

# LOS/AS TRABAJADORES/AS EN LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA: CONFLICTOS, RESISTENCIAS Y LUCHAS

Silvia Fernández Soto  
Jorge Tripiana  
(Compiladores)



**UNICEN**  
Universidad Nacional del Centro  
de la Provincia de Buenos Aires



Facultad de  
**CIENCIAS  
HUMANAS**  
UNICEN



programa de Investigación y Estudio  
sobre Política y Sociedad

ISBN 978-950-658-504-4

LOS/AS TRABAJADORES/AS EN LA SOCIEDAD  
CONTEMPORÁNEA: CONFLICTOS,  
RESISTENCIAS Y LUCHAS



LOS/AS TRABAJADORES/AS EN LA SOCIEDAD  
CONTEMPORÁNEA: CONFLICTOS,  
RESISTENCIAS Y LUCHAS

---

COMPILADORES

Silvia Fernández Soto  
Jorge Tripiana

---

AUTORAS/ES

Marina Adamini  
Nicolás Adorno  
Melina Collazo  
Dylan Braian Cruz Tolosa  
Romina Denisse Cutuli  
Daniel Dicósimo  
Tomás Domínguez  
María Isabel Ecurra  
Melina Fernández  
Silvia Fernández Soto  
Débora Garazi  
Ángeles María González  
Marcela Leivas  
Marianela Masson  
Carolina Moreira  
Ramón Nicolás Reinoso  
Paula Rodríguez Traiani  
Anabella Scuffi  
Marisa Tomellini  
Jorge Tripiana  
María Belén Tuffillaro  
María Emilia Vales  
Florencia Villaverde

---

Programa de Investigación  
y Estudio sobre Política  
y Sociedad (PROIEPS)

FCH-UNCPBA  
Tandil, 2020

Fernández Soto, Silvia

Los/as trabajadores/as en la sociedad contemporánea : conflictos, resistencias y luchas / Silvia Fernández Soto ; Jorge Tripiana ; compilado por Silvia Fernández Soto ; Jorge Tripiana. - 1a ed. - Tandil : Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, 2020.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-950-658-504-4

1. Trabajadores. 2. Conflictos Laborales. 3. Ciencias Sociales. I. Tripiana, Jorge II. Fernández Soto, Silvia, comp. III. Tripiana, Jorge, comp. IV. Título.  
CDD 301

2020 UNCPBA

Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

Pinto 399 (7000) Tandil, Buenos Aires, Argentina

*Diseño de tapa, diseño interior y maquetación*

María Cecilia Aimaretti

# ÍNDICE

- 7 Presentación  
*Silvia Fernández Soto y Jorge Tripiana*

## PRIMERA PARTE

### MERCADO DE TRABAJO, CONFLICTOS Y RESISTENCIAS

- 15 Cambiemos formación por trabajo: un análisis del proyecto de pasantías del macrismo  
*Marina Adamini*
- 27 Fundamentos de la precariedad. Discursos legitimadores de la reforma laboral en Argentina (2017-2018)  
*Romina Denisse Cutuli*
- 43 Juventud, neoliberalismo y escuela secundaria. Un estudio de caso sobre la resistencia estudiantil en la ciudad de Tandil, Buenos Aires, Argentina  
*Marcela Leivas*
- 59 Origen, auge y crisis de una villa obrera. Loma Negra Villa Cacique, 1956-2001  
*Daniel Dicósimo*
- 73 Organizaciones del Estado en tiempos de Ceocracia: el caso de la Agencia Territorial Tandil perteneciente al Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación  
*María Belén Tufillaro*
- 87 Experiencias de lucha y resistencia obreras. El conflicto de la planta Loma Negra en Barker. 2019  
*Silvia Fernández Soto y Jorge Tripiana*
- 97 Cocinar en familia. Una aproximación al trabajo familiar en el sector hotelero-gastronómico desde una perspectiva histórica y de género (Mar del Plata, segunda mitad del siglo XX)  
*Débora Garazi*
- 113 Proyecto gubernamental de (des) orientación escolar. Experiencias de organización y resistencia de los trabajadores de los Equipos de Orientación Escolar en el sistema educativo de la provincia de Buenos Aires frente a las Resoluciones Provinciales 1.736/18 y 2.724/18  
*Dylan Braian Cruz Tolosa, Marianela Masson y Carolina Moreira*

## SEGUNDA PARTE

### POLÍTICAS SOCIALES, ESPACIOS Y CONDICIONES LABORALES

- 127 Políticas sociales y trabajo: la incidencia de los programas socio-productivos en las trayectorias laborales (2003-2015)  
*Marisa Tomellini*
- 137 La Asignación Universal por Hijo (AUH) a la luz de la evolución de la desigualdad y de la heterogeneidad del mercado laboral: ¿una política progresiva jaqueada?  
*Paula Rodríguez Traiani*
- 149 La ciudad de Tandil y el proceso de segregación socio-espacial  
*Nicolás Adorno*
- 167 Patronato de Liberados, algunas consideraciones en torno a los límites y las posibilidades en tutelar y asistir previo a la sanción de la Ley 13.190. Estudio de un caso  
*Ángeles María González*
- 185 Neoliberalismo y políticas sociales en Argentina. Una aproximación al análisis del contexto de surgimiento e implementación del Plan Más Vida en la provincia de Buenos Aires (1994-1999)  
*Melina Fernández*
- 197 Espacios socio-ocupacionales, procesos de trabajo y condiciones de empleo en el marco de la materialización de la política de APS en el pasado reciente. Avances en el caso de la ciudad de Tandil  
*María Isabel Ecurra*
- 207 El espacio socio-ocupacional del Orientador Social en la escuela primaria: la “controvertida” inserción laboral de las y los Trabajadores Sociales en el sistema educativo  
*Ramón Nicolás Reinoso*
- 217 Cuestión penal juvenil, Políticas Sociales y Trabajo Social: la mirada de los jóvenes sobre las intervenciones del Estado  
*María Emilia Vales*
- 235 Género y trabajo. Políticas sociales y condiciones laborales: un estudio sobre la línea telefónica 144  
*Melina Collazo, Tomás Domínguez, Anabella Scuffi y Florencia Villaverde*

---

## COCINAR EN FAMILIA. UNA APROXIMACIÓN AL TRABAJO FAMILIAR EN EL SECTOR HOTELERO-GASTRONÓMICO DESDE UNA PERSPECTIVA HISTÓRICA Y DE GÉNERO (MAR DEL PLATA, SEGUNDA MITAD DEL SIGLO XX)

Débora Garazi<sup>(\*)</sup>

### INTRODUCCIÓN

Ya en esa época [década del '50] la ciudad era muy bonita y muy próspera. Y con Manolo dijimos: 'Vamos a abrir mundo'. Nos mudamos y comenzamos primero a trabajar como empleados en el Hotel que alquilaron mis padres. Al cumplirse tres años en la ciudad decidimos independizarnos, fue un período muy duro y desafiante. Nuestra primera experiencia independiente, fue la compra del Fondo de Comercio y el alquiler del Hotel Europa. Era pequeño, con 30 habitaciones, ubicado en la calle Belgrano. Comenzamos endeudados y con mucho por hacer. Entre ello, terminar de pagar el fondo de comercio y mejorar el hotel, por lo que entre los dos nos repartíamos todo, hacíamos todo el trabajo: lavar la ropa, hacer las compras, cocinar, servir la mesa, limpiar las habitaciones, siempre estábamos haciendo algo... (Sala y Duhalde, 2014, p. 42, corchetes nuestros)

La cita con la que comenzamos el presente trabajo, corresponde a una entrevista que se le realizó en el año 2014 a María del Carmen Cheda de Álvarez Argüelles en la que, la actual dueña de una importante cadena hotelera, rememora, entre otras cosas, cómo fueron sus inicios en el sector hotelero-gastronómico. Como se observa en el fragmento, sus padres – de origen español –, fueron quienes comenzaron con el negocio hotelero en la ciudad y ella, junto a su marido, comenzaron trabajando allí. Luego de unos años, decidieron explotar su propio negocio hotelero que fue sostenido, en los primeros tiempos, gracias a su trabajo.

Esta experiencia no fue única en el desarrollo hotelero de la ciudad de Mar del Plata. Atentas a las oportunidades que brindaba el turismo durante la temporada estival, muchas familias optaron por desarrollar este tipo de negocio que constituía una oportunidad viable, ya que podían ser sostenidos gracias al trabajo de sus dueños y de los miembros de sus familias. A diferencia de los grandes establecimientos hoteleros privados o gremiales (Pastoriza, 2008; Pastoriza y Torre, 1999), que contaban con una gran cantidad de personal, organizado por sectores de trabajo y de forma altamente jerárquica (Garazi, 2018),

---

(\*) CONICET- UNQ- UNMdP, deboragarazi@gmail.com

los hoteles familiares se caracterizaban por presentar menor cantidad de personal y con una organización del trabajo mucho más flexible. El desarrollo de este tipo de actividades económicas implicaba una comercialización de la domesticidad en tanto capitalizaba habilidades y actividades propias del ámbito doméstico, con el fin de generar un lucro (Sparks, 2006). Si bien dichas habilidades estaban asociadas con el papel social e históricamente asignado a las mujeres como administradoras, trabajadoras y cuidadoras del hogar, en los hoteles o restaurantes, todos los miembros de las familias participaban de las tareas necesarias para su funcionamiento, aunque con una importante división por género y etaria del trabajo.

A diferencia de otras experiencias en las que el subalquiler de piezas buscaba dar respuestas a problemas de déficit habitacional (Irianni, 2001), en el caso de la hotelería marplatense, las familias no solo “abrían” su hogar (las familias solían vivir en el mismo establecimiento) a huéspedes ocasionales que pagaban por alojarse allí, sino que esperaban atraer un flujo constante de clientes que les permitiera obtener ganancias. Debido a los servicios que se brindaba, la mano de obra necesaria para el funcionamiento del negocio podía ser proporcionada por varios miembros de la familia, cuyo trabajo gratuito o con remuneraciones que no se ajustaban necesariamente a los valores establecidos por el mercado, ayudaba a que estos negocios familiares fueran rentables.

Según el Censo Nacional de Comercio, para 1954, en la provincia de Buenos Aires, el número total de personas ocupadas en los servicios de alojamiento (hoteles, hosterías, pensiones y posadas), de un total de 7.076 trabajadores/as, 2.908 (41,09%) eran propietarios o familiares. Esta proporción aumentaba sustancialmente si tomamos el caso de las pensiones: de un total de 1.048 personas ocupadas, el 77,19% era miembro de la familia propietaria. En casas de comida (restaurantes, fondas, entre otras), de un total de 4.233 personas ocupadas, 2.267 (53,55%) eran propietarios o miembros de la familia (DNEC, 1959)<sup>1</sup>. Como puede observarse, el número de propietarios o familiares de ellos ocupados en actividades vinculadas al alojamiento y la gastronomía era considerable.

Los vínculos entre la familia y el trabajo han sido un tema ampliamente estudiado en las Ciencias Sociales en general y en la Historia particularmente (Borderías y Carrasco, 1994). Diversas investigaciones han sostenido que, durante la modernidad, las representaciones en torno al mundo doméstico (familiar, privado) y al mundo del trabajo (público) fueron construidas como opuestas, dando lugar a lo que se ha conocido como doctrina de las esferas separadas (Pahl, 1991; Scott, 2000; Nari, 2004; Lobato, 2007; Aguilar, 2014). Sin embargo, dicha separación ha sido cuestionada por los estudios feministas o con perspectiva de género que han hecho hincapié en las interrelaciones e interdependencias entre ambas dimensiones de la vida (Barrère-Maurisson, 1991; Borderías y Carrasco, 1994; Davidoff y Hall, 1987; Perrot, 2017). Si bien la historia de la familia ha abordado extensamente el trabajo realizado en el medio familiar en el contexto preindustrial y durante la industrialización (Bragoni, 2006; Segalen, 2013), durante el apogeo de la sociedad salarial, el foco en la división sexual del trabajo y, dentro del campo de estudios sobre trabajo, en el empleo industrial, llevó a que la indagación en dicha superposición haya ocupado un lugar más bien marginal.

En este trabajo partimos de la idea de que la similitud entre trabajo realizado para el funcionamiento del hotel con el trabajo doméstico (remunerado y no remunerado), habilitaba a que los miembros de una familia pudieran hacerse cargo de la explotación de este tipo de establecimiento. Además, el hecho de que el mismo espacio funcionara como vivienda y

<sup>1</sup> Para ambos casos, tomamos como referencia los datos de la provincia de Buenos Aires ya que, al no existir datos precisos sobre la ciudad de Mar del Plata específicamente, son los que permiten el mejor acercamiento cuantitativo a la manera en que se conformaba la mano de obra del sector.

como lugar de trabajo, hacía que en sus experiencias, la vida doméstica, familiar y laboral se encontraran superpuestas y muchas veces imposibles de separar.

En ese sentido, en un contexto en el que se presupone la existencia de una separación de esferas privada/doméstica y pública/laboral, proponemos repensar dicha forma dicotómica de entender las relaciones sociales y contribuir al campo de estudios que aborda los vínculos entre la familia y el trabajo, entre el “trabajo reproductivo/doméstico” y el “trabajo productivo”, entendiéndolas como prácticas inseparables. Focalizaremos en el trabajo realizado en el sector de la cocina, particularmente en aquellas relaciones laborales que no eran exclusivamente de empleo, sino que se superponían con otras de carácter familiar o afectivo. Como veremos, tanto el tipo de servicios brindados como las dinámicas de trabajo que allí se forjaban, desdibujaban y desafiaban constantemente la frontera entre el mundo público y el mundo privado, y entre trabajo y no-trabajo (Alcázar Campos, 2010).

A partir de la articulación de datos provenientes de un fragmentado y heterogéneo conjunto de fuentes (entrevistas, datos estadísticos, manuales de hotelería, sentencias judiciales de tribunales de trabajo y literatura), reconstruiremos, en primer lugar, las características que adquiriría el trabajo en los hoteles familiares y lo compararemos con las formas de organizarlo y concebirlo en aquellos hoteles en los que primaban las relaciones tradicionales de empleo. En segundo lugar, analizaremos las relaciones que se generaban en torno a las tareas de elaborar y servir los alimentos, es decir, el trabajo en la cocina y el comedor, atendiendo a cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, la organización y división de las tareas, a los saberes y habilidades implicadas y las superposiciones entre el trabajo doméstico y el trabajo para el mercado. Asimismo, exploraremos las tensiones que se daban entre familia y trabajo y cómo se redefinían las relaciones familiares/laborales a partir de este tipo de experiencias.

### ¿TRABAJO O “AYUDA”? LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA HOTELERÍA FAMILIAR

Desde fines del siglo XIX y durante todo el siglo XX, la temporada estival en Mar del Plata constituyó un importante atractivo para una gran cantidad de personas. Mientras que para algunos el verano era un momento destinado a las vacaciones, para otros, era un período en que las oportunidades laborales se multiplicaban permitiendo su incorporación en el mercado de trabajo o el desarrollo de un pequeño o mediano negocio familiar. Los servicios derivados del turismo, sobre todo aquellos asociados al hospedaje y a la gastronomía, constituyeron un rubro en el que se desempeñaron por cuenta propia tanto residentes de la ciudad como inmigrantes extranjeros.

Como señalamos en la introducción, las necesidades que se satisfacían y los servicios que se brindaban en los hoteles, estaban estrechamente vinculadas con las tareas domésticas y de reproducción de la vida. Esto, entendemos, fue lo que habilitó a que muchas familias decidieran desarrollar este tipo de emprendimientos a cambio de un ingreso económico. A pesar de que tradicionalmente estas actividades fueron asociadas al espacio doméstico y, dentro de él, a las mujeres, su transferencia a un trabajo desarrollado para el mercado, transformó tanto las condiciones en que se ejercían como algunas de sus características intrínsecas (Daune-Richard, 2000).

Como consecuencia de las características que adquirieron el turismo y las prácticas de veraneo a lo largo del siglo pasado, en muchos casos la estadía de los huéspedes podía prolongarse hasta un mes o una temporada completa. Así, era común que una familia veraneante se radicara durante toda la temporada en la ciudad, haciendo del hotel su hogar por casi un cuarto o un tercio del año. Asimismo, el hotel en el que se alojaban solía ser el mismo –ocu-

pando, en muchas ocasiones, la misma habitación–, estableciéndose así, cierto vínculo con el espacio ocupado y con las personas que allí trabajaban. Como recordó Ana, una mujer de actualmente unos 65 años y que vivió desde que nació hasta mediados de los setenta en el hotel perteneciente a su familia, en muchas ocasiones lo huéspedes dejaban de ser entendidos únicamente como “*clientes*” para ser entendidos como “*amigos*” o, incluso, parte de la familia.

En relación a la organización del trabajo, la hotelería familiar distaba en algunos aspectos de aquella que caracterizaba a la hotelería privada o sindical de gran tamaño o categoría. Como relató uno de nuestros entrevistados que se ha desempeñado como gerente en este tipo de hoteles desde fines de los setenta, el trabajo estaba organizado en diferentes áreas (Entrevista a Jorge, Mar del Plata, julio de 2014). En aquellos de mayor tamaño y categoría, estas se encontraban claramente delimitadas y, generalmente, contaban con personal específico para cada una de ellas. Mientras las áreas *personal* y *administrativa* correspondían a tareas de “gestión” del hotel, las de *alojamiento*, *mantenimiento* y *gastronómica*, pertenecían a las tareas “operativas”. Dentro de estas últimas, era central el trabajo realizado en los sectores de conserjería y recepción, pisos y habitaciones, y la cocina y comedor. Durante la temporada estival se caracterizaban por contar con una gran cantidad de personal organizado de forma altamente jerárquica.

Asimismo, como observamos en la investigación realizada en el marco de nuestra tesis doctoral, en dichos hoteles existía una importante división por género del trabajo. Hasta las últimas décadas del siglo XX, podía identificarse una distinción y organización del trabajo entre lo que denominamos “trabajadores visibles” y “trabajadoras invisibles” (Paperman, 2003). A pesar de que los trabajos de servicios personales fueron entendidos como trabajos femeninos, significativamente, aquellos “visibles” eran en su gran mayoría ocupados por hombres. La “visibilidad” de los hombres, del trabajo masculino y de su participación en la esfera pública, en contraposición a la “invisibilidad” de las mujeres, de sus labores y su asociación con el espacio doméstico, se hacía extensiva a los hoteles, dando lugar a la conformación de puestos masculinizados y puestos feminizados. Así, los hombres se concentraban en los puestos de mayor prestigio y jerarquía como la conserjería, la recepción, la cocina y el comedor, mientras que las mujeres se concentraban en los puestos con menor reconocimiento social y económico como las tareas de limpieza (tanto de las habitaciones como de la ropa).

En cambio, en los hoteles familiares, las áreas o sectores de trabajo podían no existir o superponerse unas con otras. Asimismo, si bien existía cierta división del trabajo, esta no era tan rígida, sino que respondía a arreglos informales entre quienes trabajaban o “colaboraban”, según sus dichos, en el hotel. Es por ello que el trabajo allí realizado tampoco se regía por los criterios o normas establecidas por los Convenios Colectivos de Trabajo propios de esta actividad. Mientras que aquellos y aquellas que se desempeñaban en la hotelería de mayor tamaño y categoría eran alcanzados por los convenios de la industria hotelera y gastronómica que regulaban las jornadas diarias de trabajo, los descansos, las tareas que debían realizarse y las que no, los uniformes, los salarios y los puntos establecidos para el laudo gastronómico, así como otros derechos y obligaciones; quienes se desempeñaban en la hotelería de carácter familiar solían realizar arreglos de tipo informal que no necesariamente respondían a las lógicas propias del mercado de trabajo, sino más bien a lógicas de funcionamiento familiar y, por ello, muy variables de un caso a otro. Estos arreglos informales se daban no solo en lo que refería a la organización del trabajo, es decir, qué tareas y cuándo las realizaría cada miembro de la familia, si no también qué tipo remuneración recibirían.

En el caso del hotel de la familia de Graciela, una mujer de 63 años al momento de la entrevista, el trabajo necesario se repartía entre los miembros de su familia y dos empleadas

más. El hotel, ubicado en una zona cercana al centro de la ciudad y a las playas de La Perla, contaba con 22 habitaciones con baño privado. Funcionó entre mediados de la década del sesenta y mediados del setenta y abría al público únicamente durante los meses de la temporada, de diciembre a marzo. Al igual que la historia citada al inicio de este trabajo, sus padres decidieron tener su propio hotel porque los abuelos maternos de Graciela ya habían tenido uno en Mar del Plata. Sin embargo, cuando le preguntamos si sus padres habían trabajado anteriormente en hotelería, respondió categóricamente: “No, solamente *ayudando a la madre ¿no? Con el hotel y eso, viendo como era todo, el desenvolvimiento...*”. Es decir, para Graciela, realizar tareas en el marco de un negocio familiar no era trabajar sino “ayudar”. En términos similares, interpreta el trabajo que ella realizó en el hotel de sus propios padres entre los 15 y 22 años: *ayudaba* a su mamá con la limpieza y orden de las habitaciones, servía el desayuno y, por momentos, estaba en la recepción atendiendo a los clientes. Sus hermanos, más chicos que ella, se turnaban para atender en la recepción y era el único sector en el que se desempeñaban. En el caso de Graciela y su familia, las condiciones de trabajo y las remuneraciones estaban establecidas por su padre. Según sus recuerdos, ella se desempeñó allí por obligación familiar y a cambio de remuneraciones variables, habiendo preferido desempeñarse en otro tipo de trabajos, por lo que podría haber recibido un salario fijo.

Alejo fue otro de los entrevistados que se desempeñó en el hotel de su familia. Comenzó como cadete, a inicios de los setenta, en un hotel mediano propiedad de su padre y de su tío. Durante esos años, el conserje y, por lo tanto, su jefe, era su hermano mayor. A diferencia de Graciela, Alejo no entiende a su participación en el negocio familiar en términos de ayuda, sino de trabajo. Eso, asimismo, estaba reforzado por el modo en que en su familia organizaban los vínculos laborales: como recordó, aunque era familiar directo de los dueños, trabajaba en relación de dependencia, en “*blanco*”, con un régimen de ocho horas diarias y seis francos mensuales. Si bien Alejo comenzó como cadete a los 14 años, también lo hizo en la confitería y, cuando creció, asumió otras responsabilidades en el negocio familiar: se desempeñó como administrativo y como conserje hasta la actualidad.

Como puede observarse, si bien la organización del trabajo era bastante laxa, en tanto una misma persona podía ocupar diferentes puestos y realizar diversas tareas, ello no impedía que, al igual que ocurría en otro tipo de hoteles, se mantuviera una división por género del trabajo y, además, por edad. A pesar de que en la hotelería familiar las mujeres podían desarrollar tareas que en establecimientos más grandes (ya fueran privados o sindicales) estaban reservadas para los hombres, como atender la recepción o desempeñarse en la cocina, no ocurría lo mismo en términos inversos. Es decir, las tareas de limpieza (tanto de habitaciones, de espacios comunes como de la ropa del hotel), quedaban en manos de las mujeres de la familia (y, quizás, alguna empleada). Además, el hecho de que las mujeres definieran su participación en el negocio familiar, el término de *ayuda* da cuenta del peso de las representaciones sociales de género: las mujeres eran identificadas con la figura del “ama de casa” y, por lo tanto, su participación en el hotel era entendida como una extensión de sus roles asignados socialmente (Alcázar Campos, 2010). Al igual que lo que ocurría con las tareas domésticas, este no era entendido en términos de “trabajo”. En cambio, para los hombres, la realización de tareas similares a las “domésticas” pero en la esfera pública, era entendida como *trabajo*, ya que su rol socialmente asignado, era el de trabajador remunerado.

Los hijos/as o sobrinos/as menores, solían encargarse de las tareas de menor responsabilidad y jerarquía (como cadete, por ejemplo). Sin embargo, el tipo de trabajo realizado, muy cercano al doméstico, habilitaba a que, aún siendo muy jóvenes, los hijos o familiares de los dueños del establecimiento pudieran desempeñarse allí. La realización de ciertas tareas por

parte de los hijos además de descargar de trabajo a los adultos, se convertía en un indicador de la implicación de los hijos en el funcionamiento familiar (Maganto Mateo, Bartau Rojas y Etxeberría Murgiondo, 2003). Asimismo, las formas de distribución, contribución y acuerdo en torno a las tareas desarrolladas en el espacio doméstico/laboral, así como sus modos de remuneración y las formas de definir las, constituyen maneras concretas de explorar sobre los arreglos laborales en entornos familiares y sobre los derechos y obligaciones que implicaban para cada uno de los miembros.

Ahora bien ¿cómo se organizaba, específicamente, el trabajo vinculado a la preparación y servicio de los alimentos? ¿Quiénes se encargaban de dichas tareas? ¿Qué peso tenían el género y la edad en la posibilidad de desempeñarse en la cocina o el comedor? ¿Qué saberes y habilidades se requerían? ¿En qué se diferenciaba del trabajo en las cocinas de los grandes hoteles?

## LA FAMILIA EN LA COCINA

En los servicios gastronómicos los hoteles encontraban su nota distintiva. “Un buen ‘chef’ -profesaba un cuaderno de orientación profesional- tiene el poder de aumentar la fama de un hotel”<sup>2</sup>. En otro, se sostenía que

los servicios de alimentos y bebidas juegan un papel importante en promover la individualidad de un hotel. Durante gran parte de la historia de los hoteles, han sido los restaurantes los que han hecho famosos a determinados hoteles (...) Actualmente (...) la mayoría de los huéspedes son personas con recursos limitados, por lo que todo lo que se ofrece en un hotel moderno está planeado teniendo en mente gente con presupuestos más modestos (...) Por lo tanto para alguien que considere una carrera en el departamento de alimentos y bebidas de un hotel, la variedad de hoteles y los tipos y estándares del servicio de alimentos son muy extensos. (Boella, 1981 [1979], pp. 69-70)

En relación a lo que se sostiene en la cita, la ciudad de Mar del Plata no era una excepción. La variedad, los tipos y estándares de los servicios gastronómicos de los hoteles eran muy heterogéneos y, podemos sostener, una de sus particularidades. La diferenciación social entre los veraneantes de distintos sectores se manifestaba, entre otras cosas, en los servicios gastronómicos a los que accedían. Los modos de comer daban cuenta y eran producto de una determinada cultura y se le atribuían diversos sentidos sociales (Flandrín, 1987; Goody, 1995; Montanari, 2004).

En su clásico estudio sobre el proceso de civilización, Norbert Elias (2016) mostró que la diferenciación social en Occidente empezó en primer lugar en la cocina y se encontraba asociada a los modos de preparación y consumo de los alimentos. La característica particular de esta “cocina diferenciada” radicaba, entre otros aspectos, en que el sujeto que estaba a cargo de idear y ejecutar el trabajo era masculino y, además, eran los poseedores de los saberes necesarios para realizarlo (Caldo, 2017).

En los hoteles de mayor categoría, donde podía encontrarse esta “cocina diferenciada”, el trabajo se dividía entre una gran cantidad de personal masculino, organizado de un modo altamente jerárquico. Siguiendo el modelo de la gastronomía francesa, estas cocinas se organizaban por áreas o “estaciones” de trabajo en las que se elaboraban distintos tipos de platos (carne, pastas, sopas, salsas, postres, etc.). Sus trabajadores formaban parte de lo que se denominaba “brigada de cocina”, una estructura piramidal de trabajo en cuyo vértice se encontraba el chef, responsable de diseñar y elaborar los menús y de coordinar y supervisar el trabajo en todo el sector. Según el CCT vigente entre 1956 y 1958 en la zona atlántica, dichas brigadas estaban compuestas por: Jefe de Brigada, Jefe de Partida, Pastelero, Comis,

<sup>2</sup> *Hotelería y turismo*, Cuaderno de Orientación Profesional, Buenos Aires, Ed. Santillana, 1968, sin pág.

Ayudante, Peón de plaza, Peón de cocina, Cocinero/a<sup>3</sup> (Garazi, 2019).

Estas grandes y “majestuosas” cocinas, coexistían en Mar del Plata con aquellas de hoteles de menor categoría y tamaño. Mientras en el ámbito doméstico la cocina era una actividad asociada a las mujeres y con determinadas características que se construían, transmitían, enseñaban y aprendían cotidianamente (Caldo, 2009), en el espacio público la actividad adquiría ciertas particularidades en las que el género de quien la realizaba era un clivaje decisivo (Giard, 1999). Si las cocineras eran asociadas al hogar y a la vida doméstica, los cocineros eran asociados al mercado de trabajo y a una “profesión” determinada, estableciéndose una jerarquía dentro de la actividad anclada en el género de quien la realizaba (Pite, 2016), y una “fragmentación” del saber culinario entre la gran o alta cocina y las cocinas domésticas o cotidianas (Caldo, 2017). Si en los hoteles de gran tamaño y categoría era un espacio altamente jerarquizado y masculinizado ¿qué ocurría en la hotelería de carácter familiar? ¿Cómo se organizaba el trabajo en un espacio que desafiaba la separación tradicional entre lo doméstico y lo público? ¿Quiénes podían estar a cargo?

Desde un punto de vista prescriptivo, los manuales de hotelería establecían una diferenciación entre el personal a cargo de la cocina de cada tipo de establecimiento, lo que da cuenta que no era una particularidad local, sino que era una característica del rubro en distintas zonas turísticas. Comparando con las características de los hoteles de gran tamaño y categoría, un manual sostenía:

En el otro extremo, por supuesto, está el chef del pequeño hotel de provincia que tiene que hacer todo él mismo sin ayuda. En una cocina así no hay nadie más que haga las múltiples tareas de la cocina, que en una cocina más grande se delegan a los ayudantes de cocina o a los commis de cocina, expresión francesa para cocineros (subalternos). (Boella, 1981 [1979], pp. 71-72)

Si, como mencionamos anteriormente, en los hoteles de categoría, la cocina se caracterizaba por ser un espacio masculinizado, con una marcada división del trabajo, donde los puestos jerárquicos eran ocupados por personal especializado y en los que se ofrecían platos propios de la “cocina internacional”, en los hoteles más pequeños y de menor categoría, la cocina podía ser manejada por pocas personas, hombres o mujeres, empleados o dueños del establecimiento. En dichos establecimientos, muchas veces pertenecientes a familias inmigrantes, los platos ofrecidos eran más sencillos, característicos de la cocina cotidiana y con influencias de sus lugares de origen, principalmente Italia o España.

Tal fue el caso de un hotel familiar que funcionó desde principios de la década del sesenta hasta mediados de los setenta en la zona céntrica de la ciudad, cuya cocina estaba a cargo de un grupo de tres hermanos/as que compartían su propiedad junto a otros tres hermanos/as más. El hotel se emplazaba en una antigua construcción alquilada que se encontraba en el centro de la ciudad, a tan solo media cuadra del edificio donde funcionaba -y actualmente funciona- la municipalidad del Partido de General Pueyrredon. Su propiedad estaba compartida por seis hermanos: Alfredo, Carlos, Francisco, Ricardo, Clelia y Clorinda, quienes habían heredado el negocio de sus padres llegados de Italia, quienes daban alojamiento principalmente a otros migrantes italianos, parientes o conocidos. El hotel abría al público solo durante la temporada de verano y contaba con aproximadamente 20 habitaciones y tres baños compartidos. En el invierno, era la vivienda de algunos de los hermanos: Alfredo, Clelia y Clorinda, los tres solteros, y de Carlos, su esposa y sus dos hijos Ana y Fernando.

Según los recuerdos de Ana, el establecimiento era un hotel familiar con pensión com-

<sup>3</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.

pleta: desayuno, almuerzo y cena. A la tarde se brindaba agua para el mate o la merienda. Cuando le preguntamos cómo se organizaba el trabajo en la cocina nos dijo:

*Mi tío mayor, Pancho, era el que cocinaba, preparaba el almuerzo y la cena. Tenía un ayudante. Mi papá era el mozo y Alfreto era el adicionista y también ayudante de mozo. El almuerzo eran tres platos muy abundantes: la entrada, lo que seguía y el postre. El restaurant era para la gente que se alojaba en el hotel, trabajaban desde diciembre hasta mediados de abril. Durante el verano los trabajadores que venían eran de Río Hondo, de Termas de Río Hondo. Eran trabajadores que venían ya desde antes, o sea, trabajaban durante la temporada... eran un mozo, uno que lavaba todos los platos y las dos mucamas. Todos los años venían los mismos, salvo alguna vez que no venía uno por ahí mandaba un hermano o un primo, pero siempre era ya con conocidos. Era gente muy honesta, muy laboradora, ningún problema (...). Mi familia se especializaba en la cocina y cocinaban bien. El hotel tenía su comedor, un comedor amplio, grande. Y mucha gente comía en el comedor o comía en el patio en las noches de verano. El comedor tenía mesas grandes, en cada una entraban seis o siete, o diez o doce en las mesas largas. Había entre ocho y diez mesas... (...) Estaba la despensa donde salía todo lo que es fiambre. Funcionaba todo con la caldera y teníamos cocina económica, "la locomotora". Venía Fernández que tenía la carbonería Fernández a traer la leña, era todo con leña. Tenía un sótano donde se guardaba mercadería, azúcar y cosas. (Entrevista a Ana, Mar del Plata, marzo de 2017)*

Como puede observarse, el trabajo estaba a cargo de la familia y de algunos pocos ayudantes. El tipo de servicio que ofrecían podía ser cubierto con cuatro o cinco personas que, como dijo Ana, "fueron aprendiendo haciendo el trabajo". Si bien existía una organización de las tareas y, según la entrevistada, cada uno de sus familiares tenía un puesto asignado, la división del trabajo era más flexible que en otro tipo de establecimientos. Todos colaboraban si era necesario porque según su propia definición "Ellos eran laborantes y querían que todo salga bien, al pie del cañón...". Si bien en sus comienzos el restaurant solo brindaba servicio a quienes se alojaban en el hotel, luego de unos años decidieron abrirlo al público en general: "Restaurant Sorrento. Tutto Fatto in casa" era su lema y su especialidad eran las pastas.

Existía una preocupación por parte de los dueños del establecimiento de destacar la cercanía de los productos y servicios que brindaban con la cocina doméstica. Esa era una de las singularidades de este tipo de establecimientos y, en algún sentido, asentaban la calidad del servicio ofrecido en su carácter "casero". De igual forma, en algunas publicidades de restaurantes y fondas pueden observarse expresiones que destacan dicho vínculo así como la importancia de ser "atendido" por sus propios dueños:

*Restaurant Teresa. Sorrentinos. Comidas para llevar. Atendido por su dueña. San Luis 2081-Tel. 2-9360.*

*Coma Ud. como en su casa. Parrilla Jorgito. 11 de septiembre y 14 de julio. T.E. 73-1593.*

*La Casona de Carlitos. Cantina. Atendida por Carlitos. Especialidad en Pastas caseras-mariscos-pollos. Dorrego y 25 de mayo. Tel. 73-8022. Mar del Plata<sup>4</sup>*

Incluso en los hoteles en que se contrataba el personal, era común que se emplearan personas emparentadas entre sí y que, temporada tras temporada, fueran las mismas. Como sostuvo Ana, los empleados "eran de muchos años, eran casi de la familia". En una línea similar Susana, quien se desempeñó como empleada de un hotel, recordó:

*Antes se acostumbraba por ejemplo que el personal del hotel eran todos familia. El papá, por ejemplo, trabajaba de cocinero, el hermano del papá trabajaba de mozo, el otro trabajaba de bachacero, el otro era el cafetero y todos cumplían una función, eran todos parientes. Y yo llegué por intermedio de mi tío que trabajaba de mozo. (Entrevista a Susana, Mar del Plata, noviembre de 2012)*

Dicha situación era recurrente en las experiencias analizadas: al empleo se accedía princi-

<sup>4</sup> Publicidades que aparecen en distintos números de la Revista HOPEBAR, década del ochenta.

palmente por algún familiar o conocido que realizaba el contacto con el establecimiento. Como había recordado Ana, si desde Termas de Río Hondo no venía el empleado que lo hacía habitualmente, enviaba a algún familiar con las recomendaciones pertinentes. En la mayoría de los casos, puede observarse la importancia que adquirirían las redes familiares o de conocidos a la hora de conseguir el trabajo. La posibilidad de poder contar con referencias del futuro empleado/a y la confianza que ello generaba en los empleadores era un factor de gran relevancia.

Si las mujeres estaban excluidas del trabajo en las cocinas de los grandes hoteles, ello no ocurría en las de carácter familiar, en las que se desempeñaban en distintas tareas. En ese sentido, Ana recordó:

*Después tenía una tía [Clelia] que cocinaba excelentemente bien, todo casero, que hacía el Don Pedro o también despachaba el helado. Ella había ido a cocina y repostería al Colegio N° 1, que daban a la tardecita. Era excelente cocinera. También hacía mi tía los panzerotti que eran como una especie de empanadita con queso adentro, una cosa exquisita, el secreto estaba en la masa que era muy finita (...) Estaban los struggeli y estaban las zeppolas, las zeppolas eran las redondas con miel... eso hacía mi tía Clelia. Mi mamá la ayudaba, mi mamá sabía hacer pero no le gustaba cocinar, entonces mamá la ayudaba... se hacía como una trencita, se cortaban, se freían...* (Entrevista a Ana, Mar del Plata, marzo de 2017)

En las sentencias de los tribunales laborales locales también puede observarse que las mujeres solían estar encargadas de la cocina solo cuando se trataba de hoteles de dimensiones pequeñas, cuyo servicio presentaba volúmenes y platos similares a los domésticos. Allí, además, era común que fueran la única empleada del sector o que contaran con tan solo un ayudante de cocina. Tal era el caso de una cocinera que se desempeñó de modo permanente entre el 2 de julio de 1961 y el 2 de agosto de 1962, en un hotel con 14 habitaciones, dos de las cuales estaban ocupadas por sus dueños. Además, según la sentencia, el hotel no se encontraba localizado en una zona turística y era de comodidades precarias, lo que, en algún sentido habilitaba a que una mujer estuviera a cargo de la actividad<sup>5</sup>. Similar fue el caso de María Rosa quien, según sus dichos se había desempeñado en el Hotel Residencial Monseerrat, de categoría “pensión de hasta 12 habitaciones”, en calidad de peona de cocina desde el 14 de enero de 1959 hasta el 20 de febrero del mismo año cuando, por una enfermedad, debió abandonar el trabajo<sup>6</sup>.

Más allá de los resultados que tuviera el juicio (favorable o no a las trabajadoras), muchas veces los demandados utilizaban una estrategia que buscaba confundir a las mujeres cocineras con el servicio doméstico, como le ocurrió a dos trabajadoras que alegaron haberse desempeñado como ayudante de cocina y cocinera durante 15 días durante el mes de abril de 1960, en un establecimiento categoría D (la más baja de todas). A pesar de que el demandado negó que explotara un hotel y alegó que las trabajadoras se desempeñaron como servicio doméstico, los jueces no dieron lugar a sus argumentos y dieron cauce al reclamo iniciado por las demandantes<sup>7</sup>. Independientemente de cuál era la categoría real de las trabajadoras, ese argumento era plausible de ser utilizado en un juicio porque las dinámicas de trabajo que caracterizaban a ese tipo de establecimientos daban lugar a relaciones laborales/familiares que, en algunos casos, no eran tan sencillas de definir y encuadrar.

En ese sentido, son ilustrativas algunas de las relaciones que se narran en una novela de reciente aparición y que cuenta la historia de una familia que se dedicó por décadas y gene-

5 Expediente 2601, Tribunal de Trabajo N°2, Mar del Plata, 1963. Situaciones similares se encuentran en: Expediente 1771 de 1961, Expediente 1712 de 1961, Expediente 2020 de 1962, Expediente 4754 de 1967, Expediente 5393 de 1968, entre otros.

6 Expediente 1023, Tribunal de Trabajo N°2, Mar del Plata, 1959.

7 Expediente 2020, Tribunal de Trabajo N° 2, Mar del Plata, 1962.

raciones a la hotelería y gastronomía en la ciudad:

Una señora que trabajaba en la trattoria también se ocupaba del Chiche [dueño del restaurant], le preparaba la sopa especial del mediodía y le limpiaba la casa. Se llamaba Adela (...) El Chiche vivía en un departamento de dos habitaciones, arriba del restaurante, al que se llegaba por una escalera angosta, cubierta de alfombra verde. Después del turno del mediodía, cuando el salón estaba en silencio, con las luces apagadas y la mesas sin manteles, el Chiche subía a dormir la siesta. Antes de volver a sus tareas, Adela tenía que quedarse sentada al lado de su cama y mirar con él el noticiero de la RAI hasta que el Chiche empezara a roncar. (Higa, 2018, p. 19, corchetes nuestros)

Según relata la novela, una de las señoras que trabajaba en el restaurant también realizaba algunas tareas personales para el dueño, que no solo implicaban la limpieza de la casa o la preparación de la comida, sino también acompañarlo en ciertas actividades como mirar el noticiero o viajes. Eso da cuenta que, en algunos casos, por la misma dinámica que adquiriría el trabajo debido al tipo de actividades y al lugar en el que se desarrollaba (muy próximas a las domésticas), las relaciones que comenzaban como una relación de empleo, se transformaban, desdibujando los límites entre lo laboral y lo personal o afectivo.

El servicio gastronómico de los hoteles y restaurantes, sin embargo, no se acotaba a la preparación de los alimentos. La atención de los salones comedores era una parte central del servicio ofrecido. Si en los hoteles de mayor tamaño y categoría, al igual que lo que ocurría en las cocinas, era un trabajo desarrollado únicamente por varones y dividido entre gran cantidad de personal con funciones específicas, en los hoteles familiares, poco personal, inclusive mujeres o jóvenes, podían estar a cargo de la atención del salón. En ese sentido, Graciela, cuya historia citamos en el apartado anterior, sostuvo:

*me hacía gracia tener que servir el desayuno, yo no tenía... no había hecho curso ni nada y bueno, el primer día que tuve que salir agarré la bandeja y pensé que se me iba a caer, y después con la práctica ya la llevaba como los mozos con una mano en el medio y servía lo más bien (...) Cada vez que tenía que salir de la cocina y enfrentarme a toooda esa gente ahí sentada...yo era tímida... eso también me ayudó un poco a superar la timidez. (Entrevista a Graciela, Mar del Plata, abril de 2015)*

En los hoteles familiares, quienes se encargaban de servir las mesas no necesariamente se consideraban a sí mismos como mozos/as ya que esta era entendida como una tarea accesorio de otras que realizaban en el hotel. Asimismo, en estos casos y como mencionamos en el apartado anterior, los relatos de sus tareas en el comedor aparecen en un lugar más bien menor y en términos de “colaboración”, no de trabajo, acercándolo más a las tareas propias del hogar que del mercado de trabajo. A veces, hasta los huéspedes de mayor confianza y cercanía con la familia trabajaban allí. Tal fue el caso de Eduardo, un joven de 17 años oriundo de Capital Federal, que en 1966 se fue a vivir a la ciudad de Mar del Plata y se instaló en un pequeño hotel familiar propiedad de unos amigos. En ese sentido Eduardo recordó que

*los domingos, cuando estaban muy atareados, me quedaba atrás del mostrador y servía las bebidas y todo ese tipo de cosas, le alcanzaba a los mozos las bebidas...*

Entrevistadora: O sea que usted además de vivir, trabajó en el hotel...

Eduardo: *Colaboraba, colaboraba... más que nada porque para mí ellos fueron una familia sustituta, porque yo me quedé a vivir solo acá. (Entrevista a Eduardo, Mar del Plata, febrero de 2017)*

Como puede observarse, Eduardo definió su participación como una “colaboración”, lo cual acentuó con su tono de voz. A pesar de que él pagaba una cuota mensual para vivir en el hotel, la relación que estableció con sus dueños fue, según sus dichos, más cercana a una relación familiar que de cliente. Esa “familiaridad” o relación afectiva que lo unía con los dueños del hotel era la que hacía que él, además de compartir con ellos la vida diaria, colaborara, cuando era necesario, con algunas de las tareas más sencillas que debían realizarse en el restaurant del hotel.

El peso de las relaciones familiares en este tipo de actividades económicas también puede rastrearse en las sentencias del Tribunal de Trabajo N° 2 de la ciudad de Mar del Plata. En el año 1967, Raúl inició una demanda contra sus primos hermanos y, según él, sus empleadores en distintos establecimientos hoteleros y gastronómicos en los que se desempeñó por casi diez años. Raúl había llegado a la ciudad en 1959 y, según sus dichos frente a la justicia, desde ese año vivió con sus primos y su tía en un Hotel Residencial de su propiedad, sin que se le cobrara ninguna suma de dinero por el alojamiento y comida recibida. Allí, además, trabajó (no se especifica en qué actividades), a cambio de un sueldo y el correspondiente laudo gastronómico, al igual que lo hizo como mozo en otros negocios de la familia. Sin embargo, los demandados negaron que entre ellos hubiera mediado un contrato de trabajo subordinado y aseguraron que “formaban un conjunto armónico familiar” y que, Raúl, era la autoridad de la confitería, que salía cuando quería, que nunca había cobrado laudo, ni se asentó en el libro de personal, sino que, al igual que los demás miembros de la familia, disponía de todos los ingresos de los negocios familiares.

Basándose en los testimonios de los testigos citados a comparecer en la causa (empleados o clientes de los establecimientos), los jueces comprobaron que Raúl había realizado diversas tareas en los sucesivos negocios de sus primos vistiendo uniforme y ocupando plaza, al igual que lo hacían los demandados, su madre y sus esposas. Sin embargo, a diferencia de otros empleados, Raúl siempre había recibido un trato preferencial por ser pariente: retiraba dinero de la caja, utilizaba los autos de la familia, comía con ellos, le lavaban la ropa, etc., por lo cual los jueces entendieron que no era una relación laboral más y destacaron “los beneficios que ello le reportaba, afectiva y económicamente”.

Según los jueces, esta relación era contemplada por la doctrina y la jurisprudencia como trabajo familiar y, en tanto, argumentaron citando lo expresado en 1950 por un juez en un caso similar ocurrido en la ciudad de La Plata:

*...si bien es exacto que entre parientes puede realizarse un contrato de trabajo, ya que nada obsta a ello, pienso que cuando el trabajo se ejecuta sin convenio alguno sobre retribución y mediando afecto, convivencia y asistencia recíproca, como en el presente caso, esa posibilidad debe descartarse (...) salvo convención implícita o explícita, se presume que faltando el “animos contrabendi” [voluntad de contratar] los miembros de la familia presentan su colaboración al jefe de familia y dador del trabajo “affectionia vel benevolente causa” [por causa de afecto o benevolencia]. Esta solución debe seguirse aún en caso de duda, sobre todo teniendo muy en cuenta la salvaguardia de la cohesión familiar y la eliminación de causas de fricción.<sup>8</sup>*

Como puede observarse, en el trabajo realizado en el marco familiar se presupone que los miembros de la familia lo hacen por la relación afectiva que los unen al “dador de trabajo” y, por lo tanto, motivado por fines altruistas ya que, otro tipo de motivación podría afectar la cohesión familiar (Zelizer, 2009). Sin embargo, a pesar de ubicar esta relación laboral dentro del marco familiar, los jueces finalmente reconocieron el derecho a demandar de Raúl. Determinaron que durante esos años, el patrimonio familiar se había acrecentado en parte gracias al trabajo del actor pero que, dado que su tía (ya fallecida al momento del litigio) y sus primos tenían cónyuges e hijos, Raúl no sería beneficiario del patrimonio familiar y quedaría excluido de él. Por lo tanto, los jueces reconocieron que la única vía posible para Raúl era la del reclamo, por lo que se obligó a pagar a los demandados una suma de dinero equivalente a la que le hubiera correspondido por su desempeño como mozo de haber mediado un contrato de trabajo, deduciendo de ella la habitación, comida, ropa, préstamos, etc., de que disfrutó el actor entre los años 1959 y 1967.

Los casos de Eduardo y Raúl dan cuenta de que el trabajo realizado en el medio familiar no siempre era entendido de la misma manera y que daba lugar a una gran cantidad de

<sup>8</sup> Expediente 6537, Tribunal de Trabajo N° 2, Mar del Plata, 1969.

relaciones que, por momentos, se acercaban más a la esfera del trabajo y, por otros, al de la familia. A pesar de que Eduardo no pertenecía, en términos sanguíneos y legales, a la familia propietaria del hotel en que vivía, el afecto que lo unía a ellos y su consideración como su “familia sustituta”, hacía que justificara su colaboración en el restaurant sin pretender una remuneración a cambio. Por otro lado, en el caso de Raúl, a pesar de ser familiar directo de los dueños del hotel y restaurantes en los que se desempeñaba, frente a la justicia, ubicó su relación en el marco del mundo del trabajo y, por lo tanto, con derecho a una retribución económica, mientras que sus primos se esforzaron por demostrar los beneficios –no solo económicos– que él había obtenido por participar de los negocios de la familia.

A modo de síntesis podemos sostener que en el mundo de la hotelería familiar marplatense, trabajo y familia se articulaban en diversos sentidos. Por un lado, los miembros de las familias propietarias, formaban parte de la mano de obra que garantizaba que estos establecimientos funcionaran. Por otro lado, el trabajo realizado en la cocina y comedor (y, podemos extenderlo al hotel en general), daba lugar a la creación de relaciones “cuasi-familiares” con aquellas personas que se desempeñaban allí. En estos casos, más allá de que fueran parte o no de la familia definida en términos legales o de consanguinidad (Parkin y Stone, 2010; Schneider, 2010), la afectividad que mediaba en dichos vínculos, corría a la relación de la esfera estrictamente laboral.

## CONSIDERACIONES FINALES

A pesar de que en Argentina, a lo largo del siglo XX, el trabajo asalariado se extendió como rasgo dominante, no desaparecieron instantáneamente otras formas de vínculos laborales y retribución (Lobato y Suriano 2013). Particularmente, en el sector hotelero-gastronómico, pervivieron y se gestaron determinadas relaciones laborales que no se correspondían con las características del trabajo asalariado dominante en el país. Esto fue particularmente visible en la ciudad de Mar del Plata.

El peso que en ella ha tenido el turismo como actividad privilegiada durante gran parte del siglo pasado, ha dado lugar a que muchas familias encontraran en los servicios al turismo, entre ellos la hotelería y la gastronomía, una forma de sustento económico. Además, las transformaciones que afectaron a las propias prácticas de veraneo a lo largo del siglo XX, evidenciadas principalmente en la posibilidad de sectores cada vez más amplios de veranear en la ciudad, diversificaron la oferta de servicios destinados a satisfacer sus necesidades y, en tanto, dieron lugar a la proliferación de una multiplicidad de relaciones laborales en las que la imbricación entre trabajo y familia fue un aspecto característico.

Partiendo de las singularidades de estas relaciones de trabajo, focalizamos en dos cuestiones. En primer lugar reconstruimos cómo se entendía y organizaba el trabajo en los hoteles familiares y observamos las tensiones que se generaban entre las nociones de “trabajo” y “ayuda”. Los vínculos y continuidades entre las actividades realizadas para el funcionamiento del hotel con el trabajo doméstico no remunerado tradicionalmente asignado a y realizado por mujeres invisibilizaba, en muchos casos, el carácter de trabajo de las labores que desarrollaban quienes se desempeñaban allí. En ese sentido, hacia fines de la década del setenta, un manual sobre el trabajo en el sector hotelero, comparaba las formas de trabajo en hoteles de distinta categoría y sostenía que “en los hoteles más pequeños, la escala de trabajo y la experiencia requerida no [eran] muy diferentes de las que se esperarían de un ama de casa muy trabajadora y competente” (Boella, 1981 [1979], p. 63), lo cual habilitaba a que pocas personas pudieran hacerse cargo de gran parte de las tareas necesarias para su funcionamiento.

En segundo lugar, analizamos algunas de las relaciones que se generaban en torno a las

tareas de elaborar y servir los alimentos, es decir, el trabajo en la cocina y el comedor. En las experiencias analizadas, el hecho de que estas “cocinas” se ubicaran en una zona gris entre lo público y lo privado, habilitaba que tanto hombres como mujeres pudieran desempeñarse allí (a diferencia de lo que ocurría en las cocinas de grandes establecimientos gastronómicos en los que era una tarea eminentemente masculina). Sin embargo, si quien realizaba la tarea era una mujer, la actividad era considerada poco cualificada por hacerse extensiva a una actividad remunerada; las habilidades “naturales” femeninas explotadas cotidianamente en el marco del hogar. En cambio, si quien estaba a cargo de la cocina era un hombre, se consideraba como una labor “cualificada” y se reconocía el carácter aprendido de los saberes y habilidades implicadas, por más que hubieran sido adquiridas en prácticas cotidianas de trabajo.

Asimismo, las experiencias referidas permiten repensar y matizar ciertas nociones de trabajo que se extendieron a lo largo del siglo XX y que lo redujeron a la categoría de “empleo” y, en tanto, a relación salarial. Explorar las relaciones laborales/familiares que se daban en la hotelería familiar nos permite, por un lado, reconstruir algunas de las dinámicas que mantenían juntas y a la vez separaban los “mundos hostiles” de la familia y el trabajo, de la afectividad y de la economía y, por otro lado, observar los diversos lazos económico-sociales que unieron a los individuos y cómo estos cruzaban permanentemente límites entre espacios aparentemente diferenciados (Boris y Salazar Parreñas, 2010; Folbre, 2001; Folbre y Nelson, 2000; Zelizer, 2009).

## REFERENCIAS

- Aguilar, P. (2014). *El hogar como problema y como solución. Una mirada genealógica de la domesticidad a través de las políticas sociales. Argentina, 1890-1940*. Buenos Aires: Ediciones del CCC.
- Alcázar Campos, A. (2010). «*La Cuba de verdad*». *Construcción de alteridades y turismo en la contemporaneidad*. Granada: Universidad de Granada.
- Barrère-Maurisson, M.-A. (1991). *La división familiar de trabajo. La vida doble*. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad.
- Boella, M.J. (1981 [1979]). *Trabajando en un Hotel*. México: Compañía Editorial Continental.
- Borderías, C. y Carrasco, C. (1994). Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas. En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Madrid: Economía Crítica.
- Boris, E. y Salazar Parreñas, R. (2010). *Intimate Labours: Cultures, Technologies and the Politics of Care*. Stanford: Stanford University Press.
- Bragoni, B. (2006). Familia, negocios y empresas en los estudios históricos referidos al caso argentino. Balance de un recorrido. En J. Gelman *La historia económica argentina en la encrucijada. Balances y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo.
- Caldo, P. (2009). Pequeñas cocineras para grandes amas de casa... La propuesta pedagógica de Angel Bassi para las escuelas argentinas, 1914-1920. *Temas de Mujeres*, 5(5).
- Caldo, P. (2017). Saberes femeninos: la cocina y la transmisión de las recetas en los clivajes de las lógicas del consumo (Argentina, 1880-1945). En I. Pérez y M. Ribeiro dos Santos *Género e consumo no espaço doméstico: representações na mídia durante o século XX na Argentina e no Brasil*. Curitiba: UFPR.
- Daune-Richard, A.-M. (2000). Cualificación y representación social. En M. Maruani, C. Rogerat y T. Torns *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de*

- trabajo*. Barcelona: Icaria.
- Davidoff, L. y Hall, C. (1987). *Family fortunes: Men and women of the English middle class 1780-1850*. Chicago: The University of Chicago Press.
- DNEC Dirección Nacional de Estadística y Censos (1959). *Censo de Comercio 1954* (tomo 1). Buenos Aires.
- Elias, N. (2016). *El proceso de la civilización*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Flandrín, J.L. (1987). Historia de la alimentación. Por una ampliación de las perspectivas. *Manuscripts: Revista d'història moderna*, (6), 7-30.
- Folbre, N. (2001). *The Invisible Heart: Economics and Family Values*. Nueva York: The New York Press.
- Folbre, N. y Nelson, J.A. (2000). For love or money—or both? *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 123-140.
- Garazi, D. (2018). *Trabajo, género y servicios: experiencias y representaciones del trabajo en la hotelería. Mar del Plata, segunda mitad del siglo XX*. Tesis Doctoral. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.
- Garazi, D. (2019). Cocina, espacio público y género: el trabajo en las cocinas de hotel (Mar del Plata, segunda mitad del siglo XX). *Historia crítica*, (71), 113-133. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6768875>
- Giard, L. (1999). Hacer de comer. En M. De Certau *La invención de lo cotidiano 2. Habitar, cocinar* (Vol. 2). México: Universidad Iberoamericana.
- Goody, J. (1995). *Cocina, cuisine y clase: estudio de sociología comparada*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Higa, V. (2018). *Los sorrentinos*. Buenos Aires: Sigilo.
- Irianni, M. (2001). ¿Casas chicas y corazones grandes? Inmigrantes vascos y vivienda en espacios nuevos pampeanos, 1850/1880. *Migraciones y Exilios*, 2, 39-63.
- Lobato, M. (2007). *Historia de las trabajadoras en la Argentina (1869-1960)*. Buenos Aires: Edhasa.
- Lobato, M. y Suriano, J. (2013). Trabajo, cuestión social e intervención estatal. En *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)*. Buenos Aires: Edhasa.
- Maganto Mateo, J.; Bartau Rojas, I. y Etxeberría Murgiondo, J. (2003). La participación de los hijos en el trabajo familiar. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 249-269.
- Montanari, M. (2004). *La comida como cultura*. España: Trea.
- Nari, M. (2004). *Políticas de maternidad y maternalismo político, 1890-1940*. Buenos Aires: Biblos.
- Pahl, R.E. (1991). *Las divisiones del trabajo*. Madrid: MTSS.
- Paperman, P. (2003). Surveillance underground. The uniform as an interaction device. *Etnography*, 4(3).
- Parkin, R. y Stone, L. (2010). *Antropología del parentesco y de la familia*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Pastoriza, E. (2008). Estado, gremios y hoteles. Mar del plata y el peronismo. *Estudios Sociales*, 34(1), 121-147.
- Pastoriza, E. y Torre, J.C. (1999). Mar del Plata, un sueño de los Argentinos. En F. Devoto y M. Madero *Historia de la vida privada en la Argentina. La Argentina entre multitudes y soledad*

- des. De los años treinta a la actualidad*. Buenos Aires: Taurus.
- Perrot, M. (2017). Introducción. En P. Ariès y G. Duby (Eds.) *Historia de la vida privada. De la Revolución Francesa a la Primera Guerra Mundial* (3a edición, volumen 4). Barcelona: Penguin Random House.
- Pite, R. (2016). *La mesa está servida: Doña Petrona C. de Gandulfo y la domesticidad en la Argentina del siglo XX*. Buenos Aires: Edhasa.
- Sala y Duhalde (2014). Bien de Familia. *Central. Revista de Mar del Plata*, año 2(14), 1-116.
- Schneider, D. (2010). ¿De qué va el parentesco? En R. Parkin y L. Stone *Antropología del parentesco y de la familia*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Scott, J.W. (2000). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En G. Duby y M. Perrot *Historia de las mujeres. El siglo XIX*. Madrid: Taurus.
- Segalen, M. (2013). *Sociología de la familia*. Mar del Plata: Eudem.
- Sparks, E. (2006). *Capital intentions: female proprietors in San Francisco, 1850-1920*. North Carolina: University of North Carolina Press.
- Zelizer, V. (2009). *La negociación de la intimidad*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

