

O TRABALHO DAS MULHERES NA ADMINISTRAÇÃO: A CONSTRUÇÃO HISTÓRICA DA DESIGUALDADE. BUENOS AIRES 1910-1950

Graciela Amalia Queirolo¹

Resumo: Em Buenos Aires, a participação das mulheres nos empregos do setor administrativo cresceu significativamente entre os anos 1910 e 1950. Este artigo analisa o “*paradoxo da empregada*”, expressão que mostra os dois componentes do fenômeno: as vantagens que existem tanto no salário quanto na possibilidade de carreira e a desigualdade que promoveu no sentido da subordinação social. É assim que se constrói a memória sobre as atividades trabalhistas das mulheres que, embora as vantagens que receberam, promoveram injustiças.

Palavras-chave: gênero; trabalho feminino; funcionárias; discriminação; Buenos Aires

THE WORK OF WOMEN IN THE ADMINISTRATION: THE HISTORICAL CONSTRUCTION OF INEQUALITY. BUENOS AIRES 1910-1950

Abstract: In Buenos Aires, the participation of women in the administrative sector jobs has grown significantly between 1910 and 1950. The article analyzes the “*paradox of the maid*”, an expression which shows the two components of the phenomenon: the advantages that exist in both the salary and the possibility of career and inequality that promoted it towards social subordination. That’s how you build the memory on labor activities of women that, although the benefits received, promoted injustice.

Keywords: gender; female work; employees; discrimination; Buenos Aires

EMPLEADAS ADMINISTRATIVAS: LA CONSTRUCCIÓN HISTÓRICA DE UNA INEQUIDAD, BUENOS AIRES 1910-1950

Resumen: En Buenos Aires, la participación de las mujeres en los empleos administrativos creció notablemente entre 1910 y 1950. Este artículo analiza la “*paradoja de la empleada*”, expresión que resalta dos componentes de este fenómeno: las ventajas expresadas tanto en los niveles salariales como en la carrera laboral y la inequidad que promovió su subordinación social. Así, construye memoria sobre actividades laborales de mujeres que, a pesar de los beneficios que les ofrecieron, promovieron injusticias.

Palabras clave: género; trabajo femenino; empleos administrativos, discriminación; Buenos Aires

Van esfumándose aquellas ideas por las que se creía que el lugar de la mujer estaba ex-

¹ Profesora en Historia (Universidad de Buenos Aires), Master en Historia (Universidad Torcuato Di Tella), Doctora en Historia (Universidad de Buenos Aires). E-mail: <graciela.queirolo@gmail.com>

clusivamente en el hogar, para los quehaceres domésticos o para las penosas tareas de costura. Hoy en plena era de prosperidad comercial, la mujer moderna desempeña importantes cargos en la banca, el comercio y la industria de todo el país. Siga el ritmo de la vida moderna, señorita. Estudie una especialización comercial en las importantes Academias Pitman y pronto estará en condiciones de obtener un empleo digno, cómodo y bien rentado (MARIBEL, 29 jul. 1941, p.23).

Desde las páginas de Maribel, una revista femenina que se autoproclamaba “*la revista de la mujer argentina*”, con una tirada semanal cercana a los 300.000 ejemplares, la publicidad de Academias Pitman, institución especializada en la capacitación profesional de los saberes administrativos, exhortaba a las mujeres solteras a iniciarse en el estudio de técnicas comerciales. Se publicitaba la posibilidad de conquistar un puesto burocrático concebido como un empleo prestigioso porque prometía un “importante cargo”, que además las alejaría de la exclusividad del espacio doméstico. Este ingreso al mercado se presentaba como una característica de la vida “moderna”. Ahora bien, ¿qué significados adquiriría semejante propuesta?; ¿qué sentidos portaban esos empleos “dignos”, “cómodos” y bien “rentados”?; ¿se trataba de una invitación para participar en el mercado laboral dentro de una relación de equidad con los varones?; ¿se proponía desplazar a las mujeres de las responsabilidades domésticas?

Si bien la publicidad de Pitman, establecimiento financiado con las cuotas de su alumnado, poseía un tono superlativo que pretendía sumar alumnas a sus filas, nos introduce en el objeto que se abordará en este artículo: la participación de las mujeres en los empleos administrativos. Dicha participación presentó específicas ventajas respecto de otras ocupaciones asalariadas ejercidas también por mujeres. Se trató de los mejores niveles salariales junto a la posibilidad de participar de una cierta movilidad ocupacional ascendente que originó una carrera laboral, ambos accesibles gracias a una imprescindible capacitación profesional, que se tradujeron en importantes cuotas de prestigio social. Sin embargo, al mismo tiempo, la participación femenina en el sector burocrático compartió con las otras ocupaciones ejecutadas por mujeres, mecanismos que promovieron la inequidad laboral y, por ende, la subordinación social de las mujeres frente a los varones. De acuerdo con esto, y parafraseando a Joan Scott en su análisis del feminismo francés (SCOTT, 2012, p. 17-37), las empleadas administrativas protagonizaron una “paradoja” porque su experiencia del mercado se desarrolló entre el prestigio social que le asignaban las ventajas y la subordinación social originada en la inequidad laboral.

La teoría feminista y los estudios de género explicaron la participación asalariada de las mujeres en las sociedades capitalistas a partir de la reconstrucción de los principios de género hegemónicos, denominados por algunas historiadoras “ideología de la domesticidad” (SCOTT, 2000; NASH, 2000), los que diseñaron dos identidades normativas bajo la impronta del dimorfismo biológico. Según tales principios, una “división sexual del trabajo” concedía a las mujeres, una identidad maternal y doméstica, mientras que asignaba a los varones una identidad de proveedor material. Unas y otros se complementaban a través del “contrato matrimonial” que ubicaba a las mujeres en el mundo privado y a los varones en el mundo público. Carol Pateman señaló la relación de poder presente en esa complementariedad, porque según su teorización del “contrato sexual”, los maridos se apropiaban del trabajo de las esposas con el pretexto de la protección material (PATEMAN, 1995). Por su parte, Heidi Hartmann señaló que la “división sexual del trabajo”, una de las tantas divisiones sociales que perseguía la productividad capitalista, era jerárquica porque subordinaba a las mujeres al poder de los varones (HARTMANN, 1994).

Bajo la influencia de estos postulados que develaron la relación asimétrica que encerraba la relación matrimonial, el desarrollo de la Historia de las Mujeres explicó la construcción histórica de la participación femenina en el mundo del trabajo. De acuerdo con la identidad femenina normativa, si toda actividad asalariada ponía en entredicho las tareas maternas y domésticas, ¿cómo se explicaba la presencia de las mujeres en el mercado? Fue el carácter excepcional expresado por la tríada de necesidad, temporalidad y complementariedad, lo que justificó semejante participación (NASH, 1999). Las mujeres entraron al mercado ante los ingresos insuficientes del proveedor familiar o bien ante la ausencia del mismo; su participación se concibió como transitoria –permanecerían en el mercado durante un período de sus vidas, como la soltería o la viudez o participarían de manera intermitente - y sus salarios se calcularían como un complemento –un aporte- del presupuesto familiar, por lo tanto, tendrían montos inferiores a los de los salarios masculinos. Además, la participación asalariada, no eliminó ni las responsabilidades domésticas ni las maternas que el “contrato sexual”, la “división sexual del trabajo” o la “ideología de la domesticidad”, asignaba a las mujeres.

La operación política que se propuso el doble objetivo historiográfico de restituir las mujeres a la historia, al tiempo que restituía la historia a las mujeres (GADOL, 1992) develó la constante presencia de mujeres en actividades asalariadas. Desde la época colonial, atravesando las convulsiones revolucionarias y las guerras civiles, hasta llegar a la formación de los estados nacionales, se recuperó tanto la agencia y como la opresión femenina dentro del trabajo rural, el servicio doméstico, el comercio y la docencia.¹ En América Latina, la historiografía laboral con perspectiva de género, priorizó el análisis de las obreras o trabajadoras fabriles durante el período comprendido entre las últimas décadas del siglo XIX y la crisis de 1930, porque ellas constituyeron las asalariadas más controvertidas para sus contemporáneos, debido a los supuestos peligros que su actividad laboral imprimía a la sociedad nacional al trastocar el funcionamiento de los principios de género. Las extensas jornadas laborales que afectaban a las “fabriqueras” se traducían no sólo en el descuido de las tareas domésticas y en el grave abandono de los hijos/as que permanecían solos o al cuidado de extraños sino que, además, dañaban la constitución de los débiles cuerpos femeninos poniendo en peligro su capacidad de gestación y reproducción y, por extensión, la calidad de la población nacional futura (LAVRIN, 2005). Por lo tanto, dicha historiografía concluyó que, a principios de siglo XX, la “mujer trabajadora” encerraba una tensión irreconciliable entre maternidad y actividad asalariada. Sus análisis demostraron que para, los contemporáneos al fenómeno, la “trabajadora” se había convertido en un “oxímoron” (FARNSWORTH-ALVEAR, 1996, p. 164), una “paradoja cultural” (HUTCHISON, 2005, p. 21-24) o “un jirón del hogar abandonado” (LOBATO, 2000, p. 99) que requería justificación cuando no protección.

Dentro de esta historiografía laboral, las empleadas administrativas, a diferencia de las obreras, sólo recibieron menciones sumarias o bien se subsumieron dentro del colectivo más general de las trabajadoras. Una explicación a esta omisión se fundamentó en la supuesta y no problematizada vinculación con los sectores medios. Sin embargo, en América Latina, la más reciente historiografía de las clases medias, a pesar de la mención de la presencia femenina, todavía no ha incorporado la perspectiva de género a sus investigaciones, de manera incorporar la diferencia sexual a sus análisis (VISACOVSKY, GARGUIN, 2009). Por lo tanto, este artículo, parte de una investigación mayor, se propone, parafraseando a Joan Kelly Gadol, restituir a las empleadas administrativas al mundo del trabajo y el mundo del trabajo de las empleadas administrativas, a través de la formulación de la “paradoja de la empleada” que, si bien no fue ajena a las teorizaciones del “contrato sexual”, adquirió singularidades que analizaremos a continuación.

Así, nos proponemos construir memoria histórica no sólo de actividades femeninas, sino también de injusticias e inequidades de larga data.

MUJERES EN EMPLEOS ADMINISTRATIVOS: VENTAJAS E INEQUIDAD

A lo largo del período que transcurrió entre 1910 y 1950, en la ciudad de Buenos Aires, las mujeres incrementaron notablemente su participación en los empleos administrativos (QUEIROLO, 2012). Si, en 1914, ellas constituían 11.175 empleadas administrativas, en 1947, treparon a 79.770, es decir, crecieron casi siete veces. Estas cantidades constituían, en 1914, un 1,48 % de la totalidad de trabajadores y, en 1947, un 5,63 %. Resulta más significativo todavía que, en 1914, representaran un 6 % de las mujeres asalariadas y que, en 1947, protagonizaran un 20 %.² Buenos Aires lideró el crecimiento del sector burocrático de la Argentina, ocasionado por la modernización y diversificación de la estructura económica. La ciudad siguió de cerca un proceso de incorporación de mujeres a las tareas administrativas, que unos años antes se había iniciado en otras sociedades capitalistas. Así, en Inglaterra, en 1911 las empleadas conformaban un 2 % de las trabajadoras y en 1931, un 10 % (SOHN, 2003, p. 135), mientras que en Estados Unidos, en 1900 un 25,4 % de los empleados de oficina eran mujeres; en 1930, un 49,4 % lo eran (DAVIES, 1982, p. 183).

Los empleos administrativos adquirieron un carácter imprescindible para el funcionamiento de todo establecimiento industrial, comercial, bancario o financiero del sector tanto privado como público. Se desempeñaron en el espacio laboral de las oficinas, equipadas con escritorios, máquinas de escribir, archivos y teléfonos, donde mujeres y varones realizaban las tareas burocráticas. Las enormes dimensiones de las labores administrativas exigieron no sólo la mecanización de muchas de ellas, que se produjo, por ejemplo, mediante el uso de la máquina de escribir, sino también, un personal capacitado para realizarlas. Se trató de tenedores/as de libros, taquígrafos/as, dactilógrafos/as, secretarías, contadores, quienes integraron el ejército de los/as empleados/as de escritorio, personal asalariado que ostentaba la alfabetización y el dominio de saberes administrativos.

Las “empleadas de escritorio”, se diferenciaron nítidamente de otras empleadas, como las “empleadas de mostrador” – vendedoras - o las “telefonistas” - operadoras telefónicas -, porque pasaban largas jornadas sentadas, detrás de un escritorio, frente a una máquina de escribir o archivando documentos o bien sosteniendo un bloc de hojas y un lápiz de grafito para tomar las notas que sus jefes les dictaban. Estas mujeres no sólo sabían leer y escribir, sino que, fundamentalmente, dominaban la habilidad de la expresión escrita, es decir, conocían las reglas gramaticales y ortográficas, y se habían capacitado en mecanografía y en taquigrafía, sin por ello descuidar su caligrafía o escritura manual. Sin duda, poseían nociones de matemática y de contabilidad. Ciertamente existían niveles de dominio de todas estas destrezas, y si bien, había empleadas más capacitadas que otras, todas compartían un piso de saberes compuesto por la alfabetización y la mecanografía, a partir del cual podían ingresar y permanecer, cuando no progresar, en un segmento de los empleos administrativos. Cuanto más sofisticadas fueran sus competencias, mejores posiciones laborales podrían lograr, lo que se traduciría en los niveles salariales que podrían conquistar. La permanencia en el mercado les permitía ganar experiencia en los manejos de las tareas de escritorio y, así, lanzarse a la movilidad ocupacional que, al incluir la búsqueda de posiciones superiores, habilitaba una carrera laboral.

Las administrativas adquirieron su capacitación profesional en base a la alfabetización lograda con el egreso de la escuela básica, mientras que las técnicas comerciales –mecanografía, taquigrafía y teneduría de libros- las obtuvieron gracias a su pasaje por alguna de las instituciones –privadas o públicas- que integraron la densa red de educación informal que emergió en la sociedad argentina. Academias Pitman, se destacó dentro de este gran entramado institucional porque se especializó en la enseñanza comercial. Se trató de un establecimiento fundado en 1919, bajo la iniciativa de Juan María Jan, antiguo corresponsal de una importante empresa alimenticia, quien se asoció con Ricardo Ollúa, director de otro establecimiento educativo. En la década de 1930, Academias Pitman ya contaba con casi una veintena de sedes ubicadas a lo largo y ancho de los barrios porteños y otras tantas en ciudades del interior de la Argentina e inclusive varias en Montevideo.

Por otra parte, las empleadas de escritorio debían prestar especial atención a su apariencia física, expresada en el arreglo corporal dentro de los parámetros de la elegancia y la discreción. Por lo tanto, la ropa, el calzado, los accesorios – carteras, guantes y sombreros - junto con el maquillaje facial – lápiz labial y rímel -, el cuidado del cabello – peinado - y de las manos – uñas- definieron la “buena presencia” que debían portar estas trabajadoras.

El arreglo corporal, la capacitación profesional - alfabetización y técnicas comerciales -, junto con los salarios relativamente más elevados y las carreras laborales, otorgaron a las empleadas administrativas *ventajas comparativas* respecto de las obreras, pero también de otras empleadas como las vendedoras y las telefonistas. Tales ventajas se tradujeron en el prestigio social que recayó sobre ellas: vestían elegantemente, realizaban tareas “intelectuales”, como la escritura taquigráfica, mecanográfica y la redacción de documentos, y ganaban salarios que les permitían ciertos niveles de consumo o bien de ahorro.

Sin embargo, al igual que en todas las actividades asalariadas ejercidas por mujeres, la *inequidad laboral* estuvo presente a través de varios mecanismos. Un primer mecanismo que promovió la inequidad laboral entre mujeres y varones consistió en la desigualdad salarial frente a tareas similares. Según demos-tramos en la tabla 1, las categorías “empleados” y “empleadas” comprenden a aquello/as administrativos/as que realizaban “tareas generales de escritorio” o que poseían “conocimientos generales de oficina”, según expresiones frecuentes de los avisos clasificados del diario *La Prensa*, es decir, que no poseían una especialización profesional particular. La información expresada muestra que, a lo largo del período, las mujeres cobraron entre un 56 % y un 67 % de lo que cobraron los varones y que sus sueldos mínimos y sus sueldos máximos fueron menores que los percibidos por ellos. Como expresaba un empleado de escritorio que se desempeñaba como encargado de la correspondencia –corresponsal-, en una entrevista realizada por el *Mundo Argentino*, una revista de interés general que desplegó, entre 1929 y 1930, una investigación sobre las condiciones de vida de los empleados o trabajadores no manuales: “A una mujer, por muy activa y eficaz que sea como corresponsal, siempre se la paga menos que al hombre” (MONTES, 1930).

TABLA 1: Sueldos de empleados y empleadas de escritorio
Ciudad de Buenos Aires (1920-1950)

EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE ESCRITORIO JORNADA COMPLETA DE 48 HORAS SEMANALES DISTRIBUIDAS EN 8 HORAS DIARIAS DE LUNES A SÁBADO							
PERÍODO	VARONES			MUJERES			Sueldo promedio de las mujeres respecto del sueldo promedio de los varones (%)
	SUELDO MÍNIMO (\$)	SUELDO MÁXIMO (\$)	SUELDO PROMEDIO (\$)	SUELDO MÍNIMO (\$)	SUELDO MÁXIMO (\$)	SUELDO PROMEDIO (\$)	
1920-1928	120 \$	200 \$	160 \$	60 \$	120 \$	90 \$	56%
1929-1935	80 \$	130 \$	105 \$	50 \$	90 \$	70 \$	67%
1936-1943	80 \$	150 \$	115 \$	40 \$	100 \$	70 \$	61%
1944-1950	80 \$	250 \$	165 \$	40 \$	170 \$	105 \$	64%

Elaboración propia, sobre la base de una muestra aleatoria de avisos clasificados del diario *La Prensa*. Este constituyó el matutino de mayor tirada diaria durante la primera mitad del siglo XX. La muestra aleatoria se basó en una selección de años, meses y días entre 1920 y 1950. Elegí azarosamente los años 1921; 1924; 1927; 1931; 1934; 1937; 1941; 1944; 1947 y 1950. En cada año relevé una semana (de lunes a domingo) de los meses de marzo, junio y septiembre

A pesar de que mujeres y varones podían compartir tareas similares dentro de la oficina, la expansión burocrática incorporó una división genérica de las tareas. Mientras las tareas contables quedaron en manos masculinas, las tareas netamente administrativas se depositaron en manos femeninas. Si el tenedor de libros constituyó la ocupación paradigmática de las primeras, la dactilógrafa y la secretaria se convirtieron en las ocupaciones paradigmáticas de las segundas. De acuerdo con la información procedente de los avisos clasificados, entre 1936 y 1950, los varones representaron entre un 82 % y un 89 % de los tenedores de libros pedidos por el sector burocrático privado. En cambio, las mujeres representaron un 70 % de las dactilógrafas y entre un 81 % y un 88 % de las secretarias.

En esta segmentación horizontal de tareas, intervinieron concepciones que al naturalizar ciertas destrezas femeninas, le restaron su carácter de habilidades aprendidas y, de esta manera, colaboraron con el desconocimiento del proceso de capacitación profesional, situación que abrió el camino para la desvalorización de sus niveles salariales (PERROT, 1998). Así, en la feminización de las dactilógrafas intervino la concepción de la motricidad manual propia de las mujeres para operar un teclado junto con la de su carácter propicio para realizar tareas repetitivas como copiar. Por su parte, la feminización de las secretarias se desarrolló a partir de asociar a la secretaria con la esposa, es decir, así como la esposa se encargaba de organizar el mundo doméstico, gracias a sus cualidades de orden y disposición para atender a otros como un “ángel del hogar”, la secretaria hacía lo propio con el mundo oficinesco como un “ángel de la oficina” (NASH, 2000, p. 614; LÓPEZ PEDRERO, 2009, p. 187).

Estos procesos de feminización condujeron al segundo mecanismo de discriminación salarial que afectó a las mujeres: las ocupaciones a las que ellas tuvieron acceso recibieron salarios más bajos. A lo largo de los años transcurridos entre 1920 y 1950, una dactilógrafa recibía como sueldo promedio mensual entre 70 y 90 pesos, mientras que una secretaria podía aspirar a uno entre 140 y 200 pesos. Por su parte, un tenedor de libros podía ganar entre 150 y 300 pesos. Ratifica esta conclusión, otra de las entrevistas que *Mundo Argentino* realizó a una dactilógrafa:

El trabajo de la mujer según yo lo tengo observado, siempre es peor remunerado que el

del hombre, así puedan compararse en muchos casos en lo que respecta a su rendimiento. Si yo fuera hombre, tengo seguridad que ganaría un sueldo mejor, y no produciría, sin embargo, más de lo que actualmente produzco (MONTES, 1929).

Así como existía una jerarquía salarial entre ocupaciones femeninas y ocupaciones masculinas, también existía, según ya presentamos, una jerarquía salarial entre las distintas ocupaciones femeninas.³ Las secretarias ganaban sueldos mayores que las dactilógrafas. A lo largo de todo el período estudiado se constata esta jerarquía salarial que diseñaron las carreras laborales a que podía aspirar una empleada de escritorio, es decir, iniciarse en el mercado laboral como dactilógrafa y, al cabo de un tiempo, ascender al puesto de secretaria. Aquí terminó la carrera laboral de las empleadas de escritorio porque puestos de mayor jerarquía estuvieron cerrados para ellas, en especial los de niveles directivos o gerenciales. Así, se produjo el tercer mecanismo de subordinación laboral conocido como segregación vertical.

De acuerdo con lo expuesto, los tres mecanismos que construyeron la inequidad femenina en el sector burocrático fueron la brecha salarial, la segregación horizontal y la segregación vertical (BORDE-RIAS, CARRASCO, 1994). De esta manera, las mujeres protagonizaron una participación subordinada respecto de los varones en el sector burocrático que horadó las ventajas que esas ocupaciones prometían como los mejores niveles salariales y la carrera laboral.

CONSTRUYENDO LA INEQUIDAD: LOS SINDICATOS Y LAS INSTITUCIONES DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL

¿Cómo se transmitieron los mecanismos de la inequidad entre mujeres y varones? o dicho en otras palabras, ¿qué instituciones construyeron a través de sus prácticas tales mecanismos? Para responder estas preguntas, nos concentraremos en dos instituciones de la sociedad civil: la Federación de Empleados de Comercio (FEC), una agrupación gremial que congregó a muchos/as de los/as empleados/as de escritorio del sector privado y Academias Pitman, el ya citado establecimiento de capacitación profesional en saberes comerciales.

La FEC se fundó en 1919, en la ciudad de Buenos Aires, en un contexto de aguda conflictividad social, en el que participó promoviendo una huelga de sentida repercusión (HOROWITZ, p 97-98). La conducción sindicalista inicial viró hacia una conducción socialista a mediados de los años veinte y, poco después, declaró que su propósito consistía en “*coordinar esfuerzos*” entre los asociados de “*ambos sexos*” para “*mejorar [sus] condiciones morales y económicas*” (FEC, 1930, p. 39). Se trató de un llamado a la unidad de los/as trabajadores/as del sector comercial para enfrentar la opresión de los empleadores. Si bien las mujeres fueron convocadas a las filas gremiales y participaron activamente en movilizaciones y actos públicos, la FEC, al igual que muchos otros sindicatos, constituyó una organización con una exclusiva dirigencia masculina que retuvo todos los cargos directivos y la publicación de sus periódicos y documentos, como memorias y balances.

En los tempranos años veinte, *Nuestra Palabra*, el primer periódico de la FEC, denunció la brecha salarial entre mujeres y varones. Las empleadas, al igual que sus compañeros, no sólo recibían bajos salarios que no compensaban los extensos horarios laborales, sino que, además, sus sueldos eran menores que los de ellos, provocando graves consecuencias:

La burguesía (...) al admitir a la mujer como empleado tuvo el especial cuidado de no equiparar su sueldo al del empleado hombre que otrora desempeñara idéntico puesto, sino que le satisfizo salarios reducidos, a veces, hasta en un 50 por ciento. Como es natural, esto explica la preferencia de muchos patronos por llenar sus puestos vacantes con mujeres, y explica también la fobia de muchos compañeros ignorantes y superficiales contra las mujeres empleadas. Esa rapiña burguesa nos perjudica por igual a todos los trabajadores, de uno u otro sexo (Nuestra Palabra, mar 1922).

De acuerdo con lo anterior, los salarios femeninos deprimían los salarios masculinos porque siempre aparecían como una interesante alternativa para los empleadores que se propusieran reducir costos. Esto enfrentaba a empleados con empleadas, generando rigideces entre ambos y promoviendo obstáculos en la organización sindical.⁴ *Nuestra Palabra* llamó a la incorporación a las filas del sindicato:

Estando todos organizados en la Federación de Empleados de Comercio, hombres y mujeres empleados, obligaríamos a la burguesía a que por igual función ha de abonar igual salario, sin mirar el sexo del compañero (Nuestra Palabra, mar 1922).

En los años treinta, la desigualdad salarial dejó de ser un tema prioritario dentro de las filas de la FEC, frente a una agenda gremial que priorizó la permanencia de los empleados en sus puestos, ante un contexto de crisis económica que desencadenó despidos y altas tasas de desocupación. Fue, en la década de 1940, durante los años peronistas, cuando los incrementos salariales se multiplicaron producto de los convenios laborales, que el *Convenio Nacional n° 108* (1948) contempló a los empleados de comercio y reglamentó la brecha salarial, legislando, con ello, la inequidad salarial de las mujeres en el mercado laboral. En su propuesta original, la FEC buscaba reparar la situación de las empleadas que percibían “*apenas el 60 % de las retribución de los empleados por igual trabajo*” (FEC, s/f, p. 13), cifra que se aproximaba a los valores presentados en la TABLA 1. Luego de arduas negociaciones, con las cámaras empresariales y gracias a la mediación del Estado, se estableció el convenio. Allí, en el artículo 2, se reglamentó que “*el personal femenino percibirá el 85% de los sueldo básicos o mínimos fijados por el personal masculino*” (FEC, s/f, p. 21). Un año más tarde, en 1949, cuando el Convenio actualizó los niveles salariales, el artículo en cuestión subió el valor a un 90 %, pero la brecha se mantuvo a pesar de su reducción.

Estas posturas gremiales que promovieron la inequidad femenina pueden leerse como una concesión a los sectores empresarios. Los aumentos salariales que beneficiaron a todo el colectivo de la clase trabajadora fueron en detrimento de las ganancias de la clase propietaria, pero los menores montos de los salarios femeninos constituyeron un mayor margen de ganancia para los empleadores. Sin embargo, estos no reemplazaron a los empleados con empleadas, sino que actuaron de acuerdo con la división genérica de las tareas. Indudablemente, lo que intervino en este acuerdo gremial y patronal fue la conceptualización de complementariedad del trabajo femenino, con la consiguiente suscripción a la identidad maternal y doméstica de las mujeres, porque al mantener sus salarios por debajo de los salarios de los varones se desalentaba su presencia en el mercado y se las invitaba a retornar al mundo doméstico (HARTMANN, 1994; PATEMAN, 1995).

Al igual que la FEC, Academias Pitman (AP), también abrió sus puertas en 1919, pero a diferencia del sindicato mercantil, para superar las adversidades materiales de las clases trabajadoras, no convocó a la protesta social sino a la capacitación profesional para participar en las ocupaciones mejor retribuidas del mercado. La propuesta de AP promovía una enseñanza práctica a través de una metodología sencilla, un

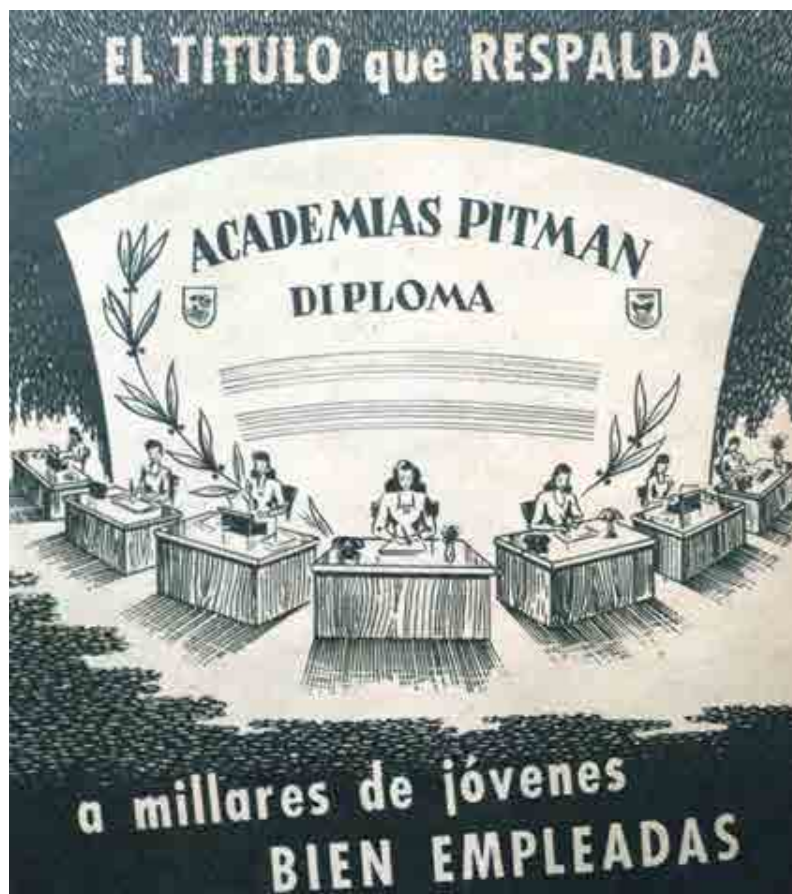
tiempo de estudio no sólo breve sino fundamentalmente compatible con las actividades laborales, así como también un costo accesible para un público compuesto por “*quien vive de su trabajo*”, en palabras de un folleto, es decir, mujeres y varones de las clases asalariadas (ACADEMIAS PITMAN, s/f, p. 9). Empero, esta propuesta no era original ni exclusiva porque muchas otras instituciones de capacitación práctica la habían comenzado a difundir desde fines del siglo XIX y, a partir de la década de 1910, los establecimientos de enseñanza por correspondencia ocuparon un lugar destacado en su implementación. La originalidad de Pitman que la diferenció de aquellas otras, radicó, entonces, en una presencia barrial a través de casi una veintena de sucursales dentro de la ciudad de Buenos Aires y en una propuesta de capacitación exclusivamente comercial. De todas formas, Academias Pitman compartió un universo de representaciones con las demás instituciones de educación informal que promovieron la capacitación profesional de las clases trabajadoras. Dichas representaciones, que difundió mediante publicidades gráficas y folletos, en revistas comerciales de circulación masiva como *Mundo Argentino*, *Para Ti*, *Maribel* y *Vosotras*, se construyeron en torno a dos ejes: por un lado, la participación en empleos con salarios elevados en relación con los de otras tareas, que podía desencadenar una movilidad ocupacional ascendente y, por otro lado, las jerarquías de género entre varones y mujeres. Un recorrido por las publicidades con las que Pitman promocionaba sus cursos, muestra la manera en que el sistema educativo construyó las nociones de inequidad laboral al capacitar a las mujeres para desempeñarse dentro posiciones subordinadas frente a los varones.

Pitman promovió la capacitación comercial con la promesa del éxito laboral, es decir, empleos “*bien retribuidos*” según insistía en sus publicidades. Como puede apreciarse en las imágenes 1 y 2, la profesionalización del/a candidato/a se demostraba con un documento, el “*título*” o “*diploma Pitman*”, que las representaciones gráficas colocaban detrás de los empleados y las empleadas sosteniendo su puesto, es decir, garantizando un perfecto desempeño administrativo que convertía a sus protagonistas en “*triunfadores*” o “*jóvenes bien empleadas*”.

IMAGEN 1 (MUNDO ARGENTINO, 10 sep. 1947, p. 21)



IMAGEN 2 (PARA TI, 6 sep. 1949, p. 69)



Sin embargo, los empleos fueron distintos para varones y para mujeres. De acuerdo con la imagen 3, que muestra a un empleado marchando con su diploma al puesto de “jefe”, para un varón un “alto empleo” consistía en ocupar un cargo directivo o gerencial. En cambio, según se aprecia en la imagen 4, los “*cursos Pitman ideales para la mujer*” consistían en “*dactilógrafa, taquígrafa, corresponsal, secretaria o jefa de sección*”, es decir, no sólo se difundían las ocupaciones feminizadas sino que la máxima alternativa para la movilidad ocupacional eran los puestos de secretaria o jefa de sección, alejados de la máximas jefaturas.

IMAGEN 3 (MUNDO ARGENTINO, 9 jul. 1947, p. 21)



IMAGEN 4 (VOSOTRAS, 7 sep. 1951, p. 23)



De acuerdo con esto, las promesas de Pitman con que se entrenaba a los/as aspirantes eran muy distintas para unos y otras, porque colocaba a los varones en los puestos de mayor toma de decisiones, y por lo tanto, merecedores de mayores salarios, mientras que ubicaba a las mujeres en puestos intermedios o carentes de toma de decisiones, por lo tanto, peor remunerados en comparación con los primeros. Así, la capacitación comercial promovió tanto la segregación vertical como la horizontal. Si bien, en los documentos analizados, no hay un registro explícito de la desigual retribución salarial ante tareas iguales, cierto es que los salarios promocionados para las mujeres fueron considerablemente inferiores a los promocionados para los varones.

Las propuestas de capacitación profesional de Pitman, al igual que las de otros establecimientos educativos, difundieron la inequidad laboral de las mujeres porque se empararon de las nociones de excepcionalidad del trabajo femenino. Ellas se capacitaban para ingresar al mercado ante la necesidad, “*los momentos difíciles de la vida*” o “*la protección contra la pobreza*”, en palabras de algunas publicidades; la temporalidad caracterizaría su participación porque se convocaba mayoritariamente a las solteras bajo el supuesto que dejarían sus empleos ante el matrimonio o, a más tardar, el nacimiento del primer hijo; por último, la experiencia laboral constituiría un “*agregado*” a su “*experiencia doméstica*” porque el mercado nunca las separaría de las tareas supuestamente inherentes a su identidad femenina (ACADEMIAS PITMAN, s/f, p. 5).

LA PARADOJA DE LA EMPLEADA

De acuerdo con lo demostrado en el recorrido anterior, la participación de las mujeres en el sector burocrático transcurrió entre la subordinación y el prestigio social. Las empleadas padecieron los mecanis-

mos de la inequidad laboral, común a otras ocupaciones femeninas, al mismo tiempo que se beneficiaron con ventajas respecto de ellas. Ganaron salarios menores que los varones y ocuparon posiciones peor remuneradas y con menor jerarquía que ellos, pero esos salarios junto a la movilidad ocupacional que las habilitó a una carrera laboral, fueron mejores que los que podían recibir en otras ocupaciones. Esto se entretejió con el vestir elegante y el desempeño de tareas que requerían el uso de destrezas intelectuales como la escritura no sólo manual sino también taquigráfica y mecanográfica. Por lo tanto, la alfabetización pero, fundamentalmente, la capacitación profesional en saberes comerciales les otorgó un plus a las empleadas de escritorio.

Sin embargo, las mismas instituciones de capacitación profesional entrenaron a las mujeres para desempeñarse en posiciones subordinadas, dentro de las prácticas de la inequidad. Por su parte, las instituciones gremiales motorizadas por la búsqueda de mejores condiciones de vida para las clases trabajadoras, sólo denunciaron el mecanismo de inequidad de la brecha salarial, llegando a legitimarlo en los convenios laborales con los sectores propietarios. Tanto Academias Pitman como la FEC promovieron las concepciones de complementariedad del trabajo femenino y, con ello, participaron en la construcción social de sentido de la identidad femenina a la que asignaron un valor maternal y doméstico.

De todas formas, a diferencia de otras ocupaciones en las que participaron mujeres, las empleadas de escritorio accedieron a los beneficios del consumo y de la capacidad de ahorro con los que pudieron conquistar cuotas de autonomía social, sin por ello renunciar a los condicionamientos sociales de los mandatos domésticos y maternales. De hecho, con frecuencia, se las acusó de frivolidad, caracterizando su participación asalariada como una actividad banal con la que ellas satisfacían sus deseos de acicalamiento físico o sus ambiciones de seducir a un importante empleado de la empresa que al desposarlas la devolvería al mundo doméstico.

Muchos años después, cuando la inequidad social de las mujeres ingresó al paradigma de los derechos humanos, en 1975, se sancionó la *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación de la Mujer*. Uno de sus artículos remite a la inequidad laboral y a la igualdad de oportunidades entre los géneros. Parecería que “la paradoja de la empleada” profundizó las ventajas que la experiencia asalariada podía ofrecer a las mujeres, en cuanto de desarrollo autónomo e individual. Al mismo tiempo, la enunciación de la prohibición de prácticas laborales promotoras de inequidad se convirtió un llamado a las instituciones, los Estados y las personas para su erradicación definitiva. De acuerdo con esto y sabiendo que las mujeres, hoy en día, seguimos padeciendo las prácticas de la inequidad laboral en nuestra participación en el mercado de trabajo, al tiempo que no hemos podido democratizar plenamente ni las tareas domésticas ni las de crianza, nuestro artículo, al restituir a las empleadas administrativas al mundo del trabajo y el mundo del trabajo de las empleadas administrativas, a través de la formulación de la “paradoja de la empleada”, reconstruye memoria sobre injusticias pasadas como una contribución para promover la erradicación de las injusticias presentes.

Notas

1 La bibliografía que analizó estos problemas es abundante. Remito a MORANT, Isabel (dir), *Historia de las mujeres en España y América Latina*, Madrid: Ediciones Cátedra, 2005. En especial volumen 2 (*El mundo moderno*) y volumen 3 (*Del siglo XIX a los umbrales del XX*). Para Argentina, ver BARRAN-

COS, Dora. *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Sudamericana, 2007.

2 Elaboración propia en base a la información relevada de *Tercer Censo Nacional. Levantado el 1 de junio de 1914. Tomo IV. Población*. Buenos Aires, Talleres Gráficos de L.J. Rosso y Cía., 1916, pp. 201-212; Presidencia de la Nación. Ministerio de Asuntos Técnicos. *IV Censo General de la Nación. Tomo I. Censo de Población*, Buenos Aires, Dirección Nacional del Servicio Estadístico, 1952, p. 67.

3 Aunque carecemos de evidencia empírica que nos permita reconstruir los niveles salariales de una mayor cantidad de ocupaciones administrativas desempeñadas por varones, podemos afirmar de manera hipotética que también dentro de las profesiones masculinas existían jerarquías salariales. Por ejemplo, un contador debía ganar un sueldo sustancialmente mayor que el que ganaba un tenedor de libros.

4 Desde fines del siglo XIX, en Buenos Aires, los primeros congresos de trabajadores no sólo habían denunciado esta situación, sino que habían adherido a las declaraciones del Congreso Obrero de París de 1889 que exigía la equiparación salarial entre varones y mujeres (NARI, 1994).

REFERENCIAS

ACADEMIAS PITMAN. *Guía de estudios para el comercio*. Buenos Aires: Academias Pitman, s/f (cerca de 1939).

BARRANCOS, Dora. *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Sudamericana, 2007.

BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO, Cristina. Introducción. Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas. En: BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO Cristina; ALEMANY Carme (comp.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, FUHEM, 1994.

DAVIES, Margery W. *Woman's Place is at de typewriter. Office work and office workers 1870-1930*. Philadelphia: Temple University Press, 1982.

FARNSWORTH-ALVEAR, Anne. El misterioso caso de los hombres desaparecidos: Género y clase en Medellín a comienzos de la era industrial. *Historia y Sociedad* 3, p. 141-167, 1996.

FEDERACIÓN DE EMPLEADOS DE COMERCIO. *Asamblea General Ordinaria 26 de agosto de 1930. Informe del Consejo Administrativo*. Buenos Aires: La Vanguardia, 1930.

FEDERACIÓN DE EMPLEADOS DE COMERCIO. *Un nuevo período de luchas y triunfos, 1947-1949. Memoria de la Comisión Directiva*. S/e, s/f.

GADOL, Joan Kelly. La relación social entre los sexos: implicancias metodológicas de la historia de las mujeres. En: RAMÓN ESCANDÓN, Carmen (comp.). *Género e historia: la historiografía sobre la mujer*. México, Mora: 1992.

HARTMANN, Heidi. Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En: BORDERÍAS, Cristina; CARRASCO Cristina; ALEMANY Carme (comp.). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria, FUHEM, 1994.

HOROWITZ, Joel. *Los sindicatos, el Estado y el surgimiento de Perón, 1930-1946*. Buenos Aires: EDUN-

TREF, 2004.

HUTCHISON, Elizabeth Quay. *Labores propias de su sexo: género y trabajo en Chile urbano, 1900-1930*. Santiago: LOM Ediciones, 2005.

La mujer en el comercio. *Nuestra Palabra* 31, marzo 1922.

La Prensa. Buenos Aires, 1920-1950.

LAVRIN, Asunción. *Mujeres, feminismo y cambio social en Argentina, Chile y Uruguay 1890-1940*. Santiago de Chile: DIBAM, 2005.

LOBATO, Mirta Z. Lenguaje laboral y de género en el trabajo industrial. Primera mitad del siglo XX. En: GIL LOZANO, Fernanda; PITA, Valeria; INI, Gabriela (dir.). *Historia de las mujeres en la Argentina. Tomo 2. Siglo XX*. Buenos Aires: Taurus, 2000.

LÓPEZ PEDRERO, Abel Ricardo. *Ser clase media no es algo que se pasa de la noche a la mañana: empleados, mujeres de oficina y la construcción de las identidades de clase media en Bogotá, 1930-1950*. En: VISACOVSKY, Sergio Eduardo; GARGUIN, Enrique (comp.). *Moralidades, economías e identidades de clase media. Estudios históricos y etnográficos*. Buenos Aires: Editorial Antropofagia, 2009.

MONTES, Carlos J. Como vive la gente útil. *Mundo Argentino*, 2 de octubre de 1929.

MONTES, Carlos J. Cómo vive la gente útil. ¿Los sueldos de los empleados están en relación con el costo de vida? *Mundo Argentino* visita a un corresponsal. *Mundo Argentino*, 5 de marzo de 1930.

NARI, Marcela. El movimiento obrero y el trabajo femenino. Un análisis de los congresos obreros durante el período 1890-1921. En: KNECHER, Lidia; PANAIÁ, Martha (comp.). *La mitad más uno del país. La mujer en la sociedad argentina*. CEAL: Buenos Aires, 1994.

NASH, Mary. El mundo de las trabajadoras: identidades, cultura de género y espacios de actuación. En: Paniagua, J.; Piqueras, J; Sanz, V. (eds.). *Cultura social y política en el mundo del trabajo*. Valencia: Biblioteca Historia Social, 1999.

NASH, Mary. Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del Siglo XIX. En: DUBY, Georges; PERROT, Michelle (dir.). *Historia de las mujeres. Tomo 4. El siglo XIX*. Madrid: Taurus, 2000.

PATEMAN, Carol. *El contrato sexual*. Barcelona: Anthropos, 1995.

PERROT, Michelle. Qu'est-ce qu'un métier de femme? En: PERROT, Michelle. *Les femmes ou les silences de l'histoire*. Paris: Flammarion, 1998.

PRESIDENCIA DE LA NACIÓN. MINISTERIO DE ASUNTOS TÉCNICOS. *IV Censo General de la Nación. Tomo I. Censo de Población*. Buenos Aires: Dirección Nacional del Servicio Estadístico, 1952.

QUEIROLO *Mujeres en las oficinas*. Las empleadas administrativas: entre la carrera matrimonial y la carrera laboral (Buenos Aires, 1920-1950). *Dialogos*, v 16, n° 2, p. 417-444, mayo-agosto 2012.

SCOTT, Joan. La mujer trabajadora en el siglo XIX. En: DUBY, Georges; PERROT, Michelle (dir.). *Historia de las mujeres. Tomo 4. El siglo XIX*. Madrid: Taurus, 2000.

SCOTT, Joan. *Las mujeres y los derechos del hombre. Feminismo y sufragio en Francia, 1789-1944*. Buenos Aires: Siglo XXI Editores, 2012.

SOHN, Anne Marie. Los roles sexuales en Francia e Inglaterra, una transición suave. En: THÉBAUD, Françoise (dir.). *Historia de las mujeres en occidente. Tomo 5. El siglo XX*. Madrid: Taurus, 2003.

Tercer Censo Nacional. Levantado el 1 de junio de 1914. Tomo IV. Población. Buenos Aires: Talleres Gráficos de L.J. Rosso y Cía., 1916.

VISACOVSKY, Sergio E.; GARGUIN, Enrique. Introducción. En: VISACOVSKY, Sergio Eduardo; GARGUIN Enrique (comp.). *Moralidades, economías e identidades de clase media. Estudios históricos y etnográficos*. Buenos Aires: Editorial Antropofagia, 2009.

