



# Mujeres y trabajo urbano El caso de las mucamas de hotel (Mar Del Plata, 1960-1980)<sup>1</sup>



**Lic. Débora Garazi**

*Becaria CONICET. Centro de Estudios Históricos,  
Facultad de Humanidades, Universidad Nacional  
de Mar del Plata. Argentina.*

*deboragarazi@gmail.com*

Women and urban work

The case of hotel housekeepers (Mar del Plata, 1960-1980)

Garazi, D. (2014). Mujeres y trabajo urbano. El caso de las mucamas de hotel (Mar Del Plata, 1960-1980). *Revista Estudios Sociales Contemporáneos* (11), 101-111.



### Resumen

A partir del análisis de un caso particular, como lo es el trabajo de las mucamas de hotel en la ciudad de Mar del Plata (entre las décadas de 1960 y 1980), el presente artículo se propone como una contribución al campo de estudios sobre el trabajo urbano femenino.

En Mar del Plata, el impulso del turismo de masas a mediados del siglo XX fue acompañado por un importante desarrollo hotelero. Éste supuso una atractiva y amplia oferta de trabajo para hombres y mujeres que encontraron allí una forma de acceso al mercado laboral, principalmente durante la temporada estival. En este espacio, las mujeres se han concentrado en puestos de trabajo determinados. En el artículo observamos cómo las continuidades entre algunas de las labores desarrolladas en el hotel y el trabajo doméstico no remunerado contribuyeron a su feminización e indagamos en las implicancias que conllevó que un empleo presente importantes continuidades con dicho trabajo.

El análisis de testimonios orales nos permitió un acercamiento a las experiencias de las trabajadoras y, junto a las sentencias de los Tribunales de Trabajo, contribuyeron a visibilizar los procesos (sociales, culturales y económicos) que intervienen en la generización del trabajo y en la segregación ocupacional que caracteriza al mercado de trabajo urbano.

### Palabras clave

Trabajo urbano, género, segregación ocupacional, Mar del Plata.

### Abstract

From the analysis of a particular case, such as the work of hotel housekeepers of the city of Mar del Plata (between 1960 and 1980), this article is intended as a contribution to the fields of women's studies and urban labour history.

In Mar del Plata, mass tourism gained momentum in the mid-twentieth century, accompanied by a major development of the hotel industry. This sector represented an attractive source of work for men and women, particularly during the summer. In this workspace, women were concentrated in certain job positions. In the article we show some of the continuities between the work performed at the hotel and the unpaid domestic work performed at home, which contributed to the gendered segregation of work.

The analyses of oral testimonies allow us an approach to the workers' experience. We situate our interviewees discourses in relation to the Labour Courts sentences, which allows us to visualize the (social, cultural and economic) processes involved in the gendered occupational segregation that characterizes the urban labour market.

### Keywords

Urban work, gender, occupational segregation, Mar del Plata.

### Introducción

Las problemáticas vinculadas al trabajo femenino en contextos urbanos han sido abordadas desde hace ya varias décadas. Diversos estudios han mostrado la desventajosa posición en la que se encontraron, históricamente, las mujeres en el mercado de trabajo (García de Fanelli, 1989; Borderías y Carrasco, 1994; Anker, 1997). En Argentina, las investigaciones referidas a este tema han estado focalizadas, en su gran mayoría, en las grandes ciudades como Buenos Aires o Rosario (Jelín, 1978; Queirolo, 2004; Lobato, 2007). Aunque la expansión de los estudios regionales, centrados en provincias o ciudades del interior, ha contribuido al conocimiento de estas cuestiones en otras zonas del país, aún existe un importante desbalance (Eguía, Piovani y Salvia, 2007).

En este artículo centramos nuestra mirada en un trabajo característico de una localidad de gran relevancia dentro del contexto nacional: Mar del Plata. El importante desarrollo que ha vivido la ciudad ya desde fines del siglo XIX pero con mayor énfasis en las décadas centrales del siglo XX, la ha convertido en un importante polo de atracción de mano de obra. Allí, como ha ocurrido en otros lugares, las mujeres se han concentrado en puestos de trabajo determinados como las industrias de conserva de pescado y textil, el comercio y el sector de los servicios (Álvarez, Rustoyburu y Zuppa, 2005; Molinari, 2008).

El crecimiento del sector de los servicios estuvo vinculado, principalmente, con el desarrollo turístico que ha caracterizado a la ciudad. Comparada con otros centros urbanos de la provincia de Buenos Aires, Mar del Plata presentó ciertas particularidades. Su desarrollo como centro de turismo masivo a mediados del siglo XX, fue acompañado de un incremento de la infraestructura necesaria para satisfacer las demandas de los turistas. El aumento de espacios para alojamiento y, sobre todo de la hotelería, fue muy significativo, generando una importante cantidad de nuevos puestos de trabajo, en su gran mayoría de carácter estacional (Pastoriza y Torre, 1999).

A pesar de los cambios que afectaron al turismo, hasta la década del ochenta éste constituyó una importante fuente de ingresos económicos para la ciudad. Según los datos revelados por el Anuario Estadístico del Partido de General Pueyrredón, en el año 1974 el aporte al Producto Bruto Interno (PBI) del sector económico comprendido por hoteles, restaurantes y comercios -servicios en su mayoría derivados del turismo- era del 26,8%, superando a todas las demás actividades económicas, y los puestos de trabajo ocupados en establecimientos hoteleros y gastronómicos ascendían a 10.000.

<sup>1</sup> El artículo presenta parte de los planteos y algunas de las conclusiones de la investigación que ha tenido como resultado mi Tesina de Licenciatura en Historia, dirigida por Inés Pérez y co-dirigida por Norberto Álvarez. Agradezco los comentarios realizados por ellos así como los de Eliza Pastoriza e Irene Molinari, miembros del jurado, gracias a los cuales este texto se ha visto beneficiado. La investigación ha sido financiada con la Beca Estímulo a las Vocaciones Científicas otorgada por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN).



En este artículo focalizaremos en el trabajo de las mucamas, uno de los puestos laborales del sector hotelero ocupado casi exclusivamente por mujeres.<sup>2</sup> Los importantes vínculos existentes entre las labores desarrolladas por las mujeres en el ámbito doméstico y las actividades desempeñadas como mucamas (similitud en las tareas realizadas, capacidades intervinientes en su realización, etc.) contribuyeron a reforzar la división sexual del trabajo y a entender esta labor como una actividad propiamente femenina, haciendo extensivas algunas características del trabajo doméstico, como su “invisibilidad” y poca valorización social, al trabajo de las mucamas de hotel. Además, la estacionalidad del trabajo (concentrado en los meses que se extienden desde diciembre hasta marzo o abril) fue un factor clave para que este se constituyera en una interesante alternativa para la inserción de muchas mujeres en el mercado laboral. El empleo durante la temporada estival permitía compatibilizar su participación en el mercado de trabajo con la realización de las tareas domésticas y de cuidado de la familia.

El propósito del artículo es identificar algunos de los factores que incidieron para que este trabajo fuera desarrollado casi exclusivamente por mujeres. Además, observamos las implicancias que conllevó que un empleo presente importantes continuidades con el trabajo doméstico no remunerado, a partir del análisis de una ocupación particular, propia de una ciudad turística. Para lograr dicho objetivo organizamos el texto en tres apartados. En el primero de ellos, exponemos los derechos y obligaciones laborales garantizados y establecidos por la ley y los comparamos con relatos de experiencias de las trabajadoras referidos a las condiciones de trabajo a las que estaban expuestas. Más allá de que la regulación alcanzaba a todas las trabajadoras del sector, los relatos hacen referencia a una fuerte diversidad de situaciones laborales. La época del año, el tipo de establecimiento y la categoría del hotel, eran algunos de los factores que influían en las condiciones de trabajo. En ese sentido, mostramos los escenarios laborales diversos en los que se desempeñaban las mucamas de hotel de la ciudad.

En el segundo apartado, exponemos los vínculos y continuidades con el trabajo doméstico no remunerado así como sus diferencias. Nos detenemos en la percepción que tienen las propias mucamas de los saberes y habilidades implicados en este trabajo y en las importantes tensiones expresadas en relación a ello. La idea que sostenemos es que este trabajo se desarrolló durante largas décadas gracias a los conocimientos aprendidos y a las habilidades adquiridas por las mujeres en el marco del hogar. No obstante, la valoración de las destrezas necesarias para realizar este trabajo como saberes femeninos “naturales” se tradujo en una descalificación del mismo y en una profesionalización tardía de la actividad. Además, entendemos que en el ámbito del hotel las trabajadoras adquirirían una formación adicional específica que, por diversos motivos que luego serán explicitados, no era identificable tan fácilmente.

Por último, en el tercer apartado, ponemos en consideración la ‘invisibilidad’ del trabajo de las mucamas. A pesar de que este empleo comparte, en ciertos aspectos, la invisibilidad que caracteriza al trabajo doméstico remunerado y no remunerado, presentaremos algunos matices a esta idea, mostrando cómo en los relatos de las trabajadoras salen a la luz los esfuerzos realizados para que su trabajo fuera valorado, principalmente por los huéspedes de los hoteles. Además analizamos el impacto que la realización de esta tarea tuvo sobre sus cuerpos.

El artículo se propone como una contribución, desde una perspectiva histórica, a los estudios sobre segregación ocupacional por género. Ésta se manifiesta, entre otras cosas, en la concentración de las mujeres en determinados sectores económicos, áreas de ocupación y categorías ocupacionales. Particularmente, en los hoteles existía una división sexual del trabajo producto de la vinculación de distintas tareas con las habilidades identificadas tradicionalmente con cada uno de los géneros. Mientras los varones se desempeñaban como gerentes, administrativos, conserjes, cocineros o mozos, las mujeres lo hacían como mucamas, lavanderas o telefonistas (Ramos, Rey-Maqueira y Tugores, 2002). Los estereotipos tradicionales en torno a la feminidad y a la masculinidad, producto de construcciones ideológicas y sociales, contribuyeron a la distinción entre trabajos “masculinos” y “femeninos”, asociando a estos últimos a las tareas de menor cualificación (Wajcman, 2005).

Dentro de la línea de estudios que focaliza en el trabajo femenino, el trabajo doméstico no remunerado fue un tema con gran relevancia. Particularmente fueron las investigadoras feministas las que se abocaron a su estudio generando una importante y variada literatura en torno a este tema (Hartmann, 1981; Benería, 1999; Davis, 2005; Himmelweit, 2005; Molyneaux, 2005). Sin embargo, sólo en las últimas décadas se ha comenzado a indagar en los trabajos (empleos)<sup>3</sup> que se desarrollan en el mercado pero que guardan importantes similitudes con el trabajo doméstico no remunerado desarrollado por las mujeres en el marco del hogar.<sup>4</sup>

Nuestro análisis está centrado en diez historias de vida de mucamas de hotel, entrevistadas en la ciudad de Mar del Plata entre noviembre de 2012 y mayo de 2013, que resultan significativas a los fines de esta investigación (Kofes, 1998). Las entrevistadas se encuentran en una franja etaria de 58 a 75 años, comenzaron a trabajar entre mediados de la década del sesenta y mediados del setenta, todas conformaron una familia y tuvieron hijos durante su período en actividad. Estas experiencias pueden ser enmarcadas en un proceso más amplio de transformaciones que afectaron al mercado de trabajo urbano. En Argentina, luego de haberse registrado a fines de la década del cuarenta el índice histórico más bajo de participación femenina en el mercado de trabajo, hacia mediados del siglo XX y en las décadas siguientes, esta tendencia comenzó a revertirse. En esos años, fue la

<sup>2</sup> Sostenemos que el trabajo era desarrollado casi exclusivamente por mujeres porque, si bien existía la figura del “mucamo” en los Convenios Colectivos de Trabajo, por la información que nos han brindado otras fuentes, como los testimonios orales, sabemos que durante las décadas analizadas, su presencia era mucho menor en relación a las de las mucamas. Además, su escasa aparición en las fuentes judiciales nos confirma este dato: en las sentencias dictadas entre el año 1958 y 1980, aparecen implicados sólo tres mucamos (frente a más de ciento dieciséis mucamas). Expediente 2907, Tribunal de Trabajo N° 2, Mar del Plata, 1963; Expediente 3305, Tribunal de Trabajo N° 2, Mar del Plata, 1965; Expediente 4519, Tribunal de Trabajo N° 2, Mar del Plata, 1968.

<sup>3</sup> Utilizamos las categorías de trabajo y de empleo tal como lo hace Margaret Maruani (2000).

<sup>4</sup> Existen diversos estudios que han analizado el trabajo doméstico remunerado o servicio doméstico. Sin embargo, a diferencia del trabajo de las mucamas de hotel, aquel continúa siendo desarrollado, aunque por una persona ajena al grupo doméstico, dentro del ámbito del hogar y con derechos y obligaciones muy diferentes al del resto de los trabajadores (Pérez, 2012, 2013).



incorporación de las mujeres en el sector terciario, más específicamente en los servicios, lo que incidió en un aumento considerable en sus tasas de empleo, llegando a constituir, según el censo de 1960, el 52% de los empleados del sector. Al mismo tiempo, la relación entre las mujeres y el mundo laboral sufrió una serie de transformaciones en este período, en el que las mujeres casadas empezaron a reinsertarse en el mercado después de tener hijos, en un contexto de cambios en las representaciones sobre el trabajo femenino (Wainerman, 2005; Lobato, 2007). Además, en la ciudad de Mar de Plata específicamente, el auge del turismo de masas durante el período analizado (en especial en las décadas de 1960 y 1970) multiplicó la cantidad de hoteles y pensiones, generando un aumento en la demanda de mano de obra (masculina y femenina) para el sector (Pastoriza, 2008).

Para contextualizar dichas experiencias nos hemos valido de otras fuentes. Los censos nacionales, anuarios estadísticos y publicaciones oficiales del Partido de General Pueyrredón nos han brindado datos de tipo estadístico vinculados a la relevancia económica del turismo en la ciudad, al desarrollo y crecimiento hotelero y a los niveles de trabajadores empleados en el sector.

Asimismo, hemos situado las experiencias relatadas respecto de las regulaciones laborales de la actividad. Para ello utilizamos como fuente de información los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) de la Industria Hotelera y Gastronómica correspondientes a la Zona Atlántica. Debido a que el mercado de trabajo marplatense estaba altamente influenciado por el carácter estacional que presentaba el turismo, las regulaciones de los empleos vinculados a este muchas veces eran de carácter local, tal como ocurría en el caso de la gastronomía y la hotelería.

Otra de las fuentes utilizadas fueron las sentencias judiciales correspondientes al Tribunal de Trabajo N°2 de la ciudad de Mar del Plata. Analizamos, aproximadamente, 150 sentencias de litigios que afectaron a mucamas de hotel, dictadas entre el año 1958 (año de los primeros registros de sentencias disponibles en el tribunal) y 1980.<sup>5</sup> Esta fuente nos brinda un importante caudal de información que va tanto desde los modos en que se iniciaba o finalizaba una relación laboral, las condiciones de trabajo a las que estaban expuestas las mucamas, las tareas realizadas, la reglamentación y salarios vigentes, los niveles de sindicalización, hasta las representaciones sociales existentes en torno al trabajo de las mujeres realizado en el mercado o en el ámbito familiar, visibles en las declaraciones de empleadores, empleadas y testigos y en los dictámenes de los jueces.

### La reglamentación laboral y las condiciones de trabajo

A pesar de la diversidad de situaciones laborales existentes entre las mucamas de hotel en este período, podemos decir que, desde el punto de vista legal, estaban incluidas -en su gran mayoría- dentro de los CCT celebrados por el gremio que nucleaba a los trabajadores hoteleros y gastronómicos. El 2 de agosto de 1948 se constituyó la Federación Obrera Argentina de la Industria Hotelera (FOAIH) la que obtuvo, en 1949, su personería gremial.<sup>6</sup>

Esta Federación agrupó a todos los gremios de las ramas hotelera y gastronómica que se habían constituido en todo el territorio nacional a lo largo de más de 40 años, incluyendo a las mucamas. Posteriormente, el 25 de agosto de 1955, la FOAIH, se transformó en un único sindicato denominado "Unión de Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina" (UTGRA)<sup>7</sup>, el cual, cuarenta y cuatro años más tarde, modificó su denominación, designándose "Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina" (UTHGRA).<sup>8</sup>

Los CCT de la Industria Gastronómica y Hotelera incluían a gran parte del personal que cumplía tareas en establecimientos hoteleros y gastronómicos: porteros, mozos, *comises*<sup>9</sup>, mucamas, conserjes, cadetes, ascensoristas, telefonistas, cocineros, ayudantes y peones de cocina, cafeteros, lava copas, entre otras tantas categorías laborales.<sup>10</sup>

En primer lugar, el CCT para la Zona Atlántica establecía que los trabajadores temporarios debían ser contratados por un mínimo de noventa días, comprendidos entre el 1 de diciembre y el 30 de abril.<sup>11</sup> Para aquellos que ingresaran luego del 25 de enero, el contrato debía ser de un mínimo de cincuenta días. Si el trabajador o trabajadora se desempeñaba algún día entre el 1 de mayo y el 30 de noviembre, era considerado permanente. Su jornada de trabajo no podía superar las 8 horas diarias o las 48 horas semanales. Debían percibir un tiempo de descanso semanal obligatorio, el cual podía ser convenido entre el empleado y el empleador y gozarse en los períodos de menor actividad. Todos los empleados efectivos comprendidos en el CCT, debían gozar de vacaciones anuales pagas como lo determinaba la Ley 12.921. Asimismo, frente a un despido injustificado, los trabajadores y trabajadoras debían percibir el sueldo fijo estipulado, el porcentaje correspondiente y la suma de un determinado monto de pesos por día en concepto de casa y comida por el plazo determinado en su respectivo contrato.

<sup>5</sup> Las sentencias judiciales, previamente a la presentación del veredicto en torno a un litigio abierto entre empleados y empleadores, cuentan con los antecedentes de la causa en los que constan los distintos pasos seguidos para la comprobación de la relación laboral, la categoría de los trabajadores, la duración de dicha relación, así como el modo de finalización. Además se realiza un análisis respecto a la validez de la demanda realizada y, en relación a ello, se presenta, finalmente, el dictamen del tribunal. A lo largo de la sentencia, además de aparecer la voz de los jueces y abogados, aparecen -aunque de modo de mediado- la voz de testigos y de los trabajadores implicados.

<sup>6</sup> Resolución N° 49/49 de la Secretaría de Trabajo y Previsión de la Nación.

<sup>7</sup> Resolución N° 160/55 del Ministerio de Trabajo y Previsión de la Nación.

<sup>8</sup> Resolución N° 9097/99 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

<sup>9</sup> El puesto de *comis* era uno de los de más baja jerarquía dentro de los bares y restaurantes (incluidos los de los hoteles). Se desempeñaban como ayudantes de los mozos y camareros.

<sup>10</sup> Decimos gran parte porque no todos los trabajadores estaban incluidos ni gozaron de los beneficios brindados por el sindicato de trabajadores hoteleros y gastronómicos (UTGRA) y por sus CCT. La ciudad de Mar del Plata se caracterizó por una fuerte presencia de hoteles gremiales. En esos casos, los trabajadores eran incluidos en el sindicato al que pertenecía el hotel o en el sindicato de trabajadores de entidades deportivas y civiles (UTEDyC).

<sup>11</sup> Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Gastronómica y Hotelera, Zona Atlántica. Vigente entre el 1° de mayo de 1956 y el 30 de abril de 1958, consultado en revista HOPEBAR, Mar del Plata, diciembre de 1957. Los distintos CCT de las décadas aquí analizadas mantienen la misma reglamentación, actualizando únicamente los salarios de los trabajadores.



La particularidad más importante del trabajo en la hotelería se encontraba en la percepción del laudo o porcentaje gastronómico. El 4 de septiembre de 1945 la Secretaría de Trabajo y Previsión sancionó el derecho al denominado 'laudo' (un porcentaje de la ganancia de los establecimientos donde trabajaran) para trabajadores gastronómicos de todo el país, prohibiendo, al mismo tiempo, las propinas.<sup>12</sup> El argumento principal para la sanción de dicha medida era que la propina, como medio de remuneración del trabajo de los empleados de hoteles, restaurantes, bares y establecimientos similares, impedía que el trabajador contara con recursos fijos y exigibles, ya que constituía una forma irregular de pago, dependiente de la exclusiva voluntad de los clientes. Se estableció, entonces, que los trabajadores tendrían derecho, además de la remuneración fija, a un porcentaje individual sobre el valor de los servicios prestados, que debía ser abonado por los clientes. Así, las mucamas de hotel, al igual que otros trabajadores como conserjes, mozos, ascensoristas o telefonistas, entre otros, se vieron beneficiadas con esta forma de remuneración.<sup>13</sup>

Los porcentajes se distribuían entre el personal de cada rama por un sistema de puntaje establecido para cada puesto. A las mucamas, en particular, le correspondían 5 puntos (debajo de los mozos o conserjes con 8, igual que un *comis* de comedor y por encima de un portero que contaba con 4 o de un cadete de portería, con 2). La distribución de los puntos entre el personal nos revela las jerarquías laborales dentro del hotel. En tanto su trabajo era catalogado como femenino y poco calificado, las mucamas se beneficiaban con un porcentaje de ganancias menor al de otros empleados. Como se observa en una sentencia judicial de una demanda colectiva (mozos, camareras y mucamas), en un hotel cuyos ingresos a repartir alcanzaban los \$13.750,46, al dividirse por 125 (resultado de la suma de todos los puntos del personal total del hotel), el valor del punto era de \$110. A ese valor, por lo tanto, el porcentaje de los mozos alcanzaban a \$880 y el de las mucamas a \$550.<sup>14</sup>

A pesar de las distancias, siempre existentes, entre la reglamentación y la situación real de las y los trabajadores, los testimonios de las mucamas a los que hemos accedido manifiestan numerosas similitudes en relación a las condiciones de trabajo establecidas en el CCT en lo que refiere a la extensión de los contratos, la duración de la jornada laboral, la percepción del laudo, etc. Sin embargo, debemos reparar en la construcción de nuestra muestra de entrevistas. Muchas de las entrevistadas fueron contactadas gracias a la información que nos brindaron los hoteles en los que ellas se desempeñaron. Éstos eran establecimientos de un tamaño considerable y con un importante número de plazas que estaban destinadas al alojamiento de turistas. Por lo tanto, es probable que aquellas que trabajaban en condiciones más irregulares o en hoteles pequeños -más próximos a las pensiones- ocupen un lugar relativamente menor en la muestra.

### Trabajo en el hotel y trabajo en el hogar

*Entrevistadora:- ¿[Usted trabajó] siempre como mucama?*

*Ester:- Como mucama sí...Sí, porque yo no tenía estudios, no tenía nada...<sup>15</sup>*

La cita con la que abrimos este apartado pertenece a Ester, una mujer de 74 años que trabajó gran parte de su vida como mucama. En el año 1962, recién casada y proveniente de la provincia de La Pampa, llegó junto a su esposo a radicarse en la ciudad de Mar del Plata. Según su relato la elección de este destino se debió a dos cuestiones principales. En primer lugar, un hermano y la cuñada de Ester ya residían allí. En segundo lugar, habían ido previamente de vacaciones y la ciudad les había gustado. Sin embargo, indagando un poco más, encontramos que otra de las motivaciones para migrar a otra ciudad era la búsqueda de oportunidades laborales y Mar del Plata las ofrecía. En el caso del matrimonio de Ester, no sólo su esposo era quien buscaba trabajo, ella también venía dispuesta a buscar un empleo.

Ester nunca tuvo otro empleo que no estuviera vinculado a tareas de limpieza. Se desempeñó como mucama en casas particulares, mucama en una clínica y mucama de hotel. Sin embargo, esto no sólo se dio en su caso. En la ciudad de Mar del Plata, muchas mujeres encontraron en los hoteles (y en el servicio doméstico) un espacio que permitió su inserción en el mercado laboral. ¿Por qué ello ocurrió así? ¿Qué cuestiones hicieron que éste se convirtiera en un trabajo feminizado? ¿Qué saberes o habilidades requería el trabajo como mucama? La primera respuesta que dieron las entrevistadas frente a esta pregunta era que no contaban con ningún tipo de conocimiento ni de capacitación. Como se verá más adelante, en este artículo nos interesa cuestionar esta afirmación. Ahora bien, ¿en qué consistía este trabajo?

El trabajo realizado por las mucamas de hotel presentaba importantes similitudes con algunas de las tareas propias del hogar. El artículo 15 en su inciso a) del CCT, especificaba qué actividades correspondían a este puesto de trabajo. Allí, se establecía que el personal de mucamas debía mantener la limpieza de los pisos, teniendo prohibido rasquetearlos y encerarlos. Asimismo, se les prohibía lavar copas, platos y vasos que no correspondieran al servicio de desayuno o té. No podían realizar trabajos pertenecientes a la cocina o cafetería, como tampoco lavar, limpiar o planchar ropa que fuera de la casa o de los pasajeros. Tampoco realizarían movimientos de muebles, camas o colchones de un piso a otro. La cantidad de habitaciones que podían atender dependía de la categoría del hotel: en categoría especial no podían atender más de seis habitaciones; en categoría 'A', diez; en categoría 'B', doce; y en categorías 'C' y 'D', catorce. Llama la atención que los CCT no explicitaran qué tareas debían realizar las mucamas, sino que hacían hincapié en aquellas que no debían realizar.

<sup>12</sup> Cabe aclarar que, a pesar de dicha prohibición legal, como muestran las entrevistadas, en la cotidianeidad las propinas siguieron percibiéndose ya que era una práctica bastante arraigada en la sociedad.

<sup>13</sup> La ley 12.921, ratificaba el decreto 4148/46, el cual declaró obligatorio el laudo dictado por la Secretaría de Trabajo y Previsión el año anterior (Krotoschin y Ratti, 1967). En el año 1980 fue expresamente derogado por el decreto-ley 22310.

<sup>14</sup> Expediente 8522, Tribunal de Trabajo N° 2, Mar del Plata, 1972.

<sup>15</sup> Entrevista a Dalmasso, Ester, Mar del Plata, 20 de noviembre de 2012.



Entendemos que si había una prohibición explícita de que las mucamas realizaran ciertas tareas puede deberse a que en la práctica se solicitaba o pretendía que las hiciera, lo que fue confirmado por algunas entrevistadas. Igualmente no podemos generalizar y sostener que ello ocurriera en todos los hoteles. Si nos remitimos a las experiencias relatadas por las mucamas, podemos sostener que sus situaciones laborales eran diversas. Mientras algunas expresaron que solamente realizaban las tareas de orden y limpieza de cuartos y baños, otras manifestaron que también realizaban otras tareas como por ejemplo trasladar colchones, o prestar servicios en el lavadero o en el sector de planchado (tareas prohibidas según la reglamentación vigente).

Dicha situación se daba de modo más recurrente en aquellos casos en que las mucamas no eran empleadas temporarias, sino que trabajaban durante todo el año. En los meses del invierno, al reducirse el personal del hotel, aquellas trabajadoras que permanecían en actividad debían realizar tareas adicionales (a su puesto) que fueran necesarias para el funcionamiento del establecimiento: limpieza de otros espacios, además de las habitaciones, lavandería, planchado, preparación del desayuno, etc.

Si bien no contamos con estadísticas que discriminen cuántos eran los empleados en el sector hotelero en invierno y cuántos en verano, algunas de las entrevistas nos brindan información al respecto. Según los recuerdos de Ester, en un hotel que contaba con cien habitaciones aproximadamente, durante el verano las mucamas eran ocho, pero en invierno eran sólo tres. Similar es el relato de Marta R., quien recuerda que mientras en la temporada estival las mucamas eran ocho, en invierno la única que continuaba trabajando en el hotel era ella. Luego de trabajar una temporada, Marta R. quedó como única mucama efectiva. Durante el invierno ella se encargaba, además de la atención de todas las habitaciones ocupadas, de la limpieza de la vereda, del hall y de los pasillos, así como de lavar y planchar la ropa del establecimiento (sábanas, toallas, cortinas, etc.).

Esta situación era más común en los hoteles de dimensiones reducidas que, generalmente, contaban con una única mucama. En una sentencia judicial del año 1972, por ejemplo, encontramos el caso de una mucama que desarrollaba sus actividades en un hotel residencial con nueve habitaciones. En una de las habitaciones residía ella misma y en otra, los dueños del hotel. Allí, la actora además de realizar las tareas preparatorias para la apertura del establecimiento en la temporada, atendía las habitaciones en calidad de mucama, lavaba y planchaba la ropa del restaurant y del hotel.<sup>16</sup>

A pesar de la gran diversidad de situaciones de trabajo a las que estaban expuestas las mucamas de hotel, un aspecto en común era que todas las actividades realizadas -correspondientes a su puesto o no- eran tareas "feminizadas", es decir asignadas y realizadas tradicionalmente por mujeres tanto en el espacio doméstico como en el mercado de trabajo: limpiar, lavar la ropa, planchar. Esta similitud entre las tareas realizadas en el hotel y las tareas desarrolladas en el hogar podemos encontrarla también en las décadas posteriores a nuestro período de estudio. Sin embargo, hacia fines de la década del ochenta y, con mayor énfasis a partir de la década del noventa dicho trabajo fue afectado por una serie de transformaciones que tendieron a matizar los vínculos y continuidades existentes con el trabajo doméstico, manifestadas principalmente en el requerimiento de una capacitación adicional (al del espacio doméstico) para la realización de dicho trabajo.

La desigual valoración de las habilidades y destrezas femeninas y masculinas se tradujo en la conformación de un patrón de desigualdad en las calificaciones. Así, los servicios, vinculados a lo relacional, se consideraban inscritos en un universo laboral en el que se requerían unas cualidades inherentes a la naturaleza femenina. Las mujeres encargadas usualmente de las tareas de cuidado y limpieza del hogar se desempeñaban dentro del hotel en puestos con características similares. En consecuencia, estas representaciones tendieron a enmascarar las competencias que se aplicaban en los servicios (Dune- Richard, 2000). Ello es lo que Margaret Maruani ha denominado proceso social de producción de la calificación: en términos empresariales (aunque no solamente, sino también sociales), la limpieza era considerada como un trabajo no calificado ya que se suponía que todas las mujeres sabían limpiar desde la infancia y que, por lo tanto era un oficio de fácil aprendizaje (Maruani citada en Arias y Wilson, 1997).

El empleo como mucama era una posibilidad, para aquellas mujeres que tenían una "necesidad" de trabajar, ya que su desempeño como ama de casa les brindaba los conocimientos necesarios.<sup>17</sup> Sin embargo, en sus relatos las diferencias entre el trabajo doméstico y el trabajo en el hotel salen a la luz. Es decir, un trabajo que ha sido asociado con el ámbito del hogar, se transforma en algunos aspectos cuando se realiza en otros espacios. En ese sentido, durante el período analizado, si bien en el momento de ser contratadas o de haber empezado a trabajar contaban sólo con los saberes adquiridos en el ámbito doméstico, en el transcurso del trabajo cotidiano (ya sea en el hotel, ya en su hogar) iban adquiriendo nuevos saberes y una nueva formación.<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Expediente 8277, Tribunal de Trabajo N°2, Mar del Plata, 1972. Un caso similar es el presentado en el Expediente 3529 de 1965, del mismo Tribunal: la demandante se había desempeñado en el establecimiento en diversas funciones como peona de cocina, planchadora, lavandera, mucama, etc. O el correspondiente al Expediente 60 de 1958 en el que la demandante trabajaba como cocinera, mucama, lavandera y planchadora, gozando de un sueldo, de habitación y comida para ella y para su esposo.

<sup>17</sup> Gran parte del siglo XX ha estado influenciado por las ideas de la domesticidad, que definían lo femenino por la maternidad y consagraban a las mujeres a los quehaceres de la casa. Si las mujeres ejercían tareas asalariadas, ello se debía a una situación excepcional atribuida a la necesidad económica que se originaba en los ingresos insuficientes, la muerte o el abandono del proveedor (Lobato, 2007).

<sup>18</sup> En años posteriores, la aparición de cursos de formación y capacitación para mucamas (tanto en ámbitos educativos públicos como privados), puede ser interpretada como una manifestación de un cambio en el modo de percibir los saberes y habilidades necesarios para la realización de este trabajo. Ya sea antes de ingresar a trabajar al hotel como durante el período laboral, muchas de las mujeres trabajadoras recibían una capacitación adicional que incluía conocimientos desde costura y lencería, manejo de maquinarias de lavado de ropa y manipulación de productos de limpieza hasta formas de organización del trabajo y racionalización del tiempo.



Como sostiene Bernard Lahire (2001), las personas no siempre son “consientes” ni están en condiciones de hablar de lo que son, de lo que hacen o de lo que saben. Hay prácticas y saberes que no son identificables como tales. Cuando se pregunta a alguien respecto a lo que “saben” o lo que “hacen”, aquellos cuyos saberes o sus saberes-hacer están objetivados (claramente identificados desde el punto de vista social) tienen mayor facilidad en “declarar” sus saberes y sus prácticas. Así, las prácticas y los saberes más visibles y declarables son aquellos ligados a tiempos y lugares específicos, relativamente autónomos. Cuando se les pregunta sobre sus “saberes”, las personas se refieren con más facilidad a todos los tiempos oficiales y explícitos de transmisión de saberes que a todo lo que aprendieron sin ser plenamente conscientes.

Ello puede advertirse en los relatos de las entrevistadas. Cuando se les pregunta con qué capacitación contaban en el momento de inicio de la relación laboral, la respuesta inmediata de todas es “ninguna”. Sin embargo, cuando indagamos un poco más, todas hacen referencia a sus experiencias en la realización del trabajo doméstico en su hogar, presentándose una importante tensión en torno al aprendizaje de los saberes y habilidades requeridas para la realización del trabajo. ¿Cómo pueden interpretarse y explicarse dichas respuestas? Probablemente, esos “saberes invisibles”, como sostiene B. Lahire, fueron producto de ciertas situaciones de socialización en que dichas mujeres (desde niñas) fueron llevadas a construir hábitos, disposiciones, saberes y saberes-hacer vinculados al trabajo doméstico, en el interior de marcos socialmente organizados, sin que haya habido una transmisión expresa (Lahire, 2001). En ese sentido, en el caso de las mujeres, la adquisición de saberes vinculados a la realización del trabajo doméstico es parte del proceso de construcción de su identidad femenina.

Otra tensión importante se observa en relación a lo aprendido en el marco del hotel y del trabajo cotidiano. En los relatos, aparece recurrentemente la idea de que en el marco laboral no se adquirirían nuevos conocimientos y que todo “ya se sabía de antes”. Sin embargo, aparecen ciertas contradicciones al respecto. Frente a la pregunta directa respecto a la capacitación necesaria para este trabajo, en algunas ocasiones las entrevistadas aludían a sus experiencias domésticas como único entrenamiento y, en otras, reconocían el aprendizaje que se adquiría en el marco laboral. Por un lado, en algunos testimonios se destaca que los conocimientos que las mujeres ya poseían debían “adaptarse” a las exigencias del hotel. Por otro lado, las entrevistadas relatan que ellas mismas eran las encargadas de “enseñarle” a hacer el trabajo a las mucamas nuevas.

En efecto, en un primer momento, Elida nos dijo que todos los conocimientos que tenía para realizar su trabajo los había adquirido en el hotel. Martínez, su jefe -y dueño del establecimiento-, le enseñó cómo golpear y pedir permiso a los huéspedes, “...porque hasta el tono de voz te enseñaban antes”, dijo Elida. Sin embargo, cuando se le preguntó si aprendió muchas cosas nuevas, nos dijo: “No, yo ya lo sabía, era muy limpieta... Ahí, en el hotel es así: si vos sabés limpiar en tu casa después te tenés que adaptar a los requisitos del hotel...”.<sup>19</sup>

¿Qué sentido puede tener este cambio de mirada, según el momento de la entrevista, respecto al aprendizaje de los conocimientos y habilidades que implicaba su trabajo? Una primera interpretación podría considerar que la realización de ambos trabajos (como mucama y el trabajo doméstico en sus hogares) de forma paralela puede haber influido en los recuerdos y en la forma de evocar el pasado de estas mujeres. Una segunda lectura, siguiendo lo planteado por Lahire, podría remitirnos a la dificultad de percibir qué otras cosas ocurren mientras se está trabajando. Así, los conocimientos adquiridos en el trabajo cotidiano serían más difíciles de explicitar porque son saberes que se aprendieron sin saberlo. Muchas veces, en el aprendizaje informal de oficios, lo que se transmite no es un “saber”, sino un “trabajo” o una “experiencia”.

Como vimos, las fuertes continuidades del trabajo realizado por las mucamas en el hotel con el trabajo doméstico, opacaron la percepción de las propias trabajadoras de su conocimiento y formación específica para el desarrollo de esta tarea. En el caso del trabajo doméstico no remunerado, la valoración social de los saberes aplicados en las labores domésticas como “naturales” e “innatos” de las mujeres, conllevan a su desvalorización, escaso reconocimiento y a una tardía profesionalización de la actividad. ¿Cómo era en el caso del trabajo en los hoteles? ¿Cómo perciben las mucamas su propio trabajo?

#### ¿Saberes invisibles para un trabajo invisible?

Al igual que lo que ocurría con el trabajo doméstico (remunerado y no remunerado), una de las particularidades que observamos en relación a las actividades realizadas por las mucamas en el hotel es su invisibilidad. A primera vista, en el caso de las mucamas de hotel, la invisibilización es doble: además de su escaso reconocimiento a nivel social, este trabajo se realiza en ausencia de los huéspedes del hotel, sus beneficiarios inmediatos. A diferencia de otros servicios en que la interacción cara a cara entre el productor (o trabajador) y el consumidor es necesaria para producirlo (como por ejemplo en el caso de un peluquero/a, cuyo trabajo no existiría sin la presencia del cliente/a), aquí si bien los principales destinatarios del trabajo de las mucamas son los huéspedes del hotel, éstos solo observan y disfrutan de los resultados, no el proceso de trabajo en sí mismo.

No obstante, tanto la distancia entre las mucamas y los huéspedes como la invisibilidad de su trabajo deben ser matizadas. En primer lugar, ellas destacan que *estaban para servir*: el foco del trabajo estaba puesto en las necesidades de los clientes del hotel. En este tipo de trabajo, como sostiene Enrique de la Garza Toledo, la típica relación laboral bilateral entre asalariados y empresarios se convierte en una relación triádica que incluye, además, a los huéspedes (de la Garza Toledo, 2009). En este sentido, a pesar de ser un trabajo que se encontraba en una “zona gris” en lo que se refiere a la interacción/no interacción entre las mucamas y los huéspedes, éstos tenían cierta influencia en su trabajo. El trabajo de las mucamas estaba afectado por el comportamiento del cliente y sus deseos, incluso en ausencia de una interacción significativa, las acciones de los clientes influían en el ritmo y en las experiencias de trabajo (Sherman, 2011).

<sup>19</sup> Entrevista a Jaibes, Elida, Mar del Plata, 5 de marzo de 2013.





De acuerdo con ello, podemos traer a cuenta la experiencia relatada por Luisa quien contaba cómo cambiaba el trabajo durante marzo, mes en que la ciudad recibía principalmente a turistas adultos mayores. Si por un lado, para las ocho de la mañana -horario de comienzo de la jornada laboral de las mucamas- las habitaciones ya estaban vacías para poder comenzar a trabajar, por otro, el ritmo del trabajo aumentaba porque los huéspedes, después del mediodía, regresaban para dormir la siesta. Esto no ocurría tan frecuentemente en enero o febrero, meses en que los turistas acostumbraban a ir a la playa, lo que les permitía a las mucamas desarrollar su trabajo en las habitaciones hasta las dieciséis horas (horario de finalización de la jornada).

Los clientes no sólo influían en el ritmo del trabajo. La misma relación laboral podía depender de la satisfacción de los huéspedes. En ese sentido, Elida nos decía que frente a la queja de algún huésped, el hotel podía despedir al empleado o empleada responsable. Cabe destacar que el hotel en que Elida trabajaba era uno de los hoteles de más alta categoría de la ciudad y, quizás, dicha política empresarial podía ser consecuencia del nivel socio-económico del público que lo frecuentaba.

En los relatos de las mucamas se revela el esfuerzo constante que realizaban individualmente por “destacarse” por sobre sus compañeras y que podemos interpretar como una forma de hacer más visible su trabajo ante los ojos de los empleadores y de los huéspedes. Tal es el caso de Marta P., quien recordó que un amigo de su marido le había comentado que con lijas finas podían limpiarse los artefactos del baño para que quedasen más limpios. Así, luego de probar en su casa, comenzó a llevar sus propias lijas para limpiar las habitaciones del hotel con el objetivo de que su trabajo se destacara por sobre el del resto. En ese sentido, Elida también comentaba que en “los detalles” estaba la particularidad de su trabajo:

*(...) cada mujer es distinta ¿no? entonces cada mucama es distinta [...] Yo arreglaba los camisones de una manera y las otras de otra manera... todos éramos distintos. O sea que la persona que entraba a la habitación, el huésped, sabía que yo había tenido franco o que yo no le había abierto la habitación. ¿Entendés? yo por ejemplo le ponía todo con un platito o una servilletita, todos esos detalles, otra no ponía servilletita...<sup>20</sup>*

A pesar de que no sea la explicación de su propia conducta, Elida desliza en su relato una de las finalidades de la buena atención a los huéspedes: la obtención de mayores propinas.

*Acá en un congreso guardé un pijama de un año a otro porque venían siempre los mismos secretarios y cuando se lo devolví se quería morir. Si yo sabía que era de él, lo habíamos guardado con nombre y apellido, lo conocemos. Cuando vino, se lo dimos. Él lo dio por perdido... y a las chicas eso les gustaba... aparte se ganaban las propinas, era importante eso...<sup>21</sup>*

En el final de esta cita se deja entrever una de las motivaciones de su trabajo. En el relato, Elida intenta distanciarse de aquellas que realizaban su trabajo por las propinas y lo menciona en términos de “a las chicas eso les gustaba”, sin incluirse dentro del conjunto. No obstante, a partir de éste y otros de los relatos que destacan la importancia de las propinas, podemos inferir que éstas eran una importante motivación. Cabe aclarar que, como mencionamos en apartados anteriores, aunque hasta el año 1980, la vigencia del denominado laudo gastronómico prohibía expresamente la percepción de propina por parte de los trabajadores, ésta era una práctica bastante arraigada en la sociedad. La propina, si bien no era una característica exclusiva de la actividad gastronómica, tenía una fuerte presencia en ella. En este sector de servicios, en ciertos casos la atención al cliente era de carácter personalizada. Así, la satisfacción del cliente ante la calidad del servicio recibido era expresada, en reiteradas oportunidades, con la entrega de una suma de dinero extra al trabajador. Las mucamas de los hoteles marplatenses no fueron ajenas a esta situación y sus esfuerzos por agradar con su trabajo a los huéspedes, diferenciándose, si era necesario, de sus propias compañeras, se develan en sus relatos.

El trabajo también se hacía visible en los cuerpos de las trabajadoras. La demanda de esfuerzo y el desgaste físico ocasionados por esta actividad son aspectos mencionados por las entrevistadas, aunque con matices. El caso más extremo es, quizás, el de Lina, quien sostuvo que éste era un ‘trabajo insalubre’. Como consecuencia de la realización de trabajos que demandaban mucho esfuerzo físico, como lavar las alfombras con máquinas muy pesadas o dar vuelta los colchones, su columna y sus huesos sufrieron importantes desgastes. La artrosis y la deformación de sus huesos le impiden, actualmente, la realización de muchas tareas, incluidas las domésticas. Silvia describe una situación similar, en la que se destaca el enorme esfuerzo físico que implicaba realizar su trabajo y su impacto en la salud:

*(...) y era bastante complicado el trabajo porque era mucho más...eh... mucho más manual que ahora... era mucho más pesado también ¿no? No había tanta tecnología, tanta cosa que facilitaba el trabajo [...] El trabajo era pesado, la forma de limpiar también, no había los productos que hay ahora... por ejemplo hoy en día existen los desengrasantes, una pasadita y se terminó. En esa época se usaba el ácido muriático, era muy frecuente usar el ácido muriático. Se hacía una pastita, se ponía el antiguo “Puloi” y se ponía ácido muriático rebajado con agua... se hacía una pastita y con eso se limpiaban los azulejos, era muy tóxico. Entonces era más complicado el trabajo...<sup>22</sup>*

En el recuerdo de Ester, en cambio, el esfuerzo y desgaste físico son puestos en segundo plano. En este sentido, en un primer momento manifestó que su trabajo no le generó ningún problema físico. Indagando un poco más, Ester reveló que posee várices en las piernas, producto de las largas horas que pasaba de pie. Sin embargo, insistió en que ella es una mujer sana. El relato de Elida

<sup>20</sup> Entrevista a Jaibes, Elida, Mar del Plata, 5 de marzo de 2013.

<sup>21</sup> Entrevista a Jaibes, Elida, Mar del Plata, 5 de marzo de 2013.

<sup>22</sup> Entrevista a Martínez, Silvia, Mar del Plata, 26 de noviembre de 2012.





fue similar. Cuando se le preguntó si tuvo algún problema físico como consecuencia del trabajo, inmediatamente respondió “para nada”, segundos después agregó: “Lo único que me quedó esto [muestra el dedo pulgar de la mano] que el médico dice es el mal de la mucama viste [...] de hacer las camas...se deforma este hueso...”.<sup>23</sup>

¿Por qué, a pesar de los efectos negativos -actualmente visibles- que su trabajo tuvo sobre sus cuerpos, algunas mucamas, en un primer momento de la entrevista, los niegan o les restan importancia?

Una posible respuesta es que el mismo discurso de las mujeres está permeado y mediado por los presupuestos culturales que consideran que los trabajos realizados por las mujeres no conllevan esfuerzo físico.<sup>24</sup> La invisibilidad del esfuerzo que implicaba la realización del trabajo doméstico no remunerado se extendía a las mucamas de hotel impidiendo su visibilización, aún por parte de las mismas trabajadoras. No obstante, aún las entrevistadas que restan importancia a las dolencias físicas, destacan las consecuencias de los esfuerzos realizados, de los movimientos repetitivos o de la manipulación constante de productos químicos.

Éste es el caso de Marta P., quien tuvo que ser asistida médicamente en su lugar de trabajo, en más de una oportunidad, por intoxicarse por inhalación de lavandina. Sin embargo, en su relato ello aparece como una anécdota graciosa en la que cuenta cómo, a pesar de que se lo habían prohibido, ella continuó usando dicho producto. En cambio, los términos que utilizó Lina para referirse a su trabajo muestran un mayor padecimiento: “cuando uno es joven lo aguanta”. La *juventud* como elemento necesario para la realización del trabajo aparece, nuevamente, en el relato de Marta R., quien destacaba que a pesar de que ella era joven, el trabajo era muy duro y, a veces, el cuerpo lo sufría. El término “aguantar”, utilizado por Marta R., aparece también en el relato de Ester. En ambos, la palabra es utilizada en el sentido de resistir o soportar (cierto esfuerzo o sufrimiento). Ester nos decía con respecto a sus compañeras de trabajo:

*Éramos todas mujeres grandes las que estábamos [...] éramos todas mujeres... y las chicas jóvenes no aguantan querida... no es un trabajo para una chica joven [...] a lo mejor la más joven puede tener 30 año, son chicas jóvenes por su puesto. Han aparecido chicas jovencitas pero... eso no... las chicas no aguantan... hay que moverse mucho, hay que trabajar mucho...<sup>25</sup>*

En ese fragmento, además de plasmarse una concepción diferente de la juventud (las mujeres de treinta años, en la perspectiva de Ester eran “mujeres grandes”, para Lina o Marta R., eran “jóvenes”), aparece la idea de la necesidad de cierta experiencia previa en la realización de algún trabajo similar (principalmente el doméstico) para poder hacer frente a las exigencias de este trabajo. Por lo tanto

podemos inferir, según los relatos, que durante el período analizado, las mujeres que se desempeñaban como mucamas de hotel debían poseer dos características: por un lado, cierta experiencia de trabajo (no necesariamente remunerado) que les permitiera afrontar una labor con los requerimientos ya mencionados; por otro lado, cierta juventud o bienestar físico que les permitiera tolerar las exigencias corporales que el trabajo suponía.

### Consideraciones finales

Desde fines del siglo XIX y a lo largo de todo el siglo XX, el desarrollo turístico ha tenido una fuerte influencia en la economía y el mercado de trabajo marplatense. Si bien en sus inicios fue una exclusiva villa balnearia de las elites porteñas, ya en la década del treinta comenzaron a vislumbrarse algunos cambios que anunciaron el futuro de balneario de masas que adquiriría la ciudad (Pastoriza y Torre, 1999). El fenómeno del turismo social, impulsado a partir del primer gobierno de Juan D. Perón, fue acompañado por un cambio en los hábitos de consumo de los veraneantes. La cantidad de lugares de hospedaje creció significativamente, al mismo tiempo que se diversificaron, dando lugar a una coexistencia entre la hotelería privada tradicional, estatal y sindical (Pastoriza, 2008). Si bien el sector hotelero empleó tanto a hombres como a mujeres, estas ocuparon los puestos de trabajo que guardaban mayores similitudes con las tareas domésticas.

El trabajo femenino ha sido un tema abordado desde diversas problemáticas y perspectivas tanto desde la Historia en particular como desde el conjunto de las Ciencias Sociales. Analizado un caso particular, el presente artículo se propuso contribuir al campo de estudios sobre el trabajo femenino en sectores urbanos. Partiendo de la idea de que en las ciudades en general y en Mar del Plata en particular, las mujeres se concentraban en determinadas ocupaciones, uno de nuestros objetivos fue indagar en los factores que contribuyeron a dicha situación. En el caso de las mucamas de hotel encontramos una fuerte imbricación entre el mundo doméstico y el mundo laboral. Los lazos que unían trabajo remunerado y trabajo no remunerado fueron centrales en su definición como un empleo feminizado y poco cualificado. Las tareas, saberes, habilidades, y el esfuerzo físico involucrados eran similares en ambos trabajos.

Además, nos propusimos examinar algunas de las implicancias que conllevó que el empleo de mucama presentara importantes vínculos con el trabajo doméstico no remunerado. Las continuidades y solapamientos entre ellos hicieron extensivas algunas de las características de este último al primero, como su invisibilidad, su poca valorización y escaso reconocimiento social. Ello era producto del presupuesto de que las mujeres no habían recibido una capacitación especial para las tareas domésticas y, en consecuencia, se consideraba que no precisaban ningún tipo

<sup>23</sup> Entrevista a Jaibes, Elida, Mar del Plata, 5 de marzo de 2012.

<sup>24</sup> En relación a ello, el economista Gary Becker, uno de los mayores defensores de la Teoría del Capital Humano, explica la concentración de las mujeres en los puestos de trabajo de menor productividad y menores salarios aduciendo la temprana especialización de las mujeres en el trabajo doméstico. No obstante, la principal explicación a las diferencias salariales y ocupacionales entre varones y mujeres se explicaría por la dispersión de intereses de las segundas que, aunque trabajen para el mercado dedican menos esfuerzo físico y mental a sus ocupaciones extradomésticas (Becker, 1991).

<sup>25</sup> Entrevista a Dalmasso, Ester, Mar del Plata, 20 de noviembre de 2012.



de capacitación para la realización de las mismas tareas en el mercado. Las cualificaciones al ser consideradas “naturales”, en lugar de producto de años de socialización y aprendizaje, no eran reconocidas como tales incluso, en muchos casos, por las mismas mucamas. En ese sentido, si bien este empleo permitió la incorporación de algunas mujeres al mercado laboral, al sostenerse durante largas décadas gracias a las habilidades y conocimientos adquiridos en el espacio doméstico, el mercado laboral reforzó su identificación como una tarea eminentemente femenina, reproduciendo y creando al mismo tiempo estereotipos de género.

Las distintas continuidades marcadas a lo largo de este artículo entre el trabajo de las mucamas de hotel y el trabajo doméstico son propias de las décadas estudiadas. Hacia el final del período analizado, es decir, fines de la década de los ochenta y principios de los noventa, el trabajo de las mucamas de hotel fue alejándose poco a poco del trabajo doméstico. Según las experiencias registradas, los saberes adquiridos en el marco del hogar ya no bastaban para el acceso a estos puestos de trabajo. Nuevas formas de organización y realización del trabajo, nuevos productos utilizados en él, nuevas políticas del sector turístico, así como la proliferación de cursos de capacitación tanto en espacios privados como en sindicatos de la ciudad, nos hablan de un paulatino distanciamiento de esta ocupación de otras formas de trabajo doméstico, a los cuales estuvo ligado durante largas décadas.

#### Bibliografía

ÁLVAREZ, N., C. RUSTOYBURU Y G. ZUPPA (coord.) (2005). *Pasado y Presente de la Mar del Plata Social*. Mar del Plata: Eudem.

ANKER, R. (1997). “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. En *Revista Internacional del Trabajo* (116: 3), 343-370.

ARIAS, P. y F. WILSON (1997). *La aguja y el surco. Cambio regional, consumo y relaciones de género en la industria de la ropa en México*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

BENERÍA, L. (1999). “El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado”. En: *Revista Internacional del Trabajo* (118:3), 321-346.

BORDERÍAS, C. y C. CARRASCO (1994). “Las mujeres y el trabajo. Aproximaciones históricas, económicas y sociológicas”. En: Borderías, C., C. Carrasco y C. Alemany, *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem-Icaria.

DAVIS, A. (2005). “El trabajo doméstico toca su fin: una perspectiva de clase”. En: *Mujeres, raza y clase*. Madrid: Akal.

DE LA GARZA TOLEDO, E. (2009). “Hacia un concepto ampliado de trabajo”. En: Neffa, J. C., E. de la Garza Toledo y L. Muñiz Terra (eds.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: CLACSO.

DUNE- RICHARD, A. M. (2000). “Cualificación y representación social”. En: Maruani, M.; C. Rogerat y T. Torns (eds.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado del trabajo*. Barcelona: Icaria.

EGUÍA, A., J. PIOVANI y A. SALVIA (2007). *Género y trabajo: asimetrías intergéneros e intragéneros. Áreas metropolitanas de la Argentina, 1992-2002*. Buenos Aires: EDUNTREF.

GARCÍA DE FANELLI, A.M. (1989). “Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género”. En *Desarrollo Económico* (29: 114), 239-264.

HARTMANN, H. I. (1981). “The family as the locus of gender, class, and political struggle: The example of housework”. En *Signs* (6:3), 366-394.

HIMMELWEIT, S. (2005). “El descubrimiento del trabajo no pagado”. En: Rodríguez, D. y J. Cooper (eds.), *El debate sobre el trabajo doméstico*. México: UNAM.

JELIN, E. (1978). *La mujer y el mercado de trabajo urbano* (1:6). Buenos Aires: CEDES, 1- 41.



KOFES, S. (1998). "Experiencias sociales, interpretaciones individuales: posibilidades y límites de las historias de vida en las ciencias sociales". En Lulle, T., P. Vargas y L. Zamundio (coords.), Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales, Barcelona: Anthropos.

KROTOSCHIN, E. y J. RATTI (1967). Código del trabajo: anotado. Buenos Aires: Depalma.

LAHIRE, B. (2001). "Lógicas prácticas: el 'hacer' y el 'decir sobre el hacer'". En El espíritu sociológico. Buenos Aires: Manantial.

LOBATO, M. (2007). Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960). Buenos Aires: Edhasa.

MARUANI, M. (2000). "De la sociología del trabajo a la sociología del empleo". En: Política y Sociedad (34), 9-17.

MOLYNEAUX, M. (2005). "Más allá del debate sobre el trabajo doméstico". En: Rodríguez, D. y J. Cooper (eds.), El debate sobre el trabajo doméstico. México: UNAM.

PASTORIZA, E. y J. C. TORRE (1999). "Mar del Plata, un sueño de los Argentinos". En: Devoto, F. y M. Madero (eds.), Historia de la vida privada en la Argentina. La Argentina entre multitudes y soledades. De los años treinta a la actualidad. Buenos Aires: Taurus.

PASTORIZA, E. (2008). "Estado, gremios y hoteles. Mar del Plata y el peronismo", En: Estudios sociales (34). Consultado en: <http://historiapolitica.com/datos/biblioteca/pastoriza.pdf>

PÉREZ, I. (2012). "Usos y apropiaciones de la ley: empleadores y trabajadoras domésticas ante el Consejo de Trabajo Doméstico (Buenos Aires, 1956-1962)". En: Primer Congreso Latinoamericano de Historia de las Mujeres, Buenos Aires.

PÉREZ, I. (2013). "Historias del servicio doméstico", Nuevo Mundo Mundos Nuevos [En línea], Cuestiones del tiempo presente. Consultado en: <http://nuevomundo.revues.org/65165?lang=es>

QUEIROLO, G. (2004). "El trabajo femenino en la ciudad de Buenos Aires (1890-1940): una revisión historiográfica". En Temas de Mujeres (1), Revista del CEHIM, Universidad Nacional de Tucumán. Consultado en: [http://170.210.214.12/rev/temas/t1/t1\\_web\\_art\\_queirolo\\_el\\_trabajo\\_femenino.pdf](http://170.210.214.12/rev/temas/t1/t1_web_art_queirolo_el_trabajo_femenino.pdf)

RAMOS, V., J. REY-MAQUIEIRA Y M. TUGORES (2002). "Análisis empírico de discriminación por razón de género en una economía especializada en turismo". En: Annals of Tourism Research en Español (4:1), 239-258.

SHERMAN, R. (2011). "Beyond interaction: customer influence on housekeeping and room service work y hotels". En: Work, employment and society (25:19). Consultado en: <http://wes.sagepub.com/content/25/1/19.full.pdf+html>

WAINERMAN, C. (2005). La vida cotidiana en las nuevas familias ¿Una revolución estancada? Buenos Aires: Lumiere.

WAJCMAN, J. (2005). "El género en el trabajo". En: Laufer, J., C. Marry y M. Maruani (eds.), El trabajo del género. Las ciencias sociales ante el reto de las diferencias de sexo. Valencia: Germania.

Siglas

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo.

UTGRA: Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina.

UTHGRA: Unión Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina.

UTEDyC: Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles.

Fuentes primarias

Entrevistas a:

Dalmaso, Ester, Mar del Plata, 20 de noviembre de 2012.

Jaibes, Elida, Mar del Plata, 5 de marzo de 2013.

Martínez, Silvia, Mar del Plata, 26 de noviembre de 2012.

Romairone, Marta, Mar del Plata, 24 de abril de 2013.

Parra, Marta, Mar del Plata, 19 de abril de 2013.

Sánchez, Lina, Mar del Plata, 25 de abril de 2013.

Alderete, Ester, Mar del Plata, 12 de marzo de 2013.

Pinza, Luisa, Mar del Plata, 8 de mayo de 2013.

Gálvez, Carmen, Mar del Plata 13 de mayo de 2013.

Nieva, Teresa, Mar del Plata, 22 de mayo de 2013.

Fuentes primarias impresas:

Anuario Estadístico del Partido de General Pueyrredón, 1974-1978. Municipalidad del Partido de General Pueyrredón, Subsecretaría de Planeamiento y Desarrollo, Departamento de Estadística.

Convenio Colectivo de Trabajo para la Industria Gastronómica y Hotelera, Zona Atlántica. Vigente entre el 1° de mayo de 1956 y el 30 de abril de 1958, consultado en revista HOPEBAR, Mar del Plata, diciembre de 1957.

Decreto-Ley 22310

Decreto-Ley 4148/46

Ley 12.921

Registros de Sentencias, 1958-1980. Tribunal de Trabajo N° 2 de Mar del Plata, archivo del propio tribunal.

Resolución N° 9097/99 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

Resolución N° 160/55 del Ministerio de Trabajo y Previsión de la Nación.

Resolución N° 49/49 de la Secretaría de Trabajo y Previsión de la Nación.