/EUDEBA. 2020.
18. **Miravalles, Ana.** *Los talleres invisibles: una historia de los talleres ferroviarios Bahía Blanca Norte*. Bahía Blanca: Ferrowhite. 2013.

19. Noel, Gabriel. «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*, vol. 3, No2, 2013.
20. Ockier, María Cristina. *Fortineras, mujeres en las fronteras. Ejércitos, guerras y género en el siglo XIX*. Buenos Aires: Ediciones Imago Mundi. 2020.
21. Palermo, Silvana. «De las organizaciones sindicales a las familias trabajadoras: nuevas miradas sobre los protagonistas de la gran huelga ferroviaria de 1917 en Argentina». En Miguel Muñoz Rubio (Ed.) *Organizaciones obreras y represión en el ferrocarril: una perspectiva internacional*. Madrid: Fundación de los Ferrocarriles Españoles. 2011. Pp. 219-238.
22. Palermo, Silvana. «Expectativas y desengaños: la carrera laboral en los ferrocarriles argentinos de comienzos del siglo XX». En Graciela Queirolo y María Zárate Campos (Eds.) *Camino al ejercicio profesional. Trabajo y género en Argentina y Chile (Siglos XIX y XX)*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado. 2020.
23. Panaia, Marta. «Prácticas innovadoras o adaptativas en mujeres profesionales en contextos masculinizados». En *Actas de las XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género*. Universidad Nacional de Mar del Plata. 2019.
24. Queirolo, Graciela. «Dactilógrafas y secretarias perfectas: el proceso de feminización de los empleos administrativos (Buenos Aires, 1910-1950)». *Historia Crítica*, vol. No57, 2015, pp. 117-37.
25. Reskin, Barbara, y Patricia Roos. *Job queues, gender queues; explaining women's inroads into male occupations*. Philadelphia: Temple University. 1990.
26. Sagastume, Ana. *Imaginario social de los trabajadores ferroviarios de Junín (1948-1973)*. Tesis de Doctorado en Historia. Universidad Nacional de La Plata. 2021.
27. Tarullo, Raquel y Iacullo, Alfonsina. *Ferrovianos. Nuestra historia*. Junín: Universidad Nacional del Noroeste de la Provincia de Buenos Aires. 2013
28. Vazquez Laba, Vanesa. «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*, vol. 1, No2, 2009.
29. Wainerman, Catalina. «División del trabajo en familias de dos proveedores. Relato de ambos géneros y dos generaciones». *Estudios Demográficos y Urbanos*, vol. 15, No1, 2000, pp. 149-84.
30. Wainerman, Catalina, y Rosa Geldstein. «Género y vocación entre auxiliares de enfermería». *Medicina y Sociedad*, n.o 14, 1, 1991.