

MAESTRAS, PERO TRABAJADORAS: REGULACIÓN Y PRÁCTICAS DE LICENCIAS EN LA ESCUELA PROFESIONAL PROVINCIAL DE MUJERES (CÓRDOBA, PRIMERA MITAD DEL SIGLO XX)

Teachers, but Workers: Regulation and Leave Practices at the Provincial Vocational School for Women (Córdoba, First Half of the Twentieth Century)

DOI: <http://doi.org/10.33255/25914669/7256>

ARK CAICYT: <https://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25914669/bq6agdpkb>

Natalia Andrea Ramírez

<https://orcid.org/0000-0002-6315-5072>

Universidad Nacional de Quilmes

ramireznatalia97@abc.gob.ar

Florencio Varela, Buenos Aires
Argentina

Recibido: 19/08/2025

Aprobado: 8/10/2025

Publicado: 04/11/2025

Resumen

Este artículo se propone examinar la autopercepción de las maestras como sujetas de derecho y trabajadoras del Estado en una escuela provincial profesional para mujeres, en el marco de las discusiones sobre la implementación de la ley nacional y provincial de trabajo femenino (Ley 5291/1907 y Ley 2790/1919). A partir del análisis de los pedidos de licencia de las maestras-trabajadoras de la comunidad educativa reconstruiremos sus argumentaciones para solicitar diferentes licencias y beneficios económicos contemplados por las leyes regulatorias del trabajo femenino y leyes de trabajadores del estado de la provincia de Córdoba. Este problema se torna relevante dado que se trata de un proyecto educativo y laboral provincial que pretendía formar moral y técnicamente a mujeres pobres en oficios para que puedan 'bastarse a sí mismas'. Las sujetas de la investigación son maestras de oficios en su mayoría y en menor medida maestras de instrucción elemental dado que se trata de una formación "profesional" o superior a la educación primaria. A lo largo del artículo exploramos los reclamos de estas maestras para dar cuenta cómo interpretaron y decodificaron sus derechos laborales, desde qué posición se enunciaron como sujetas de derecho; así como el vínculo con las políticas sociales y protección estatal a las madres trabajadoras.

Palabras clave: Maestras – oficios - derechos

Abstract

This article seeks to analyze female teachers' self-perception as rights-bearing subjects and State employees in a provincial vocational school for women, in the context of the debates surrounding the implementation of national and provincial legislation regulating women's labor (Law 5291/1907 and Law 2790/1919). Through the examination of leave requests submitted by these teacher-workers, we reconstruct their arguments for requesting various types of leave and economic benefits established under the regulatory frameworks governing women's labor and public employment in the province of Córdoba, Argentina. This issue is particularly compelling given that the institution was part of a provincial educational and labor project aimed at providing moral and technical training to impoverished women in trades, with the goal of enabling them to become self-sufficient. The primary subjects of this study are vocational (trade) teachers, and to a lesser extent, elementary education teachers, since the institution offered professional training beyond the level of primary education. Throughout the article, we explore the claims made by these teachers in order to understand how they interpreted and articulated their labor rights, the positions from which they spoke as rights-bearing individuals, and their relationship to social policies and state protections for working mothers.

Keywords: Female teachers - vocational training - labor rights

Introducción

La escuela provincial profesional para mujeres (EPPM) de ciudad de Córdoba fue una política de intervención social dirigida a una población entendida como vulnerable: mujeres de todas las clases, pero sobre todo las pobres. Esta escuela tuvo relevancia en los discursos de gobernadores de distinto signo político, en el periodo 1911-1945, como una institución capaz de brindar una formación en oficios para que las mujeres puedan "bastarse a sí mismas". Un proyecto por demás ambicioso que enfrentó diferentes problemáticas: presupuestarias, edilicias y, en cierto punto, estructurales al formar a mujeres pobres en oficios feminizados y mal pagos.

El presente artículo pone el foco en las trabajadoras de la Escuela Provincial Profesional de mujeres (en adelante, EPPM) en la ciudad de Córdoba, particularmente el personal directivo y maestras de oficios. Su objetivo es dar cuenta de la experiencia del personal educativo como trabajadoras estatales en el marco de las discusiones de implementación o puesta en práctica de la ley nacional y provincial de trabajo femenino (5291/2790) en una escuela de formación en oficios feminizados para mujeres pobres. Nos centraremos específicamente en los pedidos de licencia de las trabajadoras de la EPPM por considerar que son una fuente original para observar cómo estas mujeres interpretaron y reclamaron los derechos reconocidos por la legislación nacional/provincial. Las sujetas de esta investigación serán abordadas en su doble condición: como maestras —eslabones fundamentales en la formación de mujeres pobres— y como trabajadoras de la educación, sujetas de derechos laborales estatales.

La historiografía ha considerado el problema de la regulación del trabajo femenino como central para la construcción de políticas sociales. Estas fueron diseñadas desde la conceptualización de la minoridad jurídica de las mujeres y su rol social como madres, antes que como trabajadoras dentro y fuera del hogar (Biernat y Ramacciotti, 2013).

El tratamiento de la ley de trabajo de mujeres y menores ha sido estudiado como legitimación jurídica de la minoridad de las mujeres, así como una la legitimación de la maternalización de las mujeres (Queirolo, 2020; Biernat y Queirolo, 2018; Nari, 2005). Se trata de un proceso dialéctico en el cual mujer y madre se amalgaman, y en ese sentido, proteger a la trabajadora era proteger su capacidad de gestar y criar. Por otro lado, desde el aspecto educativo se ha estudiado que la oferta destinada a mujeres —diferente a la de los varones— estuvo vinculada a la buena gestión del hogar y la profesionalización en oficios "propios al género" que les permitiera generar ingresos sin trastocar su rol materno (Ramírez, 2025; Rodríguez, 2024; Billorou y Cornelis, 2018).

Las discusiones historiográficas en torno a la feminización del trabajo docente tuvieron como principal interés desandar la amalgama entre mujeres y magisterio como una extensión de sus aptitudes naturales (Camarotta, 2021; Rodríguez, 2024). La identificación de habilidades o capacidades ligadas a la supuesta "esencia" femenina repercutió en detrimento de la valoración social y económica de estas actividades. A ello se sumaron las nociones de transitoriedad, complementariedad, excepcionalidad del salario femenino como auxiliador del principal sostén económico familiar, un varón (Queirolo, 2020). Ahora bien, más allá de estos parámetros desde los cuales se justificó el salario femenino (y de menores) disminuido en referencia al del varón, las mujeres siempre trabajaron dentro y fuera de su hogar en tareas feminizadas, especialmente en el universo del trabajo doméstico. Sin embargo, la emergencia del magisterio como opción laboral para ellas, como una extensión de su función materna, se volvió muy atractiva por tratarse de una profesión aceptable moralmente y más rentable económicamente.

Particularmente, en la provincia de Córdoba, durante la primera mitad del siglo XX, se desarrollaron diversos proyectos educativos, laborales y carcelarios de corrección moral a partir del trabajo manual (Maritano, 2022) para mitigar los efectos del "problema" del trabajo femenino.

El magisterio para la formación profesional de las mujeres fue el principal proyecto, luego le siguieron instituciones destinadas a la formación técnica en oficios y, en última instancia, a la mercantil. Estos proyectos tuvieron presencia en el discurso estatal como las adecuadas para salvaguardar a las mujeres. Sin embargo, enfrentaron grandes dificultades presupuestarias para su desarrollo y este fue mucho menor al destinado a instituciones de formación destinada a varones (Ortiz Bergia, 2009; Terreno, 2006; Pécora, 2006).

La experiencia de la EPPM en la ciudad de Córdoba se trató de una propuesta estatal de gestión provincial que empleó maestras normales en cargos directivos e instrucción elemental y también a maestras de oficio, es decir, diplomadas en oficio sin formación pedagógica para la formación técnica-profesional. Las diplomadas en oficio se reconocerán como maestras, a

partir de su ejercicio en la escuela profesional, única institución donde podrían ejercer la docencia sin título de maestra normal.

A partir del conocimiento de las leyes destinadas a las trabajadoras de la educación del Estado provincial, estas mujeres pudieron solicitar beneficios relacionados con el salario, las licencias y las jubilaciones, tema que abordaremos en profundidad en próximos apartados. Además, nos interesa analizar desde donde se posicionaron para reclamar y cómo se identificaron como trabajadoras estatales. El artículo estará organizado en tres apartados que guiarán el recorrido desde lo macro, el problema del trabajo femenino, a lo micro, el ejercicio de derechos provinciales laborales de maestras de oficio. En el primer apartado, "Legislación sobre el trabajo femenino en el taller y en el aula", analizaremos las leyes de trabajo femenino nacional y provincial como marco regulatorio y como mirada del estado sobre el problema del trabajo femenino. En el segundo apartado, "Maestras de oficio, trabajadoras estatales con certificados de aptitud", a partir del análisis de las leyes provinciales intentaremos delinear la especificidad del rol y derechos laborales de las maestras de oficio, es decir, maestras que no tienen una formación didáctica como las normales sino una formación práctica-profesional vinculada al mundo del trabajo textil, de las cuales poco sabemos en la historiografía laboral y educativa. Por último, el tercer apartado, "Conocer derechos y saber exigirlos", analizaremos pedidos de licencia y la apelación a artículos específicos de estas leyes provinciales que otorgaban o habilitaban derechos laborales, como licencias y beneficios salariales a maestras con certificados de aptitud. De esta manera, el artículo indagará en la composición de este específico sector laboral, maestras de oficio, e intentará dar cuenta cómo decodificaron sus derechos laborales y desde qué posición enunciaron como sujetas de derecho.

Legislación sobre el trabajo femenino en el taller y en el aula

En Argentina, a inicios del siglo XX, representantes de sectores políticos antagónicos, concordaron en la necesidad de regular y restringir el acceso a empleos perjudiciales para la capacidad productiva y reproductiva de las mujeres. El trabajo femenino en Argentina fue regulado hacia 1907 a nivel nacional, bajo la ley de trabajo de mujeres y menores N° 5291. Esta ley estableció la prohibición al empleo de mujeres en tareas que afectarán su salud física y moral. También se establecieron medidas de seguridad e higiene para los establecimientos, así como la necesidad de descanso de las puérperas o bien la contemplación de tiempo y espacio para la lactancia. Es decir, que lejos de cuestionar las condiciones de hacinamiento, horas de trabajo excesivo y paga disminuida, la ley propuesta legitimó la división sexual del trabajo (Hartman, 1994), en la cual las mujeres podrían desempeñarse laboralmente desde su rol materno por fuera de la unidad del hogar. En ese sentido, la ley reguló aquellas actividades que pudieran perjudicar la capacidad reproductiva y las funciones de cuidado de las madres-trabajadoras (Queirolo, 2020; Lobato, 2007; Nari, 2005).

En el debate parlamentario de la ley de trabajo de mujeres y menores de 1907 se pueden observar las corrientes ideológicas de la época y sus propuestas para responder a la cuestión social de inicios del siglo XX (Suriano, 2004). En primer lugar, se ponderó la preocupación por la conformación del ciudadano argentino, legislando restricciones al trabajo infantil en pos de garantizar la ley de educación común y obligatoria N° 1420, que involucró escuelas estatales y

particulares (Silveira, 2018). En segundo orden de importancia, se puso en discusión la aspiración a un modelo económico productivo industrial y el perjuicio que significaría para el capital las restricciones al empleo de niños y mujeres, siendo ésta la mano de obra más barata. Y en último lugar, la preocupación por el perjuicio para las capacidades reproductivas y productivas de las mujeres.

La reglamentación de la ley nacional en la provincia de Córdoba fue en 1919 (Ley provincial N° 2790), posterior al inicio de la trayectoria de la EPPM. Esta regulación provincial replicó buena parte de la normativa y las restricciones de la ley nacional, estableciendo para las mujeres y los menores de edad la prohibición de trabajar más de 8 horas por día, el impedimento de ser empleados en actividades que reprodujeran imágenes que dañaran su moralidad, o en el expendio de bebidas alcohólicas, mataderos o el manejo de máquinas que no contaran con órganos protectores suficientes, entre otras.

Respecto de las trabajadoras-madres establecía que debían presentar un certificado médico o expedido por el consejo de higiene para acceder a 30 días de descanso antes y después del alumbramiento. En su tiempo de licencia, su empleador debía guardar su puesto hasta su retorno o, caso contrario, debía recompensar a la trabajadora damnificada. También estableció que durante los sesenta días de licencia la mujer gozaría de la asignación del 50% de su sueldo y que éste sería garantizado por el Estado, una vez creado el fondo de auxilio para madres como parte de políticas de protección de la maternidad. Sin embargo, según el artículo N°16 "Si la mujer trabajase en otras ocupaciones que no sean de carácter doméstico y en su propio hogar perderá el derecho a la asignación del descanso." (Ley N°2790/1919). Es decir, según la normativa, aun si no se hubiera implementado la caja de auxilio para madres, las mujeres no podrían generar ingresos empleándose fuera de su hogar.

La ley provincial de Trabajo de Mujeres y Menores estaba orientada a trabajadoras de establecimientos fabriles o talleres y, por lo tanto, fue el marco regulatorio futuro para las alumnas de la EPPM, que se formaban técnicamente para desarrollarse en oficios textiles, en primer lugar, y domésticos, en segundo lugar.¹ Sin embargo, otra era la situación de las maestras de la EPPM. La normativa laboral que acompañó sus trayectorias profesionales fueron la Ley provincial N° 2457 (1915) y N° 3287 (1923). La primera establecía que el personal directivo y docente de las escuelas provinciales recibiría una bonificación gradual sobre el sueldo que gozaba; la segunda determinaba beneficios de aumentos de sueldo y licencias anuales para personas que desempeñaran funciones en establecimientos de enseñanza. La ley provincial N° 3287 (1923) tuvo una especial relevancia para la trayectoria de la EPPM dado que garantizaba beneficios salariales y de licencias anuales para docentes de instituciones educativas provinciales. En particular, fue relevante el artículo N° 7, mediante el cual el personal docente podía solicitar el reconocimiento de un mes de sueldo por cada año de servicio en caso de haber sido cesado sin causa comprobada, no aceptar traslado a otra institución o bien cambiar de empleo. Este artículo cobró especial importancia en los casos de cese de maestras por diversos motivos y en la necesidad de determinar si existía o no causal de cese en las

¹ La protección a las trabajadoras del servicio doméstico tendrá un camino diferencial y durante el Sabatinismo, en 1936, logró un gran impulso con el tratamiento de un proyecto de legislación impulsado por el estado provincial (Remedi, 2020).

disputas entre ellas. Por otro lado, también fueron citados artículos exclusivos para cese de actividades por maternidad. Como en el caso de la ya mencionada ley provincial N° 2457 (1915), para el caso de la maternidad, se apeló a su artículo N° 5 que rezaba: "Las directoras y maestras puérperas tendrán derecho a tres meses de licencia con goce de sueldo íntegro". Este beneficio era más extensivo que el planteado por la ley de trabajo de mujeres y menores y no requirió la creación de una caja de auxilio a madres porque se contempló como parte de la licencia y beneficio salarial. Amparándose en esta normativa, como trabajadoras de la Escuela profesional (y, por lo tanto, del Estado provincial) maestras y directoras solicitaron beneficios o licencias por enfermedad propia, de un familiar, por fallecimiento de familiares o por embarazo. Su actividad docente fue compatible con tareas y roles adjudicados a las mujeres-madres-trabajadoras.

Maestras de oficio, trabajadoras estatales con certificados de aptitud

Las instituciones estatales para la formación profesional destinada a mujeres tuvieron un recorrido diferencial. Es más reconocido el recorrido de las escuelas normales como parte de la construcción del estado nación y vinculado al legado del presidente Domingo F. Sarmiento (1968-1874). En Argentina, el normalismo inició su trayectoria en 1870 con la creación de la Escuela Normal de Paraná, que significó la creación de una burocracia nacional destinada a formar maestras/os durante buena parte del siglo XX (Rodríguez, 2019). La formación en escuelas normales brindaba habilitación para el ejercicio de la docencia en escuelas públicas y significó un puesto de trabajo con mayor prestigio social al que podían acceder las mujeres. Ahora bien, este artículo está enfocado en una institución destinada a la formación de diplomados en oficios con una formación complementaria de instrucción elemental. En este sentido, las EPPM concentraron dos tipos de maestras: por un lado, las maestras normales, cuya formación contenía conocimientos respecto de la economía doméstica y labores y, por otro lado, maestras de oficio.

Las EPPM se implementan en Argentina hacia principios del siglo XX. Se trata de una idea traída por Cecilia Grierson luego de su viaje a Europa en 1899. Enviada por el ministro de Instrucción Pública en su carácter de médica y maestra, estudió la enseñanza que se impartía en las escuelas industriales femeninas de economía doméstica y labores (Rodríguez, 2024b). Hacia 1900, gracias a la investigación realizada por Grierson, se creó mediante un decreto la primera escuela profesional pública para mujeres, denominada en fuentes oficiales "Profesional de Artes y Oficios". Posteriormente, esta denominación cambiaría con la creación de escuelas de artes y oficios específicamente para varones. Estas escuelas trajeron una novedad para las mujeres: en un periodo de dos años se formaban en un oficio, recibían instrucción sobre su rol en el hogar y, al mismo tiempo, generaban ingresos con sus producciones, los cuales percibían al finalizar su formación junto con su diploma en oficios. Se esperaba que estos diplomas les permitieran mejorar su posición en el mercado laboral, a la vez que las habilitaban a ejercer la docencia en el oficio correspondiente dentro de estas escuelas profesionales. Sin embargo, solo estaban autorizadas a ejercer la docencia en esas instituciones.

Las escuelas profesionales para mujeres se extendieron por el territorio nacional argentino durante 1901 hasta 1980 (Caldo y Pellegrini, 2017). En ese marco, la experiencia de EPPM de la ciudad de Córdoba (1911-1945) nos permite analizar un grupo de trabajadoras muy particular y poco abordado por la historiografía: maestras de oficio.

La EPPM fue una institución destinada a formar mujeres en oficios "propios al género" y en economía doméstica. Se trató de una oferta educativa superior para mujeres, dado que las condiciones para acceder a dicha escuela eran ser mayor de 14 años y acreditar la enseñanza elemental o, en su defecto, acreditar esos saberes en una instancia de evaluación. Su estructura educativa constaba de dirección, vicedirección, porterías, maestras de instrucción elemental y de oficios en su mayoría. La instrucción elemental tenía un rol de complementar saberes y consolidar la formación general de las alumnas. La propuesta de formación moral y técnica tuvo dos partes distinguibles, economía doméstica y formación en oficios manuales: costura, cocina y dibujo. Al culminar dicha formación las alumnas percibían el 50% de todas sus producciones confeccionadas y vendidas a lo largo de su trayectoria educativa y, principalmente, un certificado de aptitud en un oficio. Esa formación y diploma pretendía brindarles a las alumnas egresadas una mejor posición en el mercado laboral extradoméstico.

Las maestras de oficio eran maestras, aunque sin haber transitado la escuela normal, más ligadas al mundo laboral extradoméstico: talleres fabriles textiles, talleres domiciliarios o dentro de casas de familias (costura, cocina, lavado, planchado, etc.). El sistema de reclutamiento de las maestras de oficio no es explícito en las fuentes disponibles exploradas, sin embargo, podemos inferir que debían portar un diploma de oficio o de maestra normal; o bien rendir una prueba de selección.

Estas maestras eran diferentes a las que cursaron el magisterio, las maestras normales que explora Camarotta (2021) quienes tuvieron una relevancia mayor en la historia de la educación argentina y fueron enunciadas como un segmento específico de trabajadoras. Progresivamente desde fines del siglo XIX el magisterio fue consolidándose como un empleo con mayor prestigio social y exclusivo para las mujeres por ser considerado una extensión de sus "capacidades naturales". Sin embargo, como señala Rodríguez (2024), esta predilección del empleo de mujeres en el aparato educativo tuvo limitaciones en cuanto a la jerarquía a la que podían acceder. El rol de educadoras de cursos superiores, dirección e inspección quedó a cargo de la autoridad masculina. Ahora bien, las maestras de oficios constituyeron un segmento específico laboral en las escuelas profesionales y en las escuelas normales a cargo de labores y economía doméstica. Sin embargo, su carácter de formación práctica las excluyó del acceso a puestos jerárquicos dado que, en el caso de las EPPM, estos estuvieron destinados a maestras normales.

Mediante el estudio del reglamento de la EPPM de la ciudad de Córdoba (1912), podemos advertir los requisitos, deberes y obligaciones del personal docente. Las directoras debían tener un título expedido por una Escuela Normal nacional y 6 años de práctica en escuelas estatales. Sobre el rol de secretaria se establecía que no podían ser alumnas o docentes a cargo de un curso. Las maestras de instrucción primaria podían acceder al cargo mediante un título de maestra normal. Las maestras de oficio, por su parte, debían tener su certificado de aptitud en oficio emitido por una escuela profesional, o bien demostrar su capacidad para producir y enseñar a producir.

Respecto a estas últimas, la dirección general de enseñanza normal y especial aseguró que, si bien el certificado de aptitud en un oficio no era homologable a un título de magisterio, dicho certificado y la condición de egresada de la EPPM habilitaba a la maestra a ejercer su puesto y a gozar de los derechos laborales correspondientes. Así, las egresadas especializadas en un oficio podían ejercer como maestras en la escuela profesional, mas no era reconocida su aptitud en otras instituciones educativas.

Esto puede observarse en un informe detallado sobre el personal docente de la EPPM de 1942. Allí se describen los títulos habilitantes en cada rol: directora, con el título de "Maestra de Ciencias y Economía Doméstica"; secretaria, con el título de "Maestra Normal Nacional"; mayordoma, sin título; y las maestras de oficio, con títulos en lencería, corte y confección, ciencias y artes domésticas, y como profesoras de arte decorativo y dibujo. El informe también revela que al menos tres maestras de oficio vinculadas al universo textil no contaban con título habilitante.² Este relevamiento puede estar relacionado con la burocratización y profesionalización progresiva del aparato educativo (Camarotta, 2010), el cual implicaba emplear docentes titulados y formados para el cargo a ocupar (Danani, 2022).

Las egresadas con certificados de aptitud de la EPPM pudieron acceder a sus puestos como maestras de oficio mediante concursos, según lo indica la Dirección General de Enseñanza Normal y Especial en referencia a las escuelas profesionales nacionales. Este concurso constaba de dos partes: una profesional, ligada al ejercicio del oficio y, otra, ligada a la docencia, con una clase práctica. Si bien no podemos asegurar que este era el método utilizado por la EPPM, la dirección bajo la que se encuentra esta institución tomaba la referencia de las escuelas profesionales de carácter nacional.

Podemos especular que, para estas maestras, al no estar habilitadas para el ejercicio de la docencia en otras instituciones, la EPPM fue una gran oportunidad de tener un empleo remunerado con mayor estabilidad a diferencia del ejercicio individual de su oficio, con derechos laborales como licencias y beneficios jubilatorios garantizados por la provincia. Sin dudas, se trataba de ventajas notorias en comparación con otros sectores del mercado laboral, como el textil.

Conocer derechos y saber exigirlos

Como hemos mencionado, la comunidad educativa de la EPPM estaba conformada por maestras normales (en puestos directivos y de instrucción elemental) y por diplomadas en oficios (egresadas y no egresadas de la escuela profesional). En este apartado abordaremos el reconocimiento y ejercicio de derechos laborales de carácter provincial de estas maestras o bien, trabajadoras estatales. Reconstruiremos estos aspectos a partir del análisis de pedidos de licencia por diversos motivos y aquellos que solicitaban beneficios provinciales jubilatorios en el periodo 1917-1943. Dichos pedidos se enmarcaban en los derechos garantizados por las leyes provinciales N° 2457 (1915) y N° 3287(1923). La primera establecía beneficios para el personal docente de las escuelas provinciales, como bonificaciones graduales del sueldo en base a años

² Escuela profesional provincial de mujeres [informe elevado al ministerio de gobierno e instrucción pública de la provincia] 1942, Tomo 44, gobierno, Folio 302-305.

de antigüedad y la posibilidad de acceder, cada siete años de servicio continuo, a una licencia anual con goce de medio sueldo. La segunda establecía beneficios sobre aumentos de sueldo y licencias anuales para las personas que desempeñaban funciones en establecimientos de enseñanza. En particular en su artículo N° 2, el más citado por las maestras analizadas en este artículo, establecía que se le otorgarían tres meses de licencia con sueldo íntegro a las puérperas.

La ley provincial N° 2457 (1915) de "Bonificación para personal directivo y docente en escuelas provinciales" establecía:

Art N° 1: acuérdesse al personal directivo y docente de las escuelas fiscales de la provincia, una bonificación gradual sobre el sueldo que gozaren con arreglo a la siguiente escala:

Por 5 años de servicios continuados el	10%
Por 10 años de servicios continuados el	20%
Por 15 años de servicios continuados el	25%
Por 20 años de servicios continuados el	30%

Art. 2°- Los miembros del personal directivo y docente de las escuelas de la provincia por cada siete años de servicios continuos que cumplan tendrán derecho a una licencia de un año con goce de medio sueldo.

Art. 3°-Gozarán de los beneficios de la presente ley, los miembros del personal docente a que se refiere el artículo anterior, cualquiera que sea su categoría, diplomado en los institutos o escuelas nacionales o provinciales de la república, desde la fecha de su nombramiento y desde ocho años después los no diplomados. (...)

Art. 5° - Las directoras y maestras puérperas tendrán derecho a tres meses de licencia con goce de sueldo íntegro.

Estas dos leyes provinciales refieren por un lado al reconocimiento de derechos laborales respecto del uso de licencias, y su correspondiente asignación de un suplente y, por otro lado, beneficios salariales otorgados por la permanencia ininterrumpida en sus puestos de trabajo. A continuación, indagaremos en los pedidos de licencia, cuáles solicitaron, cuáles fueron aprobadas y rechazadas a fin de destacar el reconocimiento y ejercicio de derechos laborales de estas maestras.

El itinerario de las solicitudes realizadas constaba de la redacción de una carta de puño y letra dirigida a la directora, expresando los motivos de la solicitud y sus pormenores y, en caso de requerirlo, la presentación de un certificado médico, emitido por un doctor matriculado o cuerpo médico escolar que expresara la dolencia o motivo de la ausencia. Esta carta era recibida por la directora, que evaluaba la solicitud y elevaba a las autoridades el pedido, acompañando dicha presentación de una descripción de la labor y carácter moral de la maestra solicitante. Luego esa solicitud era aprobada o no y emitido su decreto con la determinación correspondiente.

A continuación, presentaremos algunas solicitudes de licencia, que dan cuenta de lo expuesto y permiten conocer bajo qué circunstancias las trabajadoras de la EPPM solicitaron y se les permitió ausentarse de su labor en el aula.

Uno de los principales motivos de ausencia prolongada de las trabajadoras en sus puestos de enseñanza fue la maternidad. La ley nacional N° 5291 (1907) y provincial N° 2790 (1919) de trabajo de mujeres y menores, si bien refería a establecimientos fabriles o talleres, advertía que la principal preocupación del Estado era salvaguardar la capacidad reproductiva y productiva de las mujeres. Si bien estas leyes no referían al caso particular de las maestras, nos brindan un marco de significación en el cual el trabajo femenino era considerado como problemático y el rol social de las mujeres estaba acotado a la buena gestión del hogar. En relación a ello, destacamos que la ley regulatoria del trabajo femenino extradoméstico se centró en evitar los efectos negativos del modelo de acumulación capitalista en el cuerpo y capacidades de las mujeres. La protección de la capacidad reproductiva de las trabajadoras, fuera en establecimientos fabriles o en escuelas, fue un aspecto fundamental en la praxis estatal, abordada desde los derechos laborales, la educación y la salud (Queirolo, 2020; Rodríguez, 2019; Biernat y Queirolo, 2018, Biernat y Ramacciotti, 2013).

Las solicitudes de licencia por maternidad que pudimos consultar en el Archivo Histórico de la provincia de Córdoba fueron en su totalidad aprobadas, tanto los días de cese de actividades como el goce de sueldo íntegro. Ahora bien, nos interesa relevar qué argumentos y recursos utilizaron las trabajadoras, así como que leyes en que ampararon sus pedidos.

En septiembre de 1917 una maestra de dibujo solicitó tres meses de licencia con goce de sueldo³, aludiendo al artículo N° 5 de la Ley provincial N° 2457 (1915) y presentó un certificado médico que aseguraba que se encontraba en su noveno mes de gestación.⁴ Dicha ley establecía el beneficio de tres meses de licencia con goce de sueldo íntegro para directoras y maestras puérperas. Sin duda, estos beneficios eran un gran incentivo para el ingreso y permanencia en el puesto de trabajo. Por otro lado, el artículo N° 3 era especialmente relevante para la EPPM dado que establecía que las destinatarias del beneficio serían "...cualquiera que sea su categoría, diplomado en los institutos o escuelas nacionales o provinciales de la república, desde la fecha de su nombramiento y desde ocho años después los no diplomados" (Ley 2457/1915). Esta norma abarcaba a las diplomadas o no diplomadas en escuelas provinciales por lo que, si bien las diplomadas de la EPPM no tenían habilitación para ejercer la docencia (que no fuera de un oficio manual) sí podían recibir el beneficio. A su vez, incentivaba la permanencia en sus puestos de trabajo para el acceso a licencias extraordinarias.

Tal fue el caso de una maestra, Carmen B. de Font (lencería) que, en abril de 1920, presentó una solicitud de licencia por tres meses con goce de sueldo "por estar comprendida en los términos del artículo N° 5 de la ley 2457"⁵, y obtuvo sus tres meses de licencia por maternidad con goce de sueldo. Por último, el caso de una maestra de corte y confección, que, hacia noviembre de 1943, presentó su solicitud de licencia por 45 días con goce de sueldo y certificado médico sobre el estado de su embarazo. A diferencia del caso anterior, en su solicitud aludió a

³ Ley provincial N° 2457 (1915) Art. 5° Las directoras y maestras puérperas tendrán derecho a tres meses de licencia con goce de sueldo íntegro.

⁴ Quellet. M. A, 1917, [Carta a directora de Bernard] Archivo Histórico de la Provincia de Córdoba, tomo 25, Gobierno, folio 410, Córdoba, Argentina.

⁵ Escuela profesional provincial de mujeres, 1920, Archivo Histórico de la Provincia de Córdoba, tomo 16, Gobierno, folio 79-81, Córdoba, Argentina.

la ley provincial N° 3287, artículo 3, inciso B⁶, por estar en estado grave de salud en el transcurso del embarazo. Su solicitud fue aprobada y obtuvo los 45 días de licencia por maternidad.

Otros motivos de solicitud de licencia, que comúnmente fueron aprobadas, refirieron a la obligación primaria de estas mujeres-madres-trabajadoras, es decir, dar sustento a su hogar, o bien, brindar cuidados a familiares enfermos. Ese fue el caso de la maestra Carmen Torres (lencería) que, en septiembre de 1918, elevó una solicitud de cuarenta días de licencia con goce de sueldo dado que su madre se encontraba gravemente enferma y, según su argumentación, "...son indispensables sus cuidados para aliviar algo y dentro de lo posible sus dolencias. Que ningún miembro de la familia puede reemplazar su trabajo."⁷ Esta argumentación en torno a los cuidados "indispensables" adjudicados a su figura como miembro femenino del núcleo familiar o como madre-esposa también se encuentra presente en la solicitud de Ángela, vicedirectora de la EPPM, quien pidió ausentarse por quince días con goce de sueldo dado que su esposo se encontraba gravemente enfermo.⁸ Su solicitud también fue aprobada por estar afectada a sus obligaciones conyugales.

Otra situación recurrente eran aquellas vinculadas al duelo por familiares. Tal fue el caso de la maestra de dibujo que, en abril de 1918, solicitó una licencia de 15 días con goce de sueldo con motivo del fallecimiento de su madre. Esta solicitud fue elevada por la directora Bernarda (1916-1919) con la leyenda "A mérito de lo que expone creo de justicia su pedido."⁹

Por otro lado, las maestras solicitaron licencias con goce de sueldo por enfermedades propias como es el caso de la maestra de lencería, quien presentó el correspondiente certificado médico y solicitó licencia con goce de sueldo por seis días para recuperarse de una conjuntivitis aguda. Es el caso también de la maestra de corte y confección¹⁰ quien, en julio de 1943, solicitó una licencia por 30 días con goce de sueldo por estar afectada por pleuritis, una enfermedad respiratoria no necesariamente contagiosa pero muy asociada a la tuberculosis. Esta maestra presentó, junto con su pedido, un certificado aprobado por el Consejo de Higiene. La solicitud fue aprobada por estar comprendida en el artículo N° 2 de la ley N° 3287, el cual establecía beneficios salariales y de licencias para quienes se desempeñaban en establecimientos de enseñanza. Cabe destacar que este tipo de enfermedades respiratorias contagiosas resultaban especialmente alarmantes debido a las malas condiciones del local donde funcionaba la EPPM, que podían generar un foco infeccioso al no contar con ventilación adecuada.

Otro caso fue el de la maestra Alejandrina Carranza (lencería) que en agosto de 1931 solicitó una licencia por quince días con goce de sueldo por atender una afección por fibromas. Esta enfermedad significó su ausencia por más del período solicitado, por lo que debió pedir

⁶ C. Vivas, 1943, [Carta a inspector general de enseñanza especial] Archivo Histórico de la Provincia de Córdoba, tomo 41 Gobierno, folio 503-506, Córdoba, Argentina

⁷ Torres, C. 1918, [Carta Mercedes T de Bernard] Archivo Histórico de la Provincia de Córdoba, tomo 19, Gobierno, folio 379, Córdoba, Argentina.

⁸ Cordeiro, A. A. 1918, [Carta Mercedes T de Bernard] Archivo Histórico de la Provincia de Córdoba, tomo 19, Gobierno, folio 390, Córdoba, Argentina.

⁹ Bernard, M. T., 1918, [Carta al subsecretario del Ministerio de Gobierno] Archivo Histórico de la Provincia de Córdoba, tomo 19, Gobierno, folio 353-355, Córdoba, Argentina.

¹⁰ Vivas, C., 1943, [Carta a inspector general de enseñanza especial] Archivo Histórico de la Provincia de Córdoba, tomo 41, Gobierno, folio 484-489, Córdoba, Argentina.

prórrogas para extender su licencia. En total tuvo 50 días de licencia con goce de sueldo por enfermedad, de acuerdo a la ley N° 3287, artículo 2, inciso A. En su última prórroga por veinte días más, obtuvo el 90% de su sueldo. La maestra de lencería presentó un certificado médico labrado por el cuerpo médico escolar, que verificó su diagnóstico. No podemos asegurarlo, pero esta afección podría tratarse de una enfermedad laboral por las condiciones edilicias y de educación-trabajo, por lo que fueron aprobadas las solicitudes de extensión de licencia y beneficio salarial. Estas situaciones muestran que el entramado de instituciones educativas, de salud y la burocracia estatal fue fundamental para el cumplimiento y goce de derechos laborales.

Por último, exploraremos otro tipo de solicitudes ligadas a beneficios salariales tras el cese laboral en la EPPM. En la trayectoria de esta institución nos encontramos con experiencias de cesantías y sumarios, también expulsión de alumnas por desobediencia a las normas. Podemos pensar estas sanciones hacia todos los componentes de esta institución como ejemplificadoras y moralizantes para las trabajadoras (maestras, directoras y personal escolar) y para las futuras trabajadoras (alumnas) sobre la doctrina laboral.

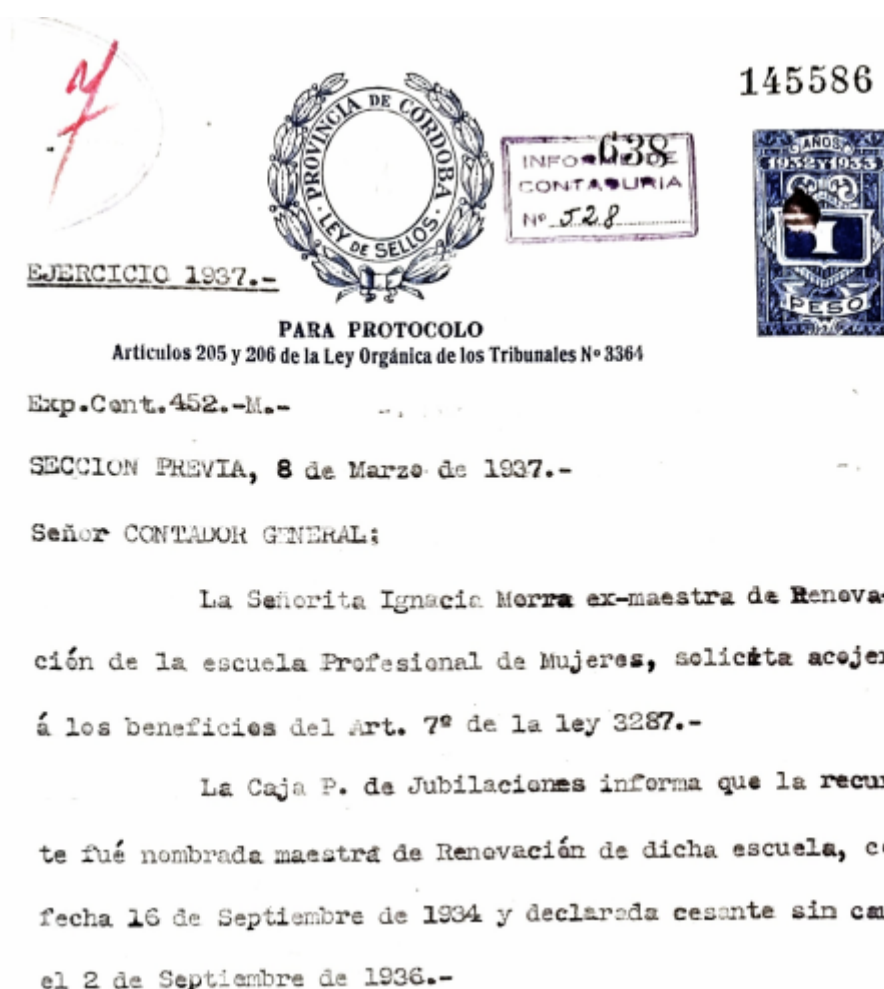
Tal fue el caso de la maestra de corsetería cesada de su puesto sin justificación. Contaba con 17 años de servicio ininterrumpidos, motivo por el cual solicitó los beneficios reconocidos bajo la ley provincial N° 3287 que en su artículo N° 7 contempla el derecho a un mes de sueldo por cada año de servicio prestado. Su pedido, tras la validación de su certificado de aptitud en corsetería y consideración de sus licencias utilizadas, fue aprobado y se hizo efectiva su indemnización.¹¹

Por otro lado, encontramos la experiencia de una maestra de renovación¹² que, en 1936, fue cesada sin causa de la EPPM y solicitó percibir los beneficios de la ley provincial N° 3287 (artículo N° 7). Sin embargo, su pedido quedó bajo observación al explicitar que el certificado presentado como maestra de violín no era válido, dado que sólo percibían el beneficio docentes con títulos habilitantes de carácter nacional, provincial o instituciones reconocidas por establecimientos oficiales. Si bien no contamos con documentación probatoria, podemos especular que al ser su título de maestra de violín expedido por el Conservatorio Provincial de Música, es decir, una institución con reconocimiento provincial, es probable que se le hubiera otorgado el beneficio de la indemnización acorde a sus años de ejercicio.

¹¹ Fiscalía de gobierno, 1931, Archivo Histórico de la Provincia de Córdoba, tomo 5, Gobierno, folio 42-47, Córdoba, Argentina.

¹² Las llamadas maestras de renovación, son maestras de oficio textil a cargo de la asignatura renovación de ropa usada o desgastada.

Figura 1: Prestación de servicios y cesantía de la señorita Ignacia Morra



Fuente: Ministerio de gobierno, 1936, [caja de jubilaciones] Archivo Histórico de la Provincia de Córdoba, tomo 26, Gobierno, folio 633-639, Córdoba, Argentina.

Otro caso de pedido de beneficios de la ley provincial N° 3287 es el de una maestra de corsetería, egresada de la EPPM cuyo título habilitante era un certificado de aptitud en corsetería. Su reclamo se inicia en 1931, tras su cese sin justificación. Con una trayectoria laboral que abarcaba desde 1913 hasta 1931, decidió solicitar los beneficios correspondientes al salario establecidos por la Ley provincial N° 3287. En primera instancia, se observa un error de tipeo del nombre de la solicitante y se inicia una investigación sobre si el certificado de aptitud que poseía la "maestra de corsetería" era homologable a un título habilitante de carácter nacional o provincial. En la rectificación del certificado presentado la Dirección General de Enseñanza Normal y Especial realizó una distinción relevante entre los diplomas expedidos por la EPPM y los títulos habilitantes para la docencia. En su argumentación se presentaba la misión de la escuela profesional como una institución para formar a las mujeres en la buena gestión del hogar y en un oficio que sea un medio de vida a posteriori. En este sentido, la EPPM no formaba maestras en oficios al no contener una formación pedagógica. Sin embargo, como práctica habitual de la escuela las egresadas podían ser empleadas en la enseñanza de sus oficios y, en tal caso, el certificado de oficio fue validado por ser expedido por una institución

provincial. La maestra de corsetería cesada obtuvo los beneficios sobre su salario en referencia a los años continuos trabajados en la EPPM.¹³

A partir de los pedidos de licencia presentados buscamos evidenciar la experiencia del personal educativo de la EPPM en relación al ejercicio de sus derechos laborales expresados en los beneficios salariales, jubilatorios y de licencias. Destacamos una distinción entre el personal docente marcado por sus títulos habilitantes, documentos sumamente relevantes para el acceso a cargos en la escuela profesional y beneficios laborales provinciales.

Consideraciones finales

En las solicitudes de licencia que analizamos pueden identificarse algunos aspectos en común: el rol materno de estas mujeres y sus cuidados extendidos a todos los miembros de la familia, considerados como "indispensables" e "irremplazables", así como la sacralidad de la institución familiar. Estos aspectos fueron una constante en la experiencia laboral de estas mujeres- madres- trabajadoras, aspectos desde los cuales serán interpeladas o representadas en los discursos estatales. Es ineludible el posicionamiento desde su rol reproductivo y productivo en las argumentaciones que las mujeres utilizaban en sus distintas solicitudes.

Las licencias con goce de sueldo por maternidad (todas aprobadas), nos permiten pensar en la protección estatal de la maternidad como parte de su proyecto civilizatorio y moralizador. La forma que encontraba esta tarea de protección era la puesta a disposición de presupuesto para el sueldo de las maestras madres-puérperas y para las maestras reemplazantes.

El circuito burocrático para acceder a las licencias nos permite advertir un conocimiento de la normativa por parte de las trabajadoras (directoras y maestras) y los pasos a seguir para hacer efectivo su derecho al descanso pre y post alumbramiento. El circuito constituía la presentación de un escrito de puño y letra a la directora de la institución dando a conocer su estado de gestación, junto con un certificado médico particular que acreditará el estado del embarazo en curso o bien, un certificado extendido por el consejo de higiene. Esta documentación era elevada por la directora al ministerio de instrucción pública avalando el pedido de la embarazada y, en la mayoría de los casos, expresando elogios sobre la tarea laboral de la solicitante. Respecto del rol de la directora podemos inferir que eran quienes asesoraban a las maestras para solicitar sus licencias, dado que era la intermediaria entre ministerio y comunidad escolar.

El marco regulatorio era la ley provincial de trabajo femenino (1919) dirigida a establecimientos fabriles y talleres y la ley provincial N°2457(1915) dirigida a directoras y maestras puérperas. Ambas legislaciones estaban dirigidas a mitigar los efectos negativos del trabajo extradoméstico en las trabajadoras madres. A partir de la prohibición de emplear mujeres en estado avanzado de embarazo y la habilitación de las licencias con goce de sueldo o bien la creación de una caja de maternidad.

En este sentido, la EPPM fue una institución que empleó mujeres para brindar una formación técnica-doméstica, enmarcada en la división sexual del trabajo y la ciudadanía maternal. Como

¹³ Dirección general de enseñanza y especial, 1931, tomo 5, gobierno, folio 36-47.

señalan Biernat y Ramacciotti (2013), "la responsabilidad de la reproducción y cuidado de la prole es de la mujer y la legislación social debe proteger esa responsabilidad ciudadana" (p.90).

Sin embargo, las trabajadoras no solo evocaron leyes que protegían su maternidad, sino que hicieron valer sus beneficios laborales en cuanto a bonificaciones salariales en base a la continuidad y la antigüedad docente. Es decir, se reconocieron como sujetas de derechos laborales a los que solo podían acceder en instituciones educativas provinciales. Si tomamos en cuenta la especificidad de la experiencia de las maestras de oficio, es decir, que podían ejercer la docencia y acceder a dichos beneficios sólo en las escuelas profesionales, esta apropiación de derechos laborales fue muy significativa en contraposición al ejercicio del oficio en un taller propio o fábrica.

Podemos decir que las maestras de oficio de la EPPM, y el cuerpo docente en general, se reconocieron como trabajadoras estatales y sujetas de derechos laborales. Exigieron mediante la vía burocrática y supieron utilizar las herramientas disponibles en cuanto al goce de licencias con o sin sueldo, y sobre todo, beneficios salariales y jubilatorios. Las garantías que ofrecía el trabajar para la educación de gestión estatal, como la permanencia en el puesto de trabajo, el goce de licencia por maternidad, enfermedad propia o de un familiar y sobre todo el poder exigir incremento salarial en base a la antigüedad no eran extrapolables al trabajo fabril o particular. Las fábricas o talleres domiciliarios respondían a la lógica de la oferta y demanda; y si bien estaba vigente la ley provincial de trabajo femenino las garantías de su cumplimiento podían ser ambiguas. Así, el ámbito educativo se volvió sumamente atractivo teniendo en cuenta estos beneficios y la garantía estatal respecto de la trayectoria de las maestras de oficio.

Las trabajadoras de la EPPM exigieron sus derechos laborales posicionándose, en primer lugar, desde su ciudadanía maternal fueran o no madres —en referencia a su rol social atribuido— en una institución que pretendía formar buenas administradoras del hogar y profesionales en oficios que no trastocaron el rol materno. Aún así, el ejercicio de demandar sus beneficios y derechos laborales otorgó a estas trabajadoras un conocimiento y reconocimiento de su actividad profesional, así como un conocimiento de la gestión burocrática que se expresaba en saber qué, cómo y a quién reclamar. De esta manera, podemos pensar el ejercicio de demandar estos derechos como individual aunque en comunión con la autoridad escolar representada en la directora como parte fundamental de la vía burocrática. La directora elevaba los pedidos y argumentaba en su favor en la mayoría de los casos. Este circuito burocrático significó la apropiación y reconocimiento de derechos laborales por parte de las trabajadoras ligadas a los oficios.

Este segmento específico de trabajadoras de la educación y del Estado, las maestras de oficio, representan una vacancia en la historiografía de la educación y de la historia social del trabajo. Sus experiencias resultan relevantes para observar el desarrollo del aparato estatal sobre las madres-trabajadoras, de la legislación social-laboral o bien la transición hacia un modelo económico ligado a la industria liviana, en tanto la formación práctica- profesional estaba orientada principalmente a formar y emplear trabajadoras textiles (corte y confección, renovación, lencería, sastrería, corsetería y tejido).

La experiencia de las maestras de la EPPM de la ciudad de Córdoba nos permite observar la conformación de trabajadoras estatales de la educación vinculadas a la industria textil que eligieron la docencia en oficio antes que la fábrica o el taller doméstico, debido a los mayores y mejores beneficios salariales, jubilatorios y de licencias.

Fuentes documentales y archivos:

Archivo Histórico Provincia de Córdoba (A.H.P.C)

Documentos del Ministerio de Gobierno 1911-1912, 1917-1918, 1920, 1930-1931, 1936-1939, 1941-1943, 1945.

Documentos del Ministerio de Obras Públicas 1919 -Centro de documentación "Juan Carlos Garat" en el Círculo Sindical de la Prensa y la comunicación de Córdoba (CISPREN) Archivo de la Legislatura de la provincia de Córdoba (A.L.P.C)

Córdoba (R.A.), H. Legislatura, Diario de Sesiones. Asambleas Legislativas (1911- 1945)

Bibliografía

- Biernat, C., & Queirolo, G. (2018). *Mujeres, profesiones y procesos de profesionalización en la Argentina y Brasil. Anuario del Instituto de Historia Argentina*, 18(1), e060. <https://doi.org/10.24215/2314-257Xe060>
- Biernat, C., & Ramacciotti, K. (2013). *Crecer y multiplicarse: La política sanitaria materno-infantil argentina 1900-1960*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Biblos.
- Biernat, C., & Ramacciotti, K. (2012). *Políticas sociales. Entre demandas y resistencias. Argentina 1930-1970*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Billorou, M. J., & Cornelis, S. M. (2024). Apuntes sobre una escuela profesional de mujeres en el interior del país (1945-1955). *Del prudente saber y el máximo posible de sabor*, (20), 1-22. <https://doi.org/10.33255/26184141/2028e0045>
- Cammarota, A. (2021). *Malas maestras. Educación, género y conflicto en el sistema escolar argentino*. Grupo Editor Universitario.
- Caldo, P., & Pellegrini, M. (2017). Fotografías de una escuela profesional de mujeres: Entre lo dicho y lo retratado, 1938-1965. *Meridional*, 9, 191-210. Universidad Nacional de Chile.
- Lobato, M. (2007). *Historia de trabajadoras en la Argentina en el siglo XX*. Buenos Aires: Edhasa.
- Maritano, O. (2022). Colocación y domesticidad: El Buen Pastor como dispositivo formador de mano de obra femenina en la Córdoba de entresiglos (XIX-XX). *Trabajo y Sociedad*, 39, 357-372. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, Instituto de Estudios para el Desarrollo Social.
- Nari, M. (2004). *Políticas de maternidad y maternalismo político, Buenos Aires, 1890-1940*. Buenos Aires: Biblos.
- Ortiz Bergia, M. J. (2009a). El intervencionismo estatal en el espacio provincial: Construcción de políticas laborales en Córdoba, 1930-1943. *Población y Sociedad*, 16, 151-186.
- Ortiz Bergia, M. J. (2009b). *De caridades y derechos. La construcción de políticas sociales en el interior argentino. Córdoba, 1930-1943* (1ª ed.). Córdoba: Centro de Estudios Históricos "Prof. Carlos S. A. Segreti".
- Pécora, G. (2006). Los talleres de tejidos como experiencia de educación técnica en Córdoba. En *Memoria Académica. XIV Jornadas Argentinas de Historia de la Educación, 9 al 11 de agosto de 2006, La Plata, Argentina. Habitar la escuela: producciones, encuentros y conflictos*. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13259/ev.13259.pdf

Ramírez, N. A. "Maestras, pero trabajadoras: regulación y prácticas de licencias en la Escuela ..."

Queirolo, G. (2020). *Mujeres que trabajan. Labores femeninas, Estado y sindicatos (Buenos Aires, 1910-1960)*. Buenos Aires: GEU-EUDEM.

Ramírez, N. (2025). *Pobres, obedientes y profesionales: Escuela profesional provincial para mujeres (Ciudad de Córdoba, 1911-1945)* [Tesis de grado.]. Universidad Nacional de Quilmes.

Remedi, F. (2020). De "los domésticos de hoy" a "los trabajadores del hogar del mañana": Estado y legislación laboral del servicio doméstico (Córdoba, Argentina, 1936). *Historia y Sociedad*, 42, 37–59. <https://doi.org/10.15446/hys.n42.91956>

Rodríguez, L. (2019). Cien años de normalismo en Argentina (1870-1970): Apuntes sobre una burocracia destinada a la formación de docentes. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 30(59), 200–235.

Rodríguez, L. (2024a). Mujeres que estudian en Escuelas Normales, profesionales, comerciales y liceos (Buenos Aires, 1880-1940). *Revista Colombiana de Educación*, 92, 164–187. <https://doi.org/10.17227/rce.num92-17112>

Rodríguez, L. (2024b). Cecilia Grierson, las feministas y sus propuestas educativas: Origen y desarrollo de las Escuelas Profesionales de mujeres y las Escuelas Técnicas del Hogar (Buenos Aires, 1900-1930). *Claves. Revista de Historia*, 10(18), 255–269.

Rodríguez, L. (2024c). La profesión de magisterio: Feminización, salarios y condiciones laborales (Argentina, fines del siglo XIX, principios del XX). VIIº Jornadas CINIG de Estudios de Género y Feminismos y Vº Congreso Internacional de Identidades: Desafíos feministas: logros, confines y estrategias

Silveira, A. (2018). Las escuelas primarias particulares en Capital Federal (1884-1930). *Pasado Abierto*, 4(8), 160-192.

Suriano, J. (Comp.). (2004). *La cuestión social en Argentina 1870-1943*. Buenos Aires: La Colmena.

Terreno, A. (2006a). Las políticas de formación laboral del estado cordobés desde los presupuestos (1900-1960). En *Memoria Académica. XIV Jornadas Argentinas de Historia de la Educación, 9 al 11 de agosto de 2006, La Plata, Argentina. Habitar la escuela: producciones, encuentros y conflictos*. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.13244/ev.13244.pdf

Terreno, A. (2006b). Estado cordobés y formación laboral femenina: Notas de aproximación. *Astrolabio*, 3, 1-12.