

Obreras, operarias y empleadas. El trabajo de las mujeres en Mar del Plata, entre los años 1940 y 1960.¹

Female workers, female operatives and female employees. The women's work in Mar del Plata, between 1940 and 1960.

Irene Delfina Molinari

Universidad Nacional de Mar del Plata

Resumen

El artículo consiste en reconstruir entre las décadas del cuarenta y sesenta, en un período de expansión económica y comercial para la ciudad de Mar del Plata, la inserción de las mujeres y sus comportamientos en actividades que requirieron mayoritariamente mano de obra femenina como fue la industria de la conserva de pescado y la textil y en menor medida, en el comercio. Al respecto, consideramos que las experiencias de las trabajadoras en los diferentes ámbitos laborales contribuyeron a construir comportamientos sociales distintos y posiblemente, identidades también diferentes.

Palabras Clave: Mar del Plata – Trabajo femenino – Industria – Comercio – Comportamientos – Identidades – 1940-1960

Abstract

The study consists of reconstructing between the sixty and forties, of a period of economic and commercial expansion for the city of Mar del Plata, the insertion of the women and its behaviors in activities that mainly required feminine manual labor as it were the industry of the fish conserve and the textile and to a lesser extent, in the commerce. On the matter, we considered that the experiences of the workers in the different labor scopes contributed to possibly



construct different social behaviors and, also different identities.

Keywords: Mar del Plata city – World of women – Industry –
Commerce – Social behaviors – Identities – 1940-1960

Durante los años treinta, el gobernador de la Provincia de Buenos Aires, Manuel Fresco y el intendente de General Pueyrredón, José Camusso - dueño de una constructora local - dieron impulso a la construcción de una serie de obras públicas en la ciudad de Mar del Plata. De esta manera, se construyó la Nueva Rambla, el Palacio Municipal, la Asistencia Pública, el Cementerio, se urbanizó Playa Grande, se creó el Parque San Martín, se inauguró el actual Casino Provincial y la Ruta 2, importante vía para la comunicación con la Capital Federal. La construcción de estas obras atrajo a trabajadores de pueblos vecinos o de otras provincias, que una vez finalizadas las mismas se interesaron por las actividades relacionadas con la edificación de viviendas, el turismo y el puerto. En la década siguiente, durante la presidencia de Juan Domingo Perón, se sancionó la ley N° 5.254 llamada Ley de Turismo Social, que fomentaba las vacaciones en el medio obrero y estudiantil. Esta medida benefició a Mar del Plata, pues aumentó sustancialmente la llegada de turistas. En este sentido, la temporada 1929/1930 tuvo un movimiento de pasajeros de 65.000 personas, mientras que en la temporada de 1950/51 la cifra había ascendido a 990.542 turistas.²

Estos factores convirtieron a Mar del Plata en un polo de atracción de mano de obra, que además, se caracterizó por una demanda laboral netamente estacional. Así, los trabajadores eran contratados durante el invierno en la construcción, en los meses de agosto a enero en las fábricas de conserva o congelado de pescado, mientras que en el verano tanto hombres como mujeres eran solicitados en las ocupaciones de demanda turística: mozos, vendedores, tejedoras, cocineras, camareras, mucamas, lavanderas, niñeras, entre otros oficios. El desarrollo de Mar del Plata fue perfilando las características de la ciudad que, a diferencia de otros puertos en que la actividad giraba en torno a él, tendió a dividirse en dos: por un lado, los servicios y el comercio que dependían del turismo y por el otro, la pesca y sus derivados.³

Además, un rasgo importante de la demanda de mano de obra era la solicitud de personal femenino, debido al tipo de empleos ofrecidos en la hotelería, comercios, textiles, casas de familia, restaurantes, conservas de pescado, trabajos que se relacionaban con los servicios y la alimentación. Los estudios que se han realizado sobre el mercado de trabajo coinciden en señalar que existe una cierta racionalidad económica en la designación del empleo femenino.⁴ Las características se basan en que las mujeres consideran el trabajo fuera del hogar como secundario, poseen habilidades manuales y tienen gran adaptación a desempeñar tareas repetitivas porque las mujeres son “menos” inquietas que

los varones. Como la destreza manual es una condición requerida en la industria para tareas de montaje, textil, manipulación de objetos delicados, la mano de obra requerida en estos trabajos es por excelencia femenina. Por ello se le ofrece del lado de la demanda salarios más bajos, no sólo porque son empleos descualificados, sino también porque se supone que para las mujeres el empleo extradoméstico es secundario. Además, operan factores ideológicos desde el momento que los trabajos que requieren mayor fuerza física y son desempeñados por los hombres, deben ser mejor remunerados que los que demandan destreza y precisión manual ocupados por las mujeres.

De modo que el artículo consiste en reconstruir entre las décadas del cuarenta y sesenta, en Mar del Plata, la inserción laboral de las mujeres y sus comportamientos en tres sectores económicos: la industria de la conserva de pescado, la textil y el comercio.⁵

Las obreras en la conserva de pescado

En las primeras décadas del siglo XX los factores naturales fueron determinantes para acceder a los recursos del mar. Mar del Plata contaba con vientos moderados, especialmente en los meses de verano, y con una marea que atraía las especies a la costa. Por eso las primeras colonias de pescadores se instalaron en estas playas, favoreciendo a la ciudad. Luego, aparecerían los saladeros de pescado y más tarde, en los años treinta las empresas procesadoras de pescado. A mediados de los cuarenta la ciudad se había convertido en el primer centro pesquero del país, por la cantidad de embarcaciones que llegaban al puerto y por el número de fábricas instaladas en la zona portuaria y barrios aledaños. Estos establecimientos tuvieron un desarrollo desparejo pero sostenido. Además, la industria pasó por un proceso de concentración de empresas, dado que en los primeros años de los setenta se registraba el 32 % de fábricas pequeñas, el 68% medianas y el 6% eran empresas grandes. Estas últimas tenían el 50% de la mano de obra y el 58% de la producción.⁶

La importancia de Mar del Plata en este sector, lo demuestra en que en los años sesenta existían en la Argentina aproximadamente 145 fábricas elaboradoras, de las cuales 124 tenían su base en la ciudad,⁷ sin contar las plantas clandestinas que se distribuían por todo el puerto. Esta localización fue marcando la importancia de nuestra ciudad frente a otras zonas.

En un principio la producción pesquera se distribuía entre la Capital Federal, la industria y por último, el consumo local. Sin embargo, los argentinos fueron reacios al consumo de pescado a diferencia con lo que ocurría con la carne. Al ser el consumo interno débil, la producción de pescado fue absorbida mayoritariamente por la industria para su exportación. Esta expansión del sector permitió una demanda sostenida de mano de obra. Para el año 1937 se calculaba

que trabajaban 600 obreras y obreros y para mediados de los años cincuenta alrededor de 7.000.⁸

Las primeras tareas relacionadas con la elaboración de pescado fueron realizadas –a principios del siglo XX- por las esposas e hijos de los pescadores que comenzaron “artesanalmente en sus hogares la salazón de una especie que era semejante a las sardinas”,⁹ para luego formar parte de la mano de obra de los primeros saladeros y posteriormente, de la industria procesadora, instalada en tierra. La demanda de personal estuvo relacionada con los meses de captura de las especies: la temporada de anchoita agosto/setiembre a diciembre, la temporada de caballa enero a marzo y recién en los años setenta, cuando se descubre el bonito –similar al atún-, se lo procesaba después de abril. En estas temporadas se requería la mayor demanda de mano de obra. Por las características del trabajo en la conserva, las mujeres fueron solicitadas mayoritariamente para desempeñar el oficio.

En lo que se refiere a la contratación del personal en las fábricas, en los años cuarenta se realizaba en los portones de la fábrica, como recordaba una obrera: “*El capataz se paraba y señalaba. Ud! Ud! Ud! las que le parecía y el resto se iba afuera...*”.¹⁰ En forma arbitraria el capataz decidía quien iba a trabajar y quién se volvía a su casa.¹¹ En la siguiente década, las formas de contratación se modificaron, pues las trabajadoras debían registrarse por orden de llegada y en este orden eran llamadas a trabajar. Los cambios se iniciaron cuando el Sindicato reclamó para el personal el ser llamado por turnos en los períodos de poca materia prima para procesar. De esta manera todos los obreros podían tener trabajo, escapando a la arbitrariedad del capataz. Probablemente de este sistema se pasó paulatinamente a la inscripción por orden de llegada. La disconformidad de los trabajadores más los reclamos por parte del Sindicato pudieron ser los motivos para la transformación de las formas de contratación, aunque también a las empresas pudo resultarles administrativamente más eficiente.

Un requisito previo a la contratación era la revisión médica. Esta exigencia fue anterior a la sanción del decreto N° 30656/44 que establecía a partir de 1944 la obligatoriedad del examen de salud.¹² Posiblemente, para los empresarios la condición física constituyó un factor determinante para la contratación del personal, que se le requería jornadas extensas y un trabajo rápido y eficiente. En cambio, la experiencia laboral no fue una exigencia para entrar a trabajar, dado que las tareas fueron consideradas sin calificación, por eso la franja etaria solicitada podía oscilar entre los 12 y los 50 años.

El aumento de mano de obra y el crecimiento del volumen de los negocios de las fábricas elaboradoras de pescado hicieron que las empresas se preocuparan por la organización administrativa y del personal. En este sentido, en las fábricas grandes se podía observar una planificación del trabajo. La em-

presa estaba dividida en secciones independientes, cada una de las cuales cumplía una fase del ciclo de elaboración de los productos. En cambio, en las fábricas pequeñas no contaban con secciones, sino que por lo general se disponía de un gran salón donde se instalaba el horno y algunas mesas, en las cuales las conserveras procesaban el pescado. En todas las fábricas –grandes o pequeñas- las tareas estaban distribuidas de acuerdo al sexo: las mujeres realizaban las tareas de descabezamiento y envasado del pescado, mientras que los hombres se ocupaban de manejar los hornos, el traslado de las parrillas con el pescado para procesar, cargar los cajones y manejar los camiones. Esta división se apoyaba en criterios tradicionales, los cuales sostenían que las mujeres eran más hábiles para desarrollar labores que requerían destreza con las manos y minuciosidad, mientras que a los hombres se les requería por su fuerza física, como recordaba una obrera: *“Sí, las parrillas y las tapas son livianitas. Si era mucho pesado le decíamos a la capataza y venía el peón y nos daba una mano”*.¹³ Se desprende del testimonio que la asignación de los roles seguían parámetros de resistencia. Sin embargo, las tareas asignadas a las obreras también demandaban un esfuerzo físico, no percibido por ellas. Estas parrillas en donde se colocaba el pescado descabezado o para envasar, pesaban alrededor de 3 ó 4 kilos, si multiplicamos la cantidad de bandejas trabajadas a lo largo de toda una jornada, 12 ó 14 horas, en la cual se premiaba la productividad que implicaba sacar varias bandejas por hora, podemos ver que el peso transportado por las trabajadoras era significativo, entre 90 a 110 kilos, si tomamos tan sólo dos parrillas por hora. ¿Por qué entonces las obreras no percibían que era una tarea que demandaba fuerza? Posiblemente al ser una labor que “circunstancialmente” era desempeñada por las mujeres, no era tomado en cuenta por las trabajadoras. Además, culturalmente los propios obreros aceptaron como “naturales” y propias, ciertas funciones dentro de la fábrica.

Las condiciones de trabajo variaron a lo largo del período. Hasta los primeros años cuarenta, las conserveras trabajaban mojadas y bajo el agua, debido a que el pescado era limpiado con abundante líquido.¹⁴ Además, las obreras trabajaban paradas más de 12 horas.

Estas condiciones comenzaron a modificarse a partir del año 1942 cuando se les reconoció su sindicato.¹⁵ Los cambios consistieron en colocar tabloncillos para los pies, bancos en el lugar donde envasaban, los cuartos de hora para descansar o comer, aunque la extensión de la jornada no se modificó.¹⁶ También, las condiciones de higiene fueron cambiando a lo largo del período especialmente en las empresas que concentraban mayor personal, mientras que en las fábricas chicas y si pensamos en la gran cantidad de fábricas clandestinas que componían la industria de la conserva y congelado de pescado, los controles estaban sujetos a la iniciativa del propio dueño.

Estas conquistas fueron lentamente conseguidas en la mayoría de las empresas por la labor de las delegadas gremiales, que instaban a las demás obreras a realizar paros de brazos caídos en sus lugares de trabajo.¹⁷

Con respecto a la extensión de las jornadas, la Ley la limitaba a 8 horas diarias ó 8 semanales,¹⁸ no obstante, en las empresas no se tenían en cuenta estos límites, dado que la misma ley establecía excepciones para aquellos trabajos considerados temporarios y realizados en equipo. Entonces, las jornadas se extendían entre 14 ó 16 horas, hasta que el pescado fresco se procesara. Sumado a ello el aumento de los salarios estaba asociado a la productividad, lo que hacía que las trabajadoras realizaran horas extras – 18 a 20 hs- y extraordinarias – 20 a 23 hs. En cambio, los hombres no tenían restricciones horarias, pudiendo trabajar inclusive toda la noche.¹⁹ Al mismo tiempo, las largas jornadas de trabajo junto al tipo de labor, dejaron numerosos rastros en las obreras que a los cincuenta años eran consideradas las “viejas” de la fábrica, por las mismas trabajadoras. Los riesgos asociados con el desempeño de su tarea –artrosis, problemas en la espalda, infecciones en las manos- implicaban para las trabajadoras la pérdida de la habilidad y la destreza en el desempeño de las faenas, fundamentales para su contratación y permanencia en el trabajo.

Si bien todas las tareas fueron consideradas sin calificación, a la hora de pagar los salarios las mujeres recibían menor sueldo que los varones. En el año 1942 un peón especializado cobraba \$ 7, mientras una obrera \$ 4.50; en el año 1957, sin especificar categoría, un obrero percibía \$ 73.60 y una trabajadora \$ 52.80.²⁰ Estos criterios establecidos por la costumbre y aceptados por los mismos obreros, permitió al empresario contratar mujeres en las tareas que se requería mayor mano de obra, abaratando de esta manera el costo del producto.

Las condiciones de trabajo que se podrían calificar de severas y si se quiere adversas, fueron permeando la vida de estas trabajadoras que se comunicaban con códigos y palabras que no admitían en ellos la debilidad ni la cortesía, como sostenía una trabajadora: “ *o te haces al ambiente o no vas más a trabajar, porque si te haces la finoli...*”.²¹ La cultura del trabajo las llevaba a mimetizarse con un ambiente rudo, en el cual ser “finoli” no cabía en un espacio que demandaba resistencia y en la pelea diaria por el sustento.

Como señalamos, la mayoría de la mano de obra era temporaria, debido a que la industrialización del pescado siempre dependió de un factor inestable: la captura de las especies. Sumado a ello, durante el invierno, el trabajo mermaba quedando efectivas durante todo el año muy pocas obreras. Trabajar todo el año o ser temporaria dependía de factores como la edad, el estado civil u otros ingresos. En otras palabras, las solteras o las casadas cuyos maridos tenían un empleo fuera del pescado, tendían a buscar trabajos temporarios en procura de mejorar su situación laboral o social, en un lapso corto. Las jefas de familia y las

menores, optaban por ser efectivas anuales especialmente en una fábrica grande, pues garantizaban un jornal mínimo, atención médica para ellas y sus hijos y la seguridad de trabajar en cada temporada.

La incorporación de menores en la industria fue aceptada tempranamente en nuestro país.²² En este sentido, Mar del Plata empleó desde sus inicios mano de obra infantil. Las reseñas del Sindicato Obrero de la Industria del Pescado (SOIP) hacen referencia como señalamos, de la utilización de los niños y mujeres en la salazón de la anchoita, que luego fue incorporada a las primeras fábricas de conserva de pescado. Generalmente, las hijas o sobrinas de las propias obreras eran quienes cubrían este requerimiento. En este sentido, era usual que siguieran el camino de la madre y se iniciaran también en la conserva, mientras difería en el caso de los hijos varones, tal vez, porque los hombres tenían mejores ofertas ligadas a la pesca –marineros, pescadores, maquinistas – triplicando los salarios de la mano de obra en tierra. Aunque la ley especificaba que la contratación de menores debía ser a partir de los 14 hasta los 18 años, muchas jóvenes alteraban su edad para poder ingresar a la fábrica, especialmente las hijas de aquellas obreras que ya trabajaban en el pescado y eran conocidas por la empresa. Si a esto le sumamos los establecimientos clandestinos que no estaban sujetos a las inspecciones, los menores debieron ingresar a edades muy tempranas.

Además, en las fábricas se les asignaba tareas propias y diferenciadas de los adultos: *“Había un trabajo que usaba muchos menores que era la ”cajetera”. Se ponían en cajas las latas de pescado. Eso lo hacían nada más que las menores o el armado de cajas”*.²³

Por último, las tareas eran distintas entre los menores de ambos sexos: *“unas tenían cajas para hacer, otras envase (cerrarlas), sellaba la fecha... Los muchachos se usaban para hacer las pilas (de cajas), que eran altas, subían ellos...”*.²⁴ Entonces, parecería que la distribución del trabajo entre los menores, también estaba basada en criterios sexuales: los varones se les requería mayor fuerza física y destreza, mientras que el trabajo de las menores se les solicitaba paciencia y atención en la tarea.

Tejiendo oportunidades. Las operarias textiles

La industria textil marplatense, en relación a la industria de la conserva de pescado, se desarrolló tardíamente en el Partido de General Pueyrredón, dado que comenzó a funcionar a partir de la década del cincuenta. Sin embargo, en los años sesenta, junto a la industria pesquera, constituyeron los sectores económicos que generaban mayores ganancias.

Paradójicamente, cuando el sector a nivel nacional comenzó a tener serios problemas, la industria textil marplatense iniciaba sus primeros pasos. Los pioneros, inmigrantes italianos, llegaron a la ciudad a fines de los años cuarenta,

pero recién comenzaron a trabajar en la rama textil a principios de los cincuenta. A diferencia de Buenos Aires, los empresarios locales se especializaron en la fabricación de pulóveres de lana, considerada artesanal por el modo en que tejían las prendas, con diseños italianos y modelos exclusivos.²⁵ La industria rápidamente se expandió, debido a las ventajas originadas en un mercado inexplorado y con una fuerte demanda estacional relacionada con el turismo. Esta expansión de la industria textil y su gravitación sobre la población se percibía en que “1 de cada 8 personas mayores de 14 años estaba vinculada hacia los años 70 al tejido de punto” y “1 de cada 4 viviendas estaba relacionada a la industria textil”.²⁶ Otra característica, a diferencia de la conservera, fue que su producción se volcó al mercado local y nacional más que a la exportación.

En general, la actividad de los tejidos fue iniciada por las mujeres de la familia inmigrante, no siendo extraño si pensamos que tejer fue considerada una labor femenina. Algunas comenzaron con el telar familiar que trajeron de Italia, más tarde y después de los horarios de trabajo, aprendieron en las máquinas de tejer.²⁷ Recién cuando el ingreso por la actividad textil permitió mantener al grupo familiar, fue que el resto de la familia dejó los trabajos ajenos a esta rama. La labor se inició en el propio domicilio instalando pequeños talleres. La mano de obra fue la del núcleo familiar y el de *façones*, es decir, terceros a domicilio que se les proporcionaba la materia prima para tejer las prendas en su propias viviendas y en ciertos casos se les daba también las máquinas.²⁸ Más tarde, cuando la actividad creció instalaron los talleres fuera del domicilio familiar.

Al respecto, las fábricas marplatenses se caracterizaban por ser pequeñas -10 a 15 operarios- y medianas -entre 40 y 60 empleados-. Las tareas que realizaba el personal estaban bien delimitadas y eran desempeñadas por mano de obra femenina: devanadoras, tejedoras, apertura de las prendas, cortadoras, remalladoras, armadoras, pegar cuellos y apilar las prendas. Sólo al final del período analizado se fue incorporando personal masculino como tejedores, y especialmente, cuando los empresarios a principios de los años setenta, introdujeron nuevas maquinarias con una tecnología más compleja, que consideraron debían ser manejadas por hombres.

Para contratar al personal, los dueños se guiaban por la recomendación de un pariente, amigo o vecino de las operarias o del propio dueño.²⁹ “*Miryam y Raquel eran primas, Raquel hizo entrar a su hermana...en mi caso, mi tía conocía a los dueños*”.³⁰ Esta característica se debía posiblemente a varios factores: los talleres funcionaban generalmente, en el propio domicilio de los dueños, con lo cual una persona conocida gozaba de mayor confianza; el recomendador se preocupaba por el buen cumplimiento y desempeño de su recomendado, especialmente, si aquel era una operaria del taller; también, al ser inmigrantes y tener pocos contactos en la ciudad, podían tener un mejor

y rápido acceso a conseguir un buen trabajador.

En general, se requería jóvenes de 14 y 15 años sin experiencia. El taller constituía un centro de aprendizaje que les permitía pasar -a diferencia de la conserva- de tareas más sencillas a las de mayor precisión y mejor remuneración. Otra condición que se tomaba en cuenta para la contratación del personal era la cercanía del domicilio de las operarias con respecto al taller, como recordaba una empresaria textil: *“se prefería que los empleados viviesen en los alrededores de la fábrica para que fueran almorzar a sus casas”*.³¹ Si bien la empresa se evitaba el gasto del almuerzo, también, la pausa para comer fuera del ámbito laboral, posiblemente distendía a las operarias de la tensión de la jornada matinal. Al mismo tiempo, el hecho de estar cerca ofrecía la posibilidad de conocerlas y garantizaba con mayor efectividad el cumplimiento del horario de trabajo.

Los lugares en donde se realizaban las tareas eran generalmente, salones donde se trabajaba con luz artificial. Las operarias más antiguas podían conseguir los mejores lugares, aquellos que estaban cerca de una ventana y de la luz natural. Este “privilegio” era importante debido al tipo de tarea que realizaban, pues demandaba fijar la vista continuamente, ya sea en el revisado de las prendas como devanando la lana, armando o remallando el tejido. Otra fabricante señalaba: *“Ser remalladora era tener una alta calificación (aunque) demanda mucha vista. Al cabo de los años perdías visión”*.³²

Tanto los talleres como las fábricas no exigían, a diferencia de la conserva, un certificado de salud, ni tampoco se hacía cargo de la pérdida de visión de sus empleados. Aún más, la mayoría de los talleres, los días no trabajados por enfermedad no se pagaban. Sin embargo, esta situación estaba generalizada y aceptada por las mismas trabajadoras, cuya aspiración era poder iniciarse en el manejo de alguna de las máquinas para alcanzar una mejor remuneración. Las labores más sencillas eran pagadas por hora trabajada, mientras que las otras, se abonaba por “tanto,” es decir, por prenda.

Durante el período analizado, el sindicato no se había consolidado, por eso los convenios laborales que regían en Capital Federal, no se aplicaban en Mar del Plata. Las empresas de mayor tamaño abonaban un sueldo básico, se pagaba las cargas sociales, pero la producción de prendas se abonaba en negro. Aunque, la mayoría de los talleres o fábricas pequeñas y medianas contaban con la mitad de su personal sin blanquear.⁽³³⁾ Esta situación implicaba que no todas las operarias ganaban lo mismo por igual tarea y al mismo tiempo, cada una debía negociar cuanto se le abonaría por prenda trabajada. La negociación entre la operaria y el dueño era más fructífera en los pequeños talleres, que en las fábricas medianas. En las primeras difícilmente el personal se alejaba en busca de otros trabajos, no así en las otras en que el ingreso de nuevos trabajadores y su salida eran frecuente, en procura de mejores salarios o de poder independizarse. En este sentido, el

recambio de trabajadores fue muy común al inicio de estas empresas, pues los operarios al aprender el oficio, se iban para instalar su propio taller.

Un rasgo de la industria textil fue su carácter paternalista.³⁴ El taller, como mencionamos, era un ámbito de aprendizaje, donde la esposa del dueño era quien enseñaba a las aprendizas. Este modelo de relaciones trató de integrar, mediante un sistema de reciprocidades, el núcleo primario -padres, hijos y nietos-, con las operarias y su familia. Recordaba una empleada: “*el ambiente familiar, eras parte de la familia... no se para qué día del año (los dueños) nos llevaban a la playa en la camioneta...*”.³⁵ De modo que la forma de organizar las actividades dentro de la fábrica como fuera de ella, coadyuvaron para afianzar y consolidar las relaciones paternalistas hacia los empleados como hacia la propia familia. Además, el carácter familiar contribuía a cumplir con el horario estipulado, con la asistencia al trabajo y al mismo tiempo, a aminorar los posibles atisbos de conflicto y resolver con mayor celeridad las demandas de sus operarios.

Entre el trabajo y la playa. Las empleadas de comercio

Como señalamos el turismo motorizó el desarrollo de la ciudad y el comercio marplatense no fue ajeno a este beneficio. Al mismo tiempo, la expansión de los negocios fue favorecida por el crecimiento de la población y el consumo, estableciéndose así un activo mercado local. Además, las principales casas de comercio marplatense como Fava Hnos (1906), Aragone (1910), Los Gallegos (1912), entre otras, fueron las que atrajeron a los grandes comercios de la Capital Federal que en los años treinta decidieron expandirse hacia el interior.

El comercio si bien se diseminó por toda la ciudad, el más importante y ligado al turismo fue la zona del centro de la ciudad y la Rambla que bordeaba la costa. Hasta principios de los años cuarenta, estos negocios cobraban vida cada temporada de verano, para luego en invierno cerrar sus puertas. Posteriormente, la actividad se extendió durante todo el año, incrementando su personal en los meses estivales, lo que demuestra la importancia que fue adquiriendo el comercio en el balneario. Durante el período analizado las ventas en estos negocios eran rigurosamente al contado, aunque sus precios fuesen elevados, como una forma de marcar el prestigio del producto. En esta zona convivían las Grandes Tiendas de Capital, Harrods, Gath & Chaves, Halsey, Grimoldi, Casa Beige, el “*petit commerce*” de mercaderías importadas o los negocios de bijouterie de la Rambla. Estas características pusieron de relieve ciertas peculiaridades con respecto a los otros sectores económicos analizados. En primer lugar, la expansión de pequeños negocios y de las Grandes Tiendas generó que el sector fuera el más numeroso en cuanto a mano de obra empleada: en 1947 el gremio mercantil declaraba contar alrededor de 5.000 empleados,³⁶ duplicándose para la década siguiente. En segundo lugar, se trataba de un ramo con actividades

muy diversificadas: tiendas de ropa, casas de bijouteries, bazares, ferreterías, pinturerías, mercerías, zapaterías, farmacias, empleados de contaduría y venta de automóviles, carnicerías, empresas de transportes, entre otras.

Si pensamos en la contratación del personal, la recomendación fue la vía principal de acceso para contratar a los empleados mercantiles. Al igual que en la industria textil, parientes, amigos o jefes eran quienes oficiaban de intermediarios para la contratación. Generalmente, se privilegiaba trabajadores jóvenes y sin experiencia, recordaba un vendedor: “*Ud. está dispuesto a ser cadete. Yo tenía casi 19 años... Los cadetes entraban a los 15, 12 años*”.³⁷ Esto nos indica, por un lado, que el trabajador depositaba grandes expectativas de progreso en un gran comercio, a tal punto que estaba dispuesto a comenzar por la categoría más baja, aunque la edad le hubiese permitido estar en un puesto mejor. Sumado a ello, los cargos jerárquicos estaban ocupados por varones, aunque predominasen las mujeres. Por otro, la especial importancia que le asignaba la empresa a que todo empleado comenzara a trabajar por el peldaño inferior, para luego ir recorriendo el escalafón del empleado de comercio. De modo que, se privilegiaba a los muy jóvenes, mas permeables a las órdenes y sugerencias, con el objetivo de “hacerlos” a la imagen de la empresa.

Además, la presencia era una de las condiciones a tener en cuenta para la contratación del personal. Estar bien vestidos, peinados y pulcros eran una buena carta de recomendación. Lo mismo sucedía una vez que eran contratados, pues se convertían en los representantes de la empresa ante la clientela, según recordaba un empleado mercantil: “*...cuando dejé de ser cadete, ya me empecé hacer los trajes a medida...Nosotros, con traje y chaleco y corbata, primordial...no tenía que ser ambo y tenía que ser con chaleco. Las mujeres le daban uniforme...le daban un modelo y tenían que ser ese modelo*”.³⁸

También los menores eran acreedores del uniforme. Esta situación nos remite a viejas ideas cuando la mujer era considerada un menor incapaz. Tal vez por eso, las mujeres y los menores debían ser “acompañados” en la selección adecuada de las prendas de vestir, no así los hombres que al parecer gozaban de ser responsables en la elección de su propia ropa, aunque con los requisitos exigidos por la empresa. Además, constituía parte de la imagen el cuidado en el lenguaje entre los compañeros: “*Nosotras nos tuteábamos todas, no nos decíamos malas palabras. Solamente había una sola mala hablada y que yo le decía, porque para mí era terrible decir malas palabras*”.³⁹ En cierta manera, al igual que las obreras de la conserva de pescado, las empleadas de comercio también utilizaron el lenguaje para identificarse, para pertenecer a un grupo social que le demandaba, en este caso, un buen vocabulario para relacionarse con sus propios compañeros. Los tonos y las palabras fueron diferentes, aunque tal vez el objetivo pudo haber sido el mismo. Lo cierto fue que, para las empleadas de comercio constituyó su

capital cultural, que le permitió integrarse con una buena parte de la sociedad. En este sentido, también el trato hacia el cliente fue una exigencia requerida al empleado: “*Se le exigía (al empleado) buena atención... Vos entrabas a un Gath & Chaves y por poco te daban un beso...*”.⁴⁰ Si bien las vendedoras recibían una comisión sobre las ventas, un incentivo para la atención esmerada al cliente, no pareció ser el único estímulo para ello, si pensamos en lo anteriormente expuesto. Además, en el caso de Grimoldi, en Capital Federal, los empleados debían concurrir a un profesor que les enseñaba las formas y maneras de cómo dirigirse al cliente. Suponemos, que para las otras grandes Tiendas debió suceder algo similar. A su vez, el personal jerárquico de la Sucursal de Mar del Plata provenía de la Capital, y por lo tanto, los jefes debían controlar que se cumpliera la norma de atención al cliente. De modo que, los hábitos construidos o afianzados en el ámbito laboral fueron imprimiendo entre las empleadas/dos comportamientos sociales que llevaron a privilegiar la cortesía y la imagen sobre otras conductas.

En cuanto a la mano de obra, los pequeños comercios empleaban dos o tres personas, en su mayoría femenina, salvo aquellos comercios que se relacionaban con los saberes masculinos: talleres, ferreterías, pinturerías, entre otros. En cambio, las grandes tiendas Harrods, Gath & Chaves, Grimoldi, Los Gallegos, tenían numeroso personal femenino y masculino distribuido en varias secciones. “*En la sección nuestra (niños) éramos todas mujeres, aparte había en la venta de medias y carteras...chicas. En cambio, los hombres estaban en la venta de calzado*”.⁴¹ En este tipo de comercios –tiendas de ropa o calzado- la distribución de tareas era por sexo, no existiendo secciones mixtas. Además, durante el período analizado, la mano de obra femenina predominaba sobre la masculina. En cambio, en la administración de los comercios, las tareas eran compartidas por hombres y mujeres, predominando los primeros sobre las segundas.

El sector se caracterizaba, como mencionamos, por ser fuertemente estacional, la mayoría de los comercios aumentaban el número de empleados durante los meses de diciembre a marzo o abril, para poder atender las demandas del turismo. Esta condición si bien ampliaba la oferta del mercado laboral, también era aprovechada por comerciantes inescrupulosos como los negocios “golondrinas” que contrataban por unos meses a los empleados y luego los despedían sin indemnización. La ley N° 11.729, del año 1933, denominada *Los trabajadores de Comercio*, fue dictada con el propósito de defender la estabilidad del empleado mercantil. Sin embargo, la misma expresaba que la indemnización por despido era aplicable para aquellos trabajos efectivos anuales, no previendo los trabajos desarrollados por temporada, en las zonas balnearias. En los años cincuenta el gremio mercantil contrató los servicios de un asesor legal y a partir de aquí las cuestiones relacionadas a despidos arbitrarios fueron demandadas ante el Tribunal de Trabajo, en su mayoría favorables a la parte obrera. Al respecto, en

el año 1958 en la causa seguida por empleadas temporarias de la Tienda Blanco y Negro, a raíz del cierre de la firma demandada, el Tribunal resolvió que “*el vínculo laboral que lo une a su patrón no cesa cada vez que cesa su labor, sino que permanece vigente a la espera de un nuevo período de actividad*”.⁴² A partir de este fallo, las condiciones para los trabajadores mercantiles temporarios se modificaron dado que su vínculo con la patronal fue considerado estable aunque discontinuo, teniendo derecho a ser indemnizados en caso de no ser contratados en las siguientes temporadas.

En relación a los salarios, las mujeres no recibían por igual tarea la misma remuneración que los hombres. Un pliego de condiciones del año 1947 registraba que una vendedora de una tienda o zapatería percibía \$ 270, mientras que un vendedor de la misma rama \$ 385. En el año 1957 el convenio colectivo fijó la igualdad de remuneración básica entre el personal masculino y femenino. Sin embargo, muchos comercios se ampararon por un fallo de la Corte Suprema de Justicia de la Provincia⁴³ que determinaba que si bien se respetaba el principio de “a igual salario por igual tarea”, esto no impedía que en las regulaciones legales o convencionales se establecieran remuneraciones diferenciales por encima de las básicas, atendiendo a cualidades personales del empleado, generalmente, varón.

En cuanto a la jornada de trabajo, las leyes nacionales desde la década del treinta disponían que fuera de 8 horas, sin embargo, las disposiciones del Departamento Provincial de Trabajo disponían que las zonas balnearias se exceptuaran de estas reglamentaciones.⁴⁴ Por eso las jornadas se extendían más allá de las ocho horas para los varones, aunque no para las mujeres y los menores, salvo en los negocios ubicados en la Rambla Bristol que dependían de la Provincia. A diferencia de la industria, el comercio tenía horario cortado, lo cual permitía al empleado, en una ciudad de dimensiones reducidas, volver al hogar para almorzar e incluso tener una siesta reparadora. En verano, muchas veces el descanso era aprovechado para pasear por la rambla o como comentaba una vendedora: “*En verano mucha playa. Yo vivía a dos cuadras de la playa... Sí, sí, al mediodía*”.⁴⁵ Las tensiones que podían tener los empleados durante la mañana, se distendían al poder recuperar su tiempo libre durante el mediodía, muy diferente al caso de las obreras de la conserva que era utilizado para almorzar en la fábrica, pues no disponían de suficiente tiempo para otra actividad.

Otra característica que las diferenciaba a las empleadas de comercio de las obreras de la industria conservera, era la renuncia a su trabajo después de tener a su primer hijo, para dedicarse al hogar y a la familia. Una empleada señalaba: “*Fui la que más tiempo estuve, porque me casé tarde, no tarde me casé grande ya. Porque las chicas entraban jovencitas. Bueno, se hacía de novio, se casaban y se iban. Renunciaban cuando esperaban un hijo...*”.⁴⁶ La idea que la mujer dejara de trabajar una vez casada y principalmente, después de tener a su primer hijo era enfatizada más por los sectores medios que por la clase obrera.⁴⁷ En este sentido, las expectativas

para mejorar el status social una vez que las empleadas de comercio renunciaban a su trabajo, generalmente, se lograba a través del esposo, quien duplicaba sus horas de trabajo ya sea haciendo horas extras en el mismo comercio o teniendo trabajos adicionales, especialmente durante el verano. En cambio en el caso de las obreras de la conserva, eran ellas las que retornaban al trabajo, para aportar un sueldo “complementario” al del varón.

Algunas observaciones

Mar del Plata se vio favorecida por una serie de factores que contribuyeron a su pujanza, posicionándose a partir de los años cuarenta en el primer centro pesquero del país y en el balneario más importante que eligió el turismo de masas. Esta situación posibilitó la multiplicación de empleos para hombres y mujeres que llegaban de distintos puntos del país a trabajar a la ciudad. Los sectores más beneficiados fueron aquellos relacionados con el turismo y con la riqueza del mar: los servicios, el comercio, los textiles y la industria pesquera. Estas actividades económicas favorecieron la inserción de las mujeres en el trabajo extradoméstico.

En este sentido, la mano de obra femenina tendió a concentrarse –atendiendo a los sectores analizados- en primer lugar en la industria de la conserva, luego en el tejido de punto y finalmente en el comercio. Asimismo, las mujeres fueron empleadas en tareas de menor cualificación, mayor minuciosidad y paciencia. Mientras que el trabajo de los hombres estuvo asociado a la fuerza física y a los “saberes” masculinos. De manera que la estructura ocupacional respondería a una división sexual del trabajo, concepción que se fue construyendo en el ámbito laboral como en el seno de la sociedad.

La estacionalidad fue un factor común a todos los sectores analizados en el período seleccionado. También, fue una característica común que la mujer percibiera a igual o mayor cualificación menor sueldo con respecto a los trabajadores masculinos. Esta condición probablemente fue utilizada por los empresarios para flexibilizar la contratación de la mano de obra, teniendo como supuesto que eran trabajadoras secundarias de tiempo parcial, y por lo tanto, debían percibir menores salarios que los varones. De esta manera, los empresarios se vieron favorecidos pues les proporcionó mano de obra abundante y de bajo costo, en un período de expansión económica y comercial para Mar del Plata. En tanto que en aquellos empleos que la mano de obra femenina se igualaba o era menor al personal masculino, el bajo salario, posiblemente, tendió a desalentar la continuidad de la mujer en el trabajo y a fomentar el retorno al hogar.

En cuanto a las condiciones de trabajo podemos señalar algunas cuestiones. En lo que respecta a la contratación, en la industria de la conserva fue la única que modificó la forma de hacerlo durante el período analizado, ya sea

por la lucha que emprendieron los trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo, como por la conveniencia administrativa de las empresas procesadoras de pescado. En cambio, los otros dos sectores no tuvieron modificaciones en su forma de contratación. En relación a la experiencia laboral, no fue un requisito exigido en los sectores analizados, aunque según el sector tenía implicaciones distintas. Una obrera de la conserva sin experiencia le permitía ingresar al trabajo a cualquier edad, siendo aún más conveniente para aquellas mujeres viudas y jefas de hogar que debían retornar al trabajo para alimentar a su familia, o bien las casadas para reforzar el salario del varón. La operaria textil convertía el taller o la fábrica en un centro de aprendizaje, entrenándose desde joven para poder aspirar a una mayor calificación en su trabajo y a un mejor salario. En el comercio, a diferencia de los otros sectores, la falta de experiencia se tuvo como requisito. Esto permitía a la empresa contratar hombres y mujeres jóvenes, que podían ser moldeados a las exigencias de la imagen de la empresa.

Finalmente, pensamos que de alguna manera, el ámbito laboral fue permeando a las trabajadoras en sus comportamientos, hábitos, usos del lenguaje, que las llevaron a pensar que eran los apropiados para relacionarse con sus pares y con el resto de la sociedad, aunque cada sector se identificaba de forma diferente con el respecto al otro: obreras, operarias y empleadas. Esta característica posiblemente contribuyó a construir identidades diferentes.

Notas

¹ Este artículo se basó en las investigaciones que realicé para mi Tesis de Maestría *Genero y Trabajo: el caso de las trabajadoras de la industria, los servicios y el comercio en Mar del Plata, 1940/1970*, en la Facultad de Humanidades, UNMDP., 1999.

² Datos extraídos del *Boletín Municipal de Gral. Pueyrredón, 1930* y de *Serie Estadísticas*, Mar del Plata, UCIP, s/d.

³ Para consultar la historia de Mar del Plata: AA. VV. *Mar del Plata. Una Historia Urbana*, Mar del Plata, Fundación Banco de Boston, 1991. AA. VV. *Caras y Contracaras de una ciudad Imaginada. Mar del Plata de la prehistoria a la actualidad*, Mar del Plata, HiSA-UNMDP, 1999. Alvarez, N., Rustoyburu, C. y Zuppa, G. (Coord.). *Pasado y Presente de la Mar del Plata Social*, Mar del Plata, Eudem, 2005; Barili, Roberto. *Mar del Plata, ciudad de América para la humanidad*, Buenos Aires, Dirección Nacional de Turismo, 1964. Ferreccio, Héctor. *Comercio e Inmigración en Mar del Plata*, Tesis de grado, Fac. de Humanidades, UNMDP, 1994. Ives, Marcelo. *La pesca en el Puerto de Mar del Plata*, Mar del Plata, Instituto para la investigación de los problemas del mar, 1973. Molinari, Irene D. *Género y Trabajo...*, op. cit. Pastoriza, Elisa. *Los trabajadores de Mar del Plata en vísperas del peronismo*, Buenos Aires, CEAL, 1993. Sebrelí, Juan J. *Mar del Plata, el ocio represivo*, Buenos Aires,

Tiempo Contemporáneo, 1970.

⁴Jelin, Elizabeth. *La mujer y el mercado de trabajo urbano*, Buenos Aires, CEDES, Vol. 1, N° 6, 1978; Recchini de Lates, Zulma. *La participación económica femenina en Argentina desde la posguerra hasta 1970*; Gil, Elena. *La mujer en el Trabajo*, Buenos Aires, Ed. Libera, 1970; Wainerman, Catalina y Recchini de Lates, Z. *Trabajadoras latinoamericanas: Un análisis comparativo de la Argentina, Bolivia y Paraguay*, Buenos Aires, CEDES, 1981; Chiarotti S. y Gabarra, M. *Mujeres que trabajan, protección y discriminación*, Cuaderno N° 2, Rosario, INDESO, 1989. Para una revisión sobre los debates historiográficos consultar: Valobra, Adriana María “Algunas consideraciones acerca de la relación entre historia de las mujeres y género en Argentina”, en *Nuevo Topo, revista de historia y pensamiento crítico*, N° 1, septiembre/octubre 2005; Queirolo, Graciela. “Mujeres que trabajan: una revisión historiográfica del trabajo femenino en la ciudad de Buenos Aires (1890/1940)”, en *Nuevo Topo, Revista de Historia y Pensamiento*, N° 3, sept/oct. 2006.

⁵Hemos privilegiado estos sectores dada la importancia que tuvieron en el período analizado, aunque no se desconoce el incremento en la demanda del servicio doméstico y los relacionados con el turismo como camareras, mucamas en los hoteles, cocineras, entre otros. Ver mi tesis de Maestría *Genero y Trabajo...*, op.cit.

⁶Consultar Ana Gennero de Rearte. *Evolución de la estructura industrial del partido de General Pueyrredón, 1974/1989*, Mar del Plata, UNMDP- CIE., 1992.

⁷Datos extraídos del *Anuario Estadístico del Partido de General Pueyrredón*, Mar del Plata, 1974.

⁸Datos extraídos del *Boletín Oficial del Partido de Gral. Pueyrredón*, 1937; del diario local *El Trabajo*, órgano del Partido Socialista, enero de 1956.

⁹Reseña del Sindicato Obrero de la Industria del Pescado (SOIP). “La trabajadora del Pescado”, Mar del Plata, 1988.

¹⁰Fernández, Nilda (obrero de la conserva, delegada y militante gremial del SOIP en la década del cuarenta), Biblioteca Popular Juventud Moderna, Video-Archivo, Mar del Plata, 1992.

¹¹Esta forma de contratación también fue utilizada por los Frigoríficos de carne vacuna. Ver Lobato, Mirta Z. *La vida en las fábricas. Trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso (1904/1970)*, Buenos Aires, Prometeo/Entrepasados, 2001.

¹²Consultar Molinari, Irene y Zuppa, Silvia “Salud y Legislación: las trabajadoras de la conserva de pescado en Mar del Plata, durante los años cuarenta y cincuenta” en *Aristas, revista de estudios e investigaciones*, Año 1, N°1, Mar del Plata, 2003.

¹³Molinari, Irene, Entrevista a Nélica, obrera (Trabajó desde 1956/57 hasta 1994 en varias fábricas de conserva y congelado de pescado), realizada en

1997, archivo personal.

¹⁴ Fernández, Nilda. Video cit.

¹⁵ Después de más de un mes de paro las empresas reconocieron al SOIP, sus primeros dirigentes fueron anarquistas.

¹⁶ Ver la ley 16.115, del año 1933. Consultar Ramírez Gronda, J.D. *Leyes Nacionales del Trabajo y sus reglamentaciones actualizadas y anotadas*, Buenos Aires, Editorial Ideas, Tomo I, 1949.

¹⁷ Fernández, Nilda. Video cit.

¹⁸ Ley 11.544, sancionada en 1929. Ratificada por el decreto N° 16.115, del 16/01/33 y revisada en el año 1949. Ver Ramírez Gronda, J. D. *Leyes Nacionales del Trabajo...*, Op. Cit.

¹⁹ Molinari, Irene. Entrevista a Ofelia (obrero temporaria efectiva. Trabajó en la fábrica de conserva de pescado La Campagnola, desde 1960 hasta 1973), realizada en 1996, archivo personal.

²⁰ Datos extraídos de los diarios La Capital, 8/9/42 y El Trabajo, 18/9/57, que publicaban los pliegos de condiciones convenidos entre obreros y patronos.

²¹ Molinari, Irene. Entrevista a Ofelia, Op. Cit.

²² Ver Suriano Juan “Niños trabajadores. Una aproximación al trabajo infantil en la industria porteña de comienzos de siglo” en Armus, Diego (comp). *Mundo urbano y cultura popular*, Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1990.

²³ Molinari, Irene. Entrevista a Ofelia, Op. Cit.

²⁴ Molinari, Irene. Entrevista a Esther (obrero. Trabajó en forma efectiva durante todo el año en la empresa de conserva Ventura, desde los 12 años hasta que quedó embarazada a los 18 años. Después de 7 años regresó a trabajar en una fábrica de filet, en tareas de limpieza), realizada en 1997, archivo personal.

²⁵ En el resto del país se confeccionaban los paños de lana y luego se cortaban a la medida de los talles. En cambio, en Mar del Plata se tejía la prenda de acuerdo al talle, por eso se conocía con el nombre de Tejido de punto.

²⁶ Ver Gennero de Rearte, Ana. *Los distritos industriales como modelo de organización industrial: el caso del tejido de punto marplatense*, Mar del Plata, CFI/CEPAL, Documento de trabajo N° 25, 1991.

²⁷ Entrevistas a diferentes empresarios textiles, inmigrantes italianos y pioneros de esta rama, 1995.

²⁸ Revista Textil, órgano de la Cámara Textil Marplatense, Agosto 1987.

²⁹ Mariela Ceva señala para el caso de Flandria que el 86% del personal ingresaba por recomendación, principalmente, por medio de algún pariente. Ver Ceva, Mariela. “Movilidad social y movilidad espacial en tres grupos de inmigrantes durante el período de entreguerras. Un análisis a partir de los archivos de fábrica”, en *Estudios Migratorios Latinoamericanos*, Buenos Aires, N° 19, diciembre 1991.

³⁰ Molinari, Irene. Entrevista a Silvia (remalladora de un taller de façones, ingresa a los 17 años), realizada en 1995, archivo personal.

³¹ Molinari, Irene. Entrevista a Raquel Pieroni (empresaria textil), realizada en 1995, archivo personal.

³² Molinari, Irene. Entrevista a Amanda, (propietaria de un taller junto a su familia) realizada en octubre de 1997.

³³ En el Registro de Personal del año 1969, correspondiente a una de las empresas relevadas (hoy ya no funciona), se hallaba un acta de infracción. En la misma el inspector dejaba constancia que había 14 personas trabajando y no estaban registradas en los libros contables. Esto evidencia que aún a fines de los sesenta las empresas contaban con un alto porcentaje de mano de obra en negro. Datos tomados de Registro de Personal Tejidos DP, Mar del Plata, diciembre 1969.

³⁴ En referencia a lo que Hareven señala sobre la ideología paternalista del Siglo XIX, en cuanto a que los dueños consideraban que la empresa era la gran familia y los obreros eran considerados como “hijos”. Hareven, Tamara K. *Family Time & industrial time. The relationship between the family and work in a New England industrial community*. Cambridge University Press, 1982.

³⁵ Molinari, Irene. Entrevista a Silvia, Op. Cit.

³⁶ Diario *La Capital*, Mar del Plata, 18 de junio de 1947.

³⁷ Molinari, Irene. Entrevista a Giordano Bruno (vendedor de Grimoldi. Fue contratado en Buenos Aires y luego, transferido a Mar del Plata. Trabajó desde 1939 hasta 1960), realizada en 1997, archivo personal.

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ Molinari, Irene. Entrevista a Angela (vendedora de Grimoldi, desde 1944 hasta 1953) realizada en 1997, archivo personal.

⁴⁰ Molinari, Irene. Entrevista a Celia (empleada de Grimoldi desde 1947 hasta 1983) realizada en 1997, archivo personal.

⁴¹ Molinari, Irene. Entrevista a Celia, Op. Cit.

⁴² Fallo del Tribunal de Trabajo N° 2 de Mar del Plata, integrado por la Dra María Teresa Soly y los Dres. Luis E. Hurtado y Antonio Matos Rodríguez, diciembre 1958.

⁴³ Citado por el diario *El Trabajo*, 18/04/59.

⁴⁴ Ver J. D. Ramirez Gronda, Op.Cit.

⁴⁵ Molinari, Irene. Entrevista a Celia, Op. Cit.

⁴⁶ Molinari, Irene. Entrevista a Celia, Op. Cit.

⁴⁷ Una visión exhaustiva sobre los temas de género véase en Barrancos, Dora. *Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos*, Buenos Aires, Sudamericana, 2007