

Ferrovianos en la encrucijada de la nacionalización. Junín, provincia de Buenos Aires, 1948

Railwaymen at the crossroad of nationalization. Junín, Buenos Aires province, 1948

Ana L. Sagastume

Universidad Nacional del Noroeste de la provincia de Buenos Aires
anasagastume@unnoba.edu.ar

Resumen

La nacionalización del ferrocarril en Argentina, ocurrida en 1948, es interpretada por gran parte de la literatura sobre el tema y por distintas memorias ferroviarias como un triunfo frente al imperialismo inglés que brindó la posibilidad al país de emprender un desarrollo nacional independiente. Sin embargo, en la ciudad de Junín, provincia de Buenos Aires, los trabajadores ferroviarios atribuyen sentidos negativos a las transformaciones en las prácticas laborales que emergieron como consecuencia de este acontecimiento. Al mismo tiempo, estos testigos rescatan enseñanzas para el trabajo como parte del legado de los ingleses en su paso por la empresa. En este trabajo se interpretan esos testimonios en el marco histórico de la época.

Palabras clave: ferrocarril; nacionalización; imaginarios; memoria; educación y trabajo

Abstract

The nationalization of the railways in Argentina, which occurred in 1948, is interpreted by much of the literature on the subject and different railway memories as a triumph against British imperialism which provided an opportunity to the country to undertake an independent national development. However, in the city of Junin, Buenos Aires, railroad workers attribute negative senses to the transformations in the working practices that emerged as a result of this event. At the same time, these witnesses rescue teachings for the work as a part of the legacy of the british in their passage by the company. In this paper these testimonies are interpreted in the historical context of the time.

Keywords: railway; nationalization; imaginary; memory; education and job

I. Introducción

Este trabajo centra la mirada en un momento particular de la historia argentina: el proceso de nacionalización de los ferrocarriles llevado adelante en 1948 bajo el gobierno de Juan Domingo Perón. En particular, se pondrá el foco en las experiencias de



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

ferroviarios de la ciudad de Junín, ciudad bonaerense en la que existió uno de los polos industriales del riel más importantes del país.

Los estudios históricos referidos a esta temática ubican la cuestión de la nacionalización dentro de una compleja trama económica, política y social, tanto local como internacional. Se ha planteado que Gran Bretaña, al finalizar la Segunda Guerra Mundial, tenía deudas con diversos países por las exportaciones que había recibido durante la contienda. Cabe destacar que de las reservas totales que tenía Argentina, que sumaban los 1100 millones de dólares, el 55% estaban constituidas por libras bloqueadas en bancos británicos. De esta suma total, Argentina destinó 983 millones de dólares a nacionalizaciones (casi un 90% de sus reservas), de los cuales 645 millones fueron a la compra de los ferrocarriles, que eran en su gran mayoría de capitales británicos. De acuerdo a Horowicz, esta decisión de política económica que destinaba una considerable cantidad de reservas con las que contaba el país, habría limitado las posibilidades de desarrollar la industria de base y modificar así la estructura económica del país, objetivo que había sido anunciado con el lanzamiento del Plan Quinquenal.(1)

En concreto, los ferrocarriles se adquirieron por 2462 millones de pesos, lo que triplicaba el monto establecido por la Dirección Nacional de Transportes que había estimado su valor en 730 millones de pesos.(2) En ese momento los equipos y vías excedían en veinte años la mora de renovación, de ahí la frase acuñada en aquel momento —“fierros viejos”— para criticar la adquisición.(3) Así y todo, la mayoría de los autores coinciden en que el plan de nacionalizaciones era un requisito para lograr una política independiente, teniendo en cuenta que el medio de transporte había constituido un obstáculo para el desarrollo de la industria nacional, por los costos diferenciados de flete para productos industriales y materias primas, y por el mismo trazado ferroviario. Tal como sintetiza Milcíades Peña: *“Toda crítica a la nacionalización de los ferrocarriles argentinos no es, claro está, una crítica a la nacionalización, sino a esa nacionalización”*.(4)

En Junín, que contaba con 2307 empleados solo en los talleres,(5) la alegría por la nacionalización fue manifestada a través de diversas expresiones populares, como por ejemplo, los numerosos trabajadores subidos a los miriñaques de las locomotoras desplegando la bandera argentina en su recorrido. En efecto, en el imaginario colectivo el yugo del imperio británico llegaba a su fin y se abría un nuevo tiempo que iba a permitir el desarrollo autónomo del país. Simultáneamente, bajo el gobierno de Perón, los obreros de las distintas empresas e industrias se posicionaban como actores cruciales en este proceso de transformación.

La nacionalización iba a implicar, además, cambios fundamentales en las prácticas de trabajo que subvertirían viejas tradiciones, lo cual no necesariamente iba a ser aceptado sino que también llegaría a ser resistido por muchos trabajadores, e interpretado

de una manera crítica en un momento ulterior, tal como se observará al analizar el caso de esta ciudad del noroeste bonaerense.

Sobre la base de testimonios orales de trabajadores que ingresaron al F. C. San Martín en la ciudad de Junín durante las décadas del cuarenta y cincuenta del siglo XX, se explica el rol que pudo ejercer la formación previa de cada uno en el ingreso y el progreso personal dentro de la empresa. Asimismo, se exponen las transformaciones suscitadas a partir de la nacionalización y la continuidad de algunas prácticas muy significativas para los trabajadores.

Se ha recogido un material cuantioso, empleando como instrumento central la entrevista en profundidad en su modalidad no directiva, con el objetivo de acceder al universo de significados de los testigos. A los efectos de tornar manejable la información que contienen dichos testimonios se avanza en el análisis por etapas.(6) En este caso, el estudio está guiado por interrogantes derivados de los conceptos de imaginario y de memoria. Seguimos a Cornelius Castoriadis, quien entiende al imaginario como aquel núcleo de significaciones que tiene un sentido organizador para la sociedad, y que permite que el mundo sea captado de una manera práctica, afectiva y mental. Es, en términos del autor, lo que posibilita constituir y articular la vida social, *“que hace emerger el valor y el no-valor, lo que traza para estas sociedades la demarcación entre lo verdadero y lo falso, lo permitido y lo prohibido”*.(7) Ese imaginario, hecho efectivo a través de las significaciones sociales imaginarias, intenta dar respuesta a ciertas preguntas implícitas en la sociedad que no es posible responder por medio de la racionalidad: quiénes somos, cuáles son nuestras necesidades y deseos, de qué manera nos vinculamos. Es preciso remarcar que el autor caracteriza a la vida social por su dinamismo, lo cual implica que las significaciones imaginarias no someten de una vez y para siempre a los seres humanos. Precisamente, cuando *“el interior de la sociedad se hace exterior”*.(8) mediante el distanciamiento y la crítica de lo instituido, tiene lugar una suerte de grieta que puede dar lugar a algo nuevo.

Respecto de la memoria se retoma el trabajo de Joël Candau, quien elaboró una distinción entre aquel concepto y la historia. Según el autor,

“Si la historia apunta a aclarar lo mejor posible el pasado, la memoria busca, más bien, instaurarlo, instauración inmanente al acto de memorización. La historia busca revelar el pasado, la memoria las modela, un poco como lo hace la tradición. La preocupación de la primera es poner orden, la segunda está atravesada por el desorden de la pasión, de las emociones, de los afectos”.(9)

En otras palabras, al trabajar sobre la base de los recuerdos de los actores se asume que puede existir una cierta distorsión o inexactitud en esas evocaciones del pasado que los tuvieron como protagonistas. Sin embargo, como plantea Dominick La Capra, la

memoria es un complemento fundamental para la historia porque, si esta última dejara de lado a la primera, pasaría a ocuparse de *“temas muertos que ya no atraen intereses o evaluaciones evaluativas y emocionales”*. Dice La Capra que *“La memoria es a la vez más y menos que la historia y viceversa. La historia puede no capturar nunca algunos elementos de la memoria: el sentimiento de la experiencia, la intensidad de la alegría o del sufrimiento, la cualidad de lo que sucede”*.(10)

Otro concepto que resulta útil para abordar el análisis es el de *“marcos sociales de la memoria”*, planteado por Maurice Halbwachs, un pionero en esta materia. El autor plantea que para que existan recuerdos comunes dentro de un grupo determinado es preciso que tenga lugar la repetición, la cual ocurre en un entorno favorable de la memoria. Esos marcos colectivos de memoria son los que permiten orientar los recuerdos individuales, completando sus recuerdos con la ayuda de los recuerdos de los demás.(11)

II. El conocimiento, clave para ingresar y progresar

Durante las décadas del cuarenta y del cincuenta, el empleo ferroviario era uno de los más codiciados de la ciudad, tanto por los buenos salarios como por las condiciones laborales beneficiosas para el trabajador. Por ello, ingresar en la empresa era un verdadero logro social, tal como recuerda Ulises: *“En aquel tiempo, el que entraba al ferrocarril se salvaba. A mí me paraban los vecinos y me felicitaban”*. Incluso, el ingreso en la institución allanaba el camino para satisfacer otras expectativas sociales, tales como casarse y formar una familia; porque, por trabajar allí, el ferroviario era considerado un *“buen partido”* para las jóvenes de aquella época, como queda ilustrado en el testimonio de Clemente: *“Cuando yo entré, las chicas buscaban a un ferroviario para casarse, no a un doctor”*.

¿Cuál era la clave para ser parte de la fuerza laboral de la empresa más prestigiada de la ciudad? La *“llave”* más importante, de acuerdo a los recuerdos de los testigos, era el conocimiento técnico. De hecho, existía una tradición durante la época en que el ferrocarril era propiedad de los ingleses por la cual los diez egresados con mejor promedio de la Escuela de Artes y Oficios *“Antonio Bermejo”* (luego de 1948, denominada Escuela Industrial) ingresaban directamente a trabajar al ferrocarril. Aun cuando el alumno-aspirante no estuviera dentro de los mejores promedios, tenía la posibilidad de rendir un examen de ingreso que le permitiría ingresar en la institución como aprendiz. No obstante, contar con un padre trabajador de la empresa era otro de los factores que podían facilitar la entrada, de ahí que existió una suerte de *“linaje ferroviario”* en toda su historia, tanto en Junín como en otros lugares del país. Renato recuerda que

“Los ingleses eran muy vivos. Cuando un operario pedía para que su hijo ingrese, siempre entraba el que había tenido buen desempeño. No te iban a pedir un análisis psicológico. Si el padre no tenía medidas disciplinarias, si no había sido faltador ni enfermo consuetudinario... entraba. Porque: ¿quién se iba a ocupar de que el hijo haga las cosas bien? Ni el jefe, ni el supervisor: el padre”.

La totalidad de los nuevos ferroviarios que ingresaban lo hacían en los puestos más bajos del escalafón y en áreas diversas, de acuerdo a las necesidades de la empresa y a la formación previa. Como describe Dionisio: *“Todos empezamos con ropa azul, siendo operarios. Que entraran como técnicos no conozco casos”.* Por su parte Damián brinda el ejemplo de *“... un tal Taylor que entró en el galpón de locomotoras. Siendo hijo de inglés tenía que marchar de abajo también”.* De esta manera, se observa que existía una expectativa de superación y de ascenso como parte de un imaginario social de época, que se ligaba con la educación y la capacitación personal.

Una vez que el empleado había ingresado en determinada área, se contemplaba su movilidad horizontal hacia secciones diferentes, de acuerdo a intereses y también como parte de la formación de la Escuela de Aprendices, que establecía que los alumnos debían estar un mes en cada sección para obtener así un panorama general de la totalidad del trabajo del taller. Al mismo tiempo, era plausible una movilidad ascendente del empleado hacia puestos de mayor jerarquía. En esa carrera, para nada monótona, el conocimiento —nuevamente— cumplía un rol crucial. *“A lo largo de mi vida he ido ocupando distintos puestos y me ayudó, un poco la suerte y un poco que estaba preparado, porque siempre me interesó y fui estudiando”*, cuenta Dionisio, quien llegó a ser jefe de Talleres Junín, uno de los puestos más altos en la organización.

Otro jefe de Talleres —Renato— hace un relato pormenorizado del dinamismo que podía adquirir la carrera laboral y el valor que cobraba la adquisición de nuevos saberes:

“El 14 de enero del 49 entré al ferrocarril. Los diez más altos promedios de la Escuela entramos a la sección Ornamental, la más distinguida porque se fabricaban herramientas para el Taller de Junín, Alianza y Mendoza. Al poco tiempo, de oficial pasé a especialista. Con los exámenes y los antecedentes, el supervisor de la sección me levanta de categoría. Fue en el 57 que egresé de técnico, en el ciclo nocturno. Fui uno de los primeros egresados. Conjuntamente con eso yo di un examen de proyectista de obra, en una oficina de Estadística y Presupuesto. Y ese mismo año, en el 57, pasé a la oficina. De ahí en más mi carrera fue toda administrativa. O sea, de proyectista de obra, en el año 61 pasé a Jefe de Reparaciones. Después yo salí de ahí y estuve cuatro años en Control, Trabajo y Precio. Luego perdió un poco de poder ese departamento y decidí irme a la parte de Programación. Cuando se retiró el segundo jefe de talleres, yo pasé a ser jefe de Producción hasta el año 84. En el 85 falleció el jefe de talleres, y yo ocupé su lugar hasta el 88, hasta que me retiré”.

Lo que el relato de Renato pone de manifiesto es que existía para cada ferroviario la oportunidad potencial de llegar a ocupar el cargo más alto dentro de la empresa. Si bien

solo unos pocos lo lograban, en el imaginario de estos trabajadores las posibilidades de ascender hacia puestos de jefatura eran reales y dependían de las capacidades demostradas y de los conocimientos adquiridos.

Para ello, había un espacio específico dentro del ferrocarril, de asistencia obligatoria para los que procedían de la Escuela Industrial, que era la Escuela de Aprendices. Esta existía desde la administración inglesa y permitía adquirir distintos conocimientos demandados en las diferentes áreas. *“La Escuela de Aprendices permitía nivelar o mejorar los conocimientos con que llegábamos. Y preparaba a la gente que tenía potencial de convertirse en futuros jefes y supervisores”*, explica Mariano. Mientras Casio cuenta: *“En ese tiempo, como aprendiz, a uno lo mandaban a la escuela dentro del ferrocarril”*.

Los ferroviarios entrevistados describen con pasión sus conocimientos técnicos y la capacidad de trabajo de las máquinas-herramientas que potenciaban sus actividades laborales. El testimonio de Franco es elocuente:

“¿Sabés lo que era trabajar en una locomotora a vapor?! Todos se asombraban cuando venían de la escuela, porque nosotros estábamos trabajando en la fosa. Porque había, en 100 metros, 6 o 7 fosas. Nosotros estábamos ahí debajo de la locomotora a vapor. Había dos grúas-puentes, de cincuenta toneladas cada una. O sea que levantaban la locomotora y la cambiaban de vía. Y vos estabas trabajando abajo, era una cosa común que pasaran las locomotoras por arriba. Era una cosa impresionante”.

También relatan con orgullo las arduas tareas que demandaban fuerza física, tal como aparece en el testimonio de Benjamín: *“Mi trabajo era de pala y pico en la vía. Se reparaba, se cambiaban rieles, se colocaban durmientes de quebracho, esos eran pesados. Pesaban como 80 kilos”*. El entusiasmo con el cual estos trabajadores recuerdan estas tareas puede explicarse, en parte, porque aluden a su propia juventud, en los comienzos de su carrera, cuando todas las capacidades físicas se expresaban en su máximo potencial. Pero también, si se tiene en cuenta la relación que culturalmente existe entre la fuerza física y el género masculino, lo que estos trabajadores ostentan por medio de la memoria es la pasada virilidad juvenil.

Así y todo, la mayoría de los entrevistados remarca el abandono de ese tipo de tareas que involucraban al cuerpo como un logro fundamental dentro de su carrera ferroviaria. Casi como un ritual de iniciación, el “pase a oficina” emerge en sus relatos como un hito crucial en sus vidas. Los recuerdos de Clemente ilustran, precisamente, el proceso en el que se recuerda, con orgullo, el físico que se arriesga en la juventud, y con satisfacción, el avance en la carrera en el que el cuerpo es preservado gracias a las ventajas que otorgaba el estudio:

“Al principio, me metía en las calderas, me metía adentro de la caja de fuego a soldar los tubos. Pero aparte, estudiaba en la Escuela de noche y en los últimos promedios tenía todo diez. Mis compañeros eran muchachos a los que les gustaba más embromar que estudiar. A mí me gustaba estudiar. La cuestión es que el mejor porcentaje que sacaba en los exámenes, como premio, lo pasaban a la oficina. Bueno, ¿qué pasó? Yo saqué el mejor porcentaje y me pasaron a la oficina”.

En este caso, el ferroviario hace alusión al ciclo técnico nocturno brindado a través de la Escuela Técnica Yapeyú, que formaba a técnicos ferroviarios luego de un trayecto de cuatro años.

En la misma línea, como se observa claramente a continuación en el testimonio de Dionisio, el empleo de las facultades intelectuales era una actividad más prestigiada dentro del colectivo ferroviario, por considerarla más compleja y mejor remunerada. Es así que *“el personal de dirección cobraba el doble, el triple, el cuádruple. Y las responsabilidades eran mayores. No trabajaban tanto con los brazos, trabajaban más con la cabeza”.*

En síntesis, a partir de los testimonios comentados puede reconstruirse el imaginario asociado al prestigioso y prestigiado empleo ferroviario. En ese sentido, se ha mostrado que los conocimientos técnicos previos eran claves para ingresar a la compañía, de acuerdo a las memorias de estos trabajadores. La misma empresa que había seleccionado a su personal sobre la base de esos saberes técnicos, estimulaba al trabajador para que continuara la formación que le permitiría ascender dentro del escalafón y, en consecuencia, mejorar su retribución. En otras palabras, ingreso y progreso se ligaban de una manera estrecha con el estudio y la capacidad.

III. La “escuela inglesa” y la excelencia

El valor que la empresa ferroviaria otorgaba al saber para el ingreso y ascenso de su personal habrían inducido la gestación de una mano de obra de excelencia dentro de la organización, cuyos efectos se mantendrían en décadas posteriores al período estudiado. En efecto, es recurrente que en el imaginario de los testigos la mano de obra de los Talleres Junín, vinculada al saber técnico y administrativo, sea considerada como “la mejor” de la ciudad y a la industria ferroviaria como “de avanzada” frente al resto de los talleres que en ese momento existían en Argentina. *“Este taller fue declarado taller piloto de todos de los de coches de pasajeros. Estaba considerado el mejor taller de todos los talleres del país. El mejor organizado, el mejor capacitado, el mejor mantenido”*, asegura Dionisio, quien se desempeñó, al final de su carrera, en el puesto más alto dentro del taller.

Estos sentidos asociados al taller, fuente de orgullo para los trabajadores, habrían permitido consolidar una identidad asociada al ferrocarril. En primer término, la excelencia del taller estaba vinculada a la calidad de la mano de obra de las personas que lo

integraban. *“Si vos buscabas en Junín al mejor carpintero, estaba en el Taller. Si buscabas al mejor pintor, en el ferrocarril. Si buscabas al mejor tornero, también. El mejor fundidor, el mejor herrero... El taller se nutrió de la mejor gente en cada una de las especialidades”*, opina Mariano, quien se desempeñó como jefe del Departamento Mecánica de toda la línea San Martín. Por su parte, Tomás, obrero raso y sindicalista, expresa: *“Vos dirás cómo puede ser que todo lo mejor estaba ahí, pero es la verdad”*. Franco, en tanto, relata con entusiasmo que *“la gente que trabajaba aquí era lo máximo. Los venían a buscar de la industria privada. Todos eran una belleza, fundidores, modelistas... Los artesanos del ferrocarril eran muy buscados. Si alguien tenía que hacer algo difícil lo venían a buscar al ferrocarril”*.

Además de los sentidos asociados a los trabajadores que contribuían a fortalecer una identificación con la empresa, la capacidad tecnológica del taller en su conjunto, con sus diversas especialidades, sus herramientas y maquinarias, también propiciaba la consolidación del imaginario de excelencia de Talleres Junín. Franco cuenta que

“No faltaba ninguna especialidad. Había como cuarenta y cinco secciones. Tapicería, con treinta máquinas industriales. Herramental, oxígeno, aire acondicionado, control de calidad. Herrería tenía unos martillos gigantescos. Pinturería era una nave gigantesca. Hasta había un laboratorio químico y otro fotográfico. No faltaba nada, estaba todo, todo”.

Por su parte, Renato describe con algún detalle que *“Había un aserradero, estaba la sección Chapas en las que se hacían los trabajos metálicos para las ventanas y las puertas. Soldadura eléctrica y autógena. El taller del modelista que producía piezas de madera para luego reproducir los repuestos”*. Y también agrega *“O sea, era posible hacer una reparación integral. Además, tenía su propia usina, su servicio de agua. Era una industria... o mejor dicho varias industrias dentro del taller”*.

Esta diversidad de ramas que el taller cubría mediante personal capacitado y maquinarias adecuadas generaba una gran autonomía del centro industrial. Era, según los testigos, un taller que se bastaba a sí mismo, como el propio Renato remarca: *“Era un servicio integral”*. Victorio, capataz de electricidad, confirma que *“se hacía el servicio completo, desde fundir una pieza hasta terminarla y colocarla. Era algo así como un orgullo, no como, sino que era un orgullo”*.

Ese “saber-hacer” del taller en su totalidad estaba claramente vinculado, tal como se ha planteado, con las maquinarias, las herramientas disponibles y, en particular, con los recursos humanos, los cuales se formaban en los espacios institucionales específicos ya mencionados, a saber: la Escuela Industrial “Antonio Bermejo” (antes de ingresar), la Escuela de Aprendices (dentro del ferrocarril), la Escuela de Educación Técnica Yapeyú

(que preparaba técnicos en horario nocturno, lo cual permitía especializarse fuera del horario laboral), las Escuelas-fábricas (que dependían del Estado).(12) Pero también la formación acaecía en el tiempo del trabajo, en el contacto con otros ferroviarios que conocían en profundidad los secretos del oficio, y a partir de un marco institucional que les presentaba desafíos, los impelía a resolver los problemas, a la vez que les imponía normas para ordenar su labor. En ese sentido, debe señalarse que la mayoría de los entrevistados se refieren a la “escuela inglesa” como determinante en su formación laboral, la recuerdan con nostalgia y la comparan con las prácticas desarrolladas luego de la nacionalización de 1948. Puede decirse que la expresión es un significante al que muchos ferroviarios recurren para aludir a una modalidad de trabajo, más que a un saber técnico específico, transmitida durante la gestión británica de la empresa. *“Yo soy de la escuela inglesa —dice Damián, quien ingresó en 1952—. Seguimos con esa tradición, ese respeto, esa seriedad, después se fue perdiendo. Pero en los inicios era todo rectitud, mi padre fue ferroviario, mi abuelo también”.* Porfirio, de la sección Contable del Departamento Mecánica, peronista e integrante de la comisión gremial, relata lo siguiente: *“Cuando yo entré, en 1943, había todavía jefes ingleses y había que cumplir las directivas que nos daban ellos. Había que cumplir como correspondía, no es como ahora que se desvirtúa todo. Con ellos aprendí a trabajar”.* En la misma línea Mariano, quien ingresó en 1950, plantea que *“los ingleses tenían una escuela que respetaban, que les servía para ordenarse. Porque si no se hubieran ordenado administrativamente no hubieran podido manejar la empresa, con tanta gente, tantos problemas”.*

Seriedad, respeto, rectitud y orden son algunas de las cualidades con las que los testigos identifican a la “escuela inglesa”, atributos que serán desarrollados en las líneas que siguen. Sin embargo, es preciso hacer una advertencia previa: la mayoría de los testigos que hicieron referencia al legado inglés ingresaron luego de que el ferrocarril se nacionalizara y, los que lo hicieron antes, tuvieron una corta experiencia con el ferrocarril británico. Entonces, ¿cómo es posible que recuerden tan vívidamente a “los ingleses”? Esto se explica —en parte— porque las tradiciones de trabajo continuaron luego de la nacionalización e, incluso, fueron sostenidas por algunos jefes ingleses que siguieron en sus cargos durante algunos años. Dimas opina que una vez producida la nacionalización, los nuevos encargados de la empresa *“siguieron más o menos la línea de los ingleses porque ellos no podían inventar nada, si los ingleses sabían todo”.* Damián, por su parte, recuerda que *“Cuando se nacionalizó el ferrocarril en el 48 se siguió unos tres o cuatro años con esa escuela inglesa y después, ya hubo argentinos... Por ejemplo, el que vino acá a Junín era un tal Fabre, que vino de Mendoza. Y el jefe era un inglés, así que él se hizo con esa disciplina”.* Esta memoria inglesa, entonces, ha sido altamente significativa para los ferroviarios juninenses, aun cuando la experiencia en tiempo real fue menor en

relación que la del ferrocarril estatal. También es probable que esa escuela inglesa haya emergido como un significado pleno de sentidos desde esos “*entornos favorables de la memoria*” a los que se refería Halbwachs,(13) a partir de los cuales los individuos recordaban complementando sus recuerdos con la ayuda de los demás. En este caso, otros ferroviarios, sus padres y abuelos que habían trabajado en el ferrocarril, habrían conformado ese marco social.

Una de las significaciones imaginarias con que los entrevistados vinculan a la gestión inglesa está relacionada con la exigencia de la jefatura británica hacia el personal, la cual se traducía en la preparación de los trabajadores, el cumplimiento estricto de sus labores, la calidad de los servicios que se brindaban a la comunidad y la limpieza de las instalaciones de trabajo. Recuerda Clemente, entre risas, que “*cada año te tomaban examen y te daban cinco centavos de aumento. En el primer examen yo me saqué setenta puntos. Me llamó el jefe inglés y me dijo: 'Estuvo bastante flojo'. ¡Yo había sacado setenta puntos y eso no era poco! Me dice: 'Los cinco centavos se los voy a dar igual pero especialícese, preocúpese'*”. Franco, que ingresó en el mismo año que Clemente, en 1945, también rememora la exigencia de los ingleses planteando que “*el tiempo se aprovecha bien. Te hacían trabajar y rendir, que es lo que debe ser. Vos tenés que ganar lo que rendís, si no la empresa se viene abajo*”. Por su parte, Porfirio comenta que “*Los ingleses me enseñaron a cumplir, a trabajar siete horas y no nos podíamos despegar del escritorio porque había mucho trabajo*”.

Respecto de la exigencia en cuanto a la calidad del servicio brindado a la sociedad, esta se concretaba de manera patente mediante la puntualidad en la hora de llegada y partida de trenes. Es una memoria recurrente en Junín, transmitida de generación en generación, que los habitantes ajustaban el horario del reloj cuando veían pasar el tren. Según Dionisio en la época anterior a los ingleses “*un atraso de un tren significaba un problema muy serio. Había que informar y justificar muy bien por qué se había atrasado. Ser conductor de locomotora era una carrera de regularidad*”. Damián, por su parte, cuenta una anécdota risueña:

“Dice un hombre que trabajaba en el galpón de herramientas que un día lo mandó llamar el jefe inglés. Apenas entró le llamó la atención que en la oficina no había ningún papel, solo uno chiquito... porque los ingleses no se manejaban con papeles, para eso tenían el servicio de ayudantes. Entonces el inglés tomó el papelito. Era un telegrama. Sin saludarlo, leyó: 'Cuyano atrasó veinte minutos'. 'Que no se repita', le dijo. 'Buen día'. Entonces el tipo salió con la cola entre las patas, a decirle a todos los peones qué tenían que hacer. Eran muy estrictos, el horario era fundamental. Antes vos decías son las nueve y cuarto, porque a las nueve y cuarto pasaba el tren”.

La limpieza de las locomotoras y de las instalaciones del taller es otra memoria

frecuentemente asociada a la “era inglesa”. *“Cuando yo era chico —relata Dionisio— había un maquinista irlandés que se llamaba Kiernan. Nosotros lo conocíamos de lejos, porque venía con su pañuelo blanco. Y la locomotora, impecable. Todo eso se fue perdiendo”*. Otro maquinista —Dalmiro— rememora con mucha nostalgia: *“Si usted hubiese visto las máquinas que llamaban las verdes, salían lustradas. ¡Lustradas! Los vagones de pasajeros, siempre listos, siempre limpios. Nada que ver después...”*. En tanto que Vicente refuerza la cuestión de la limpieza recordando que *“los pisos eran un lustre. ¡La madera brillaba con los ingleses!”*.

Como puede observarse, la valoración que los ferroviarios juninenses hacen de la experiencia inglesa emerge a partir de la comparación con el tiempo posterior, el del ferrocarril estatal. Es decir, en sus memorias la nacionalización constituye un hito crucial, de naturaleza biográfica e histórica. Uno de los aspectos que muchos testigos recuerdan con nostalgia puede sintetizarse en las palabras de Mariano al hablar del tiempo de los ingleses, cuando *“los jefes eran jefes”*. *“Duró un tiempo esa tradición que traían los ingleses. La tradición de que el que no era jefe —añade Mariano—, tenía que respetar al jefe. Y lo que decía la jefatura era palabra santa”*. *“El trato en el trabajo... eran ellos, se entiende, para eso eran jefes”*, intenta explicar Damián. Estos testimonios dan cuenta de la existencia de una estructura jerárquica en el interior de la organización, que establecía vínculos entre los actores en los que el jefe estaba investido de una autoridad indiscutida, mientras que los subordinados tenían la función de cumplir las órdenes impartidas, sin cuestionarlas ni modificarlas.

Uno de los atributos con que los entrevistados caracterizan a la vinculación con los jefes, es el del respeto. *“Era una cosa y un respeto que vos no te podés imaginar — recuerda Clemente entre risas—. Nosotros teníamos el galpón de soldaduras cerca de donde estaba la jefatura. Cuando sentíamos que venían los ingleses nos poníamos a trabajar”*. Casio describe así a uno de los jefes:

“Mr. Murphy era un señor elegante y grandote. Cuando salía a recorrer las secciones se corría la bola en todas las secciones. Todo el mundo corría, todo el mundo trabajaba, todo el mundo en orden. Era un respeto total. Cuando él pasaba todo el mundo se ponía de pie para saludarlo”.

Estos dos recuerdos ilustran que el “respeto” se fundaba en el temor y que la estructura definida por la organización establecía una desigualdad pronunciada entre unos y otros actores, los jefes y los subordinados. Además, también muestran que las prácticas para eludir las órdenes impartidas eran comunes, probablemente como resultado de una rigidez tan aguda que —sin transgresión— se hubiera convertido en insostenible.

El tipo de vínculo descripto también exhibe una distancia, física y relacional, en el

trato y en la conversación, entre jefes y subordinados. *“A un jefe inglés no te podías dirigir. Era alguien inalcanzable. Con los jefes que eran ingleses no podíamos hablar, en cambio con los que eran argentinos, sí”*, cuenta Benjamín. *“En la calle, jugaban al fútbol, al hockey, al tenis. Pero en el trabajo había respeto, una división de lo que para mí debía ser”*, opina Damián. *“Antes estaba el rigor del sistema inglés que no podías hacerle una pregunta a un jefe. Tenías que esperar, ir bien presentado...”*, cuenta Victorio.

Finalmente, otro de los aspectos que los testigos destacan como un elemento positivo de la enseñanza inglesa estaba relacionado con la administración. Mariano plantea

“Cuando nosotros egresamos de la escuela teníamos mucho conocimiento técnico, pero administrativo, no. Cómo se manejaban los expedientes, se ordenaban, se guardaban, saber seleccionar lo importante de lo que no lo es, eso nos enseñaron los ingleses y creo, me animo a decir, que los argentinos lo aprendimos”.

Por su parte, Ulises sostiene que *“la parte contable del ferrocarril... nada que ver con la parte contable de cualquier empresa, es muy compleja. Y no se les escapaba nada a los ingleses”*. *“A nosotros nos quedó mucho la escuela de ellos”*, destaca.

III. El gran cambio

Aun cuando varios de los autores evalúen de manera negativa tanto a las condiciones técnicas y financieras como a la oportunidad de su realización, la nacionalización de los FF. CC. se ha caracterizado como un acontecimiento altamente positivo para el desarrollo del país. En cambio, en el caso de los testigos juninenses consultados, la gran mayoría de ellos parece presentar una oposición contundente. Sin embargo, en este trabajo se sostiene que lo que expresan los entrevistados no es un desacuerdo con el hecho político en sí —la nacionalización—, ya que no lo analizan, sino con las prácticas laborales que emergieron a partir de la estatización y las prácticas valoradas que, como consecuencia de este cambio, comenzaron a ser cuestionadas o a perder vigencia. Es decir, con la propia experiencia vivida en la organización del trabajo a partir del acontecimiento histórico.

No obstante, la forma en que esto es explicitado denota que la estatización del medio de transporte y las transformaciones que la medida implicó resultaron críticas para muchos ferroviarios. *“Con Perón empezó toda la decadencia. Fue degradándose de ahí en más”*, interpreta Clemente. *“Fue la desgracia para el ferrocarril porque ya entró la política”*, plantea Dimas. *“Entró el gremialismo y se vino todo abajo. Fue degradándose de a poco”*, dice Franco. Puede afirmarse, entonces, que entre los ferroviarios juninenses existió una

tendencia a interpretar a la nacionalización como un momento altamente significativo para sus propias vidas y para el devenir del ferrocarril y, al mismo tiempo, como un hecho que permitió la entrada de elementos ajenos a ese colectivo y que identifican con el inicio de la decadencia.

Advertimos que aunque ese acontecimiento histórico involucró nuevas prácticas y significaciones, ellas debieron convivir con las tradicionales, lo que dio lugar a una suerte de "etapa de transición". Damián explica esto mismo desde su propia óptica planteando que después de la nacionalización se continuó durante *"años con la escuela inglesa, que se mantuvo bastante tiempo y después, vino el apriete de los gremios..."*. *"Siguieron con la línea de los ingleses, porque ellos no podían inventar nada, si los ingleses sabían todo"*, dice Dimas. *"Estuvo bastante tiempo manejado como nos habían enseñado los ingleses, pero ya con la intervención del gremio que empezaba a molestar"*, coincide Franco con Damián.

En esa línea, importa señalar que en esas afirmaciones subyacen sentidos que asocian a la gestión inglesa con el conocimiento y la capacidad en la administración de la empresa. En contraposición a ello, "lo argentino" es considerado incapaz de llevar adelante la misma tarea. Podría pensarse que los mismos ferroviarios, como colectivo, se consideraron incapaces de hacer frente a las nuevas circunstancias políticas y sociales, de asumir el nuevo rol que tenían como trabajadores en el período del ferrocarril estatal. Dice Franco que durante *"un tiempo anduvo bien, pero después, a lo último, se fue dejando de hacer muchas cosas que hacían bien los ingleses y nosotros no estábamos acostumbrados a esa cosa, al trabajo"*. Un maquinista como Dalmiro, a modo de autocrítica comenta que *"después de los ingleses se fue deteriorando, como todo lo que es argentino, a lo nuestro no lo queremos"*. Por su parte, David sugiere algo que supone que es comprendido por la investigadora, y deja inconclusa la frase: *"A partir de la nacionalización fue la decadencia. Lo que somos nosotros..."*. Incluso Benjamín, integrante de la comisión gremial de la Unión Ferroviaria, duda de la capacidad argentina para emprender grandes obras pues *"Si uno ve los kilómetros y kilómetros de vía, las instalaciones como el Chalet Mr. York,(14) las oficinas generales... no sé si lo hubiéramos hecho nosotros"*. En otras palabras, de acuerdo a las significaciones imaginarias de los testigos, la responsabilidad del deterioro posterior que ellos advierten es atribuida a los mismos trabajadores argentinos, por su escaso sentido de pertenencia respecto a lo que es propio y por la falta de disciplina para el trabajo.

Se observa, además, que los testigos vinculan este momento con la aparición en la escena del poder de un viejo actor que ahora, hegemonizado por el Partido Peronista, se transformaba y cobraba un rol preponderante: el gremio. Se refieren a la Unión Ferroviaria, el gremio que agrupaba al personal de talleres, vía y obra y empleados administrativos de

las oficinas. A partir de él comienza, según los testigos, una nueva etapa en la que la *política* transformó viejas prácticas y valores ferroviarios. Pues bien, ¿en qué hechos puntuales los trabajadores perciben que se concretaron esas transformaciones? Precisamente en los valores y cualidades demandados por el ferrocarril a la hora de ingresar en él y progresar, cuestión que se ha tratado en el apartado II. Clemente recuerda así su propia experiencia:

“La política estuvo presente siempre, después de que se fueron los ingleses. Te cuento lo que me pasó a mí. En el ferrocarril, cuando terminabas el aprendizaje técnico, te daban el título de técnico ferroviario. Cuando me tenían que dar el título, ya los ingleses no estaban más, estaban los peronistas. Y habían puesto de jefe de talleres a un tipo, Lorio, que no sabía ni hablar ni escribir. Lo primero que me dijo es: ‘Si querés que te dé el título de técnico me vas a tener que traer la afiliación’. Entonces yo, como no era peronista, y mi padre no era peronista, pero tenía muchos amigos peronistas, de otra época, entonces me consiguió la afiliación y yo seguí haciendo la carrera”.

Mariano, por su parte, relata otra anécdota que ilustra cómo empezaron a cobrar importancia valores políticos que definirían el ingreso del aspirante a la organización, los cuales serían evaluados por el gremio Unión Ferroviaria, hegemonizado en aquel momento por el Partido Peronista:

“Cuando yo salí de la escuela había un muchacho que el papá trabajaba en el ferrocarril y era una persona muy identificada con el socialismo. Y cuando llegó el momento de que los egresados de la escuela ingresáramos al taller, a ese muchacho no se le permitió el ingreso. Ahora, ¿quién no le permitió el ingreso? Los gremialistas, que sabían que este chico era hijo de un hombre que era socialista, y ellos no querían que ingresara gente que no fuera de la orientación política de ellos. O por lo menos querían que ingresara gente que no tuviera orientación política alguna, como me pasaba a mí. Pero este muchacho tenía la particularidad de que el papá era activista. Dentro del gremio todo el mundo sabía que era socialista, ¿cómo sabían quién era comunista? El problema es que el Estado no tiene cara. Porque si hubiese sido un privado el dueño, va a tratar de que ingrese el que se sabe, el que es uno de los mejores promedios de la Escuela. Y no le va negar la entrada porque tiene un color... ¡porque el papá! tiene un color político... ¡El chico no participaba en política, pero el papá sí! Cuando estabas adentro pasaba lo mismo. Si se generaba una vacante importante, algún salto dentro de la estructura, primero tenías que tener la conformidad del gremio. Esa fue una política sucia que se aplicó desde el Estado. En realidad, creo que en todas las empresas del Estado pasó lo mismo”.

De acuerdo a las palabras de Mariano, lo que podríamos denominar “capital político” de un trabajador no había incidido en absoluto en el ingreso durante la “era inglesa”; en cambio, comenzó a gravitar —para bien o para mal— luego de la nacionalización. De esta manera, la política, en el imaginario de los testigos, fue la causante del deterioro, de la degradación del ferrocarril, para usar los mismos términos que emplearon los testigos en el inicio del apartado. “Luego de la nacionalización —comenta Damián— la política comenzó

a influir, sobre todo en los puestos altos”. Mariano completa: “Después de la nacionalización, el gremialista se consideró dueño. O el político se consideró dueño. Y hacían entrar en el ferrocarril a los que pegaban afiches, sin oficio, sin escuela, sin nada. Como ahora...”. Renato, quien fuera jefe de talleres, relata su experiencia: “El jefe de personal permitía ingresos de parte del partido peronista. Y después, en algunos cargos de jefes cuando se producían vacantes. Ahí el caso de la capacidad y antigüedad no corrieron”.

Es preciso advertir la paradoja que emerge en los testimonios de los ferroviarios consultados: los mismos que consideran que a partir de la nacionalización se introdujeron valores políticos para el ingreso y ascenso, pudieron progresar en la organización y “hacer carrera” gracias al estudio y la adquisición de nuevas destrezas y conocimientos. En ese sentido, se considera que nuevas y viejas prácticas pueden haber convivido en la organización, a la par que nuevos y viejos sentidos sobre los valores con que debía contar un trabajador pueden haber sido disputados, inclusive, más allá del período estudiado.

Lo que no puede negarse es que en los ferroviarios juninenses es recurrente encontrar una interpretación similar de los hechos pasados y de la experiencia de vida, cuando remarcan el ingreso y ascenso de personas que no contaban con la formación necesaria para cumplir su función en tiempos posteriores a la nacionalización. Porfirio, quien se desempeñó como integrante de la comisión gremial de la Unión Ferroviaria, reconoce una disminución del rendimiento como consecuencia de ello:

“Cuando se compraron los ferrocarriles fue una alegría grande para la Argentina, pero no llevó el mismo ritmo de los ingleses. Farre era el jefe nuestro y en su lugar pusieron un político. Antes Farre se quedaba siete horas, recorría las mesas, resolvía si había una máquina descompuesta y enseguida la mandaba a arreglar. Y después se empezó a resentir la oficina”.

Esa disminución en el rendimiento estaba asociada —según los ferroviarios— a una exigencia menor en el cumplimiento de las tareas por parte de los jefes y supervisores. Precisamente Clemente interpreta la situación a partir del ingreso de personal no idóneo en puestos claves. *“Cuando se fueron los ingleses, los políticos pusieron a su gente, gente que era inexperta. Yo era ayudante de un jefe que salió del peronismo. Él no hacía nada y yo tampoco”,* recuerda entre risas. Otro ejemplo es el de Franco, quien describe que *“los ingleses tenían los encargados de cada parte y te hacían trabajar hasta que sonara el pito. En cambio, después, se lavaban con kerosene antes de que sonara. Dejaban de trabajar antes y nadie decía nada”.* Es decir que nos hablan de un relajamiento en las relaciones laborales en el interior de cada sección. Vicente, obrero raso, compara también el antes y el después, y deja traslucir la emergencia de prácticas no permitidas hasta aquel momento

por efecto de la disminución de los controles. Lo manifiesta de este modo: *“Cuando estaban los ingleses era más serio. No era que uno le marcaba la tarjeta al otro. Después, no iban a trabajar y le marcaba la tarjeta. Yo quiero lo de antes, porque había más respeto, era más prolijo. Eso de 'acá va una nota' no corría”*.

Estos cambios en las prácticas laborales habrían repercutido en la calidad del servicio brindado a la comunidad. Es así que la limpieza y la puntualidad disminuyeron paulatinamente, y se fijaron en el imaginario colectivo como atributos inherentes a la gestión inglesa. *“Mi padre cuando se jubilaba —cuenta Dionisio— se jubiló amargado, porque dijo, el ferrocarril ya no es más lo que era. Había atraso en los trenes...”*. Dalmiro, conductor de locomotoras e integrante del gremio La Fraternidad, recuerda: *“Se fue deteriorando, no había mantenimiento ni limpieza”*.

Otro de los cambios manifestados se asocia con el tipo de relación establecida entre la jefatura y el personal a cargo. En este caso, las opiniones no son coincidentes. Mientras unos añoran esa distancia entre ambos actores, otros valoran los vínculos de carácter más horizontal que comenzaron a tener lugar. Victorio (electricista) recuerda que *“Los jefes comenzaron a ser más compañeros del obrero, más accesibles. Y si un empleado le preguntaba alguna cosa, se paraba, le hablaba, como si fuera una familia. Una cosa muy linda. Ahí se vio un cambio muy bueno”*. Inversamente, Damián juzga: *“Vino la demasiada confianza y no iba, no iba”*. Lo que puede señalarse, sin duda, es que existió una transformación en el modo de relacionarse entre unos y otros, en que el diálogo comenzó a ser una práctica más extendida y los espacios físicos compartidos, más habituales. Esto es coincidente con la aparición del obrero en la escena pública como un actor fundamental de la transformación social que estaba llevando adelante el peronismo.

Las prácticas sociales que emergían como nuevas estaban fundadas en cambios en el plano imaginario. En otras palabras, el ferroviario transformó su *sentir* respecto de la desigualdad naturalizada en la relación obrero-jefe durante la era inglesa, y comenzó a establecer vínculos más horizontales, a partir de un contexto político que así lo permitía. Esto favoreció que afloraran viejos rencores que se expresaban a través de la indiferencia hacia los que antes eran jefes, tal como puede interpretarse del testimonio de Casio: *“Se fue perdiendo el respeto. Antes cuando Mr. Murphy recorría los talleres, todo el personal se paraba para saludarlo. Con el correr del tiempo y antes que renunciara, pasó en alguna oportunidad y algunos ni se molestaron en mirarlo, ni en saludarlo”*. Puede afirmarse, a partir de la cita anterior, que aquel respeto añorado de la era inglesa al que alude Casio, se fundaba en la presión ejercida por el personal superior sobre los estratos inferiores, que pudo haber dado lugar a prácticas ritualizadas, sin una significación acorde con el sentido que se intentaba exteriorizar por parte del sujeto que la ejercía.

Por último, algunos testigos también advierten transformaciones favorables en las

condiciones laborales del personal luego de la nacionalización. *“Empezaron a respetarse más las condiciones humanas del trabajo. Porque había gente que hacía trabajos peligrosos y se los escuchó, se mejoraron muchas cosas”*, cuenta Victorio. Esto permitió disminuir la cantidad de horas trabajadas en las secciones consideradas “insalubres”, así como incorporar elementos de protección para esos sectores. Benjamín, integrante de la comisión de la Unión Ferroviaria, coincide en interpretar el cambio de una manera favorable: *“Yo empecé a sentir respeto por el trabajador cuando el ferrocarril pasó a manos del Estado. El régimen de trabajo cambió, no para que uno pudiera descansar, sino que se trabajaba de otra manera”*. Se observa, entonces, que el sentido atribuido por este ferroviario al cambio es diferente al de otros testimonios antes expuestos, que interpretaron negativamente la disminución de la exigencia por parte de la jefatura al entender que su consecuencia fue el deterioro del servicio brindado a la sociedad.

IV. A modo de cierre

En la ciudad de Junín el ferrocarril pudo contar con una mano de obra de excelencia para el funcionamiento de los Talleres gracias a las prácticas empresariales que estimulaban la capacitación del personal y premiaban, a través de mejores retribuciones, a quienes estudiaban. De esta manera, en el imaginario de los testigos existía una posibilidad de superación —en el plano simbólico y material, laboral y social— que la empresa favorecía en función de la educación y del esfuerzo personal.

Puede afirmarse que la totalidad de los ferroviarios se encontraba en condiciones similares en el comienzo de sus carreras (aprendices o peones). Sin embargo, las diferencias se evidenciaban a partir de la formación y capacitación de cada uno, así como en la oportunidad de demostrar su conocimiento. O sea que, si bien todos se iniciaban en el mismo “punto de partida”, los “puntos de llegada” eran diferentes, y —potencialmente— todos podían llegar a la cúspide dentro de la estructura. En ese ascenso, la educación desempeñaba un rol crucial.

Es importante destacar también que el pase a una oficina técnica implicaba para el ferroviario una distinción en el plano simbólico, no solo material. Es decir, además de la posibilidad de “seguir escalando” y lograr mejores retribuciones futuras, se producía una diferenciación de aquellos que aún trabajaban “con el cuerpo”, uno de los estadios obligados en la carrera ferroviaria y fuente de orgullo en las memorias de la juventud.

Esa forma de ascender en la escala laboral quedó fuertemente ligada en el imaginario social a la “escuela inglesa”, la cual siguió operando a través de significados y prácticas más allá de la nacionalización. De esta “escuela inglesa”, los ferroviarios destacan la exigencia que esa gestión privada tenía para incrementar el rendimiento

laboral, así como el fomento del estudio en sus trabajadores. Según las interpretaciones de estos testigos, esto habría permitido brindar un servicio ferroviario de calidad basado en dos cualidades fundamentales que quedaron asociadas al ferrocarril inglés: puntualidad y limpieza.

Puede observarse entonces que la escuela inglesa no estaba tan ligada a *contenidos* técnicos, sino más bien a formas o modalidades de trabajo. Entre ellas, los ferroviarios también aluden a una forma de relación particular, basada en el respeto en el trato y la distancia entre la jefatura y el personal a cargo. Si bien, como se expuso, esto estaría ligado a formas ritualizadas que no necesariamente tendrían un correlato equivalente en el significado atribuido por el actor, también podría pensarse que se fundaban en el reconocimiento hacia quienes habían demostrado saber y capacidad ante los operarios. Es decir, podría inferirse que esa escuela inglesa, así como fomentaba el estudio, estimulaba la búsqueda y la adquisición del honor a partir del esfuerzo por obtener los conocimientos intelectuales y las destrezas demandadas. Es probable también que esas formas convenidas en el trato hayan favorecido una armonía en las relaciones que propiciaron la eficiencia de la empresa.

Con la nacionalización del ferrocarril en 1948 comenzó una etapa de transición en la que emergieron nuevas prácticas y sentidos que entraron en conflicto con los imaginarios propios de la escuela inglesa. Los ferroviarios juninenses coinciden en el mayor poder que empezó a detentar el gremio, lo que habría implicado una transformación en los valores para ingresar y ascender en la organización. Según se ha desarrollado, los “valores políticos” del aspirante ferroviario y del mismo trabajador comenzaron a incidir en el ingreso y progreso, paralelamente a que las modalidades anteriores resistían ese cambio en defensa de su legitimidad.

Como parte de este proceso, los ferroviarios advierten que hubo una disminución en la exigencia y rendimiento en comparación con la gestión británica. Esa nueva modalidad de trabajo, que expresaba aspectos positivos —como un trato más humano y un mayor reconocimiento de los derechos del trabajador— habría tenido como consecuencia, sin embargo, un desmejoramiento en la calidad del servicio dado a la sociedad. Así, es probable que la pérdida del *respeto* en las relaciones a la que se refieren los ferroviarios, encierre la añoranza por un tiempo en que se valoraba la formación y el trabajo cuidado, y se bregaba por brindar un servicio de excelencia, que era motivo de orgullo colectivo.

Notas

(1) Horowicz, A. *Los cuatro peronismos*. Buenos Aires, Edhasa, 2005, p. 121-123.

(2) Romero, J. L. *Breve historia de la Argentina*. Buenos Aires, Huemul, 1983, p. 198.

- (3) García Costa, V. *Los ferrocarriles*. Buenos Aires, CEAL, 1971, p. 105.
- (4) Peña, M. *La clase dirigente argentina frente al imperialismo*. Buenos Aires, Talleres Gráficos Yunque, 1973.
- (5) Ver Crocco, A. *Talleres Junín. Reseña histórica. Potencial Alcanzado*. Buenos Aires, Área de Impresiones de la Secretaría Legislativa de la Honorable Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires, La Plata, 2010.
- (6) Cabe destacar que el presente es un pequeño recorte de una investigación mayor que cubre la segunda mitad del siglo XX.
- (7) Castoriadis, C. “La institución y lo imaginario: primera aproximación”, en *La institución imaginaria de la sociedad*. Buenos Aires, Tusquets, 1983, p. 282.
- (8) *Ibíd.*
- (9) Candau, J. *Antropología de la memoria*. Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión, 2002, p. 57.
- (10) La Capra, D. *Historia y memoria después de Auschwitz*. Buenos Aires, Prometeo Libros, 2008, p. 34.
- (11) Halbwachs, M. *La memoria colectiva*. Zaragoza, Prensa Universitaria de Zaragoza, 2004, p. 36.
- (12) Mientras que la Escuela Industrial (antes de Artes y Oficio) y la Escuela de Aprendices eran espacios que existían con anterioridad a la nacionalización, las Escuelas-fábrica surgieron durante el gobierno peronista como parte de una política del Estado; en tanto que el ciclo técnico nocturno en la Escuela Técnica Yapeyú fue posterior a este acontecimiento.
- (13) Halbwachs, op. cit.
- (14) Edificio histórico de la ciudad de Junín donde tradicionalmente residía el jefe del Departamento de Mecánica, la máxima autoridad.

Recibido: 05/08/2016

Aceptado: 19/11/2016

Para citar este trabajo

Sagastume, Ana L. “Ferroviarios en la encrucijada de la nacionalización. Junín, provincia de Buenos Aires, 1948” en Cuadernos de H Ideas [En línea], vol. 10, n.º 10, diciembre 2016, consultado...; URL: <http://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/cps/article/view/3600>