



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA

**LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA**

**TRABAJO FINAL // TESINA**

***MUCHO RUIDO,  
POCAS PETRONAS***

***Construcciones de género y  
organización del trabajo en la  
gastronomía profesional en la ciudad de  
La Plata en las primeras décadas del  
Siglo XXI***

Díaz, Simón Agustín

Legajo 00089/0

Correo

electrónico: diazsimon29@gmail.com

Directora: Busso, Mariana

Co-Directora: Malleville, Sofía

Fecha: 29 /06/2020

## RESUMEN

La presente investigación se propone analizar formas de habitar las cocinas profesionales, a partir de un estudio sobre construcciones de género y organización del trabajo en la gastronomía profesional en la ciudad de La Plata en las primeras décadas del Siglo XXI.

Partimos de una aparente paradoja: en las cocinas profesionales nos encontramos con espacios laborales dominados por chefs varones en el marco de una industria construida alrededor de añoranzas de las comidas de sus madres y abuelas, que se inspiran en su recuerdo, pero que subordinan intelectual y técnicamente a las mujeres. Estos espacios de trabajo se caracterizan por lo que denominamos *Cocinas de batalla*, que se apoyan sobre narrativas que generan un derrotero de experiencias y trayectorias laborales desiguales en términos de género.

A partir de un trabajo empírico basado en registros de campo y entrevistas en profundidad a trabajadores y trabajadoras de la gastronomía, indagamos las construcciones de género y la disciplina laboral gastronómica en el marco de situaciones de precarización laboral que propician la súper explotación –desigual- de la fuerza de trabajo. Esta tesina también busca identificar y hacer visibles nuevas formas de habitar estos espacios, en tanto experiencias novedosas que intentan dejar atrás la “vieja escuela gastronómica”.

Palabras Claves:

Desigualdad - Construcciones de género – Cocina de batalla- Gastronomía

## Índice

Introducción.....	4
1- La cocina como espacio de trabajo.....	11
1.1 Estructura y organización de la cocina profesional.....	15
1.2 Funcionamiento de la cocina.....	23
2- La división sexual de las tareas en las cocinas.....	31
2.1 La división sexual del trabajo.....	32
2.2 La segregación de las mujeres en las cocinas.....	34
3- <i>Cocina de Batalla</i> : Masculinidades y femineidades en disputa.....	37
3.1 Masculinidades Heroicas.....	40
3.2 Masculinizar las prácticas, una estrategia para la permanencia.....	43
3.3 “Vieja Escuela”y nuevos aires.....	47
Conclusiones.....	49
Bibliografía.....	52
Anexo metodológico.....	55

## Introducción

¿Por qué mientras se añoran las cocinas de nuestras madres y abuelas, pareciera existir una tendencia mayoritaria en el mercado gastronómico a no considerar a las mujeres capaces de ser chefs? ¿Por qué hay tan pocas mujeres en las cocinas profesionales? ¿Por qué quienes acceden a cocinas profesionales les resulta muy difícil acceder al puesto de chefs o jefas de cocina?

En el sector gastronómico hallamos una paradoja peculiar: en las cocinas profesionales nos encontramos con espacios laborales dominados por chefs varones en el marco de una industria construida alrededor de las narrativas que añoran las comidas de sus madres y abuelas, que se inspiran en su recuerdo, pero que subordinan intelectual y técnicamente a las mujeres. Son ámbitos de trabajo donde prima una abrumadora mayoría de varones y donde ellos ejercen el dominio del espacio.

Que los varones ocupen puestos de decisión es un fenómeno que sucede en el conjunto del mercado laboral. Los datos que aporta el MTEySS (2017) señalan que un 77% de quienes trabajan en puestos de decisión son varones mientras que un 23% corresponde a mujeres. Lo mismo sucede en las jerarquías intermedias. Si observamos que en los centros de formación gastronómica profesional 3 de cada 4 de las personas que acuden son mujeres, evidentemente no se trataría de una cuestión de formación sino que a lo largo de las trayectorias laborales de las mujeres existen mecanismos socioculturales que las condicionan y excluyen de los puestos de mayor jerarquía.

En esta tesina analizaremos si la baja participación de las mujeres en puestos de decisión también es observable en la gastronomía de la ciudad de La Plata, y cuáles son los factores a los que se asocia. Nuestra hipótesis es que existe en las cocinas profesionales una forma de habitar el espacio gastronómico que es funcional a estas formas de

discriminación laboral, que justifica también patrones de precarización y superexplotación de la mano de obra, y que se apoya en estereotipos de “lo femenino” y “lo masculino” para la organización técnica del trabajo, reproduciendo hacia dentro de las cocinas patrones de exclusión que se dan en otros sectores del mercado laboral.

Las cocinas profesionales tienen una hermenéutica propia, en el sentido de que existen procedimientos y técnicas designados por el *método culinario profesional*<sup>1</sup> que imponen una dinámica de trabajo ideal, asociada a una construcción de género determinada que prefigura cómo deben ser les cocineras ideales. Se instituirán así en las cocinas profesionales formas violentas de habitar el espacio de trabajo asociadas a narrativas que realzan la masculinidad como disposiciones y habilidades ideales, e incluso necesarias, para desempeñarse en la gastronomía.

Este es un dato que nos motivó a iniciar esta investigación, dada la paradoja planteada. La discrepancia en el acto de cocinar, mientras que es prioritariamente masculino en la gastronomía profesional, el acto de cocinar en ámbito privado y no remunerada remite a una mujer ideal “madresposa” (Lagarde,1992) o “mujer ecónoma” (Pyte, 2015), enmarcados en el imaginario de la domesticidad (Caldo, 2015). Estas nociones de la domesticidad están ancladas en el modelo de mujer que pregonaron las sociedades occidentales sobre todo desde mediados del siglo XX. En nuestro país, el caso más emblemático remite a Doña Petrona de Gandulfo<sup>2</sup>, como modelo de mujer paradigmático de un momento sociohistórico. Estos preceptos asociados a los roles de género son

---

<sup>1</sup> El método culinario profesional, constituye un corpus de técnicas y procedimientos de elaboración de alimentos ligados a una filosofía de la jerarquización de actividades dentro de las cocinas profesionales. Fue introducido como dinámica de trabajo por Escoffier y Careme, a principios de siglo XX. (Gonzalez, 2014)

<sup>2</sup> Petrona Carrizo de Gandulfo, conocida en nuestro país como “Doña Petrona de Gandulfo” fue la primera cocinera argentina que llegó a gran parte de los hogares de nuestro país, a través de sus libros de recetas y de programas de cocina por televisión, donde se daba por supuesto el rol que la mujer debía tomar en la sociedad. Además de explicar técnicas culinarias, daba propuestas de resolución económica para los “imprevistos” domésticos de la época.

criticados desde miradas feministas de la economía, y permiten distinguir pautas culturales que excluyen diferencialmente a las mujeres y que resultan por ejemplo en los fenómenos de segregación horizontal y vertical, llamados paredes y techos de cristal, existentes también en la gastronomía.

Como afirma Goren partiremos de la siguiente premisa: “el mercado laboral no es una entidad sexualmente neutra (...) y las relaciones de género están inscriptas en la organización misma de la división técnica y social del trabajo, en el que la producción y la reproducción sólo pueden ser comprendidas como dos momentos de una misma relación”(Goren: 2017,p.1). En ese sentido, exploraré en la forma de habitar el espacio, sus usos y costumbres, las relaciones interpersonales, es decir, las prácticas y los sentidos de quienes trabajan en espacios culinarios comerciales, buscando comprender la inversión -entre mujeres y varones- en términos de remuneración y reconocimiento cuando el acto de cocinar cambia de ámbito (y de protagonista). Ello implicará sumergirnos en el análisis de las construcciones de género en disputa en la gastronomía profesional en la ciudad de La Plata en las primeras décadas del siglo XXI.

En esta tesina, haré uso del lenguaje inclusivo a fin de no recaer en la unilateralidad masculina asumidas en las enunciaciones del castellano. Ello se encuentra avalado por nuestra unidad académica que permite el denominado “lenguaje inclusivo”<sup>3</sup>, por lo que haré uso de la letra E en las diferentes articulaciones lingüísticas de esta producción, en pos de contener todas las identidades de género en este campo, y contribuir a transformaciones sociales a partir de un uso del lenguaje transformador.

---

<sup>3</sup> Resolución 2086/17 del Consejo Directivo de la FaHCE: *“puesto que la lengua es instrumento de comunicación y visibilización de ideologías, y el dinamismo lingüístico es representativo de cambios sociales y culturales, la FaHCE reconoce que existen usos plurales y dinámicos del lenguaje y, particularmente, la legitimidad de las expresiones y manifestaciones que cuestionan los supuestos sexistas o discriminatorios implícitos en las convenciones o normativas actualmente vigentes”*<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/normativa/no.94/no.94.pdf>

## Justificación

En el campo de los estudios sociológicos del mundo del trabajo, se han abordado desde la perspectiva de género diferentes problemáticas vinculadas al lugar de las mujeres en el mercado laboral. En relación a la división sexual del trabajo Federici (2014) ha planteado la noción de trabajo no remunerado como elemento fundante de la división sexual del trabajo en occidente (2014), problemática que se ha profundizado en Argentina a partir del estudio y relevamiento de la carga horaria que implica la gestión de los cuidados en nuestro país (Goren, 2017; Faur, 2017).

En consonancia con esto, encontramos los aportes sobre la subordinación laboral de las mujeres (Rodríguez, 2010) que explican por ejemplo la segregación vertical como el fenómeno que priva del acceso a posiciones de decisión en los ámbitos laborales, o la segregación horizontal que consiste en la existencia de tareas y labores que tradicionalmente ocupan varones por lo que las mujeres se ven privadas de la oportunidad de acceder. En este sentido los aportes sobre las formas específicas de segregación existentes en nuestro país (D'Alessandro, 2016) no son ajenas a lo que ocurre en el mundo, producto de la discriminación laboral en función de la identidad de género (Anker, 1997), como la remuneración desigual entre varones y mujeres por la misma tarea. Estas formas de segregación existentes y que explicitaremos posteriormente permiten construir un marco de entendimiento sobre la temática, dado que las mujeres en las cocinas profesionales parecieran vivenciar trayectorias laborales con importantes restricciones.

Las formas de violencia que llevan adelante los varones para disciplinar a las mujeres y a quienes no cumplen con el mandato de virilidad ha sido analizado por Segato (2003) y nos permite entender la lógica de la violencia en un sistema social que la legitima moralmente a pesar de condenarla formalmente. Las formas de violencia que pareciera

existir en las cocinas, justificadas en una cultura de trabajo violenta asociada a la búsqueda de excelencia culinaria, serían de distinta índole (física, simbólica) y con carácter disciplinador, entre ellas la agresión sexual (Marajofsky, 2019), llegando a interrumpir trayectorias de mujeres en este ámbito pero también de varones que no logran cumplir con los mandatos de esta cultura que llamaremos *cocina de batalla*.

El estudio sobre formas de habitar los espacios de trabajo, ha sido realizado ya en otro sector del mercado laboral marcadamente masculino, como es el sector de hidrocarburos. Palermo (2015) aborda los “ritos de iniciación” como así también las formas de sociabilidad, en el sentido asignado por Bourdieu (2000), que constituyen la identidad de los trabajadores petrolíferos, configurando una identidad masculinizada y funcional al mercado.

### Metodología

Durante los últimos 5 años, además de estudiar sociología, me dediqué a trabajar y estudiar gastronomía, lo cual supuso para mí la inmersión en un mundo social específico: las cocinas profesionales. A partir de ese momento comencé a relevar a modo de observación participante, las características propias de este ámbito laboral y como afectaba la vida de sus actores. El cursar paralelamente la licenciatura en sociología me brindó herramientas para poder, desde una perspectiva interpretativista, registrar mi experiencia personal en los diversos establecimientos en los que trabajé, reflexionando sobre los usos prácticos y significados que ordenan las prácticas de los trabajadores y trabajadoras en tanto actores sociales (Guber,2004).

La intención de esta tesina, es acercar a los lectores una interpretación de lo que sucede en las cocinas profesionales de la ciudad de La Plata en las primeras décadas del siglo



XXI, dando cuenta de las disputas entre masculinidades y femeneidades en la organización del trabajo. Observaremos cómo esto repercute en las trayectorias individuales de los trabajadores en tanto actores sociales, y cómo se construye una forma de habitar ese espacio de trabajo con valores específicos.

A su vez, mediante entrevistas en profundidad a seis referentes del sector, indagué en las dificultades que surgen en función de la identidad de género en las diferentes trayectorias de cocineros, buscando captar las particularidades que puedan surgir en sus relatos. Sautú (2005) entiende la entrevista como una conversación sistematizada que busca relevar las experiencias de vida de los entrevistados. A través del lenguaje se relevan y captan particularidades de estas, y permiten construir un análisis que interpreta lo que se desprende de las relaciones estructurales, en este caso del mundo del trabajo gastronómico, estos desprendimientos son los sentidos y representaciones que sustentan sus prácticas.

Esta estrategia metodológica, acompañada de un diario de campo a lo largo de mi experiencia en gastronomía, me han permitido comprender las disputas que existen en relación a “lo masculino” y “lo femenino” en una cocina profesional, entender cómo operan estas categorías y a quiénes y por qué les afecta.

A lo largo de mi inserción laboral en gastronomía local asumí diversas tareas en diferentes cocinas, desde ocupar la dirección de un resto pequeño ser un ayudante en una cocina de un restaurante enorme. Trabajé así en establecimientos de diversa índole, lo que me permitió construir un registro propio con las particularidades del sector gastronómico platense. Cada cocina tiene sus particularidades y mis observaciones fueron dándose en paralelo a un proceso de formación gastronómica que habitado desde una perspectiva sociológica me planteaba numerosas contradicciones.

El grupo de entrevistados da cuenta de distintos roles asumidos en las cocinas, en función de las jerarquías laborales que considero necesarias para llevar adelante mi observación. Fueron realizadas en un lapso de un año y medio, durante el cual fui migrando de cocina en cocina (2018 y 2019). Con el objetivo de relevar las diferentes percepciones integrales que existen de las cocinas según las diferentes identidades de género y los diferentes escalafones de la jerarquía en la cocina en primer lugar entrevisté a un chef varón y una chef mujer, dado que son quienes ocupan los puestos más altos de la jerarquía en el espacio de trabajo. Tienen la particularidad de tener una visión integral y por ende más detallada de desempeñar labores en el ámbito gastronómico, con mayores marcas de la “tradicción laboral”, es decir llevan impregnados los sentidos que buscamos relevar. Aquí aparecen reflexiones críticas sobre cómo pensaron que sería la gastronomía, y también sobre cómo se contraponen ese imaginario a sus propias experiencias. Además son los que se consideran más próximos a finalizar su carrera gastronómica.

El segundo grupo entrevistado es el de nueve jefes, y encargados de partidas, que vienen a ser aquellos que están ya inmersos en la cocina hace tiempo y se acercan a la tipificación ideal de cocineros y cocineras, ya que dan órdenes a otros cocineros que comparten muchos de sus atributos como edad género y formación. El último segmento son los ayudantes de cocina, que cuentan con experiencia sin acreditar y se encuentran en la posición de recibir órdenes únicamente en el ámbito laboral. El listado de entrevistados con sus características específicas respecto a su situación laboral se encuentra en el Anexo metodológico.

### Estructura de la tesis

En el primer capítulo, describiremos la cocina profesional como un espacio de trabajo, distinguiéndolo de las cocinas domésticas destinadas a la gestión de los cuidados en los

hogares, para lo cual vamos a describir la estructura y el funcionamiento de una cocina profesional según el paradigma de la cocina moderna, de manera tal que podamos tener una comprensión estática y dinámica de los elementos que conforman ese espacio laboral. El objetivo de este capítulo es poder comprender en su complejidad el flujo de interacciones que se producen en un establecimiento profesional a partir de lo que el *“método culinario profesional”* designa.

En el segundo capítulo, revisaremos conceptos y categorías teóricas fundamentales para el análisis sociológico de este espacio de trabajo, teniendo en cuenta la división sexual del trabajo preexistente en occidente, de manera tal que podamos hacer dialogar este análisis con trabajos previos referidos a la segregación de las mujeres en el mundo laboral. En este sentido también señalaremos aquí las estadísticas disponibles sobre el sector y la distribución de roles y tareas en función de la identidad de género.

El tercer capítulo consiste en comprender la forma de habitar el espacio gastronómico, denominado en esta tesina como “Cocina de batalla”, ordena una forma de habitar las cocinas profesionales, constituyendo un ideal de trabajador gastronómico masculino, que opera desigualmente sobre varones y mujeres.

En el cuarto capítulo presentaremos las conclusiones respecto a las disputas de género en las formas de habitar estos espacios de trabajo, y las tendencias heterodoxas que surgen de la mano de grupos expulsados por la cocina profesional hegemónica.

## **1- La cocina como espacio de trabajo**

Las cocinas que conocemos pueden dividirse en dos grandes grupos: las cocinas domésticas destinadas al cuidado y que remiten al ámbito familiar, y las cocinas

profesionales destinadas a la prestación de un servicio, al mercado, propias del ámbito comercial y público. A cada una se asocian diferentes conceptos y representaciones, vinculados con la forma de habitar cada espacio, por lo que cada tipo de cocina performa una manera de desenvolverse distinta.

Si pensamos en una cocina doméstica pensamos en una madre o abuela, si pensamos en una profesional se nos viene a la mente un chef o un cocinero con status; así como un varón nunca comienza por presentarse como un individuo de determinado sexo, el chef no aclara su sexo, el chef se da por supuesto que es varón (Beauvoir, 1947).

En las cocinas domésticas, lo que ordena las prácticas es la reproducción social y en este sentido allí se llevan adelante tareas del orden del cuidado. A lo largo del siglo XX las mujeres tomaron un rol omnipresente en las tareas domésticas. En Argentina el ejemplo de Doña Petrona y la masificación del ideal de mujer ecónoma, como “el ideal de la mujer doméstica moderna que asumía el trabajo del hogar en términos profesionales y con un protagonismo absoluto, es decir sin personal doméstico” (Caldo,2015) es un ejemplo elocuente de lo socialmente esperado para las mujeres. Este espacio fue ocupado históricamente por mujeres, madres o abuelas, donde asumían mayoritariamente las tareas de la organización social del cuidado del hogar y se ocupaban de satisfacer las necesidades de quienes habitaban ese techo.

La no remuneración de esta actividad ha sido señalada por varias autoras como garante de la tasa de ganancia del capitalismo en sus fases industriales, y en nuestro país no estamos exentos de sus consecuencias (Goren,2017). La última encuesta realizada por el INDEC sobre trabajo no remunerado y el uso del tiempo en los hogares, arroja que el 76,4 % del tiempo total dedicado al trabajo doméstico no remunerado lo realizan mujeres, a pesar de los grupos etarios, niveles educativos, como así también situación conyugal (INDEC:

2013). Este reparto desigual del cuidado se ancla en que las tareas vinculadas con lo doméstico-reproductivo han sido históricamente estereotipadas como labores femeninas.

Se infiere además que en las cocinas domésticas se cocina “con amor”, lo cual se desprende de un sistema social que prepara a los individuos de manera diferenciada en función de su sexo, asignando roles determinados en función de su biología, volviendo así la diferencia en desigualdad. Se configura entonces una división del trabajo donde las mujeres son el sujeto predilecto para habitar las cocinas domésticas y sostener el orden doméstico-familiar.

A partir de las grandes revoluciones de las sociedades occidentales, donde se consagró el derecho de los individuos a vender su fuerza de trabajo, y al abolirse estructuras previas de la organización del trabajo, se construyó históricamente un sistema donde se asignan roles a las actividades en función del sexo, en donde el ámbito público y productivo es propio de lo masculino y ámbito privado doméstico es “naturalmente” correspondiente al accionar de las mujeres. De esta manera se fueron valorizando las actividades del terreno público e invisibilizando y despojando de reconocimiento no solo las labores domésticas, sino que también desvalorizando las labores femeninas en el ámbito productivo. En este sentido Goren retoma lo planteado por Federici(2014) señalando la doble jornada de las mujeres producto de asumir mayoritariamente la gestión de los cuidados del hogar: “Los valores y las estructuras sociales tradicionales aún no han cambiado– en el cual las mujeres no sólo son amas de casa, sino que además, productoras y reproductoras, lo que las lleva a permanecer en una espiral que consume su vida” (Goren,2017 pp.9).

En cambio las cocinas profesionales, al ser destinadas a producir ganancias, son consideradas productivas en el sistema capitalista, dado que allí se presta un servicio reconocido y remunerado por la sociedad. El llamado “arte culinario” se encuentra

hegemonizado por varones, conducen las cocinas, pero también las instituciones formadoras del oficio gastronómico. Forma parte de las actividades del espacio público, y al igual que en otros espacios de nuestra sociedad son varones quienes dicen qué se come y cómo se debe comer.

Una misma actividad, dependiendo del ámbito (público o privado) donde se la desarrolle, es reconocida y remunerada o no remunerada e invisibilizada (con la operación de percibir como amor). El ámbito y su reconocimiento, estarán asociados a quien realice el acto de cocinar, tal como lo veremos en la presente investigación. Sobre esta actividad descansan interpretaciones muy diversas sobre la realidad social. Tal como sostiene Caldo:

“las prácticas culinarias involucran una serie de valores hábitos, costumbres que estalla lo estrictamente culinario. La cocina implica nutrir el cuerpo pero también el alma. Es así como, cocinando pero también comiendo adquirimos gustos y preferencias alusivas a una identidad, a una nacionalidad a una edad, a una región, a una cultura, a una religión y también a un sexo determinado, entonces, alrededor de los actos de cocinar y comer van entramándose relaciones intergenéricas que no demoran en afectar la vida de los sujetos” (Caldo, 2009, pp.14)

Estas prácticas culinarias a las que se refiere Caldo son distintas en función del tipo de cocina en el que estemos, así como es diferente para la sociedad la percepción que se tiene quienes dirigen cada cocina, es decir el lugar que ocupa en la jerarquía social. Por este motivo es que analizaré cómo la división sexual del trabajo otorga diferentes valores y reconocimientos en torno a lo culinario. En tanto espacios de trabajo cuentan con diferentes estructuras que los ordenan, son diametralmente opuestas en ese sentido, con la singularidad de que las cocinas profesionales son espacios acotados, poco habitados e incluso desconocidos por la mayor parte de la sociedad. En cambio, las cocinas

domésticas son parte del devenir cotidiano de la inmensa mayoría de la población, incluso sin percibir las como espacios laborales.

Entender las estructuras de los espacios de trabajo como así también su funcionamiento es fundamental para abordar la desigualdad que existe en la distribución de roles y tareas en la gastronomía profesional.

Buscaremos explicitar las prácticas que expulsan como así también las que integran diferenciadamente a los individuos en estos espacios de trabajo profesionales en función de la identidad de género. Estas prácticas dejan una huella en las y los individuos que transitan las cocinas profesionales y construyen una forma esperada de ser dentro de estos espacios. Los sentidos construidos alrededor de la división sexual de las tareas en nuestra sociedad evidencian diferentes estructuras subjetivas en funcionamiento de los trabajadores gastronómicos, las cuales buscaremos entender para explorar qué relación existe entre las nociones de masculinidad y femeneidad, la disciplina gastronómica y las políticas empresariales.

### 1.1 Estructura y organización de la cocina profesional

No existen en el mundo dos cocinas idénticas. Sin embargo todas las cocinas profesionales comparten una estructura conceptual anclada en la dimensión arquitectónica, en pos de maximizar su funcionalidad espacial. La estructura organizacional y el reparto de roles se basan en una fuerte jerarquización vertical de las decisiones y la supervisión constante y múltiple. Existe una cadena de mando similar a la concepción militar, donde el comandante en jefe imparte órdenes a todas las áreas subordinadas, llamadas en la cocina profesional como “Brigadas de cocina”. A su vez estas áreas tienen su propia jerarquía en el conjunto, y se corresponden con los distintos

momentos del trabajo gastronómico, el cual debe ser eficaz y eficiente. En esto se basan principalmente los usos y costumbres, y las formas de habitar el espacio en el ámbito gastronómico.

Estas áreas se dividen según su especificidad, y pueden ser dispuestas en el espacio según el criterio de le chef, pero la existencia de estas áreas depende del tamaño y el tipo de establecimiento. Las áreas, también llamadas partidas, remiten a las tareas que desarrollan en ese espacio de trabajo: panadería, parrilla, pastelería, limpieza., etc. Los roles se subdividen hacia dentro de las “áreas o partidas” y se conectan con el chef y sous chef, quienes son las autoridades máximas de una cocina profesional.

Esta forma de brigada culinaria, comienza a ser organizada bajo el auge gastronómico de Escoffier, considerado el padre de la cocina moderna, quien ordenó las cocinas profesionales bajo una disciplina militar, constituyendo junto a un corpus de procedimientos de elaboración y técnicas, un método culinario profesional. De hecho, históricamente las cocinas profesionales eran consideradas espacios hostiles por su desorden, falta de pulcritud y constante violencia, y la presencia femenina era prácticamente inexistente. Esta lógica no quitó la violencia de las cocinas sino que otorgó un método a una práctica que venía sin procedimientos claros ni técnicas estandarizadas a nivel mundial.

El problema de esta lógica proviene de las condiciones que demandan: precisan una estructura edilicia compleja como así también mano de obra calificada que resulta muy costosa en muchos lugares del mundo, por ende resulta difícil llevar adelante estos establecimientos al pie de la letra como la disciplina gastronómica ordena a partir del método culinario profesional. En los establecimientos donde no se logra cumplir con los elementos que hacen a la *cocina ideal*, para lograr los productos que se desea



comercializar, se exige un cuota más de esfuerzo de la fuerza de trabajo y se reclutan los trabajadores con aptitudes varias para reemplazar lo que no se logra en infraestructura. De esta forma, la violencia presente en muchas cocinas profesionales puede explicarse por la escasez de recursos, y se justifica este orden de violencia en la pretensión de excelencia que desean los jefes de cocina llamados Chef o Sous Chef, la mayoría de ellos siempre varones a lo largo del siglo XX.

Este orden de violencia en el trabajo, se ha construido y naturalizado de una manera tal que se expresa claramente en los momentos más álgidos de trabajo, donde las cocinas se vuelven un caos por el simple hecho de que hayan ingresado al salón todos los comensales juntos.

Las cocinas modernas se mueven al tiempo de la demanda, lo que en gastronomía se dice “correr detrás del comandante” y no bajo el tiempo que la cocina entiende necesario, por eso siempre el factor primordial a vencer con la organización del trabajo en la cocina es el tiempo, y en ese objetivo se producen numerosos conflictos que operan de manera desigual sobre quienes habitan y trabajan en el establecimiento. La presentación de la estructura del espacio laboral nos permitirá comprender mejor la distribución de roles y tareas.

- Áreas o Partidas de Trabajo:

Las áreas o partidas que encontramos en una cocina pueden ser muchas, y dependen fundamentalmente del tamaño del restorán como así también del concepto con el que apunta a trabajar (pesca, carnes, pastas). Enunciaremos algunas que explicaremos luego en el funcionamiento de la cocina, la cual se divide en distintos momentos de la jornada de trabajo. Cada área o partida se encuentra ubicada geográficamente en lo que

denominamos zonas, y buscan optimizar la circulación del trabajo. Identificamos cinco zonas: de calor, de frío, de preparados, de pase y emplatado, de limpieza.

- Zona de calor:

En esta dimensión existen numerosas formas de calor (hornallas, hornos, parrillas, etc.) que se utilizan según la especialidad o particularidad del restorán. Son las áreas manejadas por personal calificado y deben estar supervisadas directamente por el chef. Aquí los alimentos son sometidos a los principales procesos de cocción que los transformarán en un plato elaborado. Los trabajadores de esta área son en su mayoría varones, con experiencia en el rubro.

- Zona de frío:

Aquí encontramos todo lo referente a la conservación y congelamiento de alimentos, en algunas cocinas puede ser una estructura edilicia propia como son las cámaras de frío, en otras también un espacio cercano a los fuegos pero con elementos de refrigeración como heladeras de despacho. No precisa trabajadores con calificación, sino que por lo general son aprendices, no necesariamente varones.

- Zona de Preparados:

Aquí se elaboran los preparados previos al momento del despacho, se realizan todos los trabajos sobre la materia prima para acelerar la entrega de los platos. En esta zona de preparados se organiza lo que se denomina *Mise en place*<sup>4</sup>.

El trabajador aquí ubicado es personal aprendiz y con media a baja calificación. Dependiendo del establecimiento varía la presencia de varones o mujeres, la tendencia mayoritaria es de varones en restaurantes y cocinas grandes.

---

<sup>4</sup> Expresión francesa incorporada a los usos culinarios, que significa “puesto en su lugar”.

- Zona de Pase y Emplatado:

La zona de pase es el último eslabón donde se revisan los platos y desde donde el chef ordena y coordina las tareas de la cocina. Se realiza allí el toque final de cada plato, y se encuentra a cargo del chef o sous chef. Consta de espacios iluminados y mesas de trabajo donde el chef trabaja como si se encontrara en un quirófano, por ende solo el personal más calificado se halla en este espacio y es masculino en la mayor parte de restaurantes y cocinas grandes. En la ciudad de La Plata, de acuerdo al trabajo de campo realizado, la mayoría son varones.

En cocinas de menor jerarquía o en estructuras gastronómicas de otro tipo (cocinas medianas, caterings, cervecerías) mayor número de mujeres ocupan este lugar, aunque siguen siendo minoría. Esta zona debe reflejar y permitir ejercer todas las funciones que se desprenden de la posición jerárquica que ocupa el chef. Esta demanda que tenga el control de todo el proceso productivo, incluso la compra y venta de insumos, la contratación de los trabajadores.

Exige una dedicación horaria de doble turno (superior a las 8 horas) que se traduce en una dedicación exclusiva con jornadas muy extensas consecutivamente, y eso no se presenta como una posibilidad ante todos los individuos de nuestra sociedad de la misma manera, sino que puede ser muy excluyente.

- Zona Limpieza:

La zona de limpieza está apartada pero con libre circulación hacia las zonas de preparado y de calor, también cuentan con un espacio para la recepción de vajillas y utensilios sucios, por ende está conectada con el salón de comensales. Este espacio cuenta con bachas y lavavajillas, y espacios para secado. Su funcionamiento debe ser eficiente y se

espera que quienes aquí trabajen asistan como auxiliares de los ayudantes de cocina (rango bajo de cocineros) en caso de imprevistos en la dinámica de la cocina.

Estas áreas, ordenadas bajo un criterio que combina la espacialidad y la funcionalidad para el desarrollo de actividades gastronómicas no se hallan detalladas como modelo único, sino como elementos que se combinan en función de las necesidades y exigencias de cada cocina.

- Jerarquía y roles

La jerarquía de una cocina es una pirámide y quien está en la cúspide es el Chef, quien imparte las órdenes desde principio a fin. Chef significa para los trabajadores que es el jefe de cocina pero también el *artista*. El chef es quien decide cómo se recibe el alimento, cómo se almacena, cómo se corta, cómo se sirve, etc. Debe conocer y llevar el ritmo de trabajo necesario para cumplir con la demanda del establecimiento. En este sentido posee un rol diverso en la gestión de la mano de obra. Los testimonios relevados hablan de la multiplicidad de tareas que debe cumplir un chef, y a veces esto es un elemento esgrimido por muchos chefs para explicar la violencia con que se desenvuelven, pero esto no es una cuestión de individualidades sino producto de las falencias en los recursos necesarios para organizar el trabajo y en las construcciones sociales en torno al género. Es la posición de poder por excelencia en la cocina y es un rol ocupado predominantemente por varones en el mundo y en nuestra región también.

Debajo en la cadena de mando sigue el Sous chef, que ocupa el lugar de segundo jefe de cocina: trabaja en suplencia de el chef cuando no está presente y le asiste continuamente cuando sí lo está. Normalmente en nuestra región cuando se habla de “jefe de cocina” se habla de el Sous chef, ya que la supremacía es de el Chef, puede parecer confuso pero son los usos y costumbres locales. Ocupa un rol que tiene vital importancia en tanto que

complementa la supervisión de los procesos con la misma autoridad que le chef ante el resto de la cocina, pero no goza de la autoridad para hacer modificaciones sustanciales. En esto reside una fuente de potenciales conflictos entre estos dos roles, los más calificados, donde predominantemente encontramos varones, con personalidades excéntricas o autoritarias

Esta estructura es la que prácticamente se replica en todos los establecimientos gastronómicos de la ciudad, sobre todo en restaurantes, la jerarquización ordena la relación laboral y atraviesa todo el proceso de elaboración, permitiendo alcanzar resultados culinarios complejos.

Llamaremos al binomio chef- sous chef como *estructura simple de jerarquía culinaria masculinizada*, a la que se subordina *una sub-jerarquía culinaria ideal masculinizada* que conceptualizo para poder explicar el paradigma de la “Nouvelle Cuisine” donde se concibe el personal como una “Brigada de Cuisine”, una estructura tayloriana basada en la especialización de áreas al ritmo de una cadena de producción coordinada por un jefe, supervisando la producción, a la que se agrega una cultura del sacrificio que sirve los intereses de los propietarios del establecimiento..

Esta *sub jerarquía* en las cocinas profesionales pocas veces se encuentra en forma ideal, dado que supone una gran cantidad de personal. Esto se observa en establecimientos grandes que emplean 12 o 13 trabajadores solo en la cocina, la cual puede abastecer una magnitud diaria de cubiertos de 200 por turno simple, y en caso de doble turno hasta 500 cubiertos.

Por su parte en las PyMes y establecimientos hoteleros, las cocinas cuentan con alrededor de diez personas por turno de cocina, mientras que en restaurantes trabajan entre 3 y 8 personas por turno.

Las variables que entran en juego en la construcción de una brigada y por tanto del espacio de trabajo, es producto de la combinación de determinados elementos presentes en la cocina: espacio disponible, concepto del establecimiento, condiciones de empleo, presupuesto disponible.

En esta sub-jerarquía que se replica como si fueran distritos de poder, interdependientes debido el proceso de producción, existen “las partidas de” que son áreas especializadas en un tipo de tarea en particular en la cocina, situada en un espacio determinado de la cocina acorde a momento específico del funcionamiento. La estructura sirve al funcionamiento, y es por eso que se realizan con espacios especializados. Dependiendo del nivel de infraestructura, estas partidas pueden ubicarse espacialmente superpuestas o unificadas entre sí, lo cual sucede en la mayor de los casos, debido a una cuestión presupuestaria.

Las partidas tienen sus jefes y ordenan varios ayudantes, en su mayoría jóvenes y varones en condición de aprendices. Por ejemplo en la “partida de pastas” encontraremos el jefe de la partida de pastas con dos ayudantes, uno para asistir durante el servicio y otro para la producción, que trabajaran y llevaran adelante actividades primordiales de la partida, bajo su supervisión. Puede haber tantos jefes de partida como la tarea lo demande. Esta sub-jerarquía tiene su propia lógica de trabajo, la cual debe insertarse en el ritmo que el jefe de cocina demanda, y varía según la especificidad.

Tenemos entonces jefes de partidas y sus ayudantes en los escalafones siguientes a la *estructura simple de jerarquía culinaria masculinizada* y, siguen aquellos que englobaremos como auxiliares que son aquella estructura de asistencia y limpieza, una rama profundamente feminizada y desvalorizada.

En algunas cocinas se centraliza en un jefe de bacheros, distribuidos por turno y en otras cocinas se divide entre la limpieza a fondo y la limpieza del servicio. La calificación que

se demanda en este eslabón es más bien soportar horas de ritmo intenso con un desfase de horarios y salario.

Vale aclarar que esa pirámide está sostenida por el capital de una empresaria, que puede conocer o no del rubro, o simplemente puede pretender extraer una ganancia, en algunos lugares espuria, del trabajo de quienes allí corren de un lado a otro. Los dueños de los establecimientos, son los únicos que cuestionan la palabra de le chef, por ser quienes les contratan, son “jefes de los jefes” como escuchamos decir en una cocina. Esta relación puede llegar a ser muy conflictiva en tanto y en cuanto les ordenan distintos objetivos. Los dueños buscan maximizar la ganancia incluso sin importar el resultado en términos artísticos/culinarios. Desde el punto de vista de los trabajadores lo que prima en los dueños es la racionalidad económica y no culinaria. Sobre la base de ese objetivo se comportan con los trabajadores de una manera muy distinta a la de le chef. Son raros los establecimientos donde pueden compartir su presencia dado que son dos cuotas de poder muy grandes en un mismo espacio productivo, “cuando hay mucho cacique y poco indio, se empioja la cocina” es esta una expresión que refleja las dificultades de tener más de una voz cantante en la dinámica de trabajo.

## 1.2 Funcionamiento de la cocina

En el funcionamiento de las cocinas, en la interacción dinámica de los componentes de la estructura de trabajo, se hace palpable la violencia en todas sus dimensiones. Los ritmos de trabajo acelerados combinados con el maltrato que se desprende de la cadena de mando configuran un ámbito de trabajo cargado de violencias tan naturalizadas como explícitas, muchas se las considera rituales, típicas del ambiente.

El “despacho” o “servicio” constituye la parte más intensa de la jornada laboral, y donde se demuestra el nivel y la capacidad de respuesta que tiene cada cocina, es el momento en que *“se corre detrás del comandero”*(Brian, Encargado Turno Noche, Cocina Mediana)

Esta expresión se explica conociendo como ingresa la demanda en la cocina, y es a través de lo que se denomina Comanda, una orden de compra, y trae consigo especificada lo que desea cada cliente. En las horas pico de servicio, se dice que se corre detrás del comandero porque aún no se ha podido completar una orden de compra que ya ingresan cinco o seis más cada una con diversidad de platos que requieren ser expedidos coordinadamente por equipo de trabajo.

El otro momento del funcionamiento de las cocinas, que no implica menos ritmo de trabajo necesariamente pero si otro ritmo asociado a la demanda interna de la cocina, es el momento de la producción y mise en place. Son dos fases del proceso productivo relacionados con la preparación de pasos previos de determinados menues, como así también el relevamiento de que todo lo que haga falta para el servicio se encuentre contado, cortado previamente, testado en sabor.

La minuciosidad en las etapas de producción constituye una garantía para el despacho. Se afirma en las cocinas que: *“sin buena producción y buena mise en place no hay despacho que pueda salir bien”*(Luis, Chef, Cocina Grande)

a) La producción

La tareas referentes a la producción son tareas generales, las cuales requieren de una supervisión de le jefe de partida como así también de le jefe de cocina, se considera la base de todo el proceso porque deja preparado lo que después solo deberá ejecutarse, por ende reviste una importancia vital. Sin embargo, estas tareas están consideradas de segunda categoría porque son supervisadas por las cabezas de la jerarquía. Se valora



mucho más quien participa del despacho, dado que es el momento en que el “arte” de ejecuta.

En estos roles no existe lugar para mostrar habilidades especiales sino seguir al pie de la letra las recetas dictadas por el jefe de cocina, por ende la gravitación que tienen estos roles y sus posibilidades de ascenso son bajas.

Además sucede en horarios previos o posteriores a los despachos, por lo que se considera trabajo sin presión lo que se traduce en mayor expectativa de excelencia. Se considera que los horarios de producción son horarios tranquilos, ajenos a lo que es la hora pico, lo que denominaremos la hora de la batalla.

En el lapso de la producción coinciden también las tareas de limpieza general, en las cuales se concentran en su mayoría mujeres. Esta limpieza es profunda y procura complementar la limpieza que se hace por turno de trabajo. Es decir cada partida limpia a grosso modo su espacio de trabajo y, la generalidad de la cocina queda a cargo del sector de limpieza, y su desempeño será evaluada por quienes trabajen luego en esa área durante el despacho. En este sentido quienes limpian son supervisados por todos los estratos de la jerarquía.

Quienes realizan la producción deben recibir órdenes de los jefes de partida como así también de le chef, y su evaluación más cercana es la que transmite quien luego ejecuta su trabajo con el trabajo previamente realizado por los responsables de producción. Esta múltiple vigilancia es un obstáculo para lucir el perfeccionamiento del trabajo que se pueda estar alcanzando.

En pocos términos, no existe en las cocinas relevadas niveles de solidaridad destacables, más bien distan de eso según la percepción de los trabajadores. En mi experiencia laboral,

pude confirmar la existencia de un secreto a voces “acá no se puede confiar en nadie”, como recomendación general para moverme en una determinada cocina.

b) Mise en place

Esta fase es la previa al despacho o servicio, se considera fundamental para un buen servicio. Consiste en “colocar en su lugar” cada ingrediente que será utilizado en el despacho. Es un paso tradicional de la disciplina gastronómica, si no hay una mise in place perfecta no puede abrir al público un restaurante.

Esta tarea está asignada a los ayudantes de cada partida y es un requisito, que implica que le jefe de partida comience a registrar, explicar nuevas técnicas en pos del aprendizaje de sus subordinados. Nadie puede pretender aprender o ascender al interior de una cocina sino conoce de memoria la mise in place de su partida, lo cual requiere de práctica como así también de la transmisión del “saber hacer” por parte de le jefe. La importancia que reviste este momento forma parte de un rito laboral “*Como todo en la vida, si vos hacés una buena mise in place tenés un buen resultado*”(Luis, Chef, Cocina grande)

c) El “servicio”o “despacho”

El servicio es el momento donde se inicia la atención al público, representado muchas veces a modo de caos. Se prefigura predominantemente como un desorden en el que la intervención del fuego, gritos y rostros nerviosos están a la orden del día. Las cocinas profesionales a partir del concepto que imprime el método culinario profesional en la cocina moderna sobre “lo que es servir”, es que se dice que “los platos salen cuando se los pide”. Ni antes ni después, lo que demanda una coordinación contrarreloj comandada por la dirección de la cocina imprimiendo esta un ritmo que requiere de alto rendimiento por parte de los trabajadores.

Este ritmo de trabajo a lo largo de los años, ha consolidado una cultura de trabajo gastronómico que responde a las necesidades de cada establecimiento, siempre exigiendo al máximo la capacidad productiva de las cocinas, tal cual esta metodología profesional lo ordena en términos de salud e higiene como así también en términos artísticos.

Muchos cocineros ven esta metodología culinaria como la principal causa de las dificultades en la cocina, sin embargo el problema no parece hallarse en el método culinario sino en las formas de sociabilidad aceptadas para lograr lo que este corpus de procedimientos dictamina. En todo caso la sobredemanda de producción en cortos lapsos de tiempo puede tener fuerza explicativa, ya que el método de trabajo en sí mismo es neutral y no impone la necesidad de agresiones, aunque sí impone una jerarquía de mando.

Todo comienza con la lectura de una comanda, o con el grito de un mozo.

La primera comanda entonces, inaugura el despacho, tal como registré en mis cuadernos de campo:

*El Chef, quien se encuentra en la zona del pase, grita:”-marchen dos mozzarelitas en carroza, preparen un salmón con semillas, y alisten dos lomos uno a la mostaza otro a la pimienta, jugoso y a punto, sale con ensalada primavera para compartir; ¡ Marche sorros verdes, uno con filetto otro con cuatroqué”*

*Grita el jefe de partida de pastas:- Oído!, a la par confirman con un gesto visible para el chef el Jefe de Principales, Jefa de Entradas.*

*Chef grita nuevamente:-¡Marche y sale sorrentinos jamón y queso con cuatroqué más lomo cocido, pinchos de langostino marche y sale también!*

*Jefe de partida de pastas y jefa de partida de Entradas al unísono contestan:-*  
*¡Oído!* (registro Cuaderno de Campo, Cocina Grande Restaurante de 12  
partidas).

Una comanda de este tipo mueve todos los engranajes de la cocina y este grito y la posterior respuesta de los trabajadores, se repetirá a lo largo de 5 o 6 horas, dependiendo del día de la semana, pueden llegar a extenderse exigiendo por demás a los trabajadores. Siguen entrando pedidos y toda la cocina debe moverse, al ritmo de la dirección de la cocina.

Las partidas están ubicadas en cadena, dispuestas de una manera que combina elementos del fordismo con el taylorismo, tomando el tiempo en una cadena de producción que hace que un plato de carne inicie por el parrillero, trabajando con dos minutos de diferencia el salsero para servir la salsa en el momento justo que le parrillero lo mueva a le chef, y este último emplate. También deberá ir a la par la partida de guarniciones, que se ocupa también de acompañar los platos que vienen en cola de espera de la plaza de pesca o de pastas.

Todo esto está coordinado por le chef que va frenando, o no (guardando o acelerando comandas sin avisar aun al resto de la cocina) para no desesperar a su brigada y manejar el ritmo de trabajo, sabiendo únicamente él qué es lo que resta por despachar.

Esto a simple vista puede parecer sencillo, pero siempre se mezclan comandas nuevas o viejas, ocurren accidentes, o percances en el salón de comensales lo que decanta en escenarios que suelen ser desagradables para quienes estén allí cocinando.

Estos momentos son los que construyen la representación de la batalla, situación cargada de frustraciones y exigencias que hacen perder los estribos a más de uno trabajador y desembocan muchas veces en violencia. La falta de infraestructura garantizada se

transforma en exigencia o desafío en malas condiciones para los trabajadores, generando mayores niveles de violencia simbólica o verbal.

Un ejemplo observado es el caso de los pisos y la falta de provisión de calzado apropiado. Las cocinas con un piso inapropiado o resbaladizo, con pésimo desagüe pueden complicar la dinámica de trabajo de formas inconmensurables. No solo es altamente peligroso sino que extenua a los trabajadores y los desconcentra de su tarea principal que es cocinar. Cuando en las cocinas se desfasa el ritmo de salida de los platos con la espera de los clientes en el salón comienza a replicarse la violencia del salón (cliente al mozo, o jefe de salón a la cocina) hacia adentro de las cocinas.

Es entonces que comienzan a verse escenas donde el jefe de cocina apura insultando a alguene jefe de partida, y este insulta a quien está por debajo, y entre medio se cruza quien está limpiando sin avisar y comienzan un cruce de insultos que dependiendo de la tolerancia o sumisión de quienes trabajan, decanta en lisas y llanas peleas entre trabajadores.

Podríamos decir que cada plato tiene una ecuación de circulación distinta por la cocina, cada uno es diferente y dependiendo de cuanta elaboración demanda cada comanda es que las partidas despachan esos pedidos. Estas pueden verse o no sobre congestionadas, lo que demanda mucha resistencia para sostener el ritmo de trabajo como así también un temple “cual soldado”, que permite resistir las sobredemanda por parte de la jerarquía en la cocina. Los trabajadores sostienen que contestar o responder de mala manera equivale a estar despedido, por lo que se debe aceptar un rol de sumisión, generando mayores niveles de tensión.

Esta presión de la que todes les entrevistades hablan, reviste la atmósfera de lo que se llama la *cocina de batalla*, que podemos explicar como el sacrificio a costa de les

trabajadores que se hace para suplir el compromiso de tiempo asumido con la demanda que la disciplina gastronómica pregona apoyándose en formas de violencia.

En este esquema de trabajo, las cocinas son espacios hostiles para la mayor parte de quienes trabajan en la cocina y, especialmente para quienes trabajan en posiciones subordinadas quienes en su mayoría son mujeres. La alta presencia masculina incluso en escalafones jerárquicos, dificulta señalar avasallamientos por parte de sus superiores, quienes incurren en deslegitimar la presencia de sus mujeres ya que la mayoría de estos entienden que en las cocinas profesionales no sirven, desvalorizando y obstaculizando su pleno desarrollo laboral (Marajofsky,2019).

Aquí se evidencia en los discursos de los trabajadores la presencia de momentos estereotipados de la dinámica del trabajo y no solo de roles estereotipados. Según el relevamiento realizado en el circuito local, las tareas de despacho son realizadas predominantemente por varones. Todo este funcionamiento siempre está corriendo detrás de la demanda entonces, mostrarse con prioridades más importantes que el trabajo (como puede ser el cuidado de hijos) luego de turnos de 9 horas está mal visto. Es a partir de este funcionamiento y las características que adquiere típicamente en los momentos de mayor intensidad, se ha ido afirmando la idea de que en las cocinas se trabaja como en una batalla. En el capítulo 3 hablaremos más específicamente sobre “la cocina de batalla”, que remite a las formas de habitar las cocinas profesionales, que refuerzan un sentido de disciplina gastronómica que impacta de manera desigual a varones y mujeres.

Los establecimientos (sus dueños) presionan al máximo la fuerza de trabajo, para alcanzar márgenes de ganancia mayores, y los trabajadores asumen el riesgo de las vicisitudes del

proceso productivo. Es decir el empresario absorbe los beneficios de la violencia y dificultades soportadas.

Esta condición se agrava cuando hay pocos brazos disponibles, poniendo a prueba la planta de trabajadores completa. Fallar en un servicio puede ser muy grave y una de las frases que expresa el imaginario gastronómico es: “un cliente lo ganás en diez experiencias buenas y los perdés en una mala”. Esta expresión quizás represente al máximo la presión de fondo que flota en la atmósfera de las cocinas.

## **2- La división sexual de las tareas en las cocinas**

Un rasgo típico de las cocinas profesionales es la mayor presencia de varones en sus plantillas de trabajadores. En consonancia con esto la mayoría de quienes toman roles jerárquicos también son hombres, lo que hace aún más profunda la desigualdad de género.

Este fenómeno, presente en la mayor parte de los sectores y actividades laborales, también lo encontramos en el seno de una actividad históricamente asociada al rol femenino: cocinar. Sin embargo encontramos partidas/áreas de cocina donde los puestos son asociados a lo femenino en tanto identidad de género. Estos roles asociados a la femeneidad en la gastronomía son la pastelería, la repostería, la limpieza y todo lo remitente a las ensaladas, a lo sano, a conceptos que buscan aludir a “lo femenino” en tanto aptitudes meticolosas, delicadas. La contracara es una inmensa mayoría de otras especialidades asociadas a lo masculino en la cocina profesional, por ejemplo el parrillero, el sushiman, el panadero, etc.

La división sexual del trabajo en las cocinas es aprehensible en los discursos de los trabajadores y de los empleadores, quienes justifican la segregación horizontal y vertical en las nociones de femeneidad.

*“No podés poner a Bruno a hacer una figura de caramelo, eso lo sabe hacer una mina”*(Luis, Chef, Cocina Grande)

En las cocinas profesionales, las nociones de que es “lo femenino” y “lo masculino” afectan la organización del trabajo de manera tal que lo socialmente esperado para las femeneidades en estos espacios son labores de pastelería (se asocia a la mujer a esta especialidad por su “delicadeza innata”), ensaladas, repostería y limpieza.

Si a esto le sumamos la desigualdad que genera el hecho de que sobre las mujeres recaigan los cuidados domésticos estamos ante una jornada de trabajo que siempre es doble. Se hace difícil así la inserción exitosa en la industria gastronómica, caracterizada por una carga horaria alta y desgastante.

## 2.1 La división sexual del trabajo

Desde la constitución misma del sistema capitalista podemos hablar de división social del trabajo, la cual ha ido adquiriendo particularidades según momentos históricos y contextos geográficos. En esta división de actividades operan según Hirata y Hergoat (2007) dos principios ordenadores de las tareas. El principio de separación por el cual existen trabajos de hombres y trabajos de mujeres basados en los estereotipos de género. Y el principio de jerarquía, donde el trabajo de un hombre es más valorado simbólicamente y económicamente que el trabajo de una mujer, “se atribuye la designación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y la de las mujeres a la esfera reproductiva,



simultáneamente apropiándose los hombres de las funciones con mayor valor adicionado” (Ullrich y otros, 2013, p.112)

A partir de la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, se hace cada vez más evidente la tensión entre trabajo remunerado y no remunerado, los cuales son compatibilizados mayoritariamente por las mujeres. “La necesidad de conciliar responsabilidades familiares y laborales está más presente en las narrativas femeninas que en las masculinas (...) sostener el mejor equilibrio posible entre estas esferas, como si se tratara de expertas malabaristas, en búsqueda de que nada se desmorone”(Faur y Tizziani,2017, p. 97). Goren (2017) se refiere como “una espiral que consume la vida” al circuito de explotación remunerada y no remunerada que en la actualidad llevan adelante prioritariamente las mujeres. Consiste en la doble jornada que realizan las personas que asumen tareas de cuidado, entendidas como “el conjunto de actividades que se realizan a fin de satisfacer las necesidades básicas para la existencia y el desarrollo de las personas”(CEPAL,2012, p.7).

Esta división sexual del trabajo, es la configuración resultante de un sistema de acumulación capitalista combinado con un sistema social y cultural denominado patriarcado, el cual consiste en la subordinación de lo femenino y la exacerbación de lo masculino. Estos principios que plantean Hirata y Hergoat (2007) configuran una distribución de tareas que coloca a los hombres en posiciones jerárquicas, gozando de mayor probabilidad de acceder a determinados trabajos, como así también priva de igualdad de oportunidades para incorporarse a las mujeres a determinadas profesiones, debido a los parámetros implícitos de género que existen ante determinadas tareas

La existencia de estos parámetros se explica por la construcción social de que es lo femenino y que es lo masculino, los llamados estereotipos de género, que son formas de asociar prácticas y saberes en función de la identidad de género (Rodríguez, 2010).

## 2.2 La segregación de las mujeres en las cocinas

Basándonos en los principios de separación y jerarquía (Hirata y Hergoat, 2007) que ordenan la división sexual del trabajo, vemos que en el mercado laboral las mujeres se encuentran atravesadas por dos procesos de segregación: vertical y horizontal. Así también encuentran mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo, dado que ofrecer su fuerza de trabajo supone en la mayoría de los casos tener que compatibilizar el trabajo remunerado con el cuidado del hogar. Es decir que producto de tener que asumir tradicionalmente la responsabilidad del cuidado, se ven imposibilitadas de ser consideradas activas en el sector remunerado de la economía.

El sector gastronómico no está exento de estas formas de segregación y discriminación, las cuales se proyectan fielmente hacia dentro de las cocinas profesionales. La distribución de tareas para mujeres en sectores o actividades que históricamente se consideraron femeninas es una de ellas, en esto consiste la segregación horizontal que refiere a la concentración de tareas y actividades según el género. En ese sentido las mujeres se han concentrado en actividades tradicionalmente femeninas, como el servicio doméstico, enseñanza, cuidado de la salud, secretariado, administración y recursos humanos (INADI, 2015). Y en las cocinas lo hacen, como dijimos anteriormente, en el sector pastelería, ensaladas o limpieza.

Lo que observamos en las cocinas es que apenas muy pocos roles en términos de especialidades son pensados y ofrecidos para mujeres. Su actual inserción en la

gastronomía reside además en la valoración de aptitudes catalogadas como femeninas, no en condición de igualdad. Esta constrictión de las tareas que se espera que una mujer sepa realizar en una cocina, repercute también sobre la distribución de las jerarquías en lo laboral, obstaculizando la posibilidad de acceder a puestos jerárquicos. En ese sentido hablamos de segregación vertical, que es la desigualdad en la distribución de los roles que implican tomar decisiones. Esta desigualdad en las posiciones jerárquicas resulta de la combinación de un proceso de obstaculización y desigualdades en la inserción laboral que terminan favoreciendo el ascenso de varones (Anker,1997). En las cocinas profesionales este fenómeno es claramente visible en los puestos jerárquicos que son dos: Chef y Sous Chef. Si revisamos los datos que nos aporta el Ministerio de Trabajo (MTEySS), la desigualdad en este sentido es evidente.

Los datos que arroja el informe respecto a la participación de mujeres en el mercado laboral para el año 2017 indica que en el sector de hotelería y gastronomía el 64 % son varones, frente a un 36 % de mujeres. Respecto del grado más alto de decisión, se observa que el 77% de estas tareas son asumidas por varones, sobre un 23 % de mujeres. En los mandos intermedios las mujeres en este sector asumen el 43 % de las tareas administrativas frente a un 57 % de varones, y en las áreas productivas intermedias el 70 % de los puestos de decisión son ocupados por varones (la constante del ámbito productivo para los varones se hace evidente en este rango). En el resto de la estructura jerárquica del sector hay un 56 % de mujeres que asumen tareas de administración en las bajas jerarquías frente a un 44 % de varones. En lo referente a lo productivo, el 67 % lo ocupan varones siendo nuevamente la mayoría a la hora de tomar decisiones en este ámbito (MTEySS, 2017). El relevamiento que realizamos en la ciudad de La Plata, replica también esta proporción de una 1 jefa de cocina cada 3 jefes de cocina varones, y lo que aportan las entrevistas refuerza aún más esta desigualdad. Los datos que aportan

las estadísticas a nivel nacional no separan la hotelería de la gastronomía, por lo que podemos asegurar que la cantidad de mujeres en la gastronomía específicamente es aún minoritaria. Observamos en nuestro trabajo de campo que trabajar bajo el mando de una Chef se la considera una situación anómala para muchos trabajadores o trabajadoras de la gastronomía. Los cocineros varones entrevistados no recuerdan haber tenido a lo largo de su trayectoria ninguna jefa de cocina (entrevistados 1, 3 y 5)<sup>5</sup>. Estas formas de segregación, son resultado de diferentes procesos de discriminación y violencia que se combinan, creando un campo laboral adverso que se apoya y busca justificarse sobre estereotipos asociados a la división sexual del trabajo.

En una publicación reciente de Marajofsky (2019) retrata muchas de las situaciones de violencia que interrumpen la trayectoria laboral de muchas mujeres, en las que se detalla por ejemplo la existencia de una “edad límite” para alcanzar el éxito. Esta edad “límite” sobre todo en la gastronomía se aplica por el nacimiento de hijos, y ronda los 35 años, edad en la que si no se ha logrado establecerse en jerarquías laborales, difícilmente se las alcance después.

La responsabilidad de compatibilizar las tareas del cuidado del hogar con las tareas productivas, es vista por los empleadores como una desventaja y en este motivo residen actos de discriminación hacia las mujeres que toman un carácter sistémico (Goren, 2017). La condición de ser gestantes etiqueta a las mujeres como menos productivas y más conflictivas dado que deberán ausentarse y exigen una reestructuración temporal de la brigada de cocina, por ende potencialmente resultarían más costosas. Otro obstáculo mencionado por la autora respecto a las problemáticas sufridas por mujeres en las cocinas profesionales es la de los casos de abuso sexual, siendo las víctimas muchas veces

---

<sup>5</sup> Ver Anexo metodológico.

quienes asumen los costos por denunciar estas formas de violencia, que siguen siendo naturalizadas e invisibilizadas en las cocinas (Marajofsky, 2019).

Un dato no menor, que refleja las condiciones del sector gastronómico en la ciudad de La Plata, es que la gran mayoría de restaurantes disponen de un vestuario único para varones, siendo que las mujeres que allí trabajen deberán usar un baño de servicio en el mejor de los casos. Esto habla de una histórica masculinización de las actividades vinculadas al acto de cocinar remuneradamente. Es una cristalización evidente de cómo la organización del trabajo se plasma, incluso, en lo edilicio.

### **3- *Cocina de Batalla*: masculinidades y femineidades en disputa**

Como decía en la introducción, a lo largo de mi experiencia laboral en gastronomía he visualizado un problema que se replica en otras esferas del mercado laboral, se trata de la baja participación de mujeres en el sector gastronómico. Esta baja participación se explica por la masculinización de las actividades gastronómicas y del éxito culinario, que acapara las miradas en lo público y excluye a las mujeres, anclada en la construcción social del chef como un personaje violento, loco, excéntrico. Esta construcción parte de un proceso social que se relaciona con la masculinización de espacios que, pudiendo ser ocupados por mujeres, solo en los hombres implica prestigio, es decir hay una ejecución del saber que solo pareciera ser admirable en manos de los hombres.

Aquí se evidencia lo que Bourdieu denomina “principios de diferenciación social” que implica procesos de socialización diferenciada en función de los sexos, derivando esto en saberes y prácticas estereotipadas (Bourdieu, 1998).

Esto se relaciona con que los hombres parecieran ser considerados los más aptos y capaces de llevar al máximo el arte culinario en el ámbito profesional/público. Los motivos que esgrimen cocineros y cocineras refieren a que la cocina es un campo de batalla, relacionado claramente con la estructura de brigada que se ha instalado a lo largo y ancho del planeta, y también con las formas de socializar que se consideran como adecuados para una cocina.

En las cocinas profesionales se ha consolidado y compartido una cultura del desgaste, de la violencia y la competencia que vuelve a estos espacios de trabajo ámbitos hostiles, desgastantes y traumatizantes, sobre todo para quienes sufren las consecuencias. En la base de esta forma de habitar las cocinas las cocinas profesionales se inscribe un canon con elementos y valores machistas, y formas maquiavélicas de vinculación entre los trabajadores en el tiempo de trabajo, con un objetivo moral y práctico que es llevar adelante un servicio “como sea”.

Los significados que gravitan en el ambiente se encuentran atravesados por lo que las nociones de femeneidad y masculinidad delimitan para cada subjetividad que se encuentra allí trabajando. Escuchamos en las entrevistas que para ser mujer y ser chef, hay que dejar de lado la dimensión de “lo femenino”, encarnar formas de “ser masculinas” en pos de lograr llevar adelante un despacho.

En las cocinas no se piensa el cómo ni cuándo, sino que se obedecen las órdenes, la estructura jerárquica es la que saca adelante un despacho, y le chef es quien la dirige. Esta forma de dominación física y simbólica se da en varios rubros de la economía, en la cocina como en otros tantos la dominación masculina es evidente. Desentrañar las formas específicas que existen en las cocinas para expulsar a las mujeres que se incorporan a

trabajar, puede aportar a construir otras formas de trabajar en las cocinas, donde la naturalización de la violencia no sea moneda corriente.

Estas formas están asociadas a un “deber ser” dentro de las cocinas, es decir aquellas formas de subjetividad que deben forjarse para sobrevivir y crecer laboralmente, como así también lo que no hay que ser, curiosamente este deber ser se asocia a una subjetividad masculina, y lo que no se debe ser se asocia a la subjetividad femenina.

La cocina de batalla, se apoya en una cultura violenta, o según Marajofsky en una cultura de micromachismos cotidianos (2019), con esquemas de mandatos donde *“lo que te quema no puede quemar, lo que duele no te puede doler, no puedes tener fisuras”* (Carolina , Chef, Cocina Grande).

Se exagera por ende las capacidades que tienen los individuos para soportar altas temperaturas ya sea del ambiente o localizadas en utensilios, realizar trabajos forzosos, cumplir jornadas extensas e incluso a veces sin descansos necesarios. Constituye una forma de presión que ejercen desde los empleadores hasta los pares, donde si no logras estar a la altura, “la manada” te pasa por arriba o la cocina te expulsa.

La batalla entonces comienza cuando entra el primer pedido y termina cuando la cocina está limpia para empezar un nuevo turno. Cada servicio es distinto y la volatilidad del ambiente depende de la situación específica de cada cocina como así también de la experiencia y formación del personal, aquí es cuando muchos dicen también, sobre la composición de los trabajadores en función del género, reafirmando estereotipos que las mujeres no resisten estas batallas.

### 3.1 Masculinidades Heroicas

El concepto de *masculinidades heroicas* (Palermo, 2015) nos sirve para explicar la construcción una subjetividad mandatada por una cultura del sacrificio que responde a intereses económicos de los empresarios petrolíferos. En el caso de la gastronomía, este concepto de masculinidad heroica puede reflejarse en la construcción de una subjetividad de los trabajadores, en su “deber ser” como una narrativa épica sobre el momento de la producción de la ganancia, representada como una meta cargada de valores.

En este caso también, el sujeto predilecto es masculino, un “cocinero soldado”, obediente a una cadena de mando muchas veces violenta, objetivado como un eslabón de una cadena productiva. Sin embargo, la diferencia que encontramos con el análisis de Palermo (2015) es que ciertamente en el mercado gastronómico hay una penetración de las mujeres en las tareas profesionales mucho mayor, en relación a lo que sucede en la extracción de petróleo en pozos. Aún así, se replican en este campo formas de violencia donde se cosifica la mujer o se feminiza lo no viril, el caso de los “pastelitos” (expresión misógina empleada para describir a pasteleros), con “ritos de bautismo” por ejemplo, donde la violencia con connotaciones sexuales predomina.

Las formas de violencia a soportar son complejas, y aunque no existe un tipificación ideal de violencia en las cocinas, podemos decir que agrede sobre diferentes dimensiones de las psiquis y cuerpo de les individues. Como afirma Bourdieu (2004), la dominación de los hombres legitima formas de violencia sobre lo femenino al enaltecer y determinar lo viril como lo necesario, lo indispensable en el orden profesional de las cocinas: “La dominación androcéntrica está continuamente legitimada por las mismas prácticas que determina. Debido a que sus disposiciones son el producto de la asimilación del prejuicio desfavorable contra lo femenino que está inscrito en el orden de las cosas” (Bourdieu,2004, p 48)



La virilidad se presenta como condición a cumplir y encarnar sobre todo si se aspira a ascender en la jerarquía. Los atributos que se asocian en este sentido a “lo viril” recorren varios aspectos del método culinario profesional y de la cultura de trabajo que se desprende históricamente de este *modus operandi* en las cocinas. Lo heroico está presente en este hecho de “soportar” con martirio: “cada despacho es de vida o muerte”, el ritmo de trabajo se soporta porque no es posible denunciar, o negarse. Es decir una de las características principales del esquema de brigadas es responder ante cada orden “*oído*” o “*Sí, chef*”.

Las órdenes se acatan, no se discuten, y en este obedecer más allá de todo, se construye una narrativa épica de batalla. Quienes desertan o cuestionan órdenes ponen en juego su puesto de trabajo o se arriesgan a sufrir sanciones o en los casos más violentos, castigos. Las sanciones pueden ser económicas, disciplinamiento a través de la degradación en la jerarquía, o castigos planificados, accidentes premeditados sobre otro como quemar a alguien con una olla al rojo vivo en una “distracción planificada”. Todo esto como consecuencia de no haber acatado una orden.

En esta lógica de acatar las órdenes, a veces se sobre-exigen partidas de la cadena productiva en la cocina (ya sea una freidora colapsada o una mesa de trabajo caótica) y puede derivar en heridas, quemaduras, las cuales posteriormente serán exhibidas como “*heridas de guerra*” alimentando la épica de la batalla, donde “*no se puede tener fisuras*” (Carolina, Chef, Cocina grande).

Esta cultura de trabajo, se presenta así como un conjunto de disposiciones donde se valoriza a fuerza y la violencia como medios para ejercer poder en el espacio y durante el tiempo de producción, con formas de sociabilidad revestidas de sentidos asociados la virilidad como forma de respuesta.

Detrás de esta cultura de batalla en la gastronomía, hay una glorificación del “no detenerse”, el “no faltar” aunque se esté enfermo o herido. Esto encubre el provecho de los empleadores sobre esta súper explotación de la mano de obra. Si hubiera que reemplazar a cada uno de los trabajadores por licencia cada vez que se cortara o quemara, o tuviese una gripe, sería muy costoso a los ojos de los empleadores y poco loable a la percepción del equipo de trabajo. Sería romper con una norma de lo que es “ser un macho” dentro la cocina. En esta épica de batalla lo que proveen estos “machos” es lealtad al rey (dueño) y al capitán de tropa (Chef).

Dicho de otra manera, hay una apropiación de la plusvalía relativa de los trabajadores por parte de los dueños de los establecimientos que depende de la capacidad de los chef y las aptitudes de la “*brigada de cocina*”. Esta búsqueda es constante si lo miramos a través de uno de los refranes más conocidos de la gastronomía “*un cliente lo ganás en diez veces y lo perdés en una*”. En este sentido se plantea desde las jerarquías gastronómicas que el circuito de la mercancía, se realiza si y solo si el producto es bueno y cumple con las expectativas de los clientes. Este es un aspecto fundamental como justificación de esta cultura por parte de la dirección de la cocina, que serían en este caso el dueño y el chef, desde la cual se buscará un aprovechamiento máximo de la fuerza de trabajo con este argumento: “*si no se vende bien, no podré pagarte*”. Por lo cual deben someterse a los designios que el chef tiene, para sostener el empleo, les hace parte del problema y les imbuye en una sumisión que implica no renegar de las órdenes culinarias ni exigir más derechos o remuneración. La “*masculinidad heroica*” en la gastronomía local es entonces funcional a un recorte de derechos amparado en lo sagrado del “*ser un cocinero*”. Es común y surge en las entrevistas que sobre esta sacralización se justifica el no pago de horas extras, el no pago de contribuciones patronales de seguridad social, la precarización y la informalidad.

Este modelo de subjetividad gastronómica masculina, supone un conjunto de valores y normas que debe reivindicar y aprender todo aquel que desee perdurar en una cocina, y sobretodo pretenda ascender. El nivel educativo no necesariamente es un requisito para ingresar a las cocinas en tareas de índole culinaria. Muchos varones han ingresado por mostrar “*predisposición a trabajar*” o “*interés*”(Brian, Encargado turno noche, Cocina mediana), dándoles confianza y permitiéndoles trabajar en roles jerárquicos inclusive. La acreditación de conocimientos certificados por las instituciones líderes, garantizan a los varones asumir roles jerárquicos, incluso sin haber tenido experiencia previa en el rubro.

La férrea demostración de cualidades varoniles es condición *sine qua non* para ser considerado apto o apta en una cocina. Estas son formas de habitar el espacio de trabajo donde son la mayoría varones, y las mujeres que logran trabajar en condición de pares para el resto de los trabajadores son mujeres que se las tilda peyorativamente de “machonas”, “lesbianas”, como si solo fuese posible habitar una cocina profesional al estilo de “los machos”.

Esto se suma además, en el marco de cocinas “escondidas”, es decir cocinas que no están a los ojos del público, de la demanda, siendo invisible esto para quien consume lo elaborado. Situaciones que rozan lo clandestino se pueden apreciar en los más lujosos restaurantes bajo el pretexto de una excelencia que requiere sacrificios por parte de la brigada de cocina. Una de las preguntas que surgen luego de revisar estas formas de relacionarse es entonces ¿qué pasa cuando lo socialmente visto como masculino, se hace carne en mujeres? Es decir, ¿qué pasa cuando lo no esperado sucede, y una mujer es la que dirige una cocina?

### 3.2 “Masculinizar” las prácticas, una estrategia para la permanencia

Las mujeres y disidencias sexuales también que también deben cumplir el mandato normativo de ser un “macho en la cocina”, debiendo incorporar estas formas de relacionarse en este espacio de trabajo. Estos mandatos incorporados en la socialización que el patriarcado lleva adelante sobre la mayoría de los varones desde que son muy pequeños, debe ser incorporada al ingresar por las minorías a este sector del mercado laboral. Es una constante en los testimonios de mujeres, sobre cómo deben transformar su configuración interna, en el sentido de cómo se responde ante dichas formas de violencia naturalizadas en las cocinas. En este sentido la adaptación a una cocina y soportar la cultura de batalla se vuelve un obstáculo de dimensiones reales, con consecuencias conocidas como la desertión temprana, el “quiebre temprano” o en los casos que existen las posibilidades materiales tener que recurrir a erigir establecimientos propios, donde puedan ser la voz cantante por derecho de propiedad. Se termina configurando un estereotipo de mujeres cocineras profesionales, como mujeres “rudadas”, o “bravas”. Esto puede implicar la renuncia de formas propias y genuinas de relacionarse.

En consonancia con ello, muchas mujeres explican su capacidad de adaptación por portar “rasgos varoniles” por haber crecido con hermanos varones o por haber sido educadas bajo la tutoría de un padre o tío cocinero profesional. En los testimonios surgen situaciones como estas, *“yo siempre tuve una personalidad bruta, masculina que me permitía estar en las cocinas”* (Carolina, Chef, Cocina Grande) o por ejemplo *“yo siempre me llevé mejor con varones que con mujeres”* (María, Ayudante de Cocina, Cocina mediana) planteando una capacidad de adquirir formas de vincularse asociadas a “lo masculino”. Se termina configurando así un esquema de reconocimiento gastronómico ordenado bajo el canon de lo que designan las masculinidades heroicas.

Simone De Beauvoir plantea que mujer no se nace, se llega a serlo, por mandato de la sociedad (1949). Esto significa que desde el momento en que se identifica el órgano-sexo de una persona es sometida a un conjunto de procesos de socialización que moldea la identidad de los sujetos. ¿Pero cómo se llega a ser mujer chef? ¿Mujer cocinera profesional?

En primer lugar, si desea trabajar en una cocina deberá necesariamente acreditar formación en el oficio, es imprescindible de hecho “sin eso sería imposible” afirman las entrevistadas, y, si logran ingresar en un tarea sin acreditar conocimientos gastronómicos, es en tareas de limpieza, con una probabilidad muy alta de no ser tenida en cuenta para labores culinarias, a diferencia de los varones que con estar disponible, con el hecho de existir en la cocina, basta para ser considerado.

Por otro lado para ser chef hay que lograr construir una forma de ejercer poder dentro de un ambiente machista, y por ende para estar legitimadas se afirma que hubo que construir el poder de “formas masculinas”, asociadas al “poner el cuerpo” como afirma la única entrevistada que transitó roles jerárquicos: *“aprendés a construir el poder desde un lugar masculino”* (Carolina, Chef, Cocina grande).

Muchos varones consideran a las mujeres-jefas como personas que han traicionado un credo, abandonado preceptos de formas de vincularse que no se exigen a los varones pero que se vuelven de vital importancia cuando están bajo el mando de una mujer. En los testimonios relevamos, por ejemplo, situaciones consideradas “faltas de respeto” por parte de jefas mujeres, que no se aplican a jefes varones. No toleran la violencia o efusividad por parte de aquellos sujetos que socialmente se espera delicadeza. Los casos de varones que se han rebelado ante mujeres en jerarquías son mayores que los casos que se han relevado contra jefes varones, según lo relevado. La masculinidad heroica

encarnada por varones entonces es legítima, mientras que las mujeres encarnando roles masculinizados se las considera excesivas.

Hoy existe una tendencia emergente de conducción de mujeres en cocinas profesionales donde el maltrato no es moneda corriente y se plantean repartos de las tareas aun con cadena de mando, pero con niveles de violencia menores, que acercan, vislumbran, otro forma de resolución de conflicto a los equipos de trabajo y que se plantean de la mano de otro estilo de cadena de producción, más propiamente visibilizando las cocinas, para evidenciar la violencia de otra manera. Un ejemplo de esto es la formación del colectivo Miga (Mujeres Impulsoras de la Gastronomía Argentina), que auspicia una “nueva época” en la gastronomía en nuestro país, visibilizando y promoviendo entre tantas cosas, nuevas formas de habitar las cocinas profesionales.

El estereotipo de las mujeres en las cocinas se encuentra cargado de elementos etiquetados como masculinos, en parte por el caudal de aspirantes disidentes y mujeres que se han abierto paso en cocinas profesionales a fuerza de sacrificios y resiliencia ante la violencia.

Las formas de violencia que sufren las mujeres son muchas y la mayoría son invisibilizadas, ya que se considera que el sentirse agredidas nace de una delicadeza esencial de las mujeres, propia de lo femenino, no reconociendo el daño que genera sobre las mismas porque se cree que ellas no deberían estar ahí, lo que justifica la violencia. Se evidencia un círculo de complicidad machista en las cocinas, que impide integrarse a muchas trabajadoras. La violencia sexista ya sea discursivamente o físicamente constituyen un acto frecuente, en los testimonios relevados *“lo mal que te la pueden hacer pasar”* (Carolina, Chef, Cocina Grande). De las entrevistas surge la percepción que las nuevas generaciones de cocineras y disidencias (y algunos cocineros) trabajan bajo un

manto de nuevos paradigmas y empujan transformaciones en un rubro fuertemente masculinizado del mercado laboral.

### 3.3 Vieja Escuela y nuevos aires

Es importante remarcar que esta cultura de batalla, de la cocina profesional como una batalla, comienza a ser cuestionada como una “*vieja escuela*”, que ha de desandarse en pos de construir mejores espacios de trabajo. La visibilización de la violencia en las cocinas va siendo un eje de discusión en las cocinas y se asocia la violencia a pautas heredadas, no necesariamente asociadas al método culinario sino que asociadas a una construcción sociohistórica de los géneros.

Las formas de sociabilidad se van transformando lentamente en estos espacios de trabajo que resultan ser trincheras de elementos conservadores de nuestra sociedad patriarcal, a pesar de que en la actualidad el debate sobre la violencia sexista está puesto en primer plano a la par de diversas discusiones referidas a la igualdad de género. Cada vez son más visibles nuevos espacios, y referentes del mundo gastronómico mujeres e identidades disidentes que asumen y proponen otras formas de encarar profesionalmente el acto de cocinar. Estos nuevos aires buscan diferenciarse de los exuberantes cocineros (estilo Gordon Ramsey<sup>6</sup>), que confunden severidad culinaria con maltrato verbal o físico, y recaen en los modelos a seguir que la “*vieja escuela*” ha dejado sobre la forma de habitar las cocinas profesionales.

Estos nuevos aires se corresponden a espacialidades diferentes, lugares donde las cocinas se encuentran a la vista, donde la atención del cliente es supervisada también por quien

---

<sup>6</sup> Gordon Ramsey es un famoso chef británico reconocido por sus programas de televisión en los que se hacía evidente su arrogancia y maltrato explícito en sus espacios de trabajo, por las que ha tenido varias denuncias.

esté a cargo, y se expone la forma de trabajo de la cocina. Se entiende que supone una manera pasible de ser registrada por los consumidores, quienes pueden percibir el trato entre trabajadores/as, y la manera de cocinar. Esta modificación de las infraestructuras parte de un deseo de vehiculizar en estos proyectos culinarios, otro esquema de trabajo. No es menor la potencia transformadora que tiene en la dinámica de trabajo visibilizar las violencias así como las desigualdades.

Existen cocinas que buscan cupos de igualdad entre géneros, o preferentemente están compuestas por mujeres y disidencias, ámbitos que buscan construir otro libreto gastronómico. Estas experiencias siguen siendo incipientes porque estas iniciativas son fruto de “rebeldes” o “hartos y hartas” del esquema propuesto hoy por la gastronomía profesional hegemónica, que busca garantizar servir muchos cubiertos en pos de asegurar mayor tasas de ganancias sacrificando personal y pretensión artística. Por ejemplo lo podemos observar en establecimientos cooperativos, o cuentapropistas que manejan otra manera de concebir el trabajo y que implica, entre otros factores, una menor carga laboral que la que ofrece la relación de dependencia en la gastronomía local. Los últimos 4 años de neoliberalismo en nuestro país, quebraron muchas de estas iniciativas, pero aún siguen pie otras tantas, aunque pareciera que se han favorecido los conglomerados gastronómicos que funcionan con una lógica excluyente, y logran monopolizar el precio de la fuerza de trabajo en la industria local. Estas experiencias que surgen como tendencia plantean sobre todo las nociones de estrategias colectivas de trabajo auto gestionado algunas, otras la autonomía culinaria como necesidad del establecimiento propio, otras simplemente una retribución justa.



## Conclusiones

Pareciera existir una romantización de la gastronomía que no se corresponde con la dinámica real de una cocina profesional. Lo que esconde esta idealización social, este imaginario, es la precarización e informalidad, la segregación femenina y la reproducción de patrones excluyentes de la sociedad hacia dentro de estos espacios de trabajo (homofobia- misoginia).

Nuestro trabajo de campo nos ha permitido observar que actualmente en la ciudad de La Plata se contratan considerablemente menor cantidad de mujeres cocineras y en muchos establecimientos acceden a estos espacios de trabajo por las tareas de limpieza, es decir tareas socialmente feminizadas. La presencia de mujeres en la jerarquía aun es menor. Sabemos que en el sector hotelería y gastronomía las mujeres ocupan alrededor de una cuarta parte de los puestos. Esa relación en lo que respecta estrictamente a cocinas sería mucho más baja, sin embargo los datos no permiten verificarlo exhaustivamente.

Las cocinas siguen siendo espacios hostiles para las mujeres en un sentido estructural, precarizan, violentan y remuneran mal en horarios de trabajo generalmente incompatibles con las tareas de cuidado del hogar, que al día de hoy las mujeres argentinas no logran delegar ni en otros miembros de núcleo familiar ni en el Estado. Las nociones de qué es “lo femenino” y qué es “lo masculino” afectan la organización del trabajo. En este sentido mostrar indicios de lo socialmente asociado a características “femeninas” es motivo suficiente para empezar un escalón por debajo del resto.

La *cocina de batalla* como forma universalizada de habitar las cocinas profesionales, constituye un obstáculo para todas las mujeres y particularmente para quienes son madres. Esta cultura de trabajo en la gastronomía obliga a asumir formas masculinizadas de vincularse entre los trabajadores. Existe entonces una relación lucrativa entre la cultura

de batalla y las estructuras económicas y sociales de las cocinas, que refuerzan el estereotipo de sujeto que demanda la disciplina culinaria profesional: el varón blanco y heterosexual, pero además excéntrico. Este ideal de sujeto es consecuencia de la virilidad encarnada y la capacidad de soportar las vicisitudes de esa cultura de trabajo.

La violencia parece encontrarse romantizada en las cocinas con la justificación del arte y el éxito al estilo “mano invisible del mercado”, que decanta a los trabajadores aptes de quienes no lo son según estas formas de habitar el espacio de trabajo. Se agrega que el hecho de ser aceptado en las cocinas es motivo de agradecimiento. Tanto agradecimiento será (casi en condiciones de esclavitud a veces) que habrá de vender subvalorada su fuerza de trabajo, por ser parte de ese grupo selecto, como una muestra de honor (que es sumisión a lo sagrado). La precarización laboral está revestida de una falsa promesa de aprendizaje y he presenciado muchas veces oír: “pagan mal acá pero, en este lugar vas a aprender” reforzando así como el acceso al saber prestigiado es posibilidad de pocos, aquellos que puedan subsistir con bajos salarios y soportar situaciones de violencia laboral.

En conclusión, las prácticas y los sentidos que recubren la atmósfera de trabajo en las cocinas profesionales, nada tienen que ver con las añoranzas del amor de madres y abuelas. Parten de la misoginia y la disminución de lo femenino o disidente (como en pocos nichos de la sociedad), “*tu vieja o tu abuela no banca esto, es otra cosa*” (Tomás, Ayudante de cocina, Cocina chica). Anker (1997) plantea que “la persistencia de estereotipos sociosexuales entraña en sí mismo consecuencias nocivas en el ámbito de la instrucción y la formación profesional, que perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres de una generación a otra” (1997, p 343). En lo que a gastronomía respecta dicha desigualdad es abrumadora lo que afirma el privilegio que implica ser varón dentro de una cocina profesional. Siguiendo lo planteado por Anker (1997) “la idea estereotipada

de “lo masculino” y lo “femenino” que dominan en todo el mundo encierran consecuencias importantes para el desarrollo y la competitividad” (1997, p.368) tanto que vemos solo una pequeña porción de roles ocupados por mujeres en las cocinas profesionales, tareas que hacia dentro de la organización del trabajo gastronómico son consideradas del orden de “lo femenino”. Por más que existan experiencias prometedoras de espacios constituidos con lógicas más empáticas y con mayor participación de minorías, la masculinización del espacio productivo y del éxito público se mantienen como norma en este sector del mercado de trabajo y desentona totalmente con el recuerdo repetido como un vector de la socialización afectiva. Los altos niveles de informalidad y precariedad laboral generan condiciones de posibilidad para este tipo de apremios, abusos y arbitrariedades. Los saberes aprehendidos al calor de ollas y sartenes hogareñas pareciera que nada tienen que ver con las cocinas profesionales, y estas nada tienen que ver con la cocina ni con la comida de nuestras madres y abuelas.

## Bibliografía

- Anker, Richard (1997). “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías” en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, núm. 3 , Ginebra
- Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama, Barcelona
- Bourdieu, Pierre (2007) *El sentido práctico*. Siglo XXI Editores, Argentina, Buenos Aires
- Caldo, Paula (2009). *Mujeres cocineras. Hacia una historia sociocultural de la cocina Argentina a fines del siglo XIX y primera mitad del XX*. Prohistoria Ediciones, Rosario.
- Caldo, Paula (2016). “Introducción” en Pite, Rebecca *La mesa está servida. Doña Petrona C. de Gandulfo y la domesticidad en la Argentina del siglo XX*. Edhasa, Buenos Aires
- Chávez Hoyos, Marina (2010). *TRABAJO FEMENINO. Las nuevas desigualdades*. UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, México
- De Beauvoir, Simone (1999). *El segundo sexo*. Buenos Aires, Sudamericana
- D’Alessandro, Mercedes (2016). *Economía feminista: como construir una sociedad igualitaria ( Sin perder el glamour )*. Sudamericana, Buenos Aires
- Faur, Eleonor y Tizziani, Ania (2017). “Mujeres y varones entre el mercado laboral y el cuidado familiar” en Faur, Eleonor *Mujeres y varones en la Argentina de hoy . Géneros en movimiento*. Buenos Aires . Siglo XXI Editores. Pp. 75-99

- Goren, Nora (2017). “Desigualdades socio laborales. Una aproximación a sus marcos interpretativos desde la perspectiva feminista” *Revista Latinoamericana de Antropológica del Trabajo*, Num.2 2do semestre 2017, Argentina.
- Gonzalez Castro, Roberto (2014). *Gestión de la producción en cocina*, Madrid, Ediciones Paraninfo
- Guber, Rosana (2004). *El salvaje metropolitano Reconstrucción del conocimiento social en el trabajo de campo*, Paidós Buenos Aires
- Federici, Silvia (2014). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*, Buenos Aires, Ediciones Tinta Limón
- Hirata, Hergoat(2007). “Nuevas configuraciones de la división sexual de trabajo” en *Cadernos da pesquisas* Vol 37, n 132, pp. 595-609
- Instituto Nacional contra la Discriminación la Xenofobia y el Racismo (2015), “Hacia una redistribución igualitaria de las tareas de cuidado” Ministerio de justicia y derechos humanos de la nación- Presidencia de la Nación, Buenos Aires
- Comisión Tripartita por la Igualdad de Oportunidades, Ministerio de trabajo (2017)“Las mujeres en el mundo del Trabajo”
- Lagarde y de los Ríos,Marcela (2005). *El cautiverio de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Autónoma de México, Ciudad de México
- Marajovsky, Laura(2019). “La larga marcha de las cocineras” en *Revista Crisis*, núm. 39  
Noviembre, Buenos Aires

- Palermo, Hernán (2015). “Machos que se la bancan: masculinidad y disciplina fabril en la industria petrolera argentina” *Desacatos*, núm. 47, enero-abril, 2015, pp. 100-115 Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social Distrito Federal, México
- Pite, Rebecca (2016). *La mesa está servida. Doña Petrona C. de Gandulfo y la domesticidad en la Argentina del siglo XX*. Edhasa, Buenos Aires
- Rodriguez Enriquez, Corina (2010). “Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista” en *Saberes* Núm. 22
- Segato, Rita Laura (2003). *Las Estructuras Elementales de la Violencia: Contrato y Status en la Etiología de la Violencia*. Serie antropológica, Universidad de Brasilia Brasilia
- Ullrich, Danielle; Sarate, Joao ; Job, Janos; Piccinini, Valeria (2013). “Femeneidad y masculinidad en la organización del trabajo”. *Revista INVENIO* 16 (30) 2013: 111-126

## Anexo metodológico

1. Luis, Restaurante Don Quijote(Cocina grande), Chef.

Formación acreditable internacionalmente (BUE Trainers)- Especializaciones de hecho, no acreditables-.

Antigüedad en el rubro 23 años, Padre.

2. Carolina, Mora Eventos (Cocina grande), Dueña y Chef.

Formación acreditable internacionalmente(BUE Trainers)- especializaciones acreditables (IAG).

Antigüedad en el rubro 27 años, Madre.

3. Florencia, Cervecería Romania (Cocina chica) Jefa de Partida, Sin formación acreditable, Antigüedad en el rubro 3 años- Sin hijos.

4. Brian, Royce (Cocina mediana), Encargado de turno noche, Sin formación acreditable, Antigüedad en el rubro 4 años- Padre.

5. Tomas, Cervecería Romania(Cocina chica), Ayudante de cocina turno noche , Sin formación acreditable; especializaciones acreditables (UTHGRA) Antigüedad en el rubro 5 años- Sin hijos.

6. María, Cruel Resto Bar (Cocina mediana), Ayudante de cocina turno noche, Sin formación acreditable- Antigüedad en el rubro 2 años- Sin hijos.