

Del “trabajo de servidor” al “trabajo asalariado”.
**Debates en torno a la remuneración de los trabajadores del sector hotelero-
gastronómico en Argentina en las décadas centrales del siglo XX**

Débora Garazi
Universidad Nacional de Mar del Plata-CEHis/
CONICET, Argentina

Recibido: 15/04/2016
Aceptado: 04/06/2016

Resumen

En Argentina, desde inicios del siglo XX el trabajo asalariado se extendió como relación laboral predominante. Sin embargo, a pesar de las tempranas intervenciones del Estado en materia laboral, no desaparecieron instantáneamente otras formas de retribución y de vínculos laborales. Particularmente, en el sector hotelero (y en el sector gastronómico al que tempranamente fueron ligados sus trabajadores), pervivieron determinados vínculos y relaciones laborales que no se correspondían con las características del trabajo asalariado dominante en el país. Sus trabajadores accedieron a esta forma de remuneración y a los derechos con los que posteriormente se asoció de forma más tardía, siendo la sanción del “Laudo Gastronómico” en 1945 un hito imprescindible en ese camino. En este artículo argumentaremos que el trabajo en el sector hotelero y gastronómico se ha caracterizado por ocupar una posición pendular entre el “trabajo de servidor” y el “trabajo asalariado”. A grandes rasgos podemos sostener que mientras que a inicios del siglo XX el personal ocupado en la hotelería presentaba una condición más cercana a la de servidor, progresivamente ha ido acercándose al trabajo asalariado, aunque conservando ciertos elementos que lo acercaban a aquel.

Palabras clave: trabajo de servidor; trabajo asalariado; trabajadores hoteleros; gastronómicos; remuneración.

“Work server” to “wage labor”.**Debates about the remuneration of workers in the hospitality and restaurant industry in Argentina in the middle decades of the twentieth century****Abstract**

In Argentina, since the early twentieth century wage labor was extended as the predominant employment relationship. However, despite the early state intervention in labor issues, other forms of remuneration and working relationships did not instantly disappear. Particularly in the hospitality sector (and in the restaurant industry, where the hospitality workers were soon linked), persisted certain links and working relationships that did not correspond to the characteristics of the wage labor, which was dominant in the country. Workers agreed to this form of remuneration and to the rights that subsequently were associated to it, being the sanction of "Gastronomic Award" in 1945 an essential milestone on that path. In this article we argue that work in the hotel and restaurant sector has been characterized by occupying a pendular position between the "server work" and "wage labor". Generally we can argue that during the early twentieth century the workforce employed in the hospitality industry was closer to the server condition, and gradually has been moving to paid work, while retaining certain elements of the previous condition.

Keywords: server job; wage labor; hospitality workers; remuneration.

Del “trabajo de servidor” al “trabajo asalariado”. Debates en torno a la remuneración de los trabajadores del sector hotelero-gastronómico en Argentina en las décadas centrales del siglo XX¹

Introducción

La expansión del trabajo en forma de empleo que tuvo lugar a lo largo del siglo XX dio lugar a lo que Robert Castel (1997) ha denominado “sociedad salarial”. En este marco, el salario dejó de ser la retribución puntual a una tarea para convertirse en una fuente que aseguraba derechos, daba acceso a prestaciones fuera del trabajo (seguro por enfermedad o accidente, jubilación) y permitía una participación ampliada en la vida social (consumo, vivienda, educación, ocio). Aunque en el marco de una sociedad capitalista las desigualdades no desaparecen, la ciudadanía social conquistada sobre la base del trabajo, permitió a los individuos acceder a nuevos derechos. La estabilidad de la condición salarial dependía de una cuestión decisiva: la inscripción en un derecho del trabajo que reconocía al trabajador como miembro de un colectivo dotado de un estatuto social, más allá de la dimensión individual del contrato de trabajo (Castel, 1997; Supiot, 2008).

En Argentina, desde inicios del siglo XX, el trabajo fue convirtiéndose gradualmente en una cuestión problemática en la que el Estado debió intervenir. Como ha sostenido Germán Soprano (2007), sus intervenciones fueron orientadas de acuerdo a sentidos plurales, definidos en interlocución con diversos actores localizados dentro y fuera del ámbito estatal. Si, por un lado, los intentos de resolución de diferentes problemas sociales vinculados a la cuestión laboral contaron con una considerable dimensión represiva; por otro lado, el Estado apeló a la integración a través del diseño y creación de diversos mecanismos para regular los conflictos. La creación de organismos estatales como el Departamento Nacional del Trabajo o a la progresiva asociación del trabajo a distintos derechos sociales fueron medidas tomadas en este último sentido

¹ Agradezco los aportes y comentarios críticos realizados por los/as evaluadores/as anónimos/as de *Pasado Abierto* gracias a los cuales este artículo se ha visto altamente beneficiado.

(Zimmermann, 1994; Lobato, 1997; Soprano, 2000; Lvovich y Suriano (Eds.), 2006; Suriano, 2007).²

Sin embargo, aunque por esos años el trabajo asalariado se extendió como rasgo dominante, no desaparecieron instantáneamente otras formas de retribución y de vínculos laborales (Lobato y Suriano, 2013). Particularmente, en el sector hotelero (y en el sector gastronómico al que tempranamente fueron ligados sus trabajadores), pervivieron determinados vínculos y relaciones laborales que no se correspondían con las características del trabajo asalariado dominante en el país desde fines del siglo XIX. Sus trabajadores y trabajadoras accedieron a esta forma de remuneración -y a los derechos con los que posteriormente se asoció- de forma más tardía, luego de extensos debates y conflictos que sólo se saldaron cuando el Estado intervino de manera decisiva en ellos.³

La noción de trabajo que impregnó las intervenciones estatales durante el siglo XX fue aquella surgida en la modernidad y generalizada posteriormente con el industrialismo. La característica esencial de este trabajo era la de ser una actividad realizada en la esfera pública, demandada, definida, reconocida como útil por otros y remunerada por ellos. De esta forma, el criterio de racionalidad económica ha sido aplicado a las actividades que creaban valor de uso, realizadas con vistas a un intercambio mercantil, y en un tiempo medible y con un rendimiento tan alto como fuera posible (Gorz, 1995).

Sin embargo, algunos trabajos presentan ciertas características que los alejan de esta concepción. Los denominados trabajos serviles o trabajos de servidor, aunque sean objeto de un intercambio mercantil público, no crean valor de uso. Además, la particularidad de estos trabajos es que no consisten solamente en suministrar una cantidad de trabajo contractual a un precio contractual, sino también en agradar, en darse por entero. Esta relación servil, sostiene Gorz (1995), queda enmascarada cuando existe un contrato de trabajo regido por el Derecho o cuando el trabajo se realiza en

² Es pertinente aclarar, que la construcción de la ciudadanía social en la primera mitad del siglo XX en Argentina, recorrió un camino sinuoso con marchas y contramarchas en las que las intervenciones estatales en el mundo del trabajo no se dieron sin ciertos inconvenientes y dificultades (oposición y enfrentamiento con organizaciones de trabajadores y empresarios, diferencias de criterios entre los miembros de distintas agencias estatales, conflictos entre jurisdicciones nacionales y provinciales, etc. Ver al respecto Soprano (2007).

³ En el artículo haremos referencia a los trabajadores hoteleros y gastronómicos en conjunto debido a que sindicalmente han estado asociados desde muy tempranamente. Además, las cuestiones vinculadas a las regulaciones del su trabajo en general y lo que atañe a las cuestiones remunerativas en particular, han sido tratadas y sancionadas en conjunto.

público. Sin embargo, el carácter servil se manifiesta cuando el servidor es pagado en función del placer que procura al amo en privado.

Así, los interrogantes que atraviesan este artículo son ¿qué características presentaban los trabajos del sector hotelero?, ¿cómo se entendía, legal, económica y socialmente a este tipo de trabajo?, ¿cómo se asociaba con el “trabajo del servidor” o con el “trabajo salariado”?, ¿qué elementos hacían que se acercara más a uno u a otro?, ¿cómo ha influido el proceso de intervención estatal en cuestiones relativas al trabajo en este caso particular?, ¿cómo incidió la heterogeneidad que ha caracterizado al sector al momento de definir la condición de sus trabajadores?

La idea que sostenemos es que el trabajo en el sector hotelero y gastronómico se ha caracterizado por ocupar una posición pendular entre el “trabajo de servidor” y el “trabajo asalariado”. A grandes rasgos podemos argumentar que mientras que a inicios del siglo XX el personal ocupado en la hotelería presentaba una condición más cercana a la de servidor, progresivamente ha ido acercándose al trabajo asalariado, aunque conservando ciertos elementos que lo acercaban a aquel.

En este artículo, particularmente, nos centramos en la cuestión de la remuneración de sus trabajadores y trabajadoras a través de los debates legislativos que tuvieron lugar en las Cámaras de Senadores y Diputados de la Nación en las décadas centrales del siglo XX. A través de ellos intentamos reconstruir algunas de las especificidades que presentaban las relaciones laborales en el sector hotelero-gastronómico.

Muchos de los trabajos realizados en el sector hotelero presentaron, durante largas décadas, características propias del trabajo de servidor. La inserción del trabajo hotelero dentro de la categoría de servicios, sus altos niveles de informalidad, así como su proximidad al trabajo doméstico remunerado y no remunerado asociado tradicionalmente con el género femenino, obstaculizaron la plena y temprana inclusión de sus trabajadores/as en el trabajo asalariado.

A lo largo del siglo XX, el trabajo en los hoteles se caracterizó por combinar las más variadas formas de remuneración y de relaciones entre trabajadores, dueños de establecimientos y clientes. Estas relaciones laborales heterogéneas, se dieron en espacios de trabajo cuyas características eran muy variadas. Esta cuestión es central para comprender la situación de sus trabajadores ya que en Argentina, en muchos casos,

las formas de clasificar y regular los trabajos no dependía exclusivamente de la tarea realizada sino del lugar donde se desarrollaba.⁴

En el caso de la hotelería, esto es particularmente notable: las condiciones laborales dependían en buena medida de las características del establecimiento en el que el trabajador o trabajadora estuviera empleado. Existían desde establecimientos muy pequeños, manejados por sus propios dueños y sostenidos mayormente gracias al trabajo del conjunto de la familia del empleador, hasta establecimientos de grandes dimensiones que contaban con decenas de empleados (Pastoriza, 2008). En tanto, la inclusión de un trabajador o trabajadora bajo los beneficios de determinado régimen legal estaba sujeta a la forma en que, legalmente, se había definido el establecimiento donde trabajara.⁵

El artículo está organizado en dos apartados. En el primero, reconstruimos las particularidades que adquirieron las relaciones laborales en el sector hotelero-gastronómico a partir de los debates en torno a las formas de remuneración de sus trabajadores a mediados del siglo XX, hasta la sanción del denominado “Laudo Gastronómico” en 1945. Allí observaremos cómo las prácticas desafiaban constantemente las formas y nociones de “contrato de trabajo” dominantes y extendidas por entonces. En la segunda sección, nos detenemos en el análisis del denominado “Laudo Gastronómico”, entendiéndolo como un hito imprescindible en la inclusión de los trabajadores hoteleros y gastronómicos dentro del trabajo asalariado y en los derechos económicos y sociales asociados a él.

Dicho proceso será reconstruido a partir de proyectos de ley presentados por legisladores ante las Cámaras de Diputados y de Senadores Nacionales, así como los debates que tuvieron lugar en ellas. Analizaremos las leyes, decretos y convenios colectivos de trabajo sancionados en torno a la cuestión. Asimismo, tendremos en cuenta las peticiones y solicitudes realizadas ante dichas cámaras y al Poder Ejecutivo

⁴En el caso de las tareas de limpieza, por ejemplo, los trabajadores y trabajadoras podían ser considerados trabajadores de servicio doméstico, maestranza, hoteleros, según fueran desarrolladas en casas particulares, oficinas, escuelas, hospitales u hoteles, entre otros. En el caso de los hoteles o pensiones, en aquellos establecimientos de dimensiones más pequeñas y con un funcionamiento más cercano a la dinámica doméstica, era más habitual que se “confundieran” las categorías laborales de sus trabajadores y, principalmente, trabajadoras (Pérez y Garazi, 2014).

⁵ Entre las décadas del '40 y del '50, distintos decretos y resoluciones establecieron reglamentos para el funcionamiento de hoteles, restaurantes, casas de comidas, fondas, posadas y casas de pensión. Ver: Resolución s/nº del 16 de enero de 1941 (B.O. 21 de enero de 1941), Resolución s/nº del 18 de abril de 1942 (B.O. 23 de abril de 1942), Resolución s/nº del 27 de octubre de 1943 (B.O. 4 de noviembre de 1943), Decreto 20134, 9 de septiembre de 1949 (B.O. 17 de septiembre de 1949), Decreto 8804, 6 de julio de 1954 (B.O. 14 de julio de 1954), Decreto 2326, 28 de febrero de 1958 (B.O. 12 de noviembre de 1958), en *Anales de Legislación Argentina 1852-1976* (1979), Buenos Aires: La Ley.

Nacional por organismos particulares, organizaciones gremiales representantes de trabajadores y del sector empresario. También recogeremos las opiniones de algunos representantes del sector empresario hotelero-gastronómico vertidas en la revista Hopebar.⁶

En Argentina, así como en otros países, los estudios sobre los trabajos de servicio han aparecido hace ya algunas décadas. Han abordado las particularidades de estos trabajos y han destacado, entre otras cosas, los altos niveles de feminización que presentaba el sector y las consecuencias que ello traía aparejado. Asimismo, han mostrado que los conceptos y definiciones a partir de los cuales se pensó y analizó el trabajo en general respondían a criterios propios del trabajo industrial masculino, haciéndose muy difícil su extensión al sector de los servicios (Barrancos, 2008; Borderías y Carrasco, 1994; Fraisse, 2000; Hutchinson, 2001; Nari, 1998; Lallement, 2000; Queirolo, 2008; Wainerman y Binstock, 1992).

Este artículo se propone como una contribución a la historia del trabajo de servicios, al presentar una mirada histórica de un problema y un debate que aún continúa vigente y que ha aquejado históricamente a los trabajadores hoteleros y gastronómicos: su remuneración. Asimismo, permitirá reflexionar en torno a las dificultades que se presentan para abordar dichos trabajos a partir de cánones creados a partir de y para otro tipo de trabajadores.

Las “propinas” no bastan

“Mi teoría es que la mordida mexicana es una propina “a priori”, pero ¿acaso la propina propiamente dicha no es una corrupción “a posteriori”?”⁷

Al igual que en otros países, en Argentina, las formas de remuneración de los trabajadores hoteleros y gastronómicos dominantes hasta mediados del siglo XX han puesto en entredicho la hegemonía del empleo asalariado. Las preocupaciones en torno a esta cuestión se hicieron evidentes en las cámaras legislativas hacia fines de la década del treinta. Es muy probable que las advertencias realizadas a principios de la década

⁶ La revista Hopebar era un órgano de difusión de la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confiterías, Bares y Afines de Mar del Plata, editada por primera vez en el año 1946.

⁷ Benedetti, Mario (2016). *Andamios*. Buenos Aires: Planeta, p. 62. En México, el término “mordida” se utiliza para hacer referencia a la coima o el soborno.

por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las deficiencias e inestabilidades de los sistemas de remuneración de los empleados del sector hotelero y gastronómico a escala mundial, hayan tenido incidencia en la visibilización local de los reclamos.⁸

El primer proyecto de ley -del cual tenemos registro- destinado a sustituir el sistema de remuneración basado en la propina característico del sector analizado fue el presentado por el diputado socialista Joaquín Coca en 1937.⁹ Su propuesta era que una Comisión paritaria compuesta por representantes obreros designados por los sindicatos que existieran en la Capital y por igual número de representantes patronales, estableciera, entre otras cosas, las distintas categorías de trabajo en la industria gastronómica y los sueldos o salarios básicos que deberían percibir los trabajadores de cada categoría.

El diputado entendía que la propina era una “reminiscencia de la esclavitud y de la servidumbre de las masas laboriosas que imperó en el pasado remoto”. En tanto, la persistencia de esta forma de remuneración daba lugar una relación anormal entre empleado y empleador, ya que éste delegaba en el cliente su obligación de pagar un salario al trabajador, poniéndolo en una situación moral penosa, humillante y servil.

En 1939, los diputados socialistas Juan Antonio Solari, Américo Ghioldi, Enrique Dickmann, Nicolás Repetto y Silvio L. Ruggieri, presentaron un proyecto que contemplaba a todas las personas ocupadas en la industria y en el comercio, cuya retribución de servicios se pagara total, principal o accesoriamente con el importe de las propinas que recibían de los clientes. Inicialmente la ley sería aplicable a la industria gastronómica para luego hacerse extensiva a otras profesiones u oficios, según lo requirieran las asociaciones gremiales.

El diagnóstico realizado por los diputados era que la propina era parte integrante del salario que por esos años percibía una enorme cantidad de obreros de la industria o del comercio. En la legislación vigente, el sistema de propinas se consideraba lícito cuando se pagaba luego de cumplido el servicio, sin convenio previo entre el donante y

⁸ En el año 1931, bajos los auspicios de la OIT, tuvo lugar una reunión consultiva de empleados de hoteles, cafés, restaurantes que trató, entre otros, el problema de los sistemas de remuneración de sus trabajadores, incluida la retribución basada en propinas. El hecho de que la cuestión de la remuneración de los trabajadores del sector hotelero fuera tratada por la OIT da muestra de que era un asunto que trascendía las fronteras nacionales y que era una problemática identificable a escala mundial, principalmente en países europeos y en Estados Unidos. Ver: Organización Internacional del Trabajo (1990), *Conferencia Internacional del Trabajo, 77ª reunión, Informe VI “Condiciones de trabajo en los hoteles, restaurantes y establecimientos similares”*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, p. 1-98.

⁹ Archivo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, Expediente 276-D-1937, iniciado el 12 de julio de 1937, recuperado desde <http://apym.hcdn.gob.ar/expedientes>

el beneficiario. En cambio, era apreciado como ilícito cuando se pagaba antes de la prestación con el objeto de obtener un mejor servicio, o cuando se otorgaba para provocar un acto que por sí ya era obligatorio. Esta forma de remuneración, esgrimían los diputados, entraba en pugna con los más elementales principios de ética ya que constituía una corrupción o tentativa de corrupción del empleador. Además, se consideraba que desprestigiaba a quien la recibía. En tanto, los diputados entendían que la propina debía ser abolida, contribuyendo a concretar las aspiraciones de la Federación Obrera Gastronómica Regional Argentina (FOGRA).¹⁰ Según el informe presentado por los diputados, dicha entidad, por entonces, defendía los derechos de más de 200.000 trabajadores, cuyas condiciones de vida y de trabajo exigían la fijación de un salario que les asegurase un mínimo razonable de subsistencia.¹¹

En su argumentación, los diputados trajeron a colación una entrevista realizada por un noticiero a dirigentes de la FOGRA en la que denunciaban la “deprimente situación de los gastronómicos”. Durante la primera mitad del siglo XX existían “agencias de colocaciones” que, a cambio de una suma de dinero, ayudaban a quienes deseaban conseguir una plaza en el mercado gastronómico. Sin embargo, los trabajadores no sólo debían abonarle a dicha agencia, sino que además debían pagarle a los dueños de los establecimientos una suerte “canon” que les permitía desarrollar su trabajo.

Tanto en hoteles como en restaurantes y cafés, los mozos por ejemplo, no sólo no percibían remuneración alguna por parte del dueño del establecimiento, sino que abonaban una suma mensual por ocupar tales puestos. Sus ingresos, en consecuencia, estaban conformados únicamente por las propinas que recibían de los clientes, gracias a las cuales “compraban” su participación en el mercado laboral. De esta forma los dueños “no sólo lucra[ban] con las ganancias de las ventas, sino que también con la generosidad de los clientes, determinada por la atención y la simpatía del personal de los mozos.”¹² Como puede observarse, en este aspecto, la relación laboral se acercaba

¹⁰ La FOGRA fue fundada en 1934, agrupando más de 70 sindicatos de distintos puntos del país. Hacia fines de los '30 se encontraba hegemonizada por militantes comunistas. En 1939, durante el 4to Congreso de la FOGRA, se votó la autonomía de la federación respecto a la CGT, a la vez que los comunistas fueron desplazados de la dirección a favor de un agrupamiento hegemonizado por el fauquismo. En 1948, bajo la hegemonía de los militantes peronistas, se fundó la Federación Obrera Argentina de la Industria Hotelera, la cual obtuvo su personería gremial en 1949 (según resolución 49/49 de la Secretaría de Trabajo y Previsión). Para más detalles sobre la cuestión sindical ver Nieto (2013).

¹¹ Congreso de la Nación Argentina, *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados*, Buenos Aires, 1939, p. 22.

¹² Congreso de la Nación Argentina, *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados*, Buenos Aires, 1939, p. 23.

notablemente al trabajo de servidor descrito por Gorz. Los ingresos del trabajador no dependían de un contrato establecido, sino de su capacidad para agradar al cliente y de la calidad del servicio ofrecido.

En un contexto de avance de la sociedad salarial, esta situación constituía una importante irregularidad que no se correspondía con la realidad esperable por los trabajadores. Si bien tenían trabajo, no tenían empleo. Margaret Maruani (2000) ha establecido la diferencia entre ambos señalando que, mientras que el trabajo es definido como la actividad de producción de bienes y servicios y el conjunto de las condiciones de ejercicio de dicha actividad; el segundo es un conjunto de modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos de estatus sociales.

Precisamente, lo que comenzarían a reclamar los trabajadores era tanto el reconocimiento económico como el estatus social derivados de su trabajo. La existencia de una comisión pro sueldo mínimo del Sindicato Obrero Gastronómico da muestra de los reclamos y de las insatisfacciones del sector. Por esos años, su secretario destacó que:

“Con los convenios colectivos de trabajo, daremos por fin cumplimiento a las leyes de 8 horas, descanso semanal, sábado inglés y vacaciones pagas; leyes éstas que el Departamento Nacional del Trabajo no ha encontrado o no ha querido encontrar el medio de hacerlas cumplir en esta industria.”¹³

La cita sugiere que si bien los trabajadores del sector gastronómico y hotelero podían ampararse en la legislación laboral de alcance más general, en la práctica dichas leyes no eran cumplidas, quedando en una situación desventajosa respecto de otros trabajadores.¹⁴ Así, la costumbre de “comprar” o “alquilar” puestos de trabajo era posible por las características que presentaba el sector.

¹³Reportaje realizado a Andrés Blas por el diario *La Vanguardia*, citado en la argumentación de un Proyecto de Ley. Congreso de la Nación Argentina, *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados*, Buenos Aires, 1939, p. 23.

¹⁴ Desde principios de siglo se sancionaron una serie de leyes que regulaban cuestiones relativas al trabajo y los trabajadores, algunas de ellas fueron: la Ley 4661 de 1905, sobre el descanso dominical en la Capital Federal (la Ley 9104 de 1913 lo extendió a los territorios nacionales); la Ley 5291 de 1907 sobre el trabajo de las mujeres y los menores; la Ley 9688 de 1915 sobre los accidentes de trabajo; la Ley 11728 de 1925, sobre el pago de los salarios; la Ley 11544 de 1929 sobre la jornada laboral, disponiendo los topes de 8 horas diarias y 48 horas semanales; la Ley 11640 de 1932, que incorporó el llamado “sábado inglés”; la Ley 11729 de 1934, que modificó los artículos 154 a 160 del Código de Comercio, con contenidos que incluían, entre otras cuestiones, vacaciones pagas, sueldo por enfermedad y protección contra el despido arbitrario para los empleados de comercio.

Como ha señalado una extensa bibliografía, los trabajos de servicios presentan ciertas particularidades que los diferenciaban de otros. En primer lugar, el producto no es separable de quien lo produce o quien lo consume y, en consecuencia, conlleva una reformulación respecto de quiénes son los actores implicados en el proceso productivo. Mientras en el caso del trabajo asalariado tradicional estaban presentes los trabajadores (empleados) y los empresarios, en los servicios entraban de forma directa en el proceso de producción los consumidores o usuarios. Ello se debía a que el producto no podía generarse sin su presencia y que éstos, además, eran consumidos en el mismo momento en que se producían (De la Garza Toledo, 2009; Castells, 1997; Hill, 1977; Mattos, 2001; Weller, 2001).

Dicho contacto directo trabajador-cliente sumado a la costumbre fuertemente arraigada en la sociedad de ofrecer “propinas” a quienes brindaban el servicio, colocaba en una situación desventajosa a los trabajadores, ya que era un argumento utilizado por parte de los dueños de los establecimientos para no abonarles un salario fijo. Así, en el sector hotelero y gastronómico, la típica relación laboral bilateral entre asalariados y empresarios se convertía en una relación triádica entre trabajador, cliente y empresario (De la Garza Toledo, 2009), en la que el empresario se beneficiaba por dos vías. Tanto por la venta de sus productos a los clientes como por el alquiler de los puestos laborales a los trabajadores, quienes en muchos casos, contaban con un ingreso derivado únicamente de las propinas que ofrecían los consumidores.¹⁵

Frente a esta situación, el reclamo realizado por los trabajadores era, en cierto sentido, la inclusión plena, concreta y real en el trabajo asalariado. Sus argumentos apelaban a cuestiones vinculadas a la moral de los trabajadores y al desprestigio y la deshonra que suponían otros medios de remuneración, especialmente las propinas. Como ha sostenido Robert Castel (2012), en la sociedad salarial, el trabajador es el basamento de una sociedad que le garantiza a él mismo, a su familia y a la mayoría de los miembros de la sociedad, las condiciones de base de su independencia económica y

¹⁵ Esta situación no sólo aquejaba a este sector. A inicios de la década del '40, los diputados por el Partido Demócrata Nacional, J. Luciano Peltier y Reynaldo A. Pastor, presentaron un Proyecto de Ley que tenía como finalidad establecer la supresión de la propina como complemento del salario de los empleados y obreros de las confiterías y restaurantes así como de los camareros de los ferrocarriles. Congreso de la Nación Argentina. *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados*, Buenos Aires, 1942, T. III, p. 655. En 1949, el diputado José Emilio Visca, también realizaría un proyecto de declaración en el que solicita al Poder Ejecutivo que tomara las medidas necesarias para eliminar la propina como elemento de remuneración de los ferrocarriles argentinos. Archivo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, Expediente 190-D-1949, iniciado el 27 de mayo de 1948, recuperado desde <http://apym.hcdn.gob.ar/expedientes>

de una seguridad social extendida. En tanto, es lógico que aquellos trabajadores que estuvieran excluidos, reclamaran su inclusión a través de un salario mínimo, un derecho al trabajo que reducía progresivamente la arbitrariedad patronal, protecciones eficaces contra enfermedades, accidentes, la suspensión del trabajo, etc.

De esta forma, el salario no sólo constituía una seguridad en términos económicos sino que garantizaba la inclusión social y la condición ciudadana. En tanto, la ausencia de estos elementos en la vida cotidiana de los trabajadores, las tareas que desarrollaban (próximas al trabajo doméstico remunerado y no remunerado) y sus precarias formas de retribución, lo acercaban más al trabajo de servidor que al trabajo salariado.

El “Laudo Gastronómico”

Apelando a argumentos tanto materiales como simbólicos, los trabajadores procuraron que su remuneración dejara de depender de dimensiones afectivas o personales (y de los clientes) y que resultara de un contrato de trabajo establecido legalmente. Finalmente, el 4 de septiembre de 1945, los trabajadores hoteleros y gastronómicos consiguieron que la Secretaría de Trabajo y Previsión sancionara el derecho al denominado laudo para trabajadores gastronómicos.¹⁶

Dicho laudo, suscripto por Domingo A. Mercante en calidad de Director General de Trabajo y Acción Social Directa de la Secretaría de Trabajo y Previsión a cargo de Juan D. Perón, fue la salida a un conflicto entre el Sindicato Obrero Gastronómico y la Asociación Cámara Sindical de Cocineros, Pasteleros y similares (con apoyo de la FOGRA), por un lado, y la Asociación de Hoteles, Restaurantes, Confeiterías y Cafés de Capital Federal, por otro. Sin embargo, esta solución a un conflicto puntual entre los trabajadores y el sector empresarial, terminó constituyéndose en un momento clave dentro del proceso que llevó a la incorporación de los trabajadores hoteleros y gastronómicos en el trabajo asalariado.

El 18 de febrero de 1946 el Decreto 4148 estableció la obligatoriedad de dicho laudo que regía las relaciones entre empleadores y empleados de hoteles, restaurantes, confiterías, bares, y demás establecimientos que tuvieran por principal objeto proporcionar al público servicios de alojamiento o suministro de comida o bebidas. Inicialmente las disposiciones del laudo serían de aplicación en la Capital Federal y en todas las localidades comprendidas dentro de un radio de sesenta kilómetros alrededor

¹⁶ Un laudo es una sentencia o decisión que dicta el árbitro o juez mediador en un conflicto.

de la misma. El régimen sería instituido por un año y revestiría un carácter experimental de cuya aplicación se obtendrían fundamentos para determinar su revisión futura.

Dicho laudo estableció que los trabajadores tendrían derecho, además de a una remuneración fija, a un porcentaje individual sobre el valor de los servicios prestados. Dicho porcentaje constituía una comisión colectiva indirecta en tanto no era el resultado de la gestión desarrollada por cada trabajador de forma individual, sino que era producto de la división de los ingresos totales del establecimiento. Al mismo tiempo, suprimió la propina como medio de remuneración, considerada una forma irregular de pago que, al depender de la exclusiva voluntad del público, impedía que el trabajador contara con recursos fijos y exigibles. La abolición de la propina contribuiría a la dignificación del trabajo mismo.

Para ello, los empleadores tendrían la obligación de hacer conocer, mediante anuncios colocados en lugares visibles, dicha prohibición. La aceptación por parte del empleado de cualquier recompensa en dinero efectuada por el cliente, como consecuencia de la prestación de su servicio, sería considerada falta grave en el cumplimiento de sus obligaciones y justificativa de despido.¹⁷ Esta medida alcanzaría a todos aquellos que, hasta el momento, se habían visto beneficiados por la percepción de propinas: *maîtres*, conserjes, mozos, porteros, *comises*, mucamos/as, ascensoristas, guardarropas, mensajeros, cadetes y telefonistas. El laudo además establecía los sueldos básicos de los trabajadores de distinta categoría, los establecimientos en los que sería aplicado y la forma en que el porcentaje se repartiría atendiendo a las distintas categorías de los empleados. Asimismo, se establecía que los porcentajes serían considerados salarios a los efectos de la ley 11278.¹⁸

En el mismo año que se sancionó el Laudo, la Federación Obrera Gastronómica, a través de una petición a la Cámara de Diputados de la Nación, solicitó que fuera convertida en ley la vieja aspiración referente a la suplantación de la propina como forma de remuneración de sus tareas que ya había empezado a materializarse en distintos puntos del país (Capital Federal, Rosario, Casilda, Mendoza, San Juan, Chaco, Río Gallegos, entre otras localidades).

¹⁷Cabe destacar que, a pesar de la prohibición explícita de percibir propinas, ésta era una práctica fuertemente arraigada en la sociedad y es probable que no hayan desaparecido totalmente, sino que hayan coexistido con el laudo en diferentes medidas.

¹⁸ Decreto 4148/46, 18 de Febrero de 1946. La ley nacional 11278, sancionada el 30 de octubre de 1923 y publicada en el Boletín Oficial el 14 de agosto de 1925, regulaba la forma de pagos de salarios o sueldos, estableciendo que todo salario o sueldo de obreros o empleados debería abonarse exclusivamente, y bajo pena de nulidad, en moneda nacional del curso legal.

Su argumento, en relación al laudo, era que las propinas constituían un modo innoble de compensar el trabajo humano y que era necesario que dejara de existir dentro del territorio nacional. El salario, en tanto, debía ser expresado en forma preestablecida ya que, de otro modo, los trabajadores gastronómicos no estaban nunca en condiciones de conocer cuáles eran las remuneraciones a las que tenían derecho por el trabajo, al mismo tiempo que la propina estaba supeditada a la buena o mala voluntad del público, de la cual quedaba pendiente.¹⁹

Sin embargo, algunos sectores mostraron cierta reticencia ante las nuevas medidas. En agosto, la Liga de Almaceneros Minoristas y Anexos, con “espíritu de colaboración”, solicitó, antes de que el cuerpo legislativo se avocara al estudio para convertir en ley el Laudo Gastronómico, que se reajustara su estructura, en forma tal que su cumplimiento resultara beneficioso para todos los obreros y empleados del gremio. Tal como estaba planteado, entendían, resultaba un motivo de división y antipatías entre el mismo personal, generando un perjuicio a los dueños de los comercios y del público consumidor que tenía que soportar un mal servicio. En su solicitud, apelando a una supuesta situación real de trabajo en un Restaurant, mostraban las desigualdades en materia de remuneración que se generaban entre un cocinero y un mozo:

“Tomaremos como base un comercio de Restaurant, en donde el Convenio o Laudo, establece para los cocineros un sueldo de doscientos pesos, para los Ayudantes ciento cincuenta pesos y para los peones en general, ciento treinta pesos [...] En cambio: se imagina el Señor Presidente, [¿] cuánto gana un mozo, en el mismo negocio, con el quince por ciento de comisión sobre la venta, en cambio de la propina? Hasta setecientos pesos mensuales, además del sueldo fijo de cincuenta pesos establecido y la comida. Sin el deseo de desprestigio hacia nadie, pero sí con la sana intención de poner cada cosa en su lugar, debemos destacar que las tareas que realiza el mozo de Restaurant, son de lo más sencillas; y en muchas casas de simple traslado de la comida de la cocina a la mesa. No podríamos decir lo mismo de la labor que realizan los cocineros y ayudantes, que requieren un largo aprendizaje [...] Son tareas más fatigosas y más rudas, por la vecindad del fuego y a que un solo cocinero debe proveer el pedido de seis o más mozos.”²⁰

¹⁹ Archivo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, Expediente 100-P-1946, iniciado el 4 de julio de 1946, recuperado desde <http://apym.hcdn.gob.ar/expedientes>

²⁰ Archivo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, Expediente 335-P-1946, iniciado el 16 de agosto de 1946, recuperado desde <http://apym.hcdn.gob.ar/expedientes>

En esta argumentación se sostenía que, los cocineros, quienes requerían una formación profesional y una vocación determinadas, se encontraban en una posición desventajosa respecto de los mozos, quienes aun realizando tareas sencillas para las cuales no se necesitaba ningún tipo de capacitación, obtenían ingresos sustancialmente superiores. Como puede observarse, se recurría a argumentos vinculados con la cualificación de cada uno de los puestos de trabajo para demostrar la “injusta” jerarquía en términos remunerativos que se establecía entre los trabajadores.

Una extensa literatura ha mostrado que muchos de los puestos laborales del área de servicios, al estar asociados a lo relacional, quedaban excluidos de una valoración social en función del contenido técnico. En este sector se ponían en juego capacidades y aptitudes personales difíciles de medir que se adquirían a través de la experiencia y la socialización y, sólo en menor medida, como resultado de una formación estructurada. Estas representaciones, en consecuencia, tendían a enmascarar las competencias que se aplicaban a los servicios entendiéndolas como cualidades que forman parte de la identidad personal y que no pertenecían al dominio de la relación salarial (Maruani, 1991; Daune-Richard, 2000; Lloyd, Warhurst y Dutton, 2013; Hampson y Junor, 2010; Horrell, Rubery y Burchell, 1990). Tal como puede advertirse en la nota enviada por la Liga de Almaceneros Minoristas y anexos, estas características, propias de los trabajos de servidor, contribuían a que los mismos fueran social y económicamente desvalorizados.

En ese mismo año, los diputados José Emilio Visca y Manuel Sarmiento presentaron un proyecto a la Cámara de Diputados que proponía la sanción con fuerza de ley de dicho Decreto. Su argumento sostenía que la “saludable y justa iniciativa del Decreto”, debía ratificarse cuanto antes ya que, de no ser así, traería una larga serie de incidencias y conflictos provocados por patronos que estaban siempre a la expectativa de encontrar el vehículo adecuado a sus desconocimientos de la justicia social.²¹ Además, Visca presentó un proyecto de ley para abolir las propinas como base del salario en todo el país. Su finalidad era dignificar:

“...el trabajo de un importantísimo gremio del país así como la cristalización en un cuerpo orgánico, de unos de los propósitos cardinales que inspiraron el movimiento político social que gobierna actualmente el país: la justa retribución en la labor del hombre de trabajo sin que la retribución del mismo signifique un desdoro para su

²¹ Congreso de la Nación Argentina, *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados*, Buenos Aires, 1946, T. IV, p. 328.

personalidad. La aplicación del Decreto 4148, que se observa para el gremio que trabaja en la Capital Federal ha significado un enorme beneficio para el mismo y ha sido aplaudido por los trabajadores a quienes beneficia. En importantes ciudades del interior del país una medida igual es reclamada unánimemente, pues los gremios constituidos en defensa de sus legítimos derechos reclaman desde hace tiempo como necesaria la abolición de la propina como base del salario que no sólo significa un desmedro personal, sino que también es fuente de toda clase de injusticias y arbitrariedades.”²²

El diputado sostuvo que en su proyecto recogía las aspiraciones del Sindicato Obrero Gastronómico que le había hecho llegar un memorial denominado “El pro y la contra de la propina”. En él se comparaba la situación de los trabajadores gastronómicos en el pasado, mientras se percibía propina, y la del momento, con la prohibición de la propina. Antes de la sanción del laudo, argumentaba el gremio, la clase patronal no pagaba sueldos y, donde existían, oscilaban entre \$5 y \$20 por mes. En determinados establecimientos de Capital Federal para poder ocupar una plaza de mozo era necesario pagar sumas de entre \$300 y \$500 y se le retenía \$2 o más al mozo para el personal interno. Lo mismo ocurría con el *mâitre* de hotel.

Es decir, lo que los clientes dejaban al mozo por la atención recibida, el dueño del establecimiento lo aprovechaba para tener a un sinnúmero de obreros a los cuales les pagaban con la retención que hacían al mozo, en base a las propinas que este recibía. Además, denunciaban que unos ganaban demasiado ya que no existía la rotación de plazas y otros, con igual o más capacidad, ganaban salarios “de hambre” porque precisamente ellos trabajaban cuando las plazas principales ya estaban completas. Existía una distinción de clases entre la clientela y lo mismo ocurría con los mozos, no por su capacidad de trabajo, sino por su ‘recomendación’, amistad o agente informativo confidencial del empleador.

Asimismo, cuando un obrero se enfermaba, cobraba únicamente el sueldo, cuando se lo despedía se le pagaba lo que el patrón creía más conveniente, las vacaciones no se daban, y si se daban, no se pagaban. Esto, alegaban, ocurría cuando la propina era considerada como retribución de salarios:

“cuando en realidad era ni más ni menos que una ‘dádiva’ que los señores [clientes] dejaban en mayor o menor cantidad a

²² Congreso de la Nación Argentina, *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados*, Buenos Aires, 1946, T. V, p. 35.

quienes los habían atendido con la corrección y atención que su capacidad profesional les permitían tener”²³

En cambio, con la abolición de la propina y el “nuevo” sistema de remuneraciones al gremio gastronómico, se percibiría un sueldo mínimo y básico y un porcentaje de las ventas totales de los establecimientos. De esta forma, argumentaban, el empleado era remunerado por su labor específica y dejaba de ser el sirviente al mejor postor al existir la igualdad del cliente en cada categoría de trabajo. Por ello el gremio gastronómico, a través de su secretario general Ramón Suárez, como así también el sindicato del gremio gastronómico de San Juan y Salta, solicitaban a las Cámaras de Diputados y Senadores de la Nación, dar una respuesta favorable a su pedido de sancionar la ley de orden nacional de abolición total de la propina.²⁴ Finalmente, ante los pedidos de distintos sectores, la ley 12921 ratificó el Decreto 4148/46.²⁵

El debate en torno a la forma de remuneración, la sanción del laudo y su posterior ratificación a través de la ley, fue una de las primeras medidas tendientes a regular un aspecto del trabajo de los empleados gastronómicos y hoteleros. Por más de tres décadas sus trabajadores se vieron beneficiados con esta forma de remuneración, contemplada por los Convenios Colectivos de Trabajos de esta industria celebrados desde la década del '50 en adelante. El laudo jerarquizó estos trabajos del sector de servicios al mismo tiempo que definió a sus empleados como un sector específico dentro del conjunto de los trabajadores en general, ya que constituían el único sector que participaba en las ganancias brutas de la empresa.

En el año 1971, en plena vigencia del laudo, la revista *Hopebar* publicó una nota titulada “La verdad sobre el salario del personal gastronómico”. Comparando con los ingresos de obreros de otras actividades, los empresarios se disponían a demostrar que, la actividad gastronómica era una de las pocas que, gracias a su especial sistema de remuneración, había logrado mantener y aún superar el nivel del costo de vida. Al sustituir la propina por un porcentaje sobre las ventas brutas de los establecimientos,

²³ Congreso de la Nación Argentina, *Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados*, Buenos Aires, 1946, T. V, p. 35.

²⁴ Archivo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, Expediente 1225-P-1946, iniciado el 13 de noviembre de 1946, recuperado desde <http://apym.hcdn.gob.ar/expedientes>

²⁵ *Anales de Legislación Argentina 1852-1976* (1979), Buenos Aires: La Ley, B.O. 27 de junio de 1947. Cabe aclarar que esta ley no fue privativa del sector hotelero-gastronómico sino que abarcó todos los decretos procedentes del gobierno militar referentes a asuntos relacionados con Trabajo y Previsión, dictados desde el 4 de junio de 1943. En tanto, las disputas y controversias sobre la ratificación del Decreto 4148/46, fue uno más dentro de un conjunto de debates que atravesaron la aprobación de dicha ley. Ver: Krotoschin y Ratti (1967).

además de percibir un sueldo fijo, la retribución salarial del obrero o empleado gastronómico había determinado que la misma mantuviera una constante actualidad y relación con el costo de vida.

Sumado a ello, destacaron que la abolición de la propina dispuesta por la ley 12921 (que califica su percepción como causal de despido) había constituido una verdadera utopía, en tanto que la misma se encontraba institucionalizada en la totalidad de los establecimientos gastronómicos, habiendo perdido su carácter denigrante como fuera calificada oportunamente por los dirigentes gremiales obreros.²⁶

Esta normativa, resultado del entrecruzamiento de los proyectos e intereses de una pluralidad de actores, contribuyó a alejar a los trabajadores del denominado “trabajo del servidor” para acercarlos al “trabajo salariado”. El hecho de que fuera un trabajo situado en la esfera pública, que respondiera a necesidades socialmente definidas y que fuera controlado y pagado por el empleador lo acercaba, cada vez más al trabajo propio de la sociedad salarial. Sin embargo, la carencia de competencias institucionalmente certificadas y la imposibilidad de estandarizar los procesos de trabajo lo acercaban, en este aspecto, más a las características propias del trabajo de servidor que a las definían al trabajo asalariado (Gorz, 1998). Además, en lo concerniente al control del proceso de trabajo y de la calidad del servicio no sólo los jefes o dueños de los establecimientos eran los encargados de inspeccionar, sino que los mismos clientes, al demostrar su satisfacción o no a través de las propinas (a pesar de su prohibición), se erigían como evaluadores de la prestación y, en consecuencia, de los trabajadores y trabajadoras (Korczynski y Evans, 2013; Guerrier y Adib, 2000, Sherman, 2011).

A pesar de que el laudo contribuyó a consolidar ciertos derechos de los trabajadores y a posicionarlos en un lugar particular de la sociedad salarial, su derogación en el año '80 por parte del gobierno militar, supuso una reactivación del debate en torno a esta cuestión. De esta forma, los trabajadores del sector debieron negociar nuevamente algunas de sus condiciones de trabajo.²⁷

²⁶ *Hopebar*, marzo de 1971, p. 4, Biblioteca Municipal Leopoldo Marechal, Mar del Plata. Para tener una idea de lo significativo que era el laudo a nivel monetario, también podemos recurrir a los datos que nos brindan las sentencias judiciales. En un reclamo iniciado por una mucama de hotel cuyo veredicto fue a su favor, mientras el sueldo que debía abonársele por su trabajo en los meses de enero y febrero de 1960 alcanzaba la suma de \$1.680 m/n, los porcentajes correspondientes a esos meses ascendían a \$25.982,80 m/n. Igualmente, cabe aclarar, que ello variaba según los ingresos totales de cada establecimiento y de su categoría, ya que de ella dependía el porcentaje correspondiente a cada trabajador. Archivo del Tribunal de Trabajo N° 2 de Mar del Plata, Expediente 2090, Mar del Plata, 1962.

²⁷ Desde 1983 se presentaron diversos Proyectos de Ley que pretendían derogar la ley de facto 22310 (supresión del laudo). A fines del mes de septiembre de 1984 se logró la aprobación del senado del proyecto presentado por el senador Horacio F. Bravo Herrera en el mes de mayo del mismo año. Sin

Consideraciones finales

Los cambios registrados en el mundo del trabajo en Argentina durante el siglo XX muestran cierta similitud con procesos ocurridos en otros países. Las tempranas intervenciones del Estado en materia de regulación laboral contribuyeron a consolidar el estatus del trabajo asalariado, estable y garante de derechos. Sin embargo esta imagen sólo daba cuenta de la situación laboral de una parte de trabajadores. La noción de “trabajo” que prevaleció en este contexto se correspondía con un criterio de racionalidad económica que jerarquizaba el trabajo masculino, identificado como productivo y que implicara la utilización de cierta tecnología y la posesión de cierta cualificación verificable. Probablemente, la intervención tardía del Estado en cuestiones vinculadas al trabajo hotelero y gastronómico se debió a su distancia respecto de dichas características.

En dicho sector la proximidad de las labores realizadas con las tareas propias del hogar desarrolladas por las amas de casa de modo gratuito o por trabajadoras domésticas remuneradas, sumadas a los bajos niveles de cualificación formal de su mano de obra, contribuyeron a mantener a sus trabajadores en una posición fluctuante entre el “trabajo del servidor” y el “trabajo salariado”, mostrando la ligereza de las fronteras que separaban la actividad doméstica de la actividad productiva (Gardey, 2000). Además, la heterogeneidad que ha caracterizado a la hotelería en relación al tamaño de los establecimientos, la cantidad de mano de obra empleada, el nivel del servicio ofrecido, etc., ha dado lugar a las más diversas relaciones laborales que, dependiendo el caso, la acercaban más a uno o al otro tipo de trabajo.

Los distintos proyectos presentados desde finales de la década de treinta, así como los argumentos esgrimidos por las organizaciones de trabajadores y por los legisladores que defendían sus derechos, pueden ser entendidos como estrategias que apuntaban a desligar al trabajo hotelero-gastronómico de la condición servil. Y también a inscribirlo en la sociedad salarial, tanto en términos de representaciones sociales (reconocimiento

embargo, las voces de los empresarios hoteleros y gastronómicos se alzaron rápidamente a través de pedidos a las Cámaras Legislativas o de solicitadas en medios de comunicación. Finalmente dicho proyecto que contaba con media sanción, fue archivado en julio de 1986 y el laudo gastronómico no volvió a restablecerse, suscitándose debates en torno a ello hasta la actualidad. Archivo de la Honorable Cámara de Diputados de la Nación, Expediente 384, iniciado el 17 de mayo de 1984, recuperado desde <http://apym.hcdn.gob.ar/expedientes>. Proyectos en la misma línea fueron presentados en 1986 por César Jaroslavsky (UCR, Entre Ríos) y Diego Ibáñez (Justicialista, Buenos Aires) (Expediente 3049-D-86), en 1988 por Orlado Britos (Expediente 0592-S-88) e Ignacio Cardozo y Julio César Corzo (Expediente 0688-D-88).

de su utilidad en términos objetivos e impersonales) como de derechos laborales y sociales asociados.

Dentro de este proceso, la sanción del “Laudo Gastronómico” en 1945 es entendida como un hito. Allí se estableció que los trabajadores tendrían derecho tanto a una remuneración fija como a un porcentaje individual sobre el valor de las ventas realizadas por el establecimiento donde trabajaran. Además, suprimió la propina como medio de remuneración, considerándola una forma irregular de pago. Como habían argumentado desde tiempo atrás los trabajadores y legisladores, las propinas, al depender de la exclusiva voluntad del público, impedían que el trabajador contara con recursos fijos y exigibles.

Como mostramos, la sanción del laudo y su posterior ratificación a través de la ley, fue una de las primeras medidas tendientes a regular un aspecto del trabajo de los empleados gastronómicos y hoteleros. Sus trabajadores se vieron beneficiados con esta forma de remuneración, durante más de treinta años. El laudo no sólo jerarquizó a estos trabajos del sector de servicios sino que, al mismo tiempo, definió a sus empleados como un sector específico dentro del conjunto de los trabajadores en general al erigirse como el único sector que participaba en las ganancias de la empresa.

Sin embargo, la aparición de controversias en distintos momentos del siglo da cuenta de la persistencia de ciertas tensiones en torno a esta cuestión. Las denuncias de los sectores empresariales, la derogación del laudo en 1980 y los fallidos intentos de reinstauración en los años siguientes evidencian que el debate en torno a la remuneración de los trabajadores del sector no ha sido saldado. La coexistencia de ciertos aspectos asociados con las relaciones sociales serviles (como la percepción de propinas) y de relaciones de trabajo salariales son un signo de las dificultades que trajo aparejada una concepción de trabajo que, si bien pretendía ser universal, respondía a criterios particulares.

Estas polémicas que persistieron a lo largo del siglo, promueven una reflexión más amplia sobre el significado del trabajo en general y del trabajo asalariado en particular. La situación de los trabajadores hoteleros y gastronómicos, evidenció la superposición entre relaciones socio-laborales aparentemente distantes que, en cierto sentido, desafiaban las representaciones dominantes sobre la condición salarial y revelaron la necesidad de repensar las articulaciones entre los distintos tipos de relaciones laborales.

Referencias bibliográficas

- Barrancos, Dora (2008). “La puñalada de Amelia (o cómo se extinguió la discriminación de las mujeres casadas del servicio telefónico en la Argentina)”. *Trabajos y comunicaciones*, N° 34, pp. 111-128.
- Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina (1994). “Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas”. En Cristina Borderías, Cristina Carrasco Cristina y Carmen Alemany (Comps.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 15-110), Madrid: Economía Crítica.
- Castel, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, Robert (2012). *El ascenso de las incertidumbres*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Castells, Manuel (1997). *La era de la información: economía, sociedad y cultura. La sociedad en red*. Madrid: Alianza. Vol. I.
- Daune-Richard, Anne-Marie (2000). “Cualificación y representación social”. En Maruani, Margaret, Chantal Rogerat y Teresa Torns (Dir.). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (pp. 71-88). Barcelona: Icaria.
- De la Garza Toledo, Enrique (2009). “Hacia un concepto ampliado de trabajo”. En Neffa, Julio César, Enrique De la Garza Toledo y Leticia Muñiz Terra (Comps.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 111-140). Buenos Aires: CLACSO.
- Fraisse, Genevieve (2000). “Servidumbre, empleos de servicio y democracia”. En Maruani, Margaret, Chantal Rogerat y Teresa Torns (Dir.). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (pp.227- 232). Barcelona: Icaria.
- Gardey, Delphine (2000). “Perspectivas históricas”. En Maruani, Margaret, Chantal Rogerat y Teresa Torns (Dir.). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (pp. 35-58). Barcelona: Icaria.
- Gorz, André (1995). *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*. Madrid: Editorial Sistema.
- Gorz, André (1998). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.
- Guerrier, Yvonne y Amel S. Adib (2000). “‘No, we don't provide that service’: the harassment of hotel employees by customers”. *Work, Employment & Society*, N° 14(4), pp. 689-705.
- Hampson, Ian y Anne Junor (2010). “Putting the process back in: rethinking service sector skill”. *Work, Employment & Society*, N° 24(3), pp. 526-545.
- Hill, T. Peter (1977). *On goods and services. Review of income and wealth*, N° 23(4), pp. 315-338.
- Horrell, Sara, Jill Rubery y Brendan Burchell (1990). “Gender and skills”. *Work, Employment & Society*, N° 4(2), pp. 189-216.
- Hutchison, Elizabeth Quay (2001). *Labors Appropriate to Their Sex: Gender, Labor, and Politics in Urban Chile, 1900–1930*. Durham: Duke University Press.

Korczynski, Marek y Claire Evans (2013). “Customer abuse to service workers: an analysis of its social creation within the service economy”. *Work, Employment & Society*, N° 27(5), pp. 768-784.

Krotoschin, Ernesto y Jorge Ratti (1967). *Código del trabajo: anotado*. Buenos Aires: Depalma.

Lallment, Michael (2000). “Familia y empleos de servicio”. En Maruani, Margaret, Chantal Rogerat y Teresa Torns (Dirs.). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (pp. 233- 248). Barcelona: Icaria.

Lloyd, Caroline, Chris Warhurst y Eli Dutton (2013). “The weakest link? Product market strategies, skill and pay in the hotel industry”. *Work, Employment & Society*, N° 27(2), pp. 254-271.

Lobato, Mirta (1997). “El estado en los años treinta y el avance desigual de los derechos y la ciudadanía”. *Estudios Sociales*, N° 12, pp. 41-58.

Lobato, Mirta y Juan Suriano (2013). “Trabajo, cuestión social e intervención estatal”. En Lobato, Mirta y Juan Suriano (Comps.). *La sociedad del trabajo. Las instituciones laborales en la Argentina (1900-1955)* (pp. 9-53). Buenos Aires: Edhasa.

Lvovich, Daniel y Juan Suriano (Eds.) (2006). *Las políticas sociales en perspectiva histórica. Argentina, 1870-1952*. Buenos Aires: Prometeo-UNGS.

Maruani, Margaret (1991). “La construcción social de las diferencias de sexo en el mercado de trabajo”. *Revista de Economía y sociología del Trabajo*, N° 13-14, pp. 129-137.

Maruani, Margaret (2000). “De la sociología del trabajo a la sociología del empleo”. *Política y Sociedad*, N° 34, pp. 9-18.

Mattos, José Carlos (2001) *Los desafíos de la clasificación de los servicios y su importancia para las negociaciones comerciales*. Santiago de Chile: CEPAL.

Nari, Marcela (1998). “De la maldición al derecho. Notas sobre las mujeres en el mercado de trabajo. Buenos Aires, 1890-1940”. En Hilda Garrido y María C. Bravo (Coords.), *Temas de mujeres. Perspectivas de Género* (pp. 139-155), CEHIM, UNT, Tucumán.

Nieto, Agustín (2013). “Un acercamiento ‘topográfico’ a la militancia sindical libertaria en la Argentina de los años cuarenta”. *Anuario de la Escuela de Historia*, N° 24, pp. 187-216.

Pastoriza, Elisa (2008). “Estado, gremios y hoteles. Mar del Plata y el peronismo”. *Estudios sociales*, N° 1, pp. 121-147.

Pérez, Inés y Garazi, Débora (2014). “Mucamas y domésticas. Trabajo femenino, justicia y desigualdad (Mar del Plata, Argentina, 1956-1974)”. *Cadernos pagu*, N° 42, pp. 313-340.

Queirolo, Graciela (2008). “El mundo de las empleadas administrativas: perfiles laborales y carreras individuales (Buenos Aires, 1920-1940)”. *Trabajos y Comunicaciones*, N° 34, pp. 129-151.

Sherman, Rachel (2011). “Beyond interaction customer influence on housekeeping and room service work in hotels”. *Work, Employment & Society*, N° 25(1), pp. 19-33.

Soprano, Germán (2000). “El Departamento Nacional del Trabajo y sus proyectos de regulación estatal de las relaciones capital-trabajo en Argentina. 1907-1943”. En Panettieri, José (Comp.). *Argentina: trabajadores entre dos guerras* (pp. 31-53). Buenos Aires: EUDEBA.

Soprano, Germán (2007). “Del Estado en singular al Estado en plural: Contribución para una historia social de las agencias estatales en la Argentina”. *Cuestiones de Sociología*, N°4, pp. 19-48. Recuperado de: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.3676/pr.3676.pdf

Supiot, Alain (2008). *Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Heliasta.

Suriano, Juan (2007). “El largo camino hacia la ciudadanía social”. En Torrado, Susana (Comp.). *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario. Una Historia Social del siglo XX*, Tomo I (pp. 69-96). Buenos Aires: Edahsa.

Wainerman, Catalina y Binstock, Georgina (1992). “El nacimiento de una ocupación femenina: La enfermería en Buenos Aires”. *Desarrollo Económico*, N° 126, pp. 271-284.

Weller, Jürgen (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Santiago de Chile: CEPAL. Serie Macroeconomía del Desarrollo N°6.

Zimmermann, Eduardo (1994). “Reforma política y reforma social: tres propuestas de comienzos de siglo”. En: Devoto, Fernando y Ferrari, Marcela. *La construcción de las democracias rioplatenses: proyectos institucionales y prácticas políticas* (pp. 17-29). Buenos Aires: Biblos /Universidad Nacional de Mar del Plata.



Débora Garazi es Profesora y Licenciada en Historia por la Universidad Nacional de Mar del Plata. Actualmente es becaria doctoral del CONICET y cursa el Doctorado en Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad Nacional de Quilmes. Integra el “Grupo de estudios sobre familia, género y subjetividades” (UNMDP) y el PICT 2013-3089 de la ANPCyT. Publicaciones: “Experiencia, lenguaje e identidad: Algunas notas sobre el concepto de experiencia en la obra de Joan W. Scott”. *Trabajos y comunicaciones*, N° 43, 2016; “Mujeres y trabajo urbano: el caso de las mucamas de hotel (Mar del Plata, 1960-1980)”. *Estudios sociales contemporáneos*, N° 11, 2014; en coautoría con Inés Pérez, “Mucamas y domésticas. Trabajo femenino, justicia y desigualdad (Mar del Plata, Argentina, 1956-1974)”. *Cadernos Pagú*, N° 42, 2014. Correo electrónico: deboragarazi@gmail.com