Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Ciencias Económicas
Escuela de Estudios de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS

TRABAJO FINAL DE MAESTRÍA

"CONTRATACIÓN DE PERSONAL BAJO UNA MODALIDAD ESPECÍFICA Y PROPIA DE LA ACTIVIDAD HOTELERA: *EXTRA ESPECIAL* (CCT Nº 362/03)"

AUTOR: MARÍA DE LA PAZ ROVILLARD

TUTOR: JOSÉ ZABALA

DIRECTOR: LUIS VAN MORLEGAN

OCTUBRE 2019

Agradecimientos

Agradezco principalmente a mi familia y amigos, quienes estuvieron como apoyo incondicional desde el primer día que empecé con la maestría.

Infinitas gracias a mis compañeros de maestría, en especial a Mariana Pozo Luna y Soledad Juretich. A mis profesores, los cuales me guiaron en este camino y me enseñaron a amar esta profesión.

A mi tutor de tesis, quien me acompañó en la realización del trabajo, José Zabala.

Por último, agradezco la colaboración de todos aquellos que me facilitaron información y conocimientos para la creación de la tesis, haciendo mención especial a los ejecutivos y gerentes de los hoteles cuatro y cinco estrellas de la Ciudad de Buenos Aires, al Dr. Glauco Carlos Marqués, asesor legal de la Asociación de Hoteles de Turismo.

Índice de contenidos

1. Resumen 5
2. Introducción 6
3. Tema 7
4. Interrogantes 8
4.1. Interrogante general 8
4.2. Interrogantes específicos 8
5. Objetivos 9
5.1. Objetivo general 9
5.2. Objetivos específicos 9
6. Justificación 10
7. Viabilidad 11
8. Estructura metodológica 12
8.1. Tipo de diseño de Investigación 12
8.2. Fuente y técnicas de recolección de datos 12
8.3. Diseño de la muestra 13
8.4. Unidades de análisis 13
8.5. Dimensión espacio - temporal del problema 13
8.6. Definición operacional - Presentación de las variables de análisis 14
8.7. Propuesta de plan de análisis 15
9. Estado del Arte 17
9.1. Investigaciones 17
9.2. Otros artículos y trabajos 19

10. Marco Teórico. Marco Conceptual y Normativo. 22

10.1. Marco Conceptual 22

10.1.1. Conceptos específicos: Hotelería 22

10.1.1.1. Establecimiento Hotelero: Fundamentos 22

10.1.1.2. El Trabajo en Establecimientos Hoteleros 25

10.1.1.3. Gestión Hotelera y Planificación Laboral 27

10.2. Marco Normativo 29

10.2.1. Marco Normativo General: Constitución Nacional, Leyes y Convenios. Definición de variables. 29

10.2.1.1. Definición de variables 31

10.2.1.1.1. Variable independiente. Modalidad contractual Extra Especial. 31

10.2.1.1.2. Variable dependiente. Litigiosidad laboral. 33

10.2.1.1.2.1. Riesgos y Contingencias de la Figura Extra Especial 33

10.2.1.1.2.2. El no reconocimiento de la continuidad laboral 34

10.2.1.1.2.3. Tiempos en la finalización de la relación laboral 35

10.2.1.1.2.4. Riesgos en la indemnización 35

10.2.1.2. La Jurisprudencia sobre la Modalidad "Extra Especial" 38

10.2.1.2.1. El Contrato Eventual y su Utilización 38

10.2.1.2.2. Habitualidad en la modalidad *Extra Especial* 39

10.2.1.2.3. Oportunidad en el uso del Contrato Eventual 40

11. Hipótesis 44

12. Resultados de la Investigación 45

12.1. Sectores gerenciales 45

12.2. Trabajadores extra especiales 47

12.3. Utilización de modalidad de contratación Extra Especial de acuerdo al convenio 48

12.4. Sectores sindicales 51

13. Conclusiones Generales 54

14. Referencias bibliográficas 58

14.1. Artículos periodísticos 58

14.2. Otros trabajos 58

14.3. Legislación 59

14.4. Fallos Judiciales 59

14.5. Libros 60

14.6. Páginas WEB 61

15. Anexos 62

15.1. Modelos de entrevistas 62

15.1.1. Entrevistas a referentes de Recursos Humanos de los establecimientos hoteleros. 62

15.1.2. Entrevistas a personal de banquetes con trabajadores a cargo Extra Especial de los establecimientos hoteleros. 63

15.1.3. Entrevistas a trabajadores Extra Especial de los establecimientos hoteleros. 64

15.1.4. Entrevista a Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina. 65

15.1.5. Entrevista a UTGRHA - Unión de Trabajadores el Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina. 66

15.2. Entrevistas 67

15.2.1. Entrevista hotel Presidente - Gerente Recursos Humanos 67

15.2.2. Entrevista Hotel Panamericano - Gerente Recursos Humanos 72

15.2.3. Hotel Panamericano - Supervisor banquetes 77

15.2.4. Entrevista Hotel Alvear - Supervisor Recursos Humanos 80

15.2.5. Entrevista hotel Conquistador - Gerente Recursos Humanos 84

15.2.6. Entrevista Hotel Conquistador - Supervisor Recursos Humanos 87

15.2.7. Entrevista Hotel Conquistador - Trabajador 90

15.2.8. Entrevista Hotel Four Seasons - Trabajador 92

15.2.9. Entrevista hotel Faena - Gerente Recursos Humanos 94

15.2.10. Entrevista hotel Faena - Manager de operaciones de eventos 96

15.2.11. Entrevista Hotel Madero - Supervisor de Recursos Humanos 99

15.2.12. Hotel Madero - Trabajador 103

15.2.13. Entrevista Hotel Meliá Buenos Aires - Jefe Recursos Humanos 105

15.2.14. Entrevista Hotel Meliá - Trabajador 1 107

15.2.15. Entrevista Hotel Meliá - Trabajador 2 109

15.2.16. Entrevista hotel Loi Suites - Manager de Alimentos y Bebidas 111

15.2.17. Entrevista Hotel Pestana Buenos Aires - Gerente Recursos Humanos 114

15.2.18. Entrevista a UTGRHA - Unión de Trabajadores el Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina. 116

15.2.19. Entrevistas a los firmantes del CCT 118

Índice de tablas

Tabla 1: Operativización de las variables 14
Tabla 2: Resultados sectores gerenciales 45
Tabla 3: Resultados trabajadores 48
Tabla 4: Utilización de modalidad contractual de acuerdo con el convenio y sus causas 49
Tabla 5: Comparación litigiosidad y utilización de acuerdo al convenio 51

1. Resumen

El Convenio Colectivo de Trabajo 362/03, propio de la actividad hotelera, abordó las modalidades de trabajo eventual utilizadas por este sector y especificó la generalidad que ya había quedado establecida en la Ley de Contrato de Trabajo (Nro. 20.744). Dentro de estos formatos, el Extra Especial ha sido el que mayor controversia ha generado en su aplicación cotidiana, de acuerdo con la jurisprudencia sobre esta temática.

Utilizando como punto de partida estos antecedentes normativos y jurídicos, y la propia experiencia y conocimientos adquiridos sobre el funcionamiento de los establecimientos hoteleros, este trabajo investigará la relación laboral entre empleadores y empleados contratados bajo esta figura en particular. Se enfocará, específicamente, en observar hoteles de cuatro y cinco estrellas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires durante el 2018 y 2019.

El análisis se hará tomando los diversos puntos de vistas proporcionados por los sectores de recursos humanos de establecimientos utilizados como casos testigo, trabajadores extra especiales y autoridades de la cámara gremial empresaria de la actividad y del sindicato hotelero. A partir de esos insumos, se buscará determinar si la implementación de la modalidad contractual Extra Especial generó un aumento sobre la litigiosidad laboral.

Vocabulario clave: modalidad extra especial – Convenio Colectivo de Trabajo 363/03 – litigiosidad laboral.

2. Introducción

En 1974 la ley 20.744, denominada habitualmente Ley de Contrato de Trabajo (LCT), estableció, en su artículo 108 (actual 99), la modalidad de empleo eventual con el objetivo de que un trabajador pueda estar a disposición de su empleador para "la satisfacción de resultados concretos" que este defina en relación con "servicios extraordinarios determinados de antemano"[1].

Desde la inclusión de esta disposición en la mencionada legislación, esta ha sido motivo de múltiples controversias. La mayoría de ellas encuentran su disparador en el escaso desarrollo que las particularidades de esta modalidad contractual tienen en la normativa que rige las relaciones de trabajo. Este vacío de regulación generó una "zona gris" abierta a la interpretación de los jueces laborales donde, como se verá a lo largo de este trabajo, resulta dificultoso determinar importantes variables que hacen al funcionamiento de esta figura.

En relación con lo anterior, este estudio ofrecerá la oportunidad de conocer en mayor detalle esta modalidad contractual y la práctica de esta en el desarrollo de los distintos eventos que se realizan en los hoteles. Asimismo, se realizará un repaso conceptual que abordará todos los términos específicos que utilizaremos a lo largo de esta tesis y pondrá de manifiesto la posición académica al respecto. Finalmente, se abordará el estado del arte sobre la utilización de esta figura y la jurisprudencia específica al respecto.

En cuanto a la metodología de la investigación, comenzaremos por presentar el tema específico de este trabajo y los interrogantes y objetivos que nos servirán de disparadores para el análisis.

[1] Ley 20744, año 1974, Art. 99.

3. Tema

Estudio del impacto de la implementación de la modalidad contractual *Extra Especial* (CCT Nº 362/03) para personal de establecimientos hoteleros de cuatro y cinco estrellas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires sobre la litigiosidad laboral.

4. Interrogantes

4.1. Interrogante general

- ¿Cuál es el impacto de la implementación de la modalidad contractual *Extra Especial* (CCT Nº 362/03) para personal de establecimientos hoteleros de cuatro y cinco estrellas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires sobre la litigiosidad laboral?

4.2. Interrogantes específicos

- ¿Cuáles son las formas de utilización de la modalidad contractual *Extra Especial* en establecimientos hoteleros de cuatro y cinco estrellas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires que se encuentran habilitadas en el CCT N° 362/03?

- ¿Cómo impactó la implementación de la modalidad contractual *Extra Especial* (CCT Nº 362/03) sobre la litigiosidad laboral?

5. Objetivos

5.1. Objetivo general

- Estudiar el impacto de la implementación de la modalidad contractual *Extra Especial* (CCT Nº 362/03) para personal de establecimientos hoteleros de cuatro y cinco estrellas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires sobre la litigiosidad laboral.

5.2. Objetivos específicos

- Describir las formas de utilización de la modalidad contractual *Extra Especial* establecimientos hoteleros de cuatro y cinco estrellas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires que se encuentra habilitada en el CCT N° 362/03.

- Determinar el impacto de la implementación de la modalidad contractual *Extra Especial* (CCT Nº 362/03) sobre la litigiosidad laboral.

6. Justificación

Como Licenciada en Administración Hotelera[2], tuve la oportunidad de tomar contacto directo con la actividad de estos establecimientos. Mi experiencia en este rubro me permitió, específicamente, observar una de las particularidades en la administración de los Recursos Humanos en ese sector económico: la existencia de diversas modalidades de contratación de personal adecuadas a las variadas actividades desarrolladas en ese ámbito como, por ejemplo, congresos, exposiciones, fiestas, presentaciones, promociones, ferias, picos de demanda por circunstancias especiales.

Dentro de estas, la modalidad *Extra Especial* constituye un especial interés para los establecimientos hoteleros de cuatro y cinco estrellas debido a la frecuencia con que esta es utilizada para adecuar la mano de obra a los vaivenes del negocio hotelero (eventos) y a la estructura de costos de este. En este sentido, la figura analizada permite optimizar la administración de los Recursos Humanos en las distintas áreas que ofrece un hotel.

El repaso bibliográfico sobre la jurisprudencia y el estado del arte pone de manifiesto aún más la necesidad de profundizar la investigación sobre esta figura, pero haciendo hincapié en su adecuada utilización -de acuerdo con lo indicado en el CCT N° 362/03- por parte de los empleadores (hoteles) y las posibles consecuencias adversas para estos que su incorrecta puesta en funcionamiento pueda generar en términos de la litigiosidad laboral.

De esta manera, es relevante llevar a cabo este análisis teniendo en cuenta no solo los beneficios concretos para los hoteles sino también las incidencias en el aspecto legal que puede llegar a acarrear el uso que estos le dan a esta herramienta de contratación eventual.

Si bien, como señalamos, en términos generales este es un tema ya abordado previamente en la jurisprudencia existente hoy en día, el aporte de este trabajo será enfocar la investigación específicamente en el uso de la figura mencionada en los establecimientos hoteleros.

[2] En el mes de noviembre del 2015 realicé la presentación del trabajo final integrador de la Licenciatura en la Universidad J. Kennedy entre los años 2010 y 2015.

7. Viabilidad

Las condiciones de posibilidad de la presente investigación están dadas por el acceso a la información específica sobre la utilización de la figura *Extra Especial* proporcionada por los sectores de Recursos Humanos de los diferentes hoteles que se mencionarán a lo largo del estudio y de empleados que han sido contratados bajo esta modalidad.

Asimismo, se entrevistó a la persona que formó parte de la ejecución de la figura contractual en cuestión mencionada en el convenio colectivo de trabajo de la actividad, el CCT Nº 362/03. Además, se contó con el aporte informativo de la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina (AHT) [3] acerca de la razón por la cual se creó la figura y su opinión sobre el uso que se le da hoy en día.

Finalmente, en este trabajo también fue entrevistado el secretario gremial de la Unión de Trabajadores de Turismo, Hoteleros y Gastronómicos, de modo de tener presente el punto de vista sindical sobre las consecuencias que la utilización inadecuada de la figura *Extra Especial* puede tener sobre el trabajo de los empleados hoteleros.

[3] La Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina, fundada en febrero de 1977, es una organización sin fines de lucro que agrupa y representa a los más importantes establecimientos hoteleros del país, distinguidos por la calidad de sus instalaciones y la excelencia de los servicios brindados a sus huéspedes. En los últimos años hemos creado nuevas filiales en todo el territorio nacional, el crecimiento y desarrollo del programa de capacitación con modalidades presenciales y a distancia, la incorporación de innovadores servicios para nuestros asociados, la participación protagónica en eventos del sector y el acceso de los directivos a cargos de importancia en Cámaras, Entes, Comisiones y Organismos públicos y privados a nivel nacional e internacional.

8. Estructura metodológica

A continuación, se describen las características de la investigación y la metodología empleada:

8.1. Tipo de diseño de Investigación

Es un estudio descriptivo, no experimental transversal, transeccional y cualitativo. Se trata de un diseño descriptivo ya que, tal menciona Roberto Hernández Sampieri en su libro *Metodología de la Investigación*, "busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población" (2014, p. 92). También, es una investigación no experimental transversal y esto significa, según Sampieri, "es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos" (2014, p. 152). Por otra parte, es transeccional dado que "el propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado" (2014, p. 154).

8.2. Fuente y técnicas de recolección de datos

La fuente de datos es primaria. Se realizaron entrevistas semiestructuradas y organizadas a partir de las variables planteadas, con la intención de obtener información acerca de la gestión de los recursos en los eventos hoteleros.

Las entrevistas fueron orientadas a los principales actores que intervienen en la utilización de la modalidad contractual en los hoteles de cuatro y cinco estrellas de Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Nos referimos al personal tomado bajo la figura *Extra Especial* y al personal gerencial de Recursos Humanos. Durante el proceso de recolección de los testimonios de estas fuentes, se buscaron específicamente datos sobre el funcionamiento cotidiano de la figura estudiada para luego emprender un análisis de los resultados recolectados. En el caso particular de los trabajadores, pretendimos conocer su visión acerca de su actividad diaria, saber si la figura *Extra Especial* había sido utilizada para otras tareas además de los eventos y si estos habían realizado reclamos laborales o conocían compañeros que lo habían hecho.

Además, es entrevistado el secretario gremial de la Unión de Trabajadores de Turismo, Hoteleros y Gastronómicos, junto a una trabajadora del sindicato. Los mismos fueron entrevistados con el fin de obtener una opinión acerca del surgimiento de la modalidad contractual, la finalidad que perseguía el sindicato al momento de acordar con la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina (AHT) y si actualmente se utiliza o no correctamente la modalidad contractual y sus consecuencias.

Es entrevistado el firmante del convenio 363/03, asesor legal laboral de la AHT, y de varios hoteles del medio, con el fin de contar con datos acerca del surgimiento de la modalidad, de los objetivos con los cuales se decidió crear la misma y si estos se cumplen en la actualidad.

8.3. Diseño de la muestra

Para la presente investigación cualitativa, se utilizó un método de muestreo no probabilístico a fin de seleccionar aquellos hoteles de cuatro y cinco estrellas de Ciudad Autónoma de Buenos Aires como objeto de análisis.

Dada la incapacidad de recursos técnicos para lograr una muestra probabilística al respecto, se priorizó la utilización de una técnica cualitativa de entrevistas.

Para la selección se utilizó como filtro primario el siguiente aspecto:

Ser un hotel de denominación cuatro o cinco estrellas que presente su servicio en Ciudad Autónoma de Buenos Aires y que haya utilizado la modalidad *Extra Especial*.

8.4. Unidades de análisis

La unidad de análisis de la presente investigación son los hoteles de cuatro y cinco estrellas de Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

8.5. Dimensión espacio - temporal del problema

La investigación se realizó durante el año 2018 y 2019. Se ha tenido en cuenta jurisprudencia previa a los años en los que se realizaron las entrevistas, cuya información resultó de utilidad al momento de realizar el análisis de los datos recolectados.

Las entrevistas se realizaron durante los meses de febrero del 2018, y finalizando las mismas en el mes de septiembre del 2019 en la Ciudad de Buenos Aires.

Con excepción de tres entrevistas, de las cuales una fue realizada por email y otras dos por videollamada, las demás se desarrollaron de manera presencial en los distintos hoteles y lugares de trabajo de los entrevistados.

8.6. Definición operacional - Presentación de las variables de análisis

- Variable independiente: Modalidad de contratación *Extra Especial*.

- Variable dependiente: Litigiosidad laboral.

Las variables serán descriptas en el marco teórico de la investigación.

Tabla 1: Operativización de las variables

Variables	**Indicadores**
Utilización de modalidad de contratación Extra Especial de acuerdo al convenio. Puntos de vista de trabajadores y sector de Recursos Humanos.	Descripción en Convenio Colectivo de Trabajo 362/03 en marco teórico. Liquidación de remuneración Utilización para eventos, restaurant y roomservice (picos de trabajo). Cantidad de empleados por mes Cantidad de eventos por empleado por mes Firma de contrato y AFIP Tercerización
Litigiosidad laboral desde el punto de vista de un sindicalista de la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos y del asesor legal laboral	Objetivos y finalidad al crear la modalidad contractual Cumplimiento de objetivos al utilizar la modalidad contractual

de la Asociación de Hoteles y Turismo de la República Argentina.	Contingencias Ventajas de la utilización Desventajas de la utilización Jurisprudencia
Litigiosidad laboral desde el punto de vista de los trabajadores, responsables y/o gerentes de Recursos Humanos de hoteles cuatro y cinco estrellas de Ciudad Autónoma de Buenos Aires.	Contingencias Reclamos Desventajas de la utilización Jurisprudencia

Fuente: Elaboración Propia

8.7. Propuesta de plan de análisis

Antes de comenzar con el análisis de la utilización de la modalidad contractual *Extra Especial*, objetivo principal de este trabajo, creemos conveniente reiterar una distinción fundamental que hace a la práctica cotidiana de los Recursos Humanos dentro de la gestión hotelera. Se hace referencia de las diferencias -de características y utilización- entre las tres figuras que se mencionan en el Convenio Colectivo de Trabajo 362/03.

En primer lugar, el artículo 68 A de la norma citada presenta el contrato eventual común. Este se utiliza para los casos de servicios "transitorios originados en necesidades operacionales extraordinarias y ocasionales o en ausencias temporarias de personal permanente"[4].

[4] Art. 68 – a) Personal Extra o Eventual. Para el personal que se desempeñe eventualmente en el marco de este convenio se establecen las siguientes categorías, modalidades de trabajo y remuneraciones.
Extra común: es el trabajador contratado al solo efecto de prestar servicios transitorios originados en necesidades operacionales extraordinarias y ocasionales o en ausencias temporarias de personal permanente. En esas condiciones podrá acumular en el tiempo reiteradas prestaciones para el mismo empleador, en igual o disímil categoría, sin que ello signifique habitualidad y/o permanencia, y sin que pueda considerárselo personal permanente. Por lo tanto, una vez concluidas las causas por las que fuera contratado, cesará la relación laboral. Su remuneración y régimen de francos serán iguales al del personal efectivo de similar categoría profesional para el establecimiento. Al cesar la relación y como liquidación final, percibirá los importes que le correspondan por vacaciones y sueldo anual complementario, calculados proporcionalmente según el tiempo trabajado. Estos trabajadores serán siempre contratados por escrito, con expresión de la causa que justifique el régimen o mención del personal efectivo transitoriamente reemplazado, según el caso;

Asimismo, en el artículo 68 B, se establece la modalidad extra especial, orientada pura y exclusivamente para cubrir "eventos o circunstancias que tengan lugar en una o más jornadas"[5].

Finalmente, sin hacer mención específica de un tipo de contratación en particular, se encuentra la solicitud, por parte de los hoteles, de personal mediante empresas de servicios eventuales. Estas son proveedoras de personal eventual destinado a la cobertura de los eventos en cuestión. Las contrataciones, en estos casos, se tercerizan y no son asumidas de forma directa por los establecimientos hoteleros. Esta es, justamente, la manera en la cual toman trabajadores algunos de los hoteles entrevistados.

[5] Art. 68 b) Extra especial: Dadas las características extraordinarias y especiales de la actividad hotelera y gastronómica, en la cual se intercalan a la actividad ordinaria convenciones, banquetes, reuniones de distinta naturaleza, picos extraordinarios de turismo, etc., se determina esta categoría y régimen especial de trabajo, que es aplicable al trabajador contratado al solo efecto de atender estos eventos o circunstancias que tengan lugar en una o más jornadas. Se inserta esta posibilidad de contratar personal por tiempo determinado para determinadas circunstancias especiales, dado que la actividad hotelera de los establecimientos comprendidos en este convenio, incluye también una actividad y un mercado variable de banquetes o eventos en sus instalaciones, sin que ello pueda determinarse como una actividad previsible y/o constante.

9. Estado del Arte

A partir de la revisión de distintas fuentes consultadas para el desarrollo de esta investigación respecto al contrato particular que se encuentra especificado en el convenio colectivo en cuestión, su utilización, características y la modalidad analizada, no se ha encontrado un abordaje del tema desde una perspectiva laboral y de Recursos Humanos. Sin embargo, existen algunos estudios relacionados al tema central que aquí analizaremos. Por otra parte, los otros artículos y trabajos toman la eventualidad en las relaciones laborales en general, las características de estas figuras y la forma en que se legisla sobre esta materia en otros países.

9.1. Investigaciones

"La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas"

La primera investigación citada es la tesis doctoral de Maximiliano Martín Barreiro (2015) en la Universidad de Valencia, España. En ese texto, Barreiro realiza un acabado análisis de la contratación temporal causal. El hecho de que este trabajo esté referido a otro país no inviabiliza su utilización ya que existe una gran similitud con lo que sucede en Argentina en cuanto al uso indebido de la figura y las características de esta.

Barreiro concluye que en el marco del derecho español existe abuso por parte de los empresarios de la utilización de las modalidades temporales (similares a los contratos eventuales del derecho laboral argentino).

En esta tesis se expone el desarrollo de la relación de la sociedad y el mercado laboral, las consecuencias que lleva el desborde de las contrataciones temporales, tanto en el ámbito laboral como en lo social y económico.

"Contrato de Trabajo y Empresas de Trabajo Eventual"

El segundo estudio que utilizaremos de referencia es la tesis doctoral de Consuelo Chacartegui Jávega (1998) en la Universitat Pompeu Fabra, Barcelona. Allí se menciona la relación que se da entre las empresas usuarias y las que proveen trabajadores a fin de realizar

actividades eventuales en ellas. Esto resulta conceptualmente compatible con la legislación local que regula este tipo de contratación en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (LCT), la Ley nacional de Empleo N° 24.013 y el Decreto 1694/2006. En estas normativas se prevén, justamente, este tipo de contrataciones para la realización de congresos y eventos[6].

La ley local admite, además, la modalidad eventual directa, por la que un empleador contrata a un trabajador eventual en los términos y con las condiciones especificadas los artículos 90, 99 y concordantes de la LCT. De todas maneras, esta figura resulta excepcional -al igual que la modalidad "a plazo fijo"- ya que la LCT establece como principio general el de indeterminación del plazo del contrato de trabajo.

"Estabilidad Laboral y Contratos Temporales"

El Dr. Elmer G. Arce Ortiz (2006) mencionó, en su trabajo realizado en Perú, diferentes puntos para tener en cuenta a la hora de pensar en este tipo de contratos.

En uno de los capítulos del trabajo expone la presunción legal de contratación indefinida como límite al incumplimiento del objeto del contrato sujeto a modalidad, la definición de la presunción y el ámbito de actuación, la sanción por no cumplir con los contratos eventuales y su transformación en indefinidos, y la desnaturalización de la relación laboral eventual, entre otros. Como podemos observar, estos conceptos resultan comunes en prácticamente todas las legislaciones iberoamericanas.

"Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿Mecanismo de inserción en empleos estables o regularización de la inestabilidad laboral?"

[6] **Art. 6º** — La empresa de servicios eventuales sólo podrá asignar trabajadores a las empresas usuarias, cuando los requerimientos de las segundas tengan por causa exclusiva alguna de las siguientes circunstancias:
a) Ante la ausencia de un trabajador permanente, durante ese período. b) En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de una huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo. c) Cuando se tratase de un incremento en la actividad de la empresa usuaria que requiera, en forma ocasional y extraordinaria, un mayor número de trabajadores. d) Cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones. e) Cuando se requiera la ejecución inaplazable de un trabajo para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgentes o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros, siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria. f) En general, cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria. La inobservancia a estas previsiones, dará lugar a la aplicación del artículo 25 del presente decreto y a las sanciones previstas en el artículo 20, inciso b), de este decreto, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderles a los trabajadores involucrados.

En este artículo es tratado el tema de la inserción laboral de los trabajadores tras atravesar una contratación eventual entre los años 2008 y 2011. En el mismo se analiza la figura desde una perspectiva histórica y un marco jurídico/legal. Desde ese lugar, se trata el concepto de la contratación por medio de empresas de servicios eventuales, los antecedentes y la evolución durante los años mencionados.

En el trabajo mencionado, los autores destacaron una interesante perspectiva de la que se hace eco en la investigación:

> Estas pautas de comportamiento muestran a su vez que algunas empresas apelan al trabajo eventual para suplir las necesidades originadas en las contingencias propias del proceso productivo, pero otras lo incorporan como metodología normal y habitual del proceso de incorporación de personal. (David Trajtemberg y Hernán Varela, 2015).

Para nuestra legislación general, como se dijo anteriormente, la contratación eventual es de excepción y no podría ser utilizada como "metodología normal y habitual". Sin embargo, las modalidades habilitadas por el CCT 362/03 para la contratación de mozos y personal para eventos -siempre y cuando esta sea su única finalidad- resulta legítima y se encuentra a disposición del empleador hotelero para utilizarla de modo habitual.

<u>"La naturaleza de la temporalidad en el empleo: nueva evidencia empírica"</u>

En este trabajo realizado por Caparros Ruiz y Navarro Gómez en el año 2007 se ha realizado un estudio del fenómeno de temporalidad. Una de sus conclusiones resulta negativa en cuanto al efecto que tiene este tipo de contrato en los empleados eventuales al perder el puesto antes que ajustar la demanda de trabajo con la oferta. Otro de los puntos mencionados en esta investigación es la baja probabilidad de que un empleado que comenzó trabajando en una empresa bajo eventualidad termine siendo contratado por la misma de manera indeterminada y que, por lo tanto, es creciente la cantidad de empleados temporales que quedan desempleados.

9.2. Otros artículos y trabajos

A lo largo de la revisión bibliográfica necesaria para desarrollar esta tesis, también se incorporarán al estudio algunos artículos y trabajos en los que se hace referencia a la modalidad contractual en cuestión.

Por un lado, en el 2008 Norberto Centeno el diario publicó una noticia bajo el título *La modalidad del contrato de trabajo eventual* en el diario El Cronista. En los contratos bajo esta figura, al momento de ser celebrados, no es posible definir el tiempo que transcurrirá hasta la extinción de este. Esto se debe a que las necesidades generadas en su principio y por las cuales se solicita personal más allá de la dotación de la compañía, no tienen finalización prevista. De ser así, la modalidad cambiaría a un contrato por tiempo determinado, denominado contrato a plazo fijo.

En la nota referida se argumentó: "Las consecuencias del uso desviado de la figura generarán complicaciones que pocas veces son tenidas en cuenta por las empresas, que proceden a veces con ligereza y poca prudencia en el recurso habitual a estas formas de contratación" (*El Cronista*, 2008). Resulta interesante, al momento de la elección de valerse de esta figura, conocer tanto la ley como la jurisprudencia. La utilización incorrecta de la misma puede llevar a la empresa en cuestión a tener consecuencias negativas mayores.

En otro punto Norberto Centeno expresó: "Se bloquea la posibilidad de que la calificación del contrato quede al arbitrio del empleador, que podría denominarlo eventual, aunque el cumplimiento de determinado acto o prestación de servicio corresponda a la actividad normal de la empresa" (*El Cronista*, 2008).

El Cronista (2008) citó, en otro párrafo, a Norberto Centeno quien, en su texto *Ley de contrato de trabajo comentada (p. 432)*, expuso acerca de las eventualidades y mencionó las exigencias extraordinarias, así también como el comienzo y finalización de la ejecución del servicio. También de desarrollaron en el artículo las causas por las cuales una empresa de servicios eventuales puede asignar trabajadores a empresas usuarias.

Por otro lado, es interesante la total lectura del artículo ya que menciona que "la reiteración de sucesivos contratos eventuales, significativa por su número y frecuencia, puede denotar un cambio cualitativo en la índole de la relación y convertirse en un contrato por tiempo indeterminado" (*El Cronista*, 2008). El mismo será de interés luego para poder realizar una comparación entre lo que dice la ley y lo que es expuesto en el convenio colectivo de la actividad hotelera en particular.

En otro artículo titulado *Claves para contratar personal eventual para eventos* se enunciaron distintos trabajos eventuales, entre los cuales se encuentra la contratación de mozos para los eventos de catering de los hoteles. Estos duran pocas horas y pueden volver a repetirse; no se convierte, de esa forma, el vínculo laboral del mozo con el empleador en uno por tiempo indeterminado. La relación se produce al comenzar el evento y concluye con la finalización de este.

Como parte de la investigación acerca de otros artículos expuestos sobre la modalidad particular que trata la investigación, Sebastián Albornoz (2015) publicó una nota llamada *Servicios eventuales: condenan a empresa por abuso de la contratación de empleados* en la cual realizó un análisis donde plantea la cuestión de la utilización incorrecta de la figura en una empresa.

10.Marco Teórico. Marco Conceptual y Normativo.

10.1. Marco Conceptual

10.1.1. Conceptos específicos: Hotelería

10.1.1.1. Establecimiento Hotelero: Fundamentos

Un establecimiento hotelero es una empresa de servicio. Esto significa que ofrece algo intangible e inseparable que no puede estoquearse con el tiempo y que tiene un principio y un final. Este tipo de compañías, están compuestas de diferentes áreas que se encuentran unidas entre sí y, en su conjunto, conforman el servicio hotelero en su totalidad.

En una primera instancia, los establecimientos hoteleros fueron creados para hospedar únicamente a comerciantes para que estos pudieran pasar las noches y, al día siguiente, continuar con sus negocios. Esta función inicial se ha transformado profundamente desde entonces. En la actualidad, podemos afirmar que un hotel no solo ofrece servicios de hospedaje, sino que también brinda otras prestaciones que, en un primer momento, no se contaban entre las principales.

Con el paso del tiempo, estas actividades en principio secundarias fueron ganado mayor importancia. Así, un establecimiento actual está compuesto por diferentes áreas como recepción, *housekeeping*, habitaciones y gastronomía. Sin embargo, una de las características más salientes de los tiempos modernos es la frecuencia con que se realizan eventos de todo tipo en estos establecimientos.

¿Que entendemos, entonces, por evento? En líneas generales, se trata de una reunión planificada de personas que tienen algo en común, con fines determinados. Los eventos son una parte sustancial de la estrategia de marketing de las empresas e instituciones en general. Significan una oportunidad para que estas puedan mostrar sus servicios y promover acciones de marketing e imagen institucional mediante una reunión con el fin, por ejemplo, de intercambiar ideas y exponer determinados temas de interés. Los eventos, entonces, pueden representar fortalezas y amenazas que afectarán favorable o desfavorablemente la imagen y reputación no solo del organizador sino también de la empresa responsable del evento.

Los eventos se inscriben entre las acciones *below the line* (Di Génova, 2010) o de bajo presupuesto que una empresa puede utilizar como medio para conseguir resultados específicos y puntuales. Cada tipo de producto buscado tendrá, en ese sentido, un tipo de evento determinado que se le corresponda. Por ejemplo, entre las múltiples posibilidades se encuentran las convenciones, congresos, workshops, conferencias, simposios, jornadas y capacitaciones.

Al momento de organizar un evento resulta determinante tener en cuenta las diferentes etapas que estarán presentes en su desarrollo. Una de ellas es la planificación y consiste en poder tener los elementos necesarios para llevarlo a cabo de forma adecuada.

Para la etapa mencionada anteriormente, debemos tener en cuenta la existencia de niveles de decisiones a tomar. Estas pueden ser de tres tipos, según explicó Antonio Ezequiel Di Génova (2010, p. 72 y 73) en su libro Ceremonial Empresarial:

Estrategias: en ellas se determinan los hechos y acciones fundamentales, vitales, y en torno de ellas se va a encolumnar todo lo que conforma la organización. A partir de ella, sabremos que es conveniente hacer, con qué recursos económicos y en qué momento.

Las decisiones de este orden se toman por parte de los accionistas de una empresa atendiendo, en general, a las recomendaciones de los altos mandos ejecutivos.

Tácticas: Una táctica indica un modo o forma de realizar una tarea que nos posibilite alcanzar y desarrollar los objetivos, de acuerdo con los lineamientos estratégicos que se definieran oportunamente.

Cuando disponemos de más de una forma de realizar una actividad conducente a un objetivo, debemos sustentar nuestra decisión en virtud de nuestros Parámetros Críticos de Eficiencia. En términos generales, nuestros parámetros críticos están relacionados con ciertas restricciones presupuestarias, temporales o de reputación y prestigio.

Operativas: Son decisiones relacionadas con el personal necesario para instrumentar las acciones predeterminadas. En este punto interesa la técnica, los conocimientos y destrezas necesarias de quienes llevarán adelante los procedimientos.

Una de las características de los eventos que se deben tener en cuenta, y que le dará especial sentido a este trabajo, es la "eventualidad". Esta cualidad de un acontecimiento que ha sido programado no se basa en la falta de organización de este sino en los emergentes que puedan surgir en el momento y estén fuera de toda previsión. Lo anterior no significa que en un evento necesariamente deba ocurrir un imprevisto.

Retomando la clasificación de eventos antes mencionada, serán utilizadas las definiciones propuestas por Di Génova (p. 107-116) de algunos ejemplos de eventos que se realizan en los hoteles.:

Congresos: Es una reunión periódica muy importante en la que los miembros de una asociación u organismo se encuentran para tratar temas predeterminados y tomar decisiones.

Workshop: Del inglés *"reunión de trabajo"*. El termino nace de las reuniones de turismo, pero se ha extendido a todo aquello que sea trabajo de taller. Es para profesionales de un mismo rubro, actividad o profesión. Puede hacerse en los salones de un hotel. Cada expositor ofrece un espacio de diálogo y de información a los profesionales del rubro. Es una reunión cerrada, por invitación.

Convención: Es una reunión formal y generalizada (que puede ser abierta o no) de un grupo de personas que comparten intereses similares, ya sea comerciales, industriales, profesionales, políticos, particulares, religiosos o de otra índole y que convergen en una fecha y lugar determinados previamente para convivir, tratar asuntos de interés común y tomar, en algunos casos, decisiones al respecto.

Para poder desarrollar los distintos eventos mencionados es condición necesaria contar con los recursos adecuados para su ejecución. Con esto se hace referencia, por ejemplo, a la nómina que estará afectada al evento, el traslado y la estadía en hoteles y el presupuesto destinado a la organización. Otros recursos importantes son también la contratación del lugar físico de realización del evento y la designación de los colaboradores (entre los que se encuentran los asistentes del salón, recepción e informes y camareras/os para llevar a cabo una correcta atención, determinación y contratación de servicios y equipo de trabajo).

Finalmente, a modo de recapitulación, resulta central tener en cuenta los diferentes aspectos para la realización de un evento: se deben considerar los costos, el lugar y los recursos a utilizar. Para esto es pertinente, además, estimar la cantidad de horas hombre del personal involucrado y poder realizar una planificación de este.

10.1.1.2. El Trabajo en Establecimientos Hoteleros

A lo largo de esta investigación se utilizarán algunos términos técnicos específicos de la gestión hotelera cuya definición precisa resultará clave para una más adecuada comprensión del trabajo realizado.

El primero de estos conceptos, tal vez uno de los más importantes para el tema que aquí desarrollado, es el evento. Di Génova (p. 78) lo definió y caracterizó de la siguiente manera:

> Un evento es ante todo una herramienta de gestión táctica del área de marketing y de Relaciones Publicas de una empresa o institución. Es decir, importa beneficios tanto sea para la prosecución de los objetivos comerciales como para las comunicacionales e institucionales. Asimismo, por la naturaleza de los temas con los que trabaja -imagen, vinculación con los públicos, negocios- posee claras connotaciones estratégicas, de forma tal que un evento reporta una serie de acciones que impactan en las metas organizacionales de corto, mediano plazo y largo plazo. A través de un evento se puede conseguir llamar la atención, despertar interés y movilizar a toda o una parte de nuestro público blanco (Target Group) sobre novedades de empresas, productos o servicios, sobre una innovación o mejora en los procesos de fabricación, distribución, comercialización, etc., sobre el reciente o inminente lanzamiento de un producto o servicio, sobre algunos aspectos de nuestra organización menos promocionados o conocidos y que son dignos de ser puestos a la consideración del público. Un evento es una excelente oportunidad para tomar contacto directo con una parte de nuestra audiencia objetivo, para afianzar lazos y vínculos y para transmitir determinados conceptos y valores, como ser cordialidad, calidez en el trato, interés por nuestros públicos, organización y profesionalismo, y muchos otros.

En este estudio no se hará referencia a todo tipo de eventos, sino solo a aquellos que se llevan a cabo en establecimientos hoteleros. Según la Ley Nacional de Hotelería Nro. 18.828, "los establecimientos hoteleros son aquellos que ofrecen hospedaje o alojamiento en habitaciones amuebladas por períodos no menores al de una pernoctación". Sin embargo, para este trabajo es de interés una definición más amplia que incluye otros servicios además del alojamiento. Esto es encontrado en el libro *Organización Hotelera* de Rubén Guido (2010, p. 32) donde se habla de un “establecimiento comercial dedicado a prestar, de forma

profesional y habitual, hospedaje (habitaciones y/apartamentos) con o sin otros servicios de carácter complementario y de acuerdo con las especificaciones que reglamentariamente determinen".

Como es advertido al inicio de la investigación, se hará referencia particularmente a los establecimientos hoteleros de cuatro y cinco estrellas. En el texto de Guido citado con anterioridad, el autor caracterizó las particularidades de estos hoteles.

Un establecimiento hotelero de cuatro y cinco estrellas es aquel que ocupa la totalidad de un edificio o parte de este, constituyendo sus dependencias un todo homogéneo, con entradas, ascensores y escaleras de uso exclusivo. Estos hoteles también deben contar con un espacio destinado a recepción y portería. A su vez, la sala de estar debe estar conectada con la recepción.

Respecto de los servicios prestados, los establecimientos deben tener espacio para un salón comedor, salón comedor auxiliar para comidas ligeras, niños y acompañantes, salones de uso múltiple, entre otras. También deben contar con salón de convenciones con instalaciones de salas.

Un hotel de estas características debe ofrecer al público, además del servicio de alojamiento, los de comida, desayuno, refrigerio, bar diurno y nocturno y servicio en las habitaciones.

Habiendo realizado una breve descripción de los tipos de hoteles que son mencionados en la investigación, vale destacar a uno de los servicios que se brindan dentro de los mismos, los eventos y junto a ellos el catering y los recursos que brindan el servicio.

El *catering* puede ser definido de la siguiente manera:

> Actividad de proveer con un servicio de comida especialmente contratado a clientes en situaciones específicas, tales como eventos de diverso tipo. La palabra catering viene del verbo inglés 'to cater', que significa servir, atender. El catering es entonces el servicio que supone la atención y la oferta de un variado conjunto de alimentos en situaciones excepcionales como suelen ser los eventos. Si bien esta palabra no es perteneciente al idioma español, se encuentra hoy en día aceptada al menos en el lenguaje informal y es de uso común[7].

[7] https://www.definicionabc.com/general/catering.php

Con claridad, el actor central en este servicio es el mozo. Lo que aquí entenderemos por mozo se encuentra detallado en el Convenio Colectivo 362/03:

> Será de su incumbencia la preparación de la llamada "mise en place" y de su lugar de trabajo, donde atenderá el público en el servicio de comedor y bebidas. Podrá levantar comandas. En salones de comidas rápidas, irá a buscar directamente las comidas y bebidas. Acomodará al cliente. Recomendará platos del día. Pedirá los platos en cocina y los servirá al cliente conjuntamente con la bebida. Repondrá las bebidas tantas veces como sea necesario. Presentará las facturas para su cobro, cobrando su importe y rindiendo el mismo en la caja. Repondrá la "mise in place" en condiciones de ser utilizada nuevamente, transportando a los lugares de limpieza los elementos usados. Realizará tantas tareas como sea necesario para la correcta atención del cliente, tales como reemplazo de ceniceros, limpieza circunstancial de manteles, etc. En aquellos establecimientos con sistemas computarizados de registro y facturación, podrá encargarse de operar las terminales de facturación.

10.1.1.3. Gestión Hotelera y Planificación Laboral

La gestión hotelera es la planificación de los distintos recursos utilizados en un establecimiento hotelero. Agrupa a la gestión de los recursos humanos, la gestión gerencial, la planificación del marketing, el planeamiento y la gestión ambiental.

La gestión de los recursos humanos consiste en la planificación, organización, desarrollo y coordinación del personal que trabajan en los establecimientos, así como también las técnicas que son utilizadas para promover el desarrollo del personal. En ella están comprendidos todos aquellos métodos y formas utilizadas para que los colaboradores permanezcan en el establecimiento. Dicho en otras palabras, Guido (2005, p. 7) lo expresó de la siguiente manera: "La Administración de los Recursos Humanos es el proceso administrativo aplicado al acercamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, entre otras, de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización".

Entre las principales funciones administrativas y ejecutivas en la gestión gerencial, se encuentra la de establecer las políticas de personal a contratar, entre ellos planes de incentivos para los empleados y autorización de nómina. Se crean políticas de stock y compras, política financiera y plan de inversión. Por otra parte, conformando también el rol principal, se fijan presupuestos y se aprueban los costos fijos, se verifican y aprueban también las obras que se realizaran, se elabora anualmente el plan de acción de los jefes, se supervisan la venta de habitaciones y coeficientes de ocupación, realización de estudios de

mercado, control de la calidad de los servicios brindados en el establecimiento y, por último, promover y hacer cumplir las leyes y normativas internas.

Con respecto a la gestión del marketing, esta refiere a un proceso dentro del que se encuentran el análisis de la situación actual del establecimiento, el planteamiento de objetivos anuales, la determinación de un posicionamiento, la selección del público al cual estará dirigido y, finalmente, el diseño de una estrategia de marketing.

Con planeamiento se describe el proceso de toma de decisiones anticipadas, formada por un sistema o conjunto de acciones interdependientes y dirigidas a la producción de un futuro deseado.

Por último, tal cual lo mencionado anteriormente, la gestión ambiental consiste en definir cuáles serán los indicadores que se utilizarán para medir el impacto en el ambiente. Con "indicadores" se hace referencia a los elementos del medioambiente potencialmente afectados por un agente de cambio y servirán para medir las alteraciones producidas por una actividad (Guido, 2005).

A lo largo de esta tesis, cuando se habla del personal que trabaja en eventos organizados por establecimientos hoteleros de cuatro y cinco estrellas se hace referencia, específicamente, a aquellos que son contratados de forma eventual. Esta es mencionada en la Ley de Contrato de Trabajo en el capítulo IV, artículo 108, actual artículo 99, de la siguiente forma:

> Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación con servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación de servicio para el que fue contratado el trabajador.

10.2. Marco Normativo

10.2.1. Marco Normativo General: Constitución Nacional, Leyes y Convenios. Definición de variables.

Para comenzar a analizar el tema de investigación de la presente tesis es inevitable mencionar a la Constitución Nacional, el mayor nivel de jerarquía del ordenamiento jurídico argentino. La Ley Suprema, en su artículo 14 bis[8] hace referencia a los derechos del trabajador y menciona que "el trabajo en todas sus formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor (…)" (Constitución de la Nación Argentina, art. 14 bis, 1994). En el mismo artículo, se expone la posibilidad de celebrar convenios colectivos de trabajo solicitando también conciliación, arbitraje y derecho a huelga.

Dando un paso hacia abajo en la jerarquía jurídica, dentro de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744, se le dará especial atención a algunos artículos que servirán de apoyo teórico para emprender el análisis. En primer lugar, en el artículo 8 de esa norma se manifiesta que las convenciones colectivas de trabajo podrán contener normas más favorables para los trabajadores. En segundo término, el artículo 90 de la misma legislación establece el principio general de indeterminación del plazo. Respecto a ese punto, expresa de forma textual:

> El contrato de trabajo se entenderá celebrado por tiempo indeterminado, salvo que su término resulte de las siguientes circunstancias:
>
> a) Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración.

---

[8]El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. (Artículo 14 bis, Constitución Nacional, 1853)

> b) Que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen.
>
> La formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias previstas en el apartado b) de este artículo, convierte al contrato en uno por tiempo indeterminado (Ley 20.744, artículo 90, 1976).

Más adelante, en el Capítulo IV, el artículo 99 establece la caracterización de la modalidad de contrato eventual, al cual se lo define de la siguiente manera:

> Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador (Ley 20.744, artículo 99, 1976).

Interpretando de modo armónico todos los preceptos citados de la ley, se entiende que el contrato de trabajo eventual se celebra en casos extraordinarios y su característica principal radica en que su comienzo y su final están determinados por el tiempo que lleve la ejecución de la actividad extraordinaria.

Fernández Madrid (2007) lo definió del siguiente modo: "La actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano, o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no puede preverse un plazo cierto para la finalización del contrato.

Por su parte, Martínez Vivot (1987) entendió que dentro de la eventualidad existen dos supuestos de hecho diferentes que justifican esta modalidad. Por un lado, las exigencias o los servicios extraordinarios determinados de antemano y por otro la ejecución de un acto o una obra determinada, o la prestación de un servicio expreso.

Por su parte, Ackerman (2014), citando a De la Fuente, sostiene que el contrato de trabajo eventual "se presenta como una especie de los contratos por tiempo indeterminado, cuyo término de duración queda subordinado a un hecho futuro incierto, cual es el

cumplimiento de la tarea concreta para la cual fue contratado el trabajador (contrato para obra o servicio). Mas adelante, Ackerman afirma que (p. 569) siguiendo a Agibur, "en definitiva la contratación eventual, a diferencia de la por tiempo indeterminado, carece de vocación de perdurabilidad (permanencia, agotándose en el cumplimiento de un servicio, la ejecución de una obra, o, en general, la satisfacción de un resultado concreto tenido en vista al tiempo de su celebración"

En cuanto a la causa de este tipo de contratos, y a partir de la sanción de la Ley Nacional de Empleo en el año 1991 (Ley 24013), el artículo 99 de la Ley de Contrato de Trabajo se complementó con lo dispuesto en los artículos 69 y 72 de esta ley, de cuya interpretación armónica surge que hay cuatro causas que dan origen a cuatro contratos eventuales distintos a saber:

1) Contrato de obra o servicio determinado

2) Contrato eventual propiamente dicho

3) Contrato de interinidad con propósitos sustitutivos

4) Contrato de cobertura de puestos vacantes.

De esta enumeración propuesta por Ackerman, la modalidad contractual Extra Especial, prevista en el artículo 68 del Convenio Colectivo de Trabajo 362/03 es una especie del contrato eventual de obra o servicio determinado.

10.2.1.1. Definición de variables

10.2.1.1.1. Variable independiente. Modalidad contractual Extra Especial.

En efecto, el artículo 68 inciso b) del Convenio Colectivo de Trabajo 362/03 consagra una modalidad de contratación de personal específica y propia de la actividad hotelera, lo que constituye la base jurídica del objeto de esta investigación. El texto mencionado expresa:

> Art. 68 – a) Personal extra o eventual:
>
> Para el personal que se desempeñe eventualmente en el marco de este Convenio se establecen las siguientes categorías, modalidades de trabajo y remuneraciones. (…)

b) Extra especial:

Dadas las características extraordinarias y especiales de la actividad hotelera y gastronómica, en la cual se intercalan a la actividad ordinaria convenciones, banquetes, reuniones de distinta naturaleza, picos extraordinarios de turismo, etc., se determina esta categoría y régimen especial de trabajo, que es aplicable al trabajador contratado al solo efecto de atender estos eventos o circunstancias que tengan lugar en una o más jornadas. Se inserta esta posibilidad de contratar personal por tiempo determinado para determinadas circunstancias especiales, dado que la actividad hotelera de los establecimientos comprendidos en este Convenio incluye también una actividad y un mercado variable de banquetes o eventos en sus instalaciones, sin que ello pueda determinarse como una actividad previsible y/o constante.

El valor de la remuneración de los trabajadores así contratados se calculará por cada jornada de trabajo de la siguiente forma: por cada jornada de trabajo de hasta nueve horas se dividirá por veinticinco la remuneración que por concepto de salario básico corresponda a la categoría profesional del empleado, más un único adicional del treinta por ciento (30%) de dicho básico. Al resultado se le adicionará el proporcional del sueldo anual complementario para la liquidación final del contrato. Si durante el transcurso de un mes calendario el trabajador hubiese prestado servicios durante al menos veinte jornadas, percibirá adicionalmente el importe de la remuneración de una jornada de trabajo de nueve horas, en concepto de compensación de vacaciones.

En caso de que la jornada de trabajo sea inferior a las cuatro horas y treinta minutos, el trabajador percibirá la mitad de la remuneración diaria calculada conforme el párrafo anterior.

El adicional del treinta por ciento (30 por ciento) previsto en ese inciso, absorbe los adicionales establecidos en los arts. 93, 94, 95 y 96 del presente Convenio.

Cumplido cada evento para el que fue contratado, cesa de pleno derecho el contrato de trabajo del extra especial.

De ninguna manera y en ningún caso la mayor o menor habitualidad de esos eventos y de las contrataciones que a los efectos de cubrirlos se efectúen podrán transformar estos contratos eventuales en uno por tiempo indeterminado, siendo que las pautas que aquí se siguen lo son en función de particulares características de la actividad, y por ello se reconoce en la forma de cómputo de jornada y de pago de salarios una especial compensación al trabajador así contratado, habiendo encontrado las partes y habilitado esta metodología para beneficio mutuo de la Empresa y de los trabajadores así contratados.

Cuando la utilización del contrato se efectúe no para cubrir exigencias extraordinarias del mercado, sino que se trata de cubrir “eventos especiales”, que por repetirse en forma irregular y por distintos eventos no permiten la contratación de personal en forma y tiempo indeterminado, no serán de aplicación los topes establecidos en el art. 72 de la L.E.

Cumplido cada evento para el que fue contratado el trabajador, cesa de pleno derecho el contrato de trabajo *Extra Especial*. Los trabajadores perciben un viático no remuneratorio por día de evento, cualquiera sea la duración de este, de acuerdo con lo que establece el art. 106 de la LCT, última parte. En ningún caso la mayor o menor habitualidad de esos eventos y de las contrataciones que a los efectos de cubrirlos se efectúen podrán transformar estos contratos eventuales en uno por tiempo indeterminado, siendo que las pautas que aquí se siguen lo son en función de particulares características de la actividad, y por ello se reconoce en la forma de cómputo de jornada y de pago de salarios una especial compensación al trabajador así contratado, habiendo encontrado las partes y habilitado esta metodología para beneficio mutuo de la Empresa y de los trabajadores.

10.2.1.1.2. Variable dependiente. Litigiosidad laboral.

Para continuar con el desarrollo de la investigación, es necesario incorporar el concepto de litigiosidad laboral, que será nuestra variable dependiente en nuestro análisis.

La definición de Litigio, según la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2003), es la siguiente:

> Litigio proviene de la palabra latina litigium, y significa pleito o disputa; de lo anterior se deduce que basta con la inconformidad entre las voluntades de dos personas distintas para que surja un litigio. Desde el punto de vista procesal, sin embargo, el litigio reviste particular importancia, dado que sin él no puede haber proceso. En efecto, el litigio es una condición necesaria para el surgimiento del proceso. En este sentido, debe tenerse en cuenta que no habrá proceso sin que el litigio se exteriorice, es decir, sin que las partes entre las que aquél ha surgido lo hagan del conocimiento de un órgano jurisdiccional para efectos de que, mediante un proceso, se resuelva. (

Con litigiosidad laboral, entonces, se hace referencia a aquellos conflictos laborales entre los trabajadores y los hoteles. En nuestro caso, las controversias se pueden deber a diferentes causas y las mismas surgen a partir de la incorrecta utilización de la modalidad contractual *Extra Especial* establecida en el convenio 362/03.

10.2.1.1.2.1. Riesgos y Contingencias de la Figura Extra Especial

La utilización de la modalidad *Extra Especial* no tiene únicamente consecuencias positivas. También puede generar perjuicios que tienen su origen en su uso indebido, pero también en las propias características de esta modalidad.

Mas allá de algunas posibles ventajas que aquí fueron detalladas, también deben tenerse en cuenta las contingencias que esta figura puede generar al ponerse en práctica al momento de realizar una contratación.

Por una parte, aparecen las indemnizaciones laborales que pueden reclamarse al momento de la finalización de las contrataciones o durante la relación laboral, dado un incorrecto empleo de las normativas laborales. En la Ley 25.323, de *Indemnizaciones Laborales* en su artículo 2°[9], son mencionadas las consecuencias del pago tardío de la indemnización por antigüedad, sustitutiva de preaviso y su integración. Dicha multa o agravamiento indemnizatorio es equivalente al 50% de las indemnizaciones mencionadas.

Ante estos usos que se alejan de la letra legal, la jurisprudencia relevada en esta investigación pone de manifiesto la factibilidad de que un empleador pueda llegar a tener que afrontar un costo económico mayor del que tenía previsto al tomar la decisión de utilizar dicha figura.

10.2.1.1.2.2. El no reconocimiento de la continuidad laboral

La contingencia del no reconocimiento de un empleado como indeterminado, siendo este un eventual "encubierto", aparece al momento de la finalización de la relación laboral. En este punto, resulta posible que aparezcan reclamos judiciales por parte de un empleado que se encuentra bajo estas condiciones, ante la elección, por parte del empleador, de una figura incorrecta para encuadrar su situación laboral.

---

[9] **ARTICULO 2°** — Cuando el empleador, fehacientemente intimado por el trabajador, no le abonare las indemnizaciones previstas en los artículos 232, 233 y 245 de la Ley 20.744 (texto ordenado en 1976) y los artículos 6° y 7° de la Ley 25.013, o las que en el futuro las reemplacen, y, consecuentemente, lo obligare a iniciar acciones judiciales o cualquier instancia previa de carácter obligatorio para percibirlas, éstas serán incrementadas en un 50%.

Si hubieran existido causas que justificaren la conducta del empleador, los jueces, mediante resolución fundada, podrán reducir prudencialmente el incremento indemnizatorio dispuesto por el presente artículo hasta la eximición de su pago.

10.2.1.1.2.3. Tiempos en la finalización de la relación laboral

El artículo 231[10] de la LCT menciona los plazos importantes al momento de la extinción de contrato o finalización de relación laboral. Los tiempos de preaviso indicados en la ley deberán ser aplicados, y en caso de que no suceda tal cosa, se deberán realizar los pagos correspondientes al trabajador y el mismo podrá exigirlos al momento de un reclamo laboral.

Tal cual es mencionado en el artículo 232, y continuando con lo expuesto en el párrafo anterior, se indica lo siguiente: "La parte que omita el preaviso o lo otorgue de modo insuficiente deberá abonar a la otra una indemnización substitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el artículo 231"[11].

10.2.1.1.2.4. Riesgos en la indemnización

Otro de los puntos que deberá tener el empleador al momento de la extinción del contrato de trabajo, y que debe incluirse como parte de los costos económicos a afrontar por parte del empresario hotelero, es la indemnización sustitutiva mencionada en el artículo 233[12] de la LCT. Dicha indemnización es la suma de los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.

---

[10] **Art. 231. —Plazos.**
El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente:
a) por el trabajador, de QUINCE (15) días;
b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior.
Ley de Contrato de Trabajo Ley N° 20744, Argentina, 13 de mayo de 1976. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm. Recuperado el: 16/10/2017.

[11] Art 232, Ley de Contrato de Trabajo Ley N° 20744, Argentina, 13 de mayo de 1976. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm. Recuperado el: 16/10/2017.

[12] **Art. 233. —Comienzo del plazo. Integración de la indemnización con los salarios del mes del despido.**
Los plazos del artículo 231 correrán a partir del día siguiente al de la notificación del preaviso.

En el artículo 245[13] de la LCT se exponen los conceptos de indemnización por despido que también podrán ser reclamados por los trabajadores al no estar registrado el trabajo que realmente en la práctica sucedió. Parte de esos litigios laborales incluyen la indemnización equivalente a "un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si este fuera menor".

Han sido analizadas las normas citadas a lo largo de la presente investigación tomando como punto de partida la Constitución Nacional con su mandato de "proteger" el trabajo en todas sus formas. Desde esa concepción proteccionista del trabajador es desde donde se debe analizar la problemática de las modalidades de trabajo y, en particular, las que se apartan del principio general de la indeterminación del plazo.

Cuando la extinción del contrato de trabajo dispuesta por el empleador se produzca sin preaviso y en fecha que no coincida con el último día del mes, la indemnización sustitutiva debida al trabajador se integrará con una suma igual a los salarios por los días faltantes hasta el último día del mes en el que se produjera el despido.
La integración del mes de despido no procederá cuando la extinción se produzca durante el período de prueba establecido en el artículo 92 bis.
Ley de Contrato de Trabajo Ley N° 20744, Argentina, 13 de mayo de 1976. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm. Recuperado el: 16/10/2017.

[13] **Art. 245. —Indemnización por antigüedad o despido.**
En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.
Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.
Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno.
Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.
El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.
Ley de Contrato de Trabajo Ley N° 20744, Argentina, 13 de mayo de 1976. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm. Recuperado el: 16/10/2017.

En ese orden de ideas aparece la Ley de Contrato de Trabajo como primera norma que estructura los principios generales del derecho laboral o las consecuencias derivadas del principio protectorio (irrenunciabilidad, indeterminación del plazo, entre otras). Por su parte, los convenios colectivos de trabajo -como normas de jerarquía inferior- deben, necesariamente, ajustarse a la LCT y sólo pueden avanzar sobre ella en la medida que mejoren o aumenten los derechos de los trabajadores que tutela.

Entendidos estos principios en armonía con lo que disponen los artículos 9 y 10[14] de la LCT (*in dubio pro* operario y continuidad de la relación laboral) surgieron los primeros interrogantes:

¿Cumple la modalidad contractual definida en el artículo 68 del CCT 362/03 con dichos principios?

¿La reiteración en el tiempo de estos contratos eventuales entre el mismo trabajador y el mismo empleador, no determinan una continuidad propia del contrato de trabajo por tiempo indeterminado?

¿En la actualidad, se utiliza esta figura para casos aislados o se contrata personal bajo esta modalidad para que cumplan con tareas normales propias de la actividad hotelera?

---

[14] Art. 9° — El principio de la norma más favorable para el trabajador.

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales prevalecerá la más favorable al trabajador, considerándose la norma o conjuntos de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la ley, o en apreciación de la prueba en los casos concretos, los jueces o encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador. (Artículo sustituido por art. 1º de la Ley Nº 26.428 B.O. 26/12/2008)

Artículo 10. — Conservación del contrato.

En caso de duda las situaciones deben resolverse en favor de la continuidad o subsistencia del contrato.

(LCT, Art 9 y 10, año 1976)

10.2.1.2. La Jurisprudencia sobre la Modalidad "Extra Especial"

En el marco teórico del presente trabajo también resulta fundamental analizar la contribución que la jurisprudencia ha hecho a ciertas interpretaciones de la modalidad en cuestión. No es posible soslayar, entonces, lo que los jueces laborales han sostenido en general respecto del trabajo eventual, y, más específicamente, la opinión de los magistrados frente a las modalidades específicas de la actividad hotelera contenidas en el artículo 68 del CCT 362/03.

Entre las distintas funciones de la jurisprudencia, la más significativa es la interpretadora. La función de los jueces es, en este punto, particularmente relevante en la disciplina laboral. Los jueces deben controlar y verificar el cumplimiento de las normas de "orden público" dictadas por el Congreso de la Nación en cumplimiento de la manda constitucional de "proteger" el trabajo en todas sus formas.

La función del juez laboral no se limita a la aplicación de la norma al caso concreto en disputa. El juez debe interpretar la norma invocada, controlar que la misma se ajuste al principio protectorio -rector de todo el derecho del trabajo- y, una vez superado el límite del orden público, analizar el caso.

El alcance y la interpretación que los jueces del trabajo han realizado respecto de la modalidad contractual establecida en el CCT 362/03, confrontándola con las normas de orden público -especialmente la LCT- y verificando el cumplimiento del principio protectorio en el caso concreto, es esencial para la investigación. De todas maneras, no alcanza con el análisis de las posiciones de los empleadores de la actividad ni con las conveniencias o no desde el punto de vista de la operación hotelera respecto de la modalidad de contratación en estudio, sino que resulta necesario establecer en qué casos y qué requisitos deben cumplirse para contratar personal bajo esta modalidad de forma.

10.2.1.2.1. El Contrato Eventual y su Utilización

En el fallo "Vicente, Ariel c/ Catering Integral SA y otros s/ despido" los jueces de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo (CNAT) sostuvieron que el artículo 26 del CCT 125/90, donde se define el contrato eventual, "responde a una realidad de la explotación gastronómica en alguna de sus variantes, pues no cabe asimilar la actividad de un restaurante

o confitería común con las necesidades propias de quienes organizan banquetes, fiestas, exposiciones u otros eventos que abarquen (incluso parcialmente) la necesidad de servir comida, o aún las de aquellos que explotando actividades que normalmente requieren mozos y doce cocineros (por ejemplo un hotel) necesitan además, en ciertas ocasiones o para acontecimientos especiales, personal extra para atender dichos eventos" (CNAT Sala V Expte n° 10576/04 sent. 69818 19/7/07 « Vicente, Ar iel c/ Catering Integral SA y otros s/ despido » (Zas. García NMargalejo.).

Lo anterior significa que la contratación de personal eventual bajo la modalidad *"Extra Especial"* se utiliza únicamente en determinados hoteles de cuatro y cinco estrellas; (y) la misma es usada para contratación de eventos. Esta modalidad se creó, tal cual comenta Glauco Marques en la entrevista realizada en el presente trabajo, con el fin de prever la repetición de la contratación de un mismo trabajador para más de un evento, y que esta no fuera considerada como una contratación por tiempo indeterminado. Para esto, se tuvo en cuenta que la contratación para eventos como banquetes, fiestas y exposiciones carece de regularidad y esto la diferencia del resto de la actividad dentro de un hotel.

10.2.1.2.2. Habitualidad en la modalidad *Extra Especial*

La contratación de los mozos *Extra Especiales* es particularmente utilizada, o debe ser utilizada, de una forma esporádica e irregular. La contratación según esta figura que no cumpla con la irregularidad puede generar un reclamo laboral por parte del empleado con el argumento de estar ante una relación por tiempo indeterminado. En este sentido, el principio de supremacía de la realidad indica que se da preferencia a lo que ocurre en los hechos y no lo que se menciona en el contrato de trabajo.

Esta situación fue explicada por los jueces de la CNAT en la sentencia "Valdez Ferná ndez, Romeo c/ Hoteles Sheraton de Argentina SA s/ despido" cuando expresaron que los trabajadores *extra especiales* "son contratados al sólo efecto de atender un evento que tenga lugar en una o más jornadas y que no se realice en el establecimiento sino esporádica e irregularmente". De esta manera -argumentaron- "si del certificado de servicios y remuneraciones del actor se desprende que no se trataba de una prestación esporádica e irregular sino, de acuerdo a los días trabajados, era más bien la habitualidad la característica de dicha relación, no se configura el contrato de trabajo eventual" (CNAT Sala VI Expte n°

7919/05 sent. 60640 30/6/08 « Valdez Ferná ndez, Romeo c/ Hoteles Sheraton de Argentina SA s/ despido » (Fera. Fontana.).

Otro punto central respecto de la habitualidad en la modalidad *Extra Especial* reside en las expectativas del trabajador contratado. La jurisprudencia sobre este tema se refiere a "la vocación de permanencia" del contrato de trabajo "aunque las prestaciones fueran discontinuas. Esta fue la opinión de la CNAT en el fallo "Alarcón, ua n c/ Panatel SA s/ despido". En aquel caso, el trabajador en cuestión había sido convocado para un promedio de diez a quince eventos por mes. Para los jueces esto conducía a "fundadas expectativas de seguir trabajando en todos los eventos organizados por su (empresa) empleadora". Sin embargo, frente al requerimiento del trabajador, la compañía negó las características de la relación laboral, lo que llevó al empleado a considerarse despedido. por lo que la respuesta dada por ésta a su requerimiento -negando las verdaderas características de la relación- constituyó suficiente injuria como para considerarse despedido como lo hizo (CNAT Sala VII Expte n° 17458/05 sent. 40927 28/5/08 « Alarcón, ua n c/ Panatel SA s/ despido » (Ferreirós. Rodríguez Brunengo.).

A partir de lo anterior, se interpreta que la jurisprudencia mencionada buscó proteger el derecho del trabajador a percibir el mismo salario y las mismas condiciones que se venían sucediendo. Sus expectativas se basaban en la práctica previa, que tenías características que asimilaban la relación laboral a una indeterminada con prestación discontinua y no a una eventual.

10.2.1.2.3. Oportunidad en el uso del Contrato Eventual

Al contratar personal eventual, ya sea para cumplir con los picos de trabajo o para la realización de eventos, se debe cumplir con lo establecido en la LCT en el artículo 99. Este menciona que la modalidad contractual se utilizara en casos donde se den "exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato"[15].

[15] Art 99 Ley N° 20744, Argentina, 13 de mayo de 1976. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm. Recuperado el: 16/10/2017. "Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando

Como advirtió la CNAT en la sentencia del caso "Caminos, Omar y otro c/ Miguel Antonio Casabuono SRL Servicios de Catering y otro s/ despido", ante un posible reclamo laboral por parte de un trabajador, "corresponde al empleador demandado producir la prueba conducente para acreditar el carácter de extra banquetes ("*extra especial"*) para el que sostuvo había contratado a los accionantes" (CNAT Sala VI Expte n° 22186/05 sent. 60296 13/3/08 « Caminos, Omar y otro c/ Miguel Antonio Casabuono SRL Servicios de Catering y otro s/ despido » (Fontana. Fera.).

En el artículo 99 de la LCT también se establece que las actividades a las cuales son abocados los trabajadores *extra especiales* deben ser siempre extraordinarias y transitorias. Sobre este tema fallaron los jueces de la CNAT en el caso "Leiton, Gabriel c/ Compañía de Servicios Hoteleros s/ despido". Allí dejaron sentado que, más allá de la cantidad de eventos que se realicen por mes, siempre se trata de una actividad que no es extraordinaria y forma parte del día a día, siendo uno de los servicios principales brindados por el establecimiento hotelero en cuestión. Así, que la prestación de servicio sea eventual no indica "en modo alguno que las necesidades que satisfacía la empleadora a través de la prestación del actor hayan sido eventuales". Por eso, en ese caso, el fallo definió contra el Alvear Palace Hotel (CNAT Sala II Expte n* 19460/03 sent. 95166 16/8/07 "Leiton, Gabriel c/ Compañía de Servicios Hoteleros s/ despido" (Pirolo. Maza.) Poder Judicial de la Nación 13 USO OFICIAL).

Además de la antes mencionada, otras dos sentencias de la CNAT ("González, Ernesto c/ Claridge Hotel SA s/ despido" y "Caminos, Leandro c/ Panatel SA s/ despido") tratan la oportunidad del uso de la modalidad extra especial pero apuntada al desempeño laboral por un lapso prolongado. Allí quedó determinado que un trabajador extra especial, como ya fue mencionado en el trabajo de investigación, debe ser contratado por un hotel

---

la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador".

para cubrir eventualidades, eventos esporádicos y ocasionales. Sin embargo, en el caso tratado, el empleado al cual se hace mención estuvo contratado de forma eventual por siete años en la compañía. Esta situación hizo que, como dijimos, prevalezca la realidad por sobre el contrato firmado y, por lo tanto, se consideró que el trabajador estaba contratado bajo la modalidad de tiempo indeterminado (CNAT Sala II Expte n* 19460/03 sent. 95166 16/8/07 "Leiton, Gabriel c/ Compañía de Servicios Hoteleros s/ despido"(Pirolo. Maza.)En igual sentido CNAT Sala III Expte n° 23965/05 sent. 88395 26/12/06 "González, E rnesto c/ Claridge Hotel SA s/ despido" (Eiras. Porta.) CNAT Sala IV Expte n° 20751/05 sent. 93259 29/4/08 "Caminos, Leandro c/ Panatel SA s/ despido" (Guisado. Moroni.)

Por último, una sentencia de la CNAT expresó lo siguiente:

> Contrato eventual. Mozo extra especial. Invocación tardía del CCT. Aunque la invocación de la norma de la CCT aplicable haya sido tardía, por parte de la demandada quien la introdujo recién en los agravios, lo cierto es que surge acreditado que las características de las prestaciones realizadas por los actores permiten concluir que se encuadran dentro del trabajo eventual contemplado en el art. 99 LCT. Ello es así, toda vez que se demostró que se habían desempeñado como mozos para ciertos eventos realizados en la institución demandada (Club Francés) y su vinculación comenzaba y terminaba con la realización de la obra, sin vocación de permanencia. Por ello no deben reconocérsele los rubros indemnizatorios que caracterizan la ruptura de un contrato permanente por tiempo indeterminado. CNAT Sala V Expte n° 23610/03 sent. 68699 14/8/06 « Peñas, Elis eo y otros c/ Clus Francés Asoc Civil y otros s/ despido" (Zas. García Margalejo.)

Efectivamente en este caso, los mozos fueron contratados para trabajar en eventos realizados en *Club Francés* y la relación laboral comenzaba y finalizaba con el evento. Es por ello que en este caso, al ser por eventos esporádicos no hizo que el mismo pudiera reclamar al momento de la ruptura del contrato, las indemnizaciones correspondientes a una finalización de contrato por tiempo indeterminado.

Teniendo en cuenta los principios generales y las disposiciones de la ley de contrato de trabajo, la modalidad en análisis podría merecer, a priori, algún tipo de reparo.

En materia laboral rige el principio de indeterminación del plazo, siendo los contratos "temporales" o "temporarios" una excepción a este principio. Por ello es por lo que la ley exije el modo escrito y la expresión concreta y detallada de las causas que determinan la temporalidad de la prestación. La modalidad en análisis es una "especie" de contrato de

trabajo eventual previsto en el art.99 de la ley de contrato de trabajo y en los arts. 68/74 de la ley nacional de empleo, 24.013.

La modalidad convencional en estudio podría interpretarse que "avanza" sobre la propia ley y la modifica en perjuicio del trabajador (modificación *in pejus*) al sostener que es irrelevante la cantidad de contratos eventuales entre el mismo trabajador y empleador, evitando así la continuidad del contrato de trabajo.

Estas modificaciones in pejus resultan prohibidas por la ley de contrato de trabajo en virtud de lo dispuesto –a contrario sensu- por el art.8 de la ley de contrato de trabajo. Así lo han entendido algunos jueces laborales al analizar casos concretos.

11.Hipótesis

La implementación de la modalidad contractual *Extra Especial* (CCT Nº 362/03) para personal de establecimientos hoteleros de cuatro y cinco estrellas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires generó un aumento sobre la litigiosidad laboral.

12.Resultados de la Investigación

Al inicio del presente trabajo nos preguntábamos acerca de la relación entre la utilización de la modalidad de contratación *Extra Especial* por parte de los establecimientos hoteleros y el incremento de la litigiosidad laboral. El objetivo del siguiente análisis será, entonces, aproximarnos a esta relación desde tres puntos de vista: el de los sectores gerenciales, el de los trabajadores empleados bajo la figura mencionada y el de representantes sindicales del sector hotelero.

12.1. Sectores gerenciales

La mayoría de los hoteles seleccionados como casos testigos para esta investigación puntualizaron, como una de las contingencias negativas de la contratación *Extra Especial*, la posibilidad de que los trabajadores incorporados de esta manera realicen reclamos judiciales en el fuero laboral por mala utilización de la figura aquí analizada. Como pudimos observar en las entrevistas a los gerentes y responsables de Recursos Humanos de los diversos establecimientos, la mayor parte de estos conflictos están relacionados con la habitualidad y la antigüedad en el trabajo de empleados que, según el Convenio Colectivo de Trabajo de la actividad, deberían cumplir tareas ocasionales referidas exclusivamente a eventos. Desde el punto de vista gerencial y de los responsables, entonces, los trabajadores *extra especiales* solicitan que se reconozca la continuidad laboral y no como empleados eventuales.

Tabla 2: Resultados sectores gerenciales

Hoteles	Litigiosidad	Causa
Presidente	No	
Panamericano	Si	Continuidad
Alvear	No	
Conquistador	No	
Faena	Si	Continuidad
Madero	Si	Continuidad
Meliá Buenos Aires	Si	Continuidad
Pestana	Si	Continuidad

Fuente: Elaboración Propia

Como se desprende de la tabla 2, cinco de los siete gerentes o responsables de Recursos Humanos entrevistados referencian que el hotel donde ejercen su función ha tenido reclamos laborales en sede judicial por la utilización de la modalidad *Extra Especial*. Incluso, dos de los establecimientos (el Alvear y el Conquistador) que aseguraron no evidenciar un incremento en la litigiosidad producto de esta figura, coincidieron en que esta suele ser una consecuencia habitual por la utilización de este tipo de contratación en el rubro hotelero.

Claudio Odoni, del Hotel Panamericano, definió a la modalidad *Extra Especial* como la puerta "mayor de ingreso de litigiosidad". Argumentó que "en la mayoría de los hoteles el 80 por ciento de los reclamos es de trabajadores eventuales". Ante el incremento del índice de litigiosidad por parte de los trabajadores, el establecimiento hotelero tomó finalmente "la decisión estratégica de terminar con el personal eventual propio" para comenzar a contratar empresas de trabajo eventual. Para cuando se determinó ese curso de acción, según destalló Odoni, el hotel tenía "entre 40 y 50 reclamos que luego se transformaron en demandas".

La mayor parte de la conflictividad laboral, según se desprende de la entrevista, responde a reclamos por continuidad laboral con el argumento de la habitualidad y la antigüedad en el trabajo. Sobre esto último, el gerente de Recursos Humanos del Hotel Panamericano explicó: "Como ningún convenio colectivo de trabajo ni la Ley de Contrato de Trabajo establece cuándo uno pasa a ser habitual, queda todo en la interpretación del juez. La antigüedad, en ese sentido, es algo que también juega en contra. Cuando un trabajador acumula tiempo trabajado, por más que venga poco, adquiere más derechos. Ese es otro de los riesgos que genera que los jueces fallen en contra del hotel".

En el Hotel Alvear, los conflictos laborales devenidos de la mala utilización de la figura *Extra Especial* también son identificados por la supervisora de Recursos Humanos, Gabriela Parra. "Hay hoteles donde sucede que los trabajadores son contratados por día por todos los días del año. Esos hoteles tienen irregularidades en sus formas de contratación", aseguró al respecto. Y agregó: "Mientras el contrato esté bien hecho y esté bien justificado (el uso de la figura elegida) uno no debería tener pánico de lo que puede llegar a pasar".

Daniel del Castillo del Hotel Conquistador también se refirió a los reclamos de continuidad laboral ante la utilización indebida de la modalidad aquí analizada. "La figura

del eventual no debe estar contaminada con nada. Si es eventual (extra especial), es para eventos. Nosotros no podemos tomarlo para que trabaje 28 días por mes", afirmó.

En la misma línea que lo antedicho, el gerente de Recursos Humanos advirtió que "si uno desvirtúa el espíritu del trabajo eventual puede tener una desventaja legal". Comparó, además, esta práctica con las pasantías: "Muchos colegas tenían a pasantes trabajando tiempo completo y cobrando solamente una asignación estímulo". Identificó estas prácticas inadecuadas especialmente en las grandes cadenas hoteleras, aunque reconoció que todas las modalidades eventuales dejan expuestos a todos los hoteles ante reclamos judiciales.

Florencia Quinteros, gerente de recursos humanos del Hotel Faena, también indicó como principal causa de la conflictividad laboral que los empleados bajo la figura extra especial "se consideran como trabajadores por tiempo indeterminado". Ante el incremento de las demandas, este hotel, al igual que el Alvear y el Panamericano, optaron por la tercerización de la contratación en manos de empresas de servicios eventuales.

En el Hotel Madero, buscaron otra respuesta al aumento de la litigiosidad, más relacionada al trato personal con los empleados *extra especiales* y con sus oportunidades laborales a futuro. Su jefa de Recursos Humanos sostuvo que es necesario "tener mucha llegada con los eventuales para que luego baje el tema de la litigiosidad". Para mejorar esta relación laboral, este establecimiento utiliza como estrategia la recomendación del trabajador *extra especial* que finalizó su contrato a otro hotel de la zona.

12.2. Trabajadores extra especiales

El punto de vista de los trabajadores nos ofrece otra perspectiva desde la cual abordar la misma temática que enunciamos en el pasaje anterior. En este caso, si bien todos los entrevistados identifican problemas recurrentes en la forma en que los hoteles utilizan la modalidad *extra especial*, la mayoría no accedió a la vía judicial para reclamar por estas irregularidades.

Tabla 3: Resultados trabajadores

Trabajadores	Litigiosidad
Conquistador	No
Four Seasons	No
Madero	No
Meliá	Si

Fuente: Elaboración propia

Como podemos observar en las entrevistas realizadas, los empleados mencionaron formas incorrectas de la utilización de la modalidad estudiada. Se refirieron a exceso de horas de trabajo, a la realización de tareas que exceden las propias de la figura *Extra Especial* y, sobre todo, la habitualidad del trabajo no reconocida mediante un contrato indeterminado.

12.3. Utilización de modalidad de contratación Extra Especial de acuerdo al convenio

Como se puede observar en la tabla 4, nueve de las doce fuentes consultadas, entre gerentes y trabajadores, manifestaron en sus entrevistas prácticas laborales no encuadradas en la figura *extra especial* de acuerdo con lo establecido en el CCT 362/03. Incluso, la mayoría de los gerentes o jefes de Recursos Humanos de los hoteles que acusan haber tenido mayor litigiosidad laboral producto de la utilización de la figura estudiada, dan cuenta de que en sus establecimientos esta fue utilizada de forma incorrecta.

Tabla 4: Utilización de modalidad contractual de acuerdo con el convenio y sus causas

Hoteles	Utilización de acuerdo a convenio	Causa
Gerente Presidente	No	Se liquida mensualmente.
Gerente Panamericano	No aplica	Tercerizado
Gerente Alvear	No aplica	Tercerizado
Gerente Conquistador	No	Utilización para picos de trabajo en el área de alimentos y bebidas y eventos. Tratan de no pasarse de diez u once días por empleado por mes, pero muchas veces no lo cumplen. Contratan un aproximado de dieciocho extras por mes.
Gerente Faena	No	La remuneración se liquida mensualmente. Contratan a la mayoría para el área de eventos, pero no a todos. 120 hs. mensuales por trabajador, pero a veces pueden llegar a trabajar más.
Jefe Madero	No	Contratan a los extras especiales para el restaurant, licencias y alta ocupación. 100 hs. mensuales por trabajador, pero a veces pueden llegar a trabajar más. Contratan entre cinco y quince extras por mes.
Jefe Meliá Buenos Aires	No	Cubren horarios en el restaurant dados los picos de trabajo. Contratan a un extra especial por cinco jornadas por mes, pero en baja temporada. Contratan entre 80 y 130 extras por mes.

Gerente Pestana	No	Tomamos extra especial cuando necesitamos en la cobertura del restaurant y el desayunador. Cada extra especial trabaja diez días por mes, pero con excepción de algunos que los solicitan más días dado el conocimiento, pero entienden que eso implica un riesgo potencial.
Trabajador Conquistador	No	Trabajó como extra especial en el área de banquetes, eventos, desayunador, restaurant, bar. Siendo extra especial hacía un poco de todo en el hotel. Trabajaba entre diez y quince eventos por mes. Firmó contrato y AFIP una vez al ingresar al hotel.
Trabajador Four Seasons	No aplica	Estaba tercerizado
Trabajador Madero	No	El contrato era para poder pasar por varios sectores, ya sea eventos o banquetes, restaurante (turno mañana o turno tarde) y roomservice. Si hace falta cubrir algún horario en roomservice, o en restaurant dado algún pico de trabajo.
Trabajador Meliá	No	Siendo extra especial daba soporte al restaurant.

Fuente: Elaboración propia

Para alcanzar una comprensión más completa del fenómeno analizado en esta investigación, debemos cruzar los datos presentados en los cuadros previos respecto de la utilización de la figura *extra especial* de acuerdo con el convenio y la litigiosidad laboral. Para esto, debemos dejar de lado, momentáneamente, aquellos hoteles que han tercerizado la contratación de empleados bajo esta modalidad con el objetivo de reducir la conflictividad. De esta manera, como se expresa en la tabla 4, más de la mitad (55,56%) de las fuentes consultadas manifiesta una coincidencia entre la práctica incorrecta de la figura estudiada y la litigiosidad laboral.

Tabla 5: Comparación litigiosidad y utilización de acuerdo al convenio

Hoteles	Litigiosidad	Utilización de acuerdo al convenio
Presidente	No	No
Panamericano	Si	No aplica
Alvear	No	No aplica
Conquistador	No	No
Faena	Si	No
Madero	Si	No
Meliá Buenos Aires	Si	No
Pestana	Si	No
Trabajador Conquistador	No	No
Trabajador Four Seasons	No	No aplica
Trabajador Madero	No	No
Trabajador Meliá	Si	No

Fuente: Elaboración propia

Referencia de colores:

Amarillo: No es utilizada la modalidad Extra Especial. Es tercerizado.

Naranja: No se utiliza la modalidad de acuerdo al convenio, sin embargo no se presenta litigiosidad.

Verde: No se utiliza la modalidad de acuerdo al convenio y se presenta litigiosidad.

12.4. Sectores sindicales

La contraposición entre los puntos de vista del principal sindicato y de la cámara gremial empresaria del sector hotelero nos ofrece la oportunidad de completar el cuadro de situación respecto de la utilización de la modalidad *Extra Especial* y sus consecuencias sobre la litigiosidad laboral. Estas visiones estarán representadas, en este trabajo, por la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y por la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina (AHT).

Desde el sector sindical, no consideraron a la figura *Extra Especial* como problemática en sí, pero si identificaron posibles conflictos que pueden surgir por utilizaciones por fuera de lo que señala el CCT 362/03. "Cuando un hotel contrata a un *Extra Especial*, lo debe tomar por una cuestión extraordinaria. Hoy en día en la hotelería, lo de la eventualidad es algo prácticamente permanente, y pierde sentido la esencia de la palabra. Es

un contrato permanente encubierto en una modalidad eventual" (J. Fernández Castro, entrevista presencial, 19 de septiembre de 2019).

En el mismo sentido que lo anterior, desde UTHGRA sostuvieron que el principal reclamo que patrocina el sindicato está relacionado al reconocimiento de la relación de dependencia en casos donde el trabajador cumple la condición de habitualidad, principalmente a partir de la cantidad de días/horas trabajados en el mes. "Se contrata a un trabajador por más horas mensuales de las que debería para que no sea vea afectada la modalidad contractual por la cual está siendo contratado. La modalidad contractual del *Extra Especial* se ha visto desvirtuada. El área de Recursos Humanos de un hotel contrata al trabajador eventual pero luego en la actividad se hace habitual esta contratación y ese es el momento en el que se desvirtúa" (V. García, entrevista presencial, 19 de septiembre de 2019).

Desde la AHT coincidieron con el sector sindical en señalar, como uno de los principales problemas de la figura estudiada, la habitualidad en la práctica de un trabajador *Extra Especial*. "El problema es la repetición de contratos eventuales, por ejemplo, dentro de un mismo mes y de un mismo trabajador. Esto puede llegar a estar reñido con el orden público laboral" (G. Marqués, entrevista presencial, 17 de septiembre de 2018).

Asimismo, la cámara empresaria apuntó, como otro problema aparejado al anterior, que los establecimientos hoteleros no hacen un contrato por cada evento sino mensuales para evitar inconvenientes administrativos derivados de la multiplicidad de eventos que dichos hoteles deben afrontar en el período de un mes. "Todo eso atenta contra la legalidad de la figura porque no es lo que dice el convenio. Lo que también hace más complicada la aplicación es la parte operativa con el ´alta temprana´. Uno tendría que darle el alta con cada evento y la baja a su término, y así con cada evento en el que participa ese trabajador" (G. Marqués, entrevista presencial, 17 de septiembre de 2018).

Finalmente, la AHT concluyó que el punto clave para evaluar la incidencia de la figura analizada respecto de la litigiosidad laboral está puesto en la correcta o incorrecta utilización de esta por parte de los hoteles de acuerdo con lo que describe el convenio. "Muchas veces las empresas no aplican puntualmente lo que dice la figura y muchos igual consideran que la realización de múltiples eventos en un mismo mes torna al contrato en uno

por tiempo indeterminado. Si los contratos están bien hechos y se cumple acabadamente con lo que dice la norma convencional, es muy probable que pueda el empleador hotelero defenderse legalmente ante un reclamo" (G. Marqués, entrevista presencial, 17 de septiembre de 2018).

13. Conclusiones Generales

Al inicio de este trabajo se preguntó por el impacto de la implementación de la modalidad contractual *Extra Especial* (CCT Nº 362/03) para personal de establecimientos hoteleros de cuatro y cinco estrellas en Ciudad Autónoma de Buenos Aires sobre la litigiosidad laboral. A lo largo del análisis realizado en este estudio se logró llegar a algunas conclusiones al respecto, las cuales será expuestas a continuación.

La proliferación de eventos sociales, corporativos y culturales desarrollados en el ámbito de los hoteles investigados puso de manifiesto la necesidad de que el sector empresario explorara alternativas para la contratación de personal exclusivo para estas actividades que, por un lado, cumplieran con la normativa laboral, y, por otro, que aseguraran niveles mínimos de litigiosidad laboral.

En esa búsqueda, se encontraron diferentes alternativas que finalmente fueron plasmadas en el convenio colectivo de la actividad luego de intensas discusiones y deliberaciones con el sindicato UTHGRA. Estas modalidades fueron: extra común, *Extra Especial* (objeto de análisis) y por tiempo indeterminado de prestación discontinua.

En la hipótesis de trabajo planteada al comienzo de esta tesis, se sostuvo que la implementación de la figura *extra especial* como modalidad de contratación de trabajadores en hoteles de cuatro y cinco estrellas de Ciudad Autónoma de Buenos Aires había generado un aumento sobre la litigiosidad laboral.

El sector empresario utilizó con frecuencia el formato *Extra Especial* para atender los eventos sociales y corporativos y cumplir un objetivo preestablecido: adecuarse a los vaivenes propios de la actividad eventual del negocio hotelero. Para estos fines, la permanencia del personal contratado significaba un inconveniente que la figura *Extra Especial* permitió subsanar aportando una modalidad contractual temporal y móvil. Sin embargo, como observamos en la jurisprudencia analizada, el modo en que fue utilizada esta contratación generó contingencias laborales y muchos de estos trabajadores fueron considerados por los jueces laborales de Ciudad Autónoma de Buenos Aires como contratados por tiempo indeterminado.

Los establecimientos hoteleros, ante la reiteración de este tipo de contrataciones, en diversas oportunidades abonaban los salarios en forma quincenal o mensual, o bien no

formalizaban cada uno de los contratos por escrito, o utilizaban al personal para otras actividades distintas de los eventos. En los casos de jurisprudencia analizados, la mayoría de las veces se trataba de trabajadores contratados como *extras especiales* que atendían hasta 22 eventos en un mes, trabajando de ese modo prácticamente todos los días. Además, finalizado el evento en cuestión, se los destinaba por algunas horas a prestar servicios en diferentes áreas del hotel (restaurant, bar, room service, entre otras), desnaturalizando así el fundamento de la modalidad.

Los jueces laborales analizaron la modalidad como una excepción al principio de indeterminación del plazo, considerando en consecuencia que su aplicación resultaba restrictiva. Interpretaron la realidad de cada caso y aplicaron en muchas oportunidades el principio *in dubio pro operario*. Entendieron, así, que este tipo de contratación se había utilizado en abuso del derecho a fin de ocultar una verdadera relación laboral por tiempo indeterminado.

De acuerdo con lo observado en esta investigación, la *Extra Especial* resulta una modalidad útil que no viola los principios del derecho del trabajo en tanto y en cuanto sea utilizada de acuerdo con la funcionalidad para la que fue creada y para los casos expresamente previstos. Si, como fue advertido en este estudio, se contrata a un trabajador para realizar eventos veinte veces por mes o este es dedicado a tareas no relacionadas directamente con el evento para el que fue convocado, la figura desvirtúa su utilidad y abre la posibilidad de ocurrencia de un juicio laboral.

Además, es necesario tener en cuenta otro principio que informa el derecho del trabajo: la primacía de la realidad por sobre las formas. Habiendo sido, entonces, realizado el trabajo de campo correspondiente, y entrevistado a gerentes de Recursos Humanos y trabajadores hoteles de la Ciudad de Buenos Aires, arribamos a la siguiente conclusión que se expone de aquí en adelante.

En los hoteles donde la modalidad se ha utilizado para cumplir con su objeto específico, esto es la contratación de personal para eventos sociales y corporativos, entendiendo esta actividad como actividad complementaria de la hotelería y eventual, ha generado un incremento en la litigiosidad. En los establecimientos registrados para esta investigación, los trabajadores *extra especiales* han realizado reclamos sobre todo relacionados con la habitualidad y la antigüedad en el trabajo. Dado estos planteos jurídicos,

determinados hoteles optan por dejar de utilizar la modalidad y contratar a una empresa de servicios eventuales con el fin de disminuir la litigiosidad laboral, a pesar del incremento en los costos que esto ha significado.

Lo expuesto por los gerentes y responsables de Recursos Humanos de los hoteles que han sido tomado como casos testigo, demuestra que la utilización de esta modalidad les permite a estas empresas responder a las situaciones imprevistas como lo son determinados eventos, sin embargo, no es utilizada de una manera correcta según el Convenio Colectivo 362/03, cumpliendo con lo mencionado en el artículo 68 B.

Por otro lado, fueron entrevistados los trabajadores de los establecimientos hoteleros de análisis. Dichos trabajadores expresaron de múltiples formas la incorrecta utilización de la modalidad en cuanto a aspectos tales como la liquidación, las tareas que realizaban en los hoteles y la cantidad de días de trabajo en eventos por mes.

Con respecto a la creación de la modalidad contractual, la razón por la cual fue creada, el objetivo y por otra parte la implementación de esta, habiendo sido entrevistados el secretario gremial de la Unión de Trabajadores de Turismo, Hoteleros y Gastronómicos, junto a una trabajadora del sindicato, y al firmante del convenio 363/03, asesor legal laboral de la Asociación de Hoteles y Turismo de la República Argentina (AHT) y varios hoteles del medio.

Ambas fuentes coincidieron en la posibilidad de la ocurrencia de mayores conflictos laborales producto de una utilización inadecuada de la figura *Extra Especial*. En el mismo sentido que lo expuesto a través de las entrevistas realizadas para este trabajo, tanto el sector sindical como el gremial empresario advirtieron que el principal reclamo laboral está relacionado al reconocimiento de la relación de dependencia en casos donde el trabajador cumple la condición de habitualidad, principalmente a partir de la cantidad de días/horas trabajados en el mes. Este uso inadecuado de la modalidad contractual se profundiza aún más cuando, como sostuvo el representante de la AHT, los establecimientos hoteleros no hacen un contrato por cada evento sino mensuales para evitar inconvenientes administrativos derivados de la multiplicidad de eventos que dichos hoteles deben afrontar en el período de un mes.

Como conclusión y respondiendo a la hipótesis planteada al comienzo de la investigación, se puede observar que a partir de las entrevistas realizadas y las respuestas

tanto de los trabajadores y el personal de recursos humanos de los hoteles cuatro y cinco estrellas de Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la litigiosidad laboral aumenta en base a la incorrecta utilización de la modalidad contractual. Como parte de los hallazgos del trabajo de campo realizado, se pudo observar que, de los nueve hoteles analizados, cinco de ellos coinciden en la relación de la incorrecta utilización de la modalidad contractual y esto hace que impacte en la litigiosidad laboral.

Como parte de las conclusiones, podrían analizarse el establecimiento de sanciones específicas más allá de las existentes en las normas vigentes para el empleador que realiza una mala utilización de la modalidad contractual. Desde otro punto de vista podrían también analizarse límites objetivos que cumplidos por los empleadores garanticen una respuesta frente a un reclamo laboral de contratación por tiempo indeterminado. A título de ejemplo el artículo 72 inciso b) de la ley 24.013.

A partir de lo estudiado y de las conclusiones extraídas, es recomendable continuar en futuras investigaciones con esta línea de análisis y avanzar en la incorporación de nuevos casos. De esta manera, lo que aquí se presentó como un trabajo acotado sobre una modalidad especial orientada específicamente a la gestión hotelera, puede ampliarse a otras modalidades contractuales y otros sectores de la actividad económica para comprender sus particularidades. Con lo dicho, este trabajo pretende servir como disparador para nuevas investigaciones acerca de esta modalidad contractual y otras similares con la intención de robustecer el campo de análisis de los Recursos Humanos.

14.Referencias bibliográficas

14.1. Artículos periodísticos

Albornoz, S. “Servicios eventuales: Condenan a empresa por abuso de la contratación de empleados”. (22 de enero, 2014). Disponible en: http://www.iprofesional.com/notas/178782-despido-indemnizacion-servicios-eventuales-Servicios-eventuales-condenan-a-empresa-por-abuso-de-la-contratacion-de-empleados?page_y=0. Recuperado el: 4/11/2017.

Claves para contratar personal eventual para eventos. (30 de abril del 2010).

La modalidad del contrato de trabajo eventual. (25 de agosto de 2008). El Cronista. Disponible en: https://www.cronista.com/impresageneral/La-modalidad-del-contrato-de-trabajo-eventual-20080825-0015.html. Recuperado el 9/10/2017.

14.2. Otros trabajos

Arce Ortiz, E. *Estabilidad Laboral y Contratos Temporales.* Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú, año 2006. Disponible en: http://departamento.pucp.edu.pe/derecho/wp-content/uploads/2014/05/estabilidad_elmer_arce.pdf. Recuperado el: 20/11/2017.

Barreiro, M. *La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas.* Programa de doctorado en derecho del trabajo y la seguridad social (R.D. 778/1998). Universidad de Valencia. Año 2015. Disponible en: http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/41799/TESIS%20COMPLETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Recuperado el: 5/11/2017.

Caparros Ruiz, A. y Navarro Gómez, L. *"La naturaleza de la temporalidad en el empleo: nueva evidencia empírica."* Departamento de Estadística y Econometría Universidad de Málaga. Vol. 49, número 164, año 2007. Disponible en: file:///C:/Users/Maria%20de%20la%20Paz/Downloads/807_922_164_3.pdf. Recuperado el: 20/11/2017.

Chacartevi Javega, C. *Contrato de Trabajo y Empresas de Trabajo Eventual*. Universitat Pompeu Fabra. Barcelona, 1998. Disponible en: http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/7293/tccj.pdf;jsessionid=B82A7530CD6380CFF2BCD981B0F5F96D?sequence=1. Recuperado el 21/11/2017.

14.3. Legislación

Constitución de la Nación Argentina, Buenos Aires, 1853.

Ley N° 20744, Buenos Aires, Argentina, 13 de mayo de 1976. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm. Recuperado el: 16/10/2017.

Ley N° 24013, Buenos Aires, Argentina, 13 de noviembre de 1991. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm. Recuperado el: 16/10/2017.

Ley N° 25323, Buenos Aires, Argentina, 6 de octubre de 2000. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/64555/norma.htm. Recuperado el: 6/03/2019.

Ley N° 18.828, Buenos Aires, Argentina, 6 de noviembre de 1970.

14.4. Fallos Judiciales

CNAT Sala V Expte n° 10576/04 sent. 69818 19/7/07 « Vicente, Ar iel c/ Catering Integral SA y otros s/ despido » (Zas. García NMargalejo)

CNAT Sala VI Expte n° 7919/05 sent. 60640 30/6/08 « Valdez Ferná ndez, Romeo c/ Hoteles Sheraton de Argentina SA s/ despido » (Fera. Fontana)

CNAT Sala VII Expte n° 17458/05 sent. 40927 28/5/08 « Alarcón, ua n c/ Panatel SA s/ despido » (Ferreirós. Rodríguez Brunengo.).

CNAT Sala VI Expte n° 22186/05 sent. 60296 13/3/08 « Caminos, Omar y otro c/ Miguel Antonio Casabuono SRL Servicios de Catering y otro s/ despido » (Fontana. Fera)

CNAT Sala II Expte n* 19460/03 sent. 95166 16/8/07 “Leiton, Gabriel c/ Compañía de Servicios Hoteleros s/ despido” (Pirolo. Maza.) Poder Judicial de la Nación.

CNAT Sala III Expte n° 23965/05 sent. 88395 26/12/06 “González, E rnesto c/ Claridge Hotel SA s/ despido” (Eiras. Porta.)

CNAT Sala IV Expte n° 20751/05 sent. 93259 29/4/08 “Caminos, Leandro c/ Panatel SA s/ despido” (Guisado. Moroni)

Riancho, C. M. y Fernández, N. B. Nilda B. Fernández (2008). CNAT Sala III Expte n° 6653/04 sent. 88191 12/10/06 « Farfan Colm inares, Esther c/ Decide SRL y otro s/ despido » (Guibourg. Eiras.) Modalidades del Contrato de Trabajo (BT Nº 61). Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (Pág. 2) Disponible en: https://www.pjn.gov.ar/02_Central/Index100.Asp?Nodo=315&Rubro=214&TipInf=10. Recuperado el: 15/10/2017.

Riancho, C. M. y Fernández, N. B. Nilda B. Fernández (2008). CNAT Sala V Expte n° 25232/03 sent. 69183 13/2/07 « Jimenez, Patricia c/ Apoyo laboral SRL s/ despido » (Zas.. García Margalejo.) Modalidades del Contrato de Trabajo (BT Nº 61). Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (Pág. 2) Disponible en: https://www.pjn.gov.ar/02_Central/Index100.Asp?Nodo=315&Rubro=214&TipInf=10. Recuperado el: 15/10/2017.

Riancho, C. M. y Fernández, N. B. Nilda B. Fernández (2008). CNAT Sala VII Expte n° 5647/06 sent. 40741 7/3/08 “Pazzaglini, Carlos c/Sotyl SA y otro s/despido” (Rodriguez Brunengo. Ferreirós.). Modalidades del Contrato de Trabajo (BT Nº 61). Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo. (Pág. 2) Disponible en: https://www.pjn.gov.ar/02_Central/Index100.Asp?Nodo=315&Rubro=214&TipInf=10. Recuperado el: 15/10/2017.

14.5. Libros

Ackerman, M. E. (2014) *Tratado del Derecho del Trabajo. Tomo 2. La Relación Individual del Trabajo.* Buenos Aires, Argentina. Rubinzal Culzoni Editores.

Aldado Zapiola, C. M. *Convenios colectivos de trabajo y productividad.* Argentina 1975-2006. Montevideo: OIT/CINTERFOR, 2013. (Herramientas para la transformación, 35) DOI: 978-92-9088-264-0. Disponible en: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Convenios%20Colectivos%20de%20Trabajo%20y%20Productividad%20-%20final%20-%20reduced.pdf. Recuperado el: 16/10/2017.

David, Fred R. (2003) *Conceptos de Administración Estratégica*. México. Pearson Educación.

Di Génova, A. E. (2010). *Ceremonial Empresarial. El Ceremonial de Relaciones Públicas*. Lectorum Ugerman. Buenos Aires, Argentina.

Fernandez Madrid, J.C. (2007) Tratado Práctivo de Derecho del Trabajo. 3a. Edición actualizada y ampliada. Tomo I. Buenos Aires, Argentina. Editorial La Ley.

Guido, R. (2005). *Gestión Hotelera*. Buenos Aires: Leuka.

Guido, R. (2010). *Organización Hotelera*. Buenos Aires: Leuka,

Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores. México.

Martinez Vivot, J. J. (1987). *Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social.* Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires.

Trajtemberg,D. y Varela,H.Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿mecanismo de inserción en empleos estables o regularizacion de la inestabilidad laboral?. Trabajo Social. N°24. Santiago del Estero jun. 2015.

14.6. Páginas WEB

Suprema Corte de la Justicia de La Nación. Año 2003. Elementos de Teoría General del Proceso. México. Suprema Corte de la Justicia de La Nación, Poder Judicial de la Federación. Disponible en: http://www.diccionariojuridico.mx/definicion/litigio/. Recuperado el 8/10/2019.

15. Anexos

15.1. Modelos de entrevistas

15.1.1. Entrevistas a referentes de Recursos Humanos de los establecimientos hoteleros.

¿Con cuanta dotación de personal cuenta el establecimiento?

¿Qué convenio colectivo aplican en el establecimiento?

¿Conoce las modalidades contractuales eventuales previstas en el convenio colectivo aplicado?

¿Existe en su hotel alguna política de contratación bajo estas modalidades eventuales?

¿Tiene personal contratado bajo las modalidades eventuales? En caso afirmativo, ¿Qué cantidad promedio de trabajadores eventuales contrata por mes?

¿Para cuantos eventos promedio contrata al mismo empleado eventual en un mismo mes?

¿Cada cuánto liquida la remuneración?

¿Qué ventajas comparativas encuentra usted en la utilización de estas modalidades de contratación?

¿Cuál estima usted que son las contingencias de la aplicación de esta figura?

¿Ha tenido reclamos en el hotel vinculados a estas modalidades contractuales?

¿Ha tenido reclamos en sede administrativa y/o judicial por la utilización de estas modalidades contractuales?

En general, ¿en qué consistían esos reclamos?

Si tuvo reclamos judiciales, ¿qué aspectos de estas modalidades fueron los cuestionados?

15.1.2. Entrevistas a personal de banquetes con trabajadores a cargo Extra Especial de los establecimientos hoteleros.

¿En qué hotel trabajó? ¿Entre que fechas trabajó en el hotel? ¿Trabaja actualmente?

¿En qué puesto se desempeña o se desempeñaba?

¿Bajo qué convenio estaban contratados los trabajadores a su cargo?

¿Están o estaban contratados como extra especial?

Cuando son o eran contratados como Extra Especial, ¿Les solicitaban prestar servicios en otras áreas del hotel, como restaurant o roomservice?

¿En cuántos eventos trabajan o trabajaban por mes cada uno de los trabajadores Extra Especial?

¿Firman o firmaban contrato y se les realizaba el alta y baja de AFIP por cada evento?

¿Cada cuanto se les liquidan o liquidaban el sueldo?

¿Han realizado algún reclamo en cuanto a su relación laboral con el hotel? ¿Cuáles serían aquellos reclamos?

Le agradecería pueda realizarme algún otro comentario u observación acerca de su experiencia en el hotel.

15.1.3. Entrevistas a trabajadores Extra Especial de los establecimientos hoteleros.

¿En qué hotel trabajó? ¿Entre que fechas trabajó en el hotel? ¿Trabaja actualmente?

¿Bajo qué convenio?

Cuando era contratado como Extra Especial, ¿Le solicitaban prestar servicios en otras áreas del hotel, como restaurant o roomservice?

¿En cuántos eventos trabaja o trabajaba por mes?

¿Firma o firmaba contrato y se le realizaba el alta y baja de AFIP por cada evento?

¿Cada cuanto se le liquida o liquidaba el sueldo?

¿Ha realizado o realizaría algún reclamo en cuanto a su relación laboral con el hotel? ¿Cuáles serían aquellos reclamos?

¿Conocés a algún trabajador extra especial que haya realizado algún reclamo?

Le agradecería pueda realizarme algún otro comentario u observación acerca de su experiencia como Extra Especial en el hotel.

15.1.4. Entrevista a Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina.

Entrevista al Dr. Glauco Marqués, asesor legal laboral de la AHT y varios hoteles del medio.

¿Podría explicarme cómo surgió la modalidad contractual del Extra Especial?
¿Cuáles fueron los objetivos que tuvo la Cámara Empresaria al incorporar esta modalidad especial al CCT?
En la práctica, ¿Se cumplen estos objetivos que se tuvieron en mira al incorporar esta
¿Cuál es el uso que en la práctica se le da a esta "herramienta" de contratación eventual?
¿Cuál es tu recomendación hacia los hoteles?
¿Cuáles son los pro y contras de la utilización de la modalidad contractual extra especial desde el punto de vista de recursos humanos?

15.1.5. Entrevista a UTGRHA - Unión de Trabajadores el Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina.

Entrevista a Juan Fernández Castro, Secretario Gremial de la Unión de Trabajadores el Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina y a la trabajadora de la Unión, la Licenciada Vanesa García.

¿Podría explicarme cómo surgió la misma?

¿Qué finalidad perseguía el sindicato al acordar con la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina esta modalidad Extra Especial?

En su opinión, ¿Los empresarios hoteleros han aplicado correctamente esta modalidad de contratación?

¿Piensa o cree que esta figura ha servido para generar mayor fuente de trabajo en el sector hotelero? ¿Ha impactado favorablemente en el empleo?

Vanesa, ¿Cuál es la idea que tenes de la figura Extra Especial?

15.2. Entrevistas

Se cuenta con autorización de los entrevistados para exponer el nombre y apellido de los mismos, con excepción de los entrevistados en el Hotel Presidente y en el Hotel Madero, es por aquella razón que se indica únicamente el puesto ocupado.

15.2.1. Entrevista hotel Presidente - Gerente Recursos Humanos

Entrevista presencial realizada al Gerente de Recursos Humanos del hotel, el 7 de Diciembre de 2018. La persona entrevistada no dio su autorización para que pudiera exponerse su nombre y apellido, es por esa razón que se indica el puesto ocupado.

¿Con cuanta dotación de personal cuenta el establecimiento?

El establecimiento cuenta con un total de 115 empleados. De estos, 19 están bajo la modalidad de tiempo indeterminado de prestación discontinua, la cual es mencionada en el convenio 362/03 en el capítulo III (Condiciones Particulares del Trabajo de la Actividad), artículo 68 C.

¿Qué convenio colectivo aplican en el establecimiento?

Contamos con personal bajo convenio N° 362/03 y también fuera de convenio, en el caso de los puestos jerárquicos.

¿Conoce las modalidades contractuales eventuales previstas en el convenio colectivo aplicado?

Si, en el hotel utilizamos las tres modalidades previstas en el Artículo 68.

¿Existe en su hotel alguna política de contratación bajo estas modalidades eventuales?

En el hotel utilizamos los tipos de contrataciones mencionados en el Artículo 68 dependiendo de la causa para la cual el personal es contratado. Cuando tenemos necesidades operativas a causa de licencias previstas por ley otorgadas al personal, contratamos a eventuales extra común para poder cubrir la operación y reemplazar al personal con licencia.

Con respecto al trabajador *extra especial*, este es contratado para puestos muy operativos y, cuando el trabajo es simple, como por ejemplo promotoras, bacheros, mozos, mucamas y auxiliares de tareas generales. Para estos puestos no se necesita capacitación previa. Pueden ser eventos de un día o varios donde se generan picos extraordinarios de actividad.

¿Tiene personal contratado bajo las modalidades eventuales? En caso afirmativo, ¿Qué cantidad promedio de trabajadores eventuales contrata por mes?

La cantidad de trabajadores eventuales que se contraten por mes dependerá del volumen de trabajo que es causado por varios factores: el clima, los aéreos y la temporada alta, entre otros.

¿Para cuantos eventos promedio contrata al mismo empleado en un mismo mes?

En el siguiente cuadro se podrá visualizar la cantidad de empleados que fueron contratados en un mismo mes.

LEGAJO	Mar	Abr	May	Jul	Ago	Oct	Nov	Dic	Total
A (Mozo)	7	11	1	1	3	-	9	1	33
B (Mozo)	1	7	1	-	-	-	-	-	9
C (Mucama)	4	11	-	-	-	-	-	-	15
D (Aux general)	6	13	3	-	-	-	-	-	22
E (Mucama)	-	-	1	1	-	-	-	-	2
F (Mozo)	3	-	-	-	-	-	-	-	3
G (Mucama)	-	-	-	-	-	10	10	-	20
H (Mucama)	-	-	-	-	-	9	9	-	18
I (Mucama)	-	-	-	-	-	6	10	-	16
J (Mucama)	-	-	-	-	-	6	10	-	16
K (Mucama)	-	-	-	-	-	8	10	-	18
L (Mucama)	-	-	-	-	-	4	11	-	15
M (Aux general)	-	-	-	-	-	-	10	-	10
N (Mucama)	-	-	-	-	-	-	10	-	10
O (Mucama)	-	-	-	-	-	-	4	-	4
P (Mucama)	-	-	-	-	-	-	8	-	8
Q (Mucama)	-	-	-	-	-	-	6	-	6
Total	21	42	6	2	3	43	107	1	225

¿Cada cuánto liquida la remuneración?

Se liquida mensualmente.

¿Qué ventajas comparativas encuentra usted en la utilización de estas modalidades de contratación?

La ventaja del tipo de contratación *extra especial* es que podemos cubrir la necesidad operativa del momento, que no pudo ser prevista y que se da con picos de actividad. De esta manera, no se realiza el pago de horas extras a otros empleados y tampoco trabajan en sus francos.

Se puede dar el alta y baja del personal en AFIP bajo el código 45 el mismo día del evento sin necesidad de realizarla con 24 horas de anticipación.

¿Cuál estima usted que son las contingencias de la aplicación de esta figura?

Una de las desventajas que presenta la utilización de la modalidad contractual *extra especial* es que se utiliza para picos de actividad y no puede haber capacitación previa del personal. Por lo tanto, se toma personal no calificado.

Otro problema puede ser que, en el caso de tener a un empleado dado de alta por un día por un evento, y de necesitarlo para un evento al día siguiente, se debe esperar a que pasen las 00.00 horas para poder volver a solicitar el alta del mismo. Esto hace que la gestión y organización de *extra especiales* se dificulte.

¿Ha tenido reclamos en el hotel vinculados a estas modalidades contractuales?

No hemos tenido reclamos vinculados a la utilización de las modalidades descriptas en el convenio.

¿Ha tenido reclamos en sede administrativa y/o judicial por la utilización de estas modalidades contractuales?

No hemos tenido reclamos en sede administrativa y/o judicial por la utilización de estas modalidades contractuales.

¿En qué consistían esos reclamos?

N/A.

Si tuvo reclamos judiciales, ¿Qué aspectos de estas modalidades fueron los cuestionados?

N/A.

15.2.2. Entrevista Hotel Panamericano - Gerente Recursos Humanos

Entrevista presencial realizada al Gerente de Recursos Humanos del hotel, Claudio Odoni, el 29 de marzo del 2019.

¿Cuánta dotación de personal cuenta el establecimiento?

Nosotros gerenciamos tres hoteles desde acá: Panamericano Bariloche, el Hotel Gran Guaraní que está en Corrientes capital y este. Entonces, en personal fijo mensualizado (contrato indeterminado) tendremos unos 203 empleados. En Bariloche son unos 60 y en Corrientes 65.

Todo depende de qué quieras mostrar y cómo quieras hacerlo. Por ejemplo, personal de bacha y limpieza de cocina. Si uno lo tiene en nómina, suma. Si lo tenés tercerizado a través de una empresa, como es el caso de la vigilancia, no suma. Hay un submundo de trabajadores que también están dentro del hotel pero que no están incluidos en esa nómina que acabo de detallar. Ese es el mismo caso de la mano de obra extra eventual, que es muchísima.

En Bariloche, por ejemplo, hay dos momentos pico de temporada: invernal y estival. Entonces, esos 60 empleados fijos, cuando el hotel estalla en invierno y verano, se transforman en 200 entre extras y trabajadores por temporada. En febrero sucede lo mismo en Corrientes con los carnavales. La temporada en Buenos Aires es en marzo, luego se tranquiliza y luego repunta entre septiembre y diciembre.

Respecto de la nómina eventual, este hotel tiene una particularidad: tiene veintiun salones de eventos. Entonces, el modelo de negocios es distinto al de otros hoteles que tal vez tienen dos o tres salones solamente. En esos casos, el personal eventual no fluctúa tanto. En nuestra situación, hay un movimiento grande que no tiene siempre relación directa con las habitaciones. Por eso, nosotros lo medimos en horas. En un mes pico, en el hotel en general, entre mucamas, camareros para eventos o para reforzar desayuno, almuerzo y cena, se llega a tener catorce mil horas en total entre las empresas de personal eventual que tenemos.

¿Qué tipo de eventos realizan habitualmente?

En el 99 por ciento de los casos, eventos corporativos. No somos un hotel que tenga demasiados eventos sociales. No es nuestra estrategia de negocios.

¿Y respecto al convenio que utiliza el hotel?

Nosotros, en realidad, utilizamos los dos. El 389/04 lo utilizamos para Corrientes y el 362/03 lo usamos, con sus respectivas escalas, para Bariloche y Buenos Aires.

¿Conoces las modalidades eventuales previstas en el convenio?

Por supuesto.

¿Existe en el hotel contrataciones bajo estas modalidades?

Absolutamente.

Nuestra política está definida, sobre todo, en nuestro análisis del volumen de negocio. Semanalmente, vemos para adelante qué volumen de negocio tendremos en habitaciones, alimentación y bebidas, y eventos. Ahí sacamos la relación de productividad. Esto es muy aritmético. En el caso de los eventos, depende de cuantos haya y de que estructura pida el cliente. Si es un cóctel, por ejemplo, se contrata un camarero cada 28 comensales; si se trata de una cena o almuerzo, necesitamos un camarero cada diez y catorce personas. También depende donde se haga, a cuanta distancia está de la cocina. Hay varios factores que inciden.

¿Qué cantidad promedio de trabajadores eventuales por mes?

Son más o menos catorce mil horas. Nunca hemos superado ese techo. El mes que menos se trabaja, no baja de cuatro mil horas eventuales. Respecto a las personas físicas, es difícil calcular porque van variando. No es lineal. Hay veces que llamas a un camarero por seis horas porque es un evento chico y a veces ese mismo camarero hace doce horas porque cubre dos eventos. Entonces, hay variabilidad.

¿Utilizan alguna modalidad para que los eventuales no superen determinada cantidad de horas trabajadas?

Tratamos de poner un límite en un techo de 160 horas por mes calendario. Digo que intentamos porque obviamente hay excepciones a la regla en lo operativo. Cuando no tenes a nadie, hay que romper las reglas. No queda otra.

Usted señaló que el principal criterio para decidir cuánto personal eventual contratar era la productividad, ¿Nota un gran beneficio respecto a ese tema al contratar eventuales frente a la contratación indeterminada?

Totalmente. Es necesario porque la inestabilidad económica de este tipo de negocio obliga a realizar ese análisis. El payroll en un hotel bien equilibrado representa aproximadamente el 33 por ciento de la facturación. La mano de obra es un costo más grande que la suma de los otros costos. El volumen de negocio nos condiciona mucho para saber el impacto que va a tener el payroll.

¿Qué modalidades contractuales utiliza para los eventuales?

Prácticamente todas, excepto la de prestación discontinua.

¿Para cuántos eventos, en promedio, se contrata al mismo empleado?

No es por evento sino por hora del trabajador. No importa a qué evento viene. Yo a modo ilustrativo le digo a la empresa que el empleado viene a tal salón y a tal evento. También esto se hace para que los trabajadores eventuales repartan las labores porque si se les da muchas horas a uno y pocas a otro, queda desbalanceado y se le va la gente.

¿Esto siempre lo realizan mediante empresas de servicios eventuales?

Actualmente sí. Antiguamente se hacía en forma directa. Estas figuras son muy lindas, pero luego, en los estrados judiciales, la Justicia Laboral las desconoce. En este hotel y en todos, la puerta mayor de ingreso de litigiosidad pasa por el personal extra. Siempre estuvo legislado, pero después los jueces resuelven que son todos efectivos.

Cuando se contrataba de forma eventual se generó un índice de litigiosidad que todavía hoy tenemos vigente. Por eso, hace dos o tres años se tomó la decisión estratégica de terminar con el personal eventual propio. Algunos se efectivizaron, otros fueron dados de baja y otros

hicieron juicio. Y se empezó a contratar a través de empresas de trabajo eventual. Cuando se tomó esa determinación debía haber entre 40 y 50 reclamos que luego se transformaron en demandas. En la mayoría de los hoteles, el 80 por ciento de la litigiosidad es de trabajadores eventuales.

Si usted tuviera que identificar cual es el principal reclamo, ¿Cuál sería?

Continuidad por la habitualidad. Como ningún convenio colectivo de trabajo ni la Ley de Contrato de Trabajo establece cuándo uno pasa a ser habitual, queda todo en la interpretación del juez.

La antigüedad, en ese sentido, es algo que también juega en contra. Cuando un trabajador acumula tiempo trabajado, por más que venga poco, adquiere más derechos. Ese es otro de los riesgos que genera que los jueces fallen en contra del hotel.

Hay otro tema de reclamo que también es importante, sobre todo en gastronomía, que es la propina. En ese punto hay una zona gris porque la propina es algo que generalmente no está documentado. Se interpreta como un libre albedrío entre el cliente y el trabajador, pero, cuando llega a los estrados judiciales, el empleado sostiene que recibía todos los días una propina de equis pesos y se infla una remuneración que puede ser verdad o no. Es incomprobable porque no sale en ninguna pericia contable. A veces suele suceder que alguien deje propina con la tarjeta de crédito, y en ese caso se podría comprobar. Pero es muy infrecuente.

¿Cada cuanto tiempo se hace la liquidación de los trabajadores eventuales?

Tanto antes como ahora, es mensual. Liquidamos por hora, pero pagamos mensualmente.

¿Cuáles son las contingencias de esta modalidad de contratación?

No tenés respaldo jurídico en la defensa de la modalidad de contratación. Es una contradicción entre la Justicia y los convenios colectivos de trabajo. No solamente pasa en la hotelería.

Hay un montón de normas, que están homologadas por el Ministerio de Trabajo, parte del Poder Ejecutivo de la Nación, y después viene el Poder Judicial y te dice que eso no es así.

La figura del trabajador eventual de por si es controversial porque la Ley de Contrato de Trabajo la concibe únicamente en un articulito de 1974 pero en la práctica no sucede.

¿Cuáles son las ventajas de esta modalidad de contratación eventual?

La principal ventaja es económica porque el hotel optimiza el payroll en función al volumen de negocio. No hay nada peor en hotelería que tener mano de obra ociosa.

Después hay una ventaja que a la vez también es una desventaja en el hecho de tercerizar a los trabajadores eventuales. Lo bueno es que el hotel se libera de la contingencia porque se supone que la empresa de trabajo eventual se hace responsables ante acciones judiciales. Lo malo es que yo por eso pago un sobreprecio por ese jornal, pero quedo desafectado ante cualquier reclamo.

Otra desventaja también está en el nivel de compromiso y productividad del personal eventual que es menor. El trabajador efectivo sabe que puede tener consecuencias negativas; en el caso del eventual lo peor que le puede pasar es que no lo llamen más. Con el entrenamiento inicial pasa algo parecido. Los que recién comienzan tardan un tiempo en aprender y baja la productividad.

15.2.3. Hotel Panamericano - Supervisor banquetes

Entrevista presencial realizada a Shadi Matar, Supervisor de Banquetes del Hotel Panamericano, el 13 de septiembre del 2019.

¿En qué hotel trabajó? ¿Entre que fechas trabajó en el hotel? ¿Trabaja actualmente?

Ingresé al hotel en septiembre del año 2018 como Team Leader hasta Julio del 2019. A partir de Julio me ascienden al puesto de Maitre de banquetes.

¿En qué puesto se desempeña o se desempeñaba?

Actualmente soy Supervisor de banquetes.

¿Bajo qué convenio estaban contratados los trabajadores a su cargo?

Bajo el convenio de gastronómicos.

¿Están o estaban contratados como extra especial?

Están tercerizados con empresa de servicio eventual. Sin embargo, cuentan con los camareros que suelen venir regularmente.

Trabajamos con las empresas Consultores de Empresas y Manpower.

Según la planificación de semana tras semana van viendo quienes van al hotel.

En base a desempeño y responsabilidad seleccionamos a un grupo de camareros con los que contamos para todo el año y hay camareros que salen de esa base. Hay parte fija y otra eventual.

Cuando son o eran contratados como Extra Especial, ¿Les solicitaban prestar servicios en otras áreas del hotel, como restaurant o roomservice?

Estos camareros cubren cualquier sector, pero el mayor flujo es para eventos corporativos, congresos de medicina, etc.

¿En cuántos eventos trabajan o trabajaban por mes cada uno de los trabajadores Extra Especial?

Va a depender de la temporada. Desde septiembre a diciembre son 20 días por mes que vienen los camareros, cinco días por semana.

¿Firman o firmaban contrato y se les realizaba el alta y baja de AFIP por cada evento?

No aplica ya que firman contrato y altas y bjas de AFIP con la empresa de servicios eventuales.

¿Cada cuanto se les liquidan o liquidaban el sueldo?

No aplica. Pero las agencias liquidan una vez al mes.

¿Han realizado algún reclamo en cuanto a su relación laboral con el hotel? ¿Cuáles serían aquellos reclamos?

En verdad la relación laboral la tienen con Manpower y se les aclara cuando firman el contrato con ellos. Alguna queja igualmente fue el tema del conteo de horas que fue diferente al conteo de horas de Manpower. Muchas veces pasa que, por la operativa, el congreso termina antes o se extendió entonces. Jornada mínima de cuatro horas a diez horas (puede haber alguna vez que lleguen a doce).

¿Cuáles cree que son las ventajas y desventajas de tener a los mozos tercerizados mediante empresa de servicios eventuales?

Las ventajas son: El hotel no podría contratar porque el flujo de eventos es variado durante todo el año. Tener una empresa que terciaria la mano de obra es una ventaja porque la misma empresa regula las necesidades de mano de obra. Por ejemplo, ahora tenemos 60 camareros y permite que estén regulados. Contas con una base de datos mayor, la administración del personal eventual cae sobre el tercerizado.

Las desventajas son: dependes de que el camarero tenga la disponibilidad horaria o no. Se hace difícil porque no se coordina con el camarero directamente, no sabes si se puede quedar o no, si puede o no venir. Igualmente, ahora tienen bastante comunicación con el camarero

eventual. Si estuviesen efectivos, contaríamos con mucha mayor mano de obra con la que contamos hoy en día.

¿Tuvieron en algún momento contratados a los mozos directamente?

Años atrás los teníamos directamente contratados, pero cambió porque tuvimos reclamos judiciales. O no teníamos horas para darles a los trabajadores y nos terminábamos excediendo con las mismas, es por ello que el camarero no asistía mas o demandaba por la continuidad.

15.2.4. Entrevista Hotel Alvear - Supervisor Recursos Humanos

Entrevista presencial realizada a la Supervisora del Hotel Alvear (Alvear Art Hotel y Alvear Palace Hotel), Gabriela Parra, el 8 de abril de 2019.

¿Cuánta dotación de personal tiene el hotel?

Tenemos tres hoteles. El Palace tiene unas 420 personas. El Art tiene 110. En Alvear Icon hay 290. Los Recursos Humanos los manejamos de manera corporativa. Actualmente tenemos un abogado de relaciones laborales, una gerenta de Recursos Humanos corporativa y dos supervisoras, una de las cuales soy yo. Yo me encargo de Palace y Art y la otra chica de Alvear Icon. Después hay una reclutadora que trabaja in situ en el Alvear y una administrativa que está situada en el Palace.

También forma parte de la Dirección de Recursos Humanos el sector de Salud Ocupacional. Este establecimiento no necesita enfermero por la cantidad de personal, pero en el Palace y en el Icon hay enfermeras y un médico que viene una vez por semana a cada hotel.

Dentro de todo este personal no están contados los eventuales. Este tema lo manejamos con agencias y los pedimos especialmente cuando hay eventos en los hoteles o cuando hay un pico de gente; por ejemplo, esto sucede cuando llega un crucero y necesitamos más personal. En este momento estamos trabajando con tres empresas. Gestión Laboral es la que más cantidad de trabajadores eventuales tiene con nosotros. También tenemos Manpower, y en Adecco unas dos o tres personas más.

¿Qué convenio colectivo aplican en el establecimiento?

Actualmente tenemos dos convenios colectivos. La mayoría de la gente está con el 362/03 que es de gastronómicos, pero hay una pequeña camada que pertenece a UOCRA que es la parte de obra. Nosotros tenemos un equipo especial de obra que lo utilizamos para reconstruir, por ejemplo, el hotel Alvear que es muy viejo. También se usa para reparar las cosas que se van rompiendo en los distintos establecimientos.

¿Conocés las modalidades contractuales eventuales previstas en el convenio?

Para eventuales usamos más que nada el convenio de gastronómicos. Nosotros actualmente usamos mucho el contrato fijo discontinuo que es el 68B. Esta figura asegura 50 horas por mes fijas y si se sobrepasan ese tiempo se le paga a la persona por hora. Estos están incluidos en la nómina del hotel. Después está el 68C que es muy extra eventual que es para personas que uno puede llamar y contratar por un día por una ocasión especial. Estos últimos se suelen utilizar para los picos; por ejemplo, cuando entra un grupo grande de gente que no esperábamos pero no es en alta temporada.

También utilizamos contratos temporales de alta temporada. Para saber cuántas personas vamos a necesitar bajo esta modalidad nos fijamos en los números del año pasado y prevemos la ocupación del que viene. En base a eso se decide el personal que vamos a necesitar.

¿Qué cantidad promedio de trabajadores eventuales contratan por mes?

Depende mucho del momento. Los extras eventuales los solemos contratar sobre todo en diciembre y enero y luego recién vuelven en octubre. A los fijos discontinuos los solemos citar más seguido porque muchas veces cubren licencias o vacaciones de otros trabajadores. Estas últimas tienen como ventaja que son corporativas, es decir, no trabajan en un solo hotel, sino que pueden dividir las horas entre varios. Esa es la forma en que nosotros podemos cubrir las vacantes que nos van surgiendo de la nómina.

¿Para cuantos eventos promedio contratan al mismo trabajador eventual por mes?

Los fijos discontinuos los trabajamos con las agencias que mencioné antes y los extras eventuales los manejamos directamente nosotros. Por eventos no tenemos contrato directo con nadie. Lo lleva el sector de banquetes del hotel y contratan al personal eventual mediante agencia. A los eventuales comunes los contratamos por alta ocupación y picos de reservas. El hotel si acompaña con la capacitación de todas las personas (los de agencia para eventos y los directos por alta ocupación).

Eventos también suele tener períodos de alta y baja. Por ejemplo, los casamientos en el Palace empiezan en septiembre y octubre, pero en julio no hay tanto movimiento.

¿Cada cuanto liquidan la remuneración en el caso de los extras eventuales?

Se hace cada quince días. Sin embargo, como este año subió bastante la cantidad de personas estamos evaluando hacerlo por mes para llevar, desde Recursos Humanos, un mejor control.

¿Qué ventajas comparativas identificás en la utilización de estas modalidades de contratación eventual?

Para mí siempre va a ser mejor el trabajador efectivo directo. Los empleados eventuales suelen tener como perfil la juventud y este tipo de modalidad de trabajo les sirve para estudiar porque la hotelería, si uno trabaja fijo, te consume mucho tiempo.

A nosotros nos sirve mucho porque hay muchos períodos de baja. Tener muchas personas que no tengan tareas asignadas porque no hay movimiento no es recomendable. Al conocer el rubro, uno sabe que hay cuatro meses en que vamos a estar a las corridas y en ese tiempo se necesita más gente.

También usamos contratos eventuales para licencias largas como, por ejemplo, ante embarazos. En esos casos, lo que suele suceder es que, si se llega a generar alguna vacante, la persona que ya está trabajando pasa a ser efectiva.

¿Cuáles son las contingencias de la modalidad extra eventual?

Pueden llegar a generarse más conflictos con los eventuales que están por licencia que con los extra eventuales. En ese caso los problemas legales que puedan aparecer suelen solucionarse de la misma forma que con los efectivos.

¿Tuvieron reclamos por continuidad laboral?

Mientras el contrato esté bien hecho y esté bien justificado uno no tendría que tener pánico de lo que puede llegar a pasar. Si yo tengo un contrato firmado con alguien por una licencia o alta temporada, eso está establecido en el propio contrato. En el caso de los extras eventuales, ellos firman el alta y la baja de AFIP.

Hay hoteles donde sucede que los trabajadores son contratados por día por todos los días del año. Esos hoteles tienen irregularidades en sus formas de contratación.

¿Los extras eventuales tienen una cantidad máxima de días para trabajar?

Para todas las personas nosotros queremos mantener los mismos derechos que tienen los trabajadores efectivos. Por más que se contrate por día, a esa persona no se la puede llamar más de seis días por semana porque tiene que descansar. Por la misma razón tampoco se la puede llamar a las siete de la mañana después de una jornada que terminó a las 24 horas. También se respetan los francos, independientemente de la modalidad de contratación. El máximo que se los puede llamar son las 180 horas que tenemos todos por mes, aunque nunca llegamos a ese tope.

Es cierto que hay supervisores y gerentes de sectores que no cumplen esto. En ese caso se hace un llamado de atención.

¿Tuvieron algún reclamo en sede administrativa o judicial?

En algún momento nos han llegado cartas de personal de agencia para que nosotros reconozcamos que han trabajado en este hotel. Eso suele terminar en que no hay nada que reconocer porque ellos firman contrato con la agencia.

15.2.5. Entrevista hotel Conquistador - Gerente Recursos Humanos

Entrevista presencial realizada al Gerente de Recursos Humanos, Daniel del Castillo, el 18 de abril de 2019.

¿Con cuanta dotación de personal en el establecimiento?

Tenemos planta fija y personal eventual. De lo primero tenemos 70 y lo eventual depende mucho de la ocupación y sobre todo de los eventos que tengamos. Cuantos más eventos y mayor ocupación tengamos, más extras tomamos. Tenemos mozos, mucamas, bacheros, personas de áreas públicas, entre otros. También usamos estas figuras ante faltantes como puede ser por una enfermedad prolongada.

No contratamos personal de agencia. La eventualidad la absorbemos nosotros a través de los contratos incluidos en el convenio. Usamos sobre todo el extra especial y el extra especial de banquetes.

¿Qué convenio colectivo aplican?

El 362/03. Esto significa que en 2003 fue la última vez que se modificó la letra del convenio colectivo.

¿Utilizan también la modalidad fija con prestación discontinua?

El fijo con prestación discontinua no es eventual. El problema es que cuando modificaron el convenio ubicaron esa figura en el lugar donde habían hecho las modificaciones, que era donde se legislaba el personal eventual. No discriminaron entre las figuras. De todas maneras, es una modalidad que no utilizamos en este hotel, no le vemos una utilidad. Creo que termina desvirtuándose la situación porque la persona termina trabajando jornada completa, pero está contratada de esa manera.

¿Por qué toman extra eventuales?

Por picos de trabajo o por eventos.

¿Qué tipo de eventos se organizan en este hotel?

Sobre todo, gastronomía. En general, este hotel no tiene eventos sociales sino corporativos. Hacemos conferencias, capacitaciones, presentaciones, desarrollos, entre otros. Ofrecemos la prestación del salón o los salones -dependiendo del caso-, además de todo lo que es gastronomía: desayuno de trabajo, *coffee breaks*, cócteles, almuerzo y cena.

¿Para cuántos eventos promedio contratan al mismo trabajador eventual en un mismo mes?

En la medida de lo posible, tratamos de que se contrate a la misma persona eventual más de diez y once días. A veces lo podemos lograr, pero, cuando estamos desbordados, no. Nos sucede que tenemos meses de mucha actividad de eventos y otros donde no tenemos nada. Por ejemplo, enero, febrero y julio son meses donde tenemos poquísimos eventos. En cambio, septiembre, octubre y noviembre son meses de mucho movimiento. En esos casos a veces nos corremos un poquito de ese período de diez y once días, pero usualmente en el total del año, no se sobrepasa.

¿Cada cuánto liquidan la remuneración del personal eventual?

Les pagamos en forma semanal. Si hay una persona que viene a un evento un solo día en la semana, tener que esperar quince días para cobrar, no es redituable. Nosotros buscamos que a la persona le sirva.

Tratamos de no contratar eventuales por menos de seis horas. Prefiero darle a la persona una hora más y que le resulte redituable pero que venga y cumple. Nosotros necesitamos gente que ya conocemos y sabe nuestra dinámica de trabajo. Eso también nos beneficia más a nosotros. Más que la hora, nosotros pagamos por ese conocimiento.

¿Qué ventajas comparativas encuentra en la utilización de estas modalidades de contratación?

La ventaja es que uno está pagando exactamente lo que usa. El hotel utiliza seis horas del trabajo de una persona y le paga exactamente por eso. Desde ese punto de vista, eso es ventajoso. Si no tengo eventos, tener una persona más en planta no me sirve.

¿Toman a los mismos eventuales para los picos de trabajo en el hotel que para los eventos?

Depende. Tenemos un grupo de eventuales que trabajan para los picos de trabajo y tenemos otro que lo utilizamos para eventos puntuales, dependiendo cual sea. No es lo mismo organizar un *coffee break* para 100 personas que una cena para 100 personas. Ambos eventos requieren un perfil de empleado distinto.

¿Cuáles son las contingencias de la aplicación de estas figuras?

Desde la teoría, contingencias no tiene. Si uno se maneja correctamente en cuanto a los tiempos de contratación, los pagos y los avisos, y no se excede, no debería haber problemas. La figura del eventual no debe estar contaminada con nada. Si es eventual, es para eventos. Nosotros no podemos tomarlo para que trabaje 28 días por mes.

En su momento, esto pasó con las pasantías. Muchos colegas tenían a pasantes trabajando tiempo completo y cobrando solamente una asignación estímulo.

Por eso, si uno desvirtúa el espíritu del trabajo eventual, puede tener una desventaja legal. Desde una cuestión operativa, tal vez un eventual no tiene tanto compromiso como una persona de planta. Si, muchos

¿Han tenido reclamos judiciales por la utilización de estas modalidades?

Que yo recuerde no. Alguna vez pudimos tener algún reclamo, pero hace mucho tiempo atrás.

Muchos colegas, sobre todo los hoteles grandes, han tenido problemas con la industria del juicio. Algún abogado enganchó cuatro o cinco eventuales y han generado inconvenientes. En nuestro caso, porque nos hemos manejado bien y porque la gente que contratamos ha sido gente de bien que no se ha visto perjudicada, no hemos tenido muchos casos. De todas maneras, con estas modalidades uno siempre está expuesto.

15.2.6. Entrevista Hotel Conquistador - Supervisor Recursos Humanos

Entrevista presencial realizada al Supervisor de Recursos Humanos, Daiana Gallo, el 10 de septiembre de 2019.

¿Con cuanta dotación de personal cuenta el establecimiento?

74 de planta permanente.

¿Qué convenio colectivo aplican en el establecimiento?

362/03

¿Conoce las modalidades contractuales eventuales previstas en el convenio colectivo aplicado?

Si, las conozco.

¿Existe en su hotel alguna política de contratación bajo estas modalidades eventuales?

Salvo situaciones puntuales se prioriza la modalidad de extra especial.

Tenemos a eventuales comunes que están vinculados a licencias por enfermedad o vacaciones. Y para Alimentos y Bebidas tenemos a extra especiales.

¿Tiene personal contratado bajo las modalidades eventuales? En caso afirmativo, ¿Qué cantidad promedio de trabajadores eventuales contrata por mes?

Si. Un promedio mensual de dieciocho personas que no trabajan de manera constante todo el mes; sino días específicos.

¿Para cuantos eventos promedio contrata al mismo empleado eventual en un mismo mes?

Varía en función de la demanda, no tenemos una cantidad establecida. No manejamos un tope de eventos, sabemos que mientras menos se los convoque a los Extra Especiales, menor es la posibilidad de tener un conflicto. Pero vemos también como trabaja y cómo interpreta el trabajador la modalidad. Tenemos extras especiales que trabajan en el hotel y en otros hoteles también, y están en diferentes eventos en varios hoteles.

¿Cada cuánto liquida la remuneración?

La remuneración se liquida semanalmente.

¿Qué ventajas comparativas encuentra usted en la utilización de estas modalidades de contratación?

Es acorde a la naturaleza de la actividad, reduce los costos a la casa y existe mayor libertad para adaptar los horarios a las necesidades del cliente.

¿Cuál estima usted que son las contingencias de la aplicación de esta figura?

No siempre es posible conseguir personal capacitado, el ausentismo cuando se trata de eventos de un solo día suele ser mayor.

¿Ha tenido reclamos en el hotel vinculados a estas modalidades contractuales?

No

¿Ha tenido reclamos en sede administrativa y/o judicial por la utilización de estas modalidades contractuales?

Si

En general, ¿en qué consistían esos reclamos?

Reclamaban diferencias salariales, y en oportunidades reclamaban efectivización.

Si tuvo reclamos judiciales, ¿qué aspectos de estas modalidades fueron los cuestionados?

Principalmente fue la modalidad, ya que si bien no hemos tenido grandes reclamos en este sentido el personal eventual que ha elevado reclamos judiciales demanda ser reconocido como personal efectivo.

15.2.7. Entrevista Hotel Conquistador - Trabajador

Entrevista presencial realizada a la trabajadora Extra Especial, Rosa Dominquez, el 8 de septiembre del 2019.

¿En qué hotel trabajó? ¿Entre que fechas trabajó en el hotel? ¿Trabaja actualmente?

El 14 de noviembre del 2017 comencé a trabajar en el hotel Conquistador como extra. Y en agosto del 2018 me efectivizaron y estoy como fija hasta la actualidad.

¿Bajo qué convenio?

Bajo el convenio 362/03. El convenio de gastronómicos.

Cuando era contratado como Extra Especial, ¿Le solicitaban prestar servicios en otras áreas del hotel, como restaurant o roomservice?

Trabajé como extra especial en el área de banquetes, eventos, desayunador, restaurant, bar. Siendo extra especial hacía un poco de todo en el hotel.

¿En cuántos eventos trabaja o trabajaba por mes?

Trabajaba entre diez a quince eventos por mes y un mínimo de seis horas por evento hasta doce hs.

¿Firma o firmaba contrato y se le realizaba el alta y baja de AFIP por cada evento?

Firmé una sola vez que fue cuando ingresé como eventual. Luego firmé cuando me efectivizaron. Pero no firmaba contrato por cada evento.

¿Cada cuanto se le liquida o liquidaba el sueldo?

Me pagan el sueldo mensualmente.

¿Ha realizado o realizaría algún reclamo en cuanto a su relación laboral con el hotel? ¿Cuáles serían aquellos reclamos?

Nunca realicé reclamos porque no tuve motivos para hacerlo. Al contrario, es una experiencia muy linda en donde aprendí mucho.

Le agradecería pueda realizarme algún otro comentario u observación acerca de su experiencia como Extra Especial en el hotel.

No tengo nada mas para aportar, mas allá de lo mencionado.

15.2.8. Entrevista Hotel Four Seasons - Trabajador

Entrevista presencial realizada al trabajador Jorge Gómez Ousta el 12 de septiembre del 2019.

¿En qué hotel trabajó? ¿Entre que fechas trabajó en el hotel? ¿Trabaja actualmente?

Trabajé en el hotel Four Seasons entre los meses de enero del 2016 y junio del 2016.

¿Bajo qué convenio?

Estaba tercerizado mediante una empresa de servicios eventuales, Manpower.

Cuando era contratado como Extra Especial, ¿Le solicitaban prestar servicios en otras áreas del hotel, como restaurant o roomservice?

Trabajé en el área de banquetes, eventos. Algunas veces me solicitaban prestara servicios en otras áreas, como roomservice y restaurant.

¿En cuántos eventos trabaja o trabajaba por mes?

Trabajaba entre doce y veinte eventos por mes.

¿Firma o firmaba contrato y se le realizaba el alta y baja de AFIP por cada evento?

No, no firme nunca nada. Ya que estaba contratado por Manpower.

¿Cada cuanto se le liquida o liquidaba el sueldo?

Me pagaban el sueldo mensualmente.

¿Ha realizado o realizaría algún reclamo en cuanto a su relación laboral con el hotel? ¿Cuáles serían aquellos reclamos?

Nunca realicé reclamos y tampoco recuerdo trabajadores que hayan realizado reclamos.

Le agradecería pueda realizarme algún otro comentario u observación acerca de su experiencia como Extra Especial en el hotel.

Tengo para observar que durante mi relación laboral la competencia entre los empleados para ver quien quedaba como fijo en el hotel.

15.2.9. Entrevista hotel Faena - Gerente Recursos Humanos

Entrevista presencial realizada al Gerente de Recursos Humanos, Florencia Quinteros, el 6 de septiembre de 2019.

¿Con cuanta dotación de personal en el establecimiento?

Contamos con 500 trabajadores entre staff fijo y staff eventual. De los extra especiales tenemos aproximadamente 200.

¿Qué convenio colectivo aplican?

El 362/03.

¿Utilizan también la modalidad fija con prestación discontinua?

Si. Es utilizada.

¿Por qué toman extra especiales?

En su mayoría para el área de eventos. Evento para 1200 o para 300 y va fluctuando. Septiembre a abril eventos. Y el extra común para cubrir licencias.

¿Qué tipo de eventos se organizan en este hotel?

Eventos sociales (casamientos, quince, cumple de 40 y 50), eventos corporativos, presentaciones de productos y lanzamiento de marcas.

¿Para cuántos eventos promedio contratan al mismo trabajador eventual en un mismo mes? No trabajen más de 120 horas mensuales. Puede que trabajen más o menos también.

¿Cada cuánto liquidan la remuneración del personal eventual?

Mensualmente. Se realizan las altas y bajas en cada evento.

¿Qué ventajas comparativas encuentra en la utilización de estas modalidades de contratación?

La ventaja comparativa es que el sueldo pasa a ser un gasto variable y eso hace que sea mas rentable.

¿Toman a los mismos eventuales para los picos de trabajo en el hotel que para los eventos? Los que trabajan para eventos se pueden postular para fijos.

¿Cuáles son las contingencias de la aplicación de estas figuras?

Hay rotación permanente, compra de uniformes, y todo lo que conlleva contratar a personal nuevo. El resto de los hoteles contratan agencias para no tener ese conflicto. Por más que tienen que pagar juicios es más rentable.

¿Han tenido reclamos judiciales por la utilización de estas modalidades?

Si, los reclamos consisten en el tema de la continuidad y que se consideran trabajadores por tiempo indeterminado.

15.2.10. Entrevista hotel Faena - Manager de operaciones de eventos

Entrevista presencial realizada al Manager de Operaciones en Eventos, Omar Negrete, el 10 de septiembre del 2019.

¿En qué hotel trabajó? ¿Entre que fechas trabajó en el hotel? ¿Trabaja actualmente?

El 1 de octubre del 2012 ingresé como Manager de Operaciones de Eventos hasta la actualidad.

¿En qué puesto se desempeña o se desempeñaba?

Ingresé como Manager de Operaciones de Eventos y actualmente trabajo en el mismo puesto.

¿Bajo qué convenio estaban contratados los trabajadores a su cargo?

Tenemos personal fijo, pero con la particularidad que en el sector de eventos el 90% es personal eventual. Tanto el servicio de camareros, como el de cocina, montaje y limpieza. Todos los empleados mencionados están bajo el convenio gastronómico hotelero.

¿Están o estaban contratados como extra especial?

El 90% mencionado son eventuales comunes, no extra especiales. Lo que buscamos en el sector de camareros es que no tengan experiencia porque de alguna manera le damos formación nosotros en el hotel. El que tiene experiencia, bienvenido es, pero no hacemos mucho hincapié.

Cuando son o eran contratados como Extra Especial, ¿Les solicitaban prestar servicios en otras áreas del hotel, como restaurant o roomservice?

No aplica, porque son contratados como extra comunes.

¿En cuántos eventos trabajan o trabajaban por mes cada uno de los trabajadores Extra Especial?

Los extra comunes trabajan en diez eventos por mes, con un tope horario de 120 hs.

¿Firman o firmaban contrato y se les realizaba el alta y baja de AFIP por cada evento?

Diariamente el camarero firma el contrato con copia, donde se describe el nombre y apellido, dirección, el horario en el que ingresa y el horario en el que se va. Esto lo firma el y el supervisor que está en el servicio. Por eso son dos copias, de las cuales una queda en Recursos Humanos y la otra es entregada al trabajador.

¿Cada cuanto se les liquidan o liquidaban el sueldo?

El sueldo se liquida mensualmente.

¿Han realizado algún reclamo en cuanto a su relación laboral con el hotel? ¿Cuáles serían aquellos reclamos?

Las quejas en cuanto al tipo de modalidad de contratación no las hay. El 90% de los trabajadores son estudiantes y la modalidad eventual les sirve mucho porque pueden acomodar sus horarios de acuerdo a los días que van a la Universidad. En ese sentido, no hay. Lo que si te genera a veces es que hay alguna dificultad con las horas. Por ahí se perdió algún contrato, o no lo hizo el camarero, más que eso no. En verdad no son reclamos, sino es tratar de alinear que se cometió un error de alguna u otra parte, al contabilizar las horas, pero rápidamente se resuelve, Recursos Humanos lo resuelve rápido. Cuanto más eventuales tenes, Recursos Humanos más trabajo tiene. Cuanto más prolijo se es, mejor va a ser el trabajo para Cristian que liquida los sueldos.

Le agradecería pueda realizarme algún otro comentario u observación acerca de su experiencia en el hotel.

La contratación eventual es el ingreso ideal para una persona que quiere trabajar en el hotel. En el tiempo que es contratado como eventual, se le da la posibilidad de conocernos, de ver como se adapta a la hotelería, como reacciona, y para nosotros ver si es responsable, si le

gusta. Es un paso previo importante para un puesto fijo. Habiendo visto como trabaja como eventual, tenes un buen back up de la persona para ubicarlo en alguna posición en el hotel.

Esta modalidad contractual del extra común le sirve al empleado y a la empresa. Mucho del personal eventual por ahí termina como fijo. La relación que tiene mi sector con Recursos Humanos es importante, porque nos comentamos quien puede continuar y postularse para una posición fija, quien no, como se ve, si es cumplidor, ver su imagen, si es respetuoso y entiende las consignas. Eso funciona muy bien aquí en el Faena y muchos de los sectores se nutren del personal eventual.

15.2.11. Entrevista Hotel Madero - Supervisor de Recursos Humanos

Entrevista presencial realizada a la Supervisor de Recursos Humanos del Hotel Madero, el 12 de septiembre del 2019. La persona entrevistada no dio su autorización para que pudiera exponerse su nombre y apellido, es por esa razón que se indica el puesto ocupado.

¿Con cuanta dotación de personal cuenta el establecimiento?

Tenemos personal efectivo 180 y eventual alrededor de 70 personal extra especial.

¿Qué convenio colectivo aplican?

Aplicamos el Convenio Colectivo de gastronómicos.

¿Conocés las modalidades contractuales eventuales previstas en el convenio?

Si, las conozco. Utilizamos la contratación de jornada mínima garantizada. Cuando pasan los 6 meses de eventuales. La prestación discontinua con 50 hs. por mes. Todas las horas garantizadas.

¿Utilizan también la modalidad fija con prestación discontinua?

Si. Aproximadamente son doce o trece dentro de esos 180.

¿Por qué toman extra especiales?

Tomamos a Extra Especiales para lo siguiente:

Camareros para eventos, sociales, corporativos y para cuando va el equipo de Boca al hotel. Las mucamas para alta ocupación o para algunas licencias por algunos días.

También tenemos cocineros a veces eventuales extra especial.

Tenemos algunos eventuales como guardavidas.

A los Extra Especiales también los contratan para ir a los restaurantes, generalmente a los que mandan a los restaurantes a los que tienen más experiencia y son más senior, que van a ser los que van a pasar a ser fijos discontinuos.

¿Qué tipo de eventos se organizan en este hotel?

Los eventos son sociales, corporativos y también recibimos al equipo de futbol de Boca.

¿Qué cantidad promedio de trabajadores eventuales contratan por mes?

Depende del mes. Solemos contratar a cinco empleados por mes. Hay veces que hasta quince contratamos. La temporada arranca ahora en septiembre.

¿Para cuántos eventos promedio contratan al mismo trabajador eventual en un mismo mes?

Intentamos que el personal eventual no realice más allá de 100 horas por mes.

¿Se realiza alta y baja de AFIP cada vez que trabajan en un evento?

Se realiza alta y baja en AFIP por día. El contrato marco lo firman una vez que comienzan a trabajar en el hotel y luego por cada evento firman un anexo al contrato, para no estar generando contratos por cada evento. En paralelo se lleva una planilla para controlar los horarios.

¿Cada cuánto liquidan la remuneración del personal eventual?

Quincenalmente.

¿Qué ventajas comparativas encuentra en la utilización de estas modalidades de contratación?

De esta forma los eventuales entienden más, tenemos un acercamiento bastante personalizado, van hablando de los eventos, etc. La idea es que por año tengan un anexo en donde se detallen todas las horas realizadas y los eventos.

La ventaja es que es un contrato que si lo dejas todo claro desde el principio y si la persona no te gusta podes dejar de contratarla. Si no la usas correctamente te hacen juicio seguro.

Si se cancelan todos los eventos por ejemplo no tenes problema de tener personal que no esté prestando tareas.

Si vienen ese mismo día y el evento se canceló, le pagamos si o si cuatro o cinco horas por haberse acercado hasta el hotel.

Otra de las ventajas es la flexibilidad. Si hay un mes que no necesitas no se paga el sueldo, solo llamas a alguien cuando es necesario que venga.

¿Toman a los mismos eventuales para los picos de trabajo en el hotel que para los eventos?

Tomamos a los mismos eventuales Extra Especiales para los eventos que para los picos de trabajo.

¿Cuáles son las contingencias de la aplicación de estas figuras?

No llegas a capacitarlos a todos, no terminaste de capacitar al trabajador que ya llegaste al punto de tener que convocarlo menos.

A veces la contingencia esta en que la persona no entiende bien la ley, y después te enteras en el juicio si lo contratase bien o no.

Hay que tratar de terminar bien la relación laboral, intentamos mandarlo a otro hotel cuando finaliza la relación laboral (a los 6 meses).

Si no viene a trabajar, no podes establecer algún "castigo". Si el líder no genera el compromiso lamentablemente no va a estar comprometido el eventual y va a cancelar a ultimo momento para un evento, o para algún trabajo.

Intentamos tener mucha llegada con los eventuales para que luego baje el tema de la litigiosidad.

¿Han tenido reclamos judiciales por la utilización de estas modalidades?

Sumaron a una personal para atender a reclamos acerca de personal que estuvo en el hotel.

¿Tuvieron algún reclamo en sede administrativa o judicial?

Por lo general son reclamos de no reconocimiento de servicios, reclaman continuidad e indeterminación. Igualmente intentamos dejar las cosas claras desde un principio porque es un tema sensible.

Tuvimos un reclamo de una chica que se fue del hotel y estaba embarazada y desapareció entonces ahora reclama la relación laboral por tiempo indeterminado, la continuidad.

15.2.12. Hotel Madero - Trabajador

Entrevista realizada por videollamada a la trabajadora que estuvo como Extra Especial y actualmente es fija, Florencia Berardini, el 8 de septiembre del 2019.

¿En qué hotel trabajó? ¿Entre que fechas trabajó en el hotel? ¿Trabaja actualmente?

Trabajo en el Hotel Madero. Ingresé en noviembre en el año 2015. Actualmente estoy trabajando en el restaurant.

¿Bajo qué convenio?

Bajo el convenio de hoteleros gastronómicos, 362/03.

Cuando era contratado como Extra Especial, ¿Le solicitaban prestar servicios en otras áreas del hotel, como restaurant o roomservice?

Estaba contratado como extra especial. Mi contrato era como eventual de banquetes y en esa época (Noviembre del 2015 a abril 2016) había algunos compañeros eventuales que tenían contrato con jornada garantizada, les otorgaban determinada cantidad de horas por semana.

El contrato eventual era para poder pasar por varios sectores, ya sea eventos o banquetes, restaurante (turno mañana o turno tarde) y roomservice.

¿En cuántos eventos trabaja o trabajaba por mes?

Por semana en general iba tres veces, en la semana generalmente hay muchos coffes de empresas y jornadas de charlas y fines de semana sociales como fiestas de quince, casamientos, fiestas judías, entre otros eventos.

Hoy en día los Extra especiales tienen que llamar por teléfono los días viernes por la mañana para que les pasen los días de trabajo, los eventos que se van a realizar en esa semana, o si hace falta cubrir algún horario en roomservice, o en restaurant dado algún pico de trabajo.

Actualmente como personal fijo, me pasa que estando en el restaurant, vienen algunos Extra Especiales cuando hacen falta dada la cantidad de comensales.

¿Firma o firmaba contrato y se le realizaba el alta y baja de AFIP por cada evento?

Si, el contrato era por cada evento que iba al hotel al igual que el alta y baja de AFIP.

¿Cada cuanto se le liquida o liquidaba el sueldo?

El sueldo se liquidaba cada quince días maso menos, el pago se hacía con un depósito en una cuenta sueldo.

¿Ha realizado o realizaría algún reclamo en cuanto a su relación laboral con el hotel? ¿Cuáles serían aquellos reclamos?

Reclamo malo no, tal vez a veces pasa que se te juntaban los eventos muy seguidos en cuanto a horarios y no dormías mucho pero hay semanas que tenías laburo y agarrabas lo que te daban para poder trabajar, si venia una semana que no tenías laburo ahí la pasabas mal porque tal vez no te pasaban días.

¿Conocés a algún trabajador extra especial que haya realizado algún reclamo?

No, no conozco.

Le agradecería pueda realizarme algún otro comentario u observación acerca de su experiencia como Extra Especial en el hotel.

Mi experiencia como eventual fue buena. Rescato la idea de pasar por varios sectores ya que de esta manera aprendes más y podés ver y reflexionar sobre cual te gusta más. Es como una capacitación constante día a día y te da la posibilidad de mostrarte ante el hotel (los jefes y la gente de recursos humanos) ya que ellos son los que se encargan junto a los jefes de pasarte los días cuando llamas por teléfono. Es una muy buena oportunidad de poder quedar fija.

15.2.13. Entrevista Hotel Meliá Buenos Aires - Jefe Recursos Humanos

Entrevista realizada por email a María del Pilar Scaccia, Jefa de Recursos Humanos del Hotel Meliá, el 8 de septiembre del 2019.

¿Con cuanta dotación de personal cuenta el establecimiento?

118 colaboradores. Los Extra especial son entre 130 y 80 dependiendo de la época del año.

¿Qué convenio colectivo aplican?

El 362/03, AHT - UTHGRA.

¿Conocés las modalidades contractuales eventuales previstas en el convenio?

Si. Los que aplicamos son el extra común, artículo 68 inciso A y el Extra Especial, Art 68 inciso B.

¿Existe en su hotel alguna política de contratación bajo estas modalidades eventuales?

Si, se los puede convocar hasta 6 meses y por mes el máximo no garantizado con 9 jornadas.

¿Tiene personal contratado bajo las modalidades eventuales? En caso afirmativo, ¿Qué cantidad promedio de trabajadores eventuales contrata por mes?

Contratamos entre 80 y 130 por mes.

¿Para cuántos eventos promedio contratan al mismo trabajador eventual en un mismo mes?

Contratamos a cada extra especial promedio cinco jornadas fuera de baja temporada.

¿Cada cuánto liquidan la remuneración del personal eventual?

Realizamos la liquidación quincenalmente.

¿Qué ventajas comparativas encuentra en la utilización de estas modalidades de contratación?

La elección mutua, tener una evaluación constante del compromiso y las capacidades.

¿Toman a los mismos eventuales para los picos de trabajo en el hotel que para los eventos?

Si, hay veces que sucede que necesitamos a personal Extra Especial que cubra horarios dado picos de trabajo en el restaurant.

¿Cuáles son las contingencias de la aplicación de estas figuras?

Que la figura no es conocida, por lo cual algunos abogados ante la consulta lo enmarcan en la Ley de Contrato de Trabajo.

¿Han tenido reclamos judiciales por la utilización de estas modalidades?

Si, hemos tenido.

¿Tuvieron algún reclamo en sede administrativa o judicial?

Si.

En general, ¿en qué consistían esos reclamos?

Los reclamos consistían en la continuidad de la relación laboral y la antigüedad. Reclaman ser indeterminados.

15.2.14. Entrevista Hotel Meliá - Trabajador 1

Entrevista realizada por videollamada a la trabajadora que estuvo como Extra Especial y actualmente es fija, Daiana Fleitas, el 12 de septiembre del 2019.

¿En qué hotel trabajó? ¿Entre que fechas trabajó en el hotel? ¿Trabaja actualmente?

Trabajo en el Hotel Meliá Buenos Aires desde el mes de marzo del año 2016. Entre marzo y diciembre de los años 2016 y 2017 estuve como extra especial y actualmente estoy como fija en Restaurant. Aunque estando fija en restaurant me solicitan de soporte al área de banquetes, así como solicitan que algún extra especial de soporte al restaurant.

¿Bajo qué convenio?

Bajo el convenio de gastronómicos, el 362/03. El personal extra cobra un porcentaje de aguinaldo todos los meses. Si trabajaran los mismos días que nosotros el sueldo sería un poco más.

Cuando era contratado como Extra Especial, ¿Le solicitaban prestar servicios en otras áreas del hotel, como restaurant o roomservice?

Si, cuando trabajaba como Extra Especial para banquetes me solicitaban diera soporte al restaurant y hoy en día que estoy como fija en restaurant me solicitan de soporte para algunos eventos.

Actualmente hay un aproximado de 30 extra especiales, hasta que tengan que renovarse nuevamente ya que cumplirían los 6 meses dentro del año.

¿En cuántos eventos trabaja o trabajaba por mes?

Hay un límite. No se pueden exceder de 9 jornadas por quincena. Cada jornada es de 9 horas y a su vez al ser 9 jornadas da un total de 81 horas por quincena.

¿Firma o firmaba contrato y se le realizaba el alta y baja de AFIP por cada evento?

Firmaba contrato (y hoy en día firman los trabajadores Extra Especiales) por cada evento que se realiza. En el contrato figura la razón por la cual se está siendo contratado, el evento en particular. En cambio, el alta de AFIP se firma una vez que se comienza con la relación laboral, que sería por esos 6 meses que se puede ser contratado como Extra especial en el año.

¿Cada cuanto se le liquida o liquidaba el sueldo?

La liquidación de los Extra Especiales se realiza quincenalmente.

¿Ha realizado o realizaría algún reclamo en cuanto a su relación laboral con el hotel? ¿Cuáles serían aquellos reclamos?

No realicé reclamos.

¿Conocés a algún trabajador extra especial que haya realizado algún reclamo?

Reclamaban no estar como fijos y mencionaban que por la cantidad de horas que trabajan, al estar en eventos y en el restaurant, deberían quedar como fijos. Reclamaban la continuidad de la relación.

Le agradecería pueda realizarme algún otro comentario u observación acerca de su experiencia como Extra Especial en el hotel.

El trabajo personal de banquetes es como hacer la parte de atrás del servicio. Es personal menos capacitado que el personal fijo y están más en el back. En los eventos si servía, pero mientras más rápido lo hiciera y menos apareciera era mejor. En cambio, ahora al estar como fija, soy la cara del servicio, puedo conversar con los clientes. La contra que le encuentro a la modalidad extra especial es que no cuentan con la estabilidad.

15.2.15. Entrevista Hotel Meliá - Trabajador 2

Entrevista presencial realizada a la trabajadora que estuvo como Extra Especial Luciana Lopez Gibaut, el 12 de septiembre del 2019.

¿En qué hotel trabajó? ¿Entre que fechas trabajó en el hotel? ¿Trabaja actualmente?

Trabajé en el Hotel Meliá Buenos Aires de Retiro. Durante 7 meses entre los meses de Febrero a Septiembre aproximadamente.
Actualmente estoy trabajando, si.

¿Bajo qué convenio?

Bajo el convenio de gastronómicos.

¿Estaba contratado como extra especial?

Si, con contrato eventual para el servicio de camareros.

Cuando era contratado como extrabanquete, ¿le solicitaban prestar servicios en otras áreas del hotel, como restaurant o roomservice?

Si, trabajé tanto para banquetes como para el restaurante y roomservice que era parte de trabajar para el restaurante.

¿En cuántos eventos trabaja o trabajaba por mes?

Tres o cuatro al mes. Dependiendo de la demanda de los eventos, ya que también había eventos corporativos en los salones más chicos. De esos había varios al mes.

¿Firma o firmaba contrato y se le realizaba el alta y baja de AFIP por cada evento?

Firmé un solo contrato al inicio y después al extenderme un mes más de trabajo, firme otro.

¿Cada cuanto se le liquida o liquidaba el sueldo?

Cada quince días.

¿Ha realizado o realizaría algún reclamo en cuanto a su relación laboral con el hotel? ¿Cuáles serían aquellos reclamos?

No, no realizaría reclamos.

Le agradecería pueda realizarme algún otro comentario u observación acerca de su experiencia como Extra Especial en el hotel.

En cuanto a experiencia laboral, me sirvió muchísimo. Era un tanto agotador a veces, ya que cambiaba mi horario de trabajo constantemente. Un día por la mañana, al día siguiente por la noche en algún evento, más el desgaste de trabajar varias horas seguidas para los eventos. Pero respetaban muchísimo el tiempo de descanso entre un día y el otro, quizás después de un evento largo, no trabajaba por dos días y luego volvía al restaurante por la mañana. Tenían turnos de 4 o de 8 hs. Según el tiempo que necesitaran el servicio de la persona extra. Quizás era solo el desayuno, sino para atender el almuerzo para un grupo grande que tenía reserva, o otro evento por la tarde o noche. Todo dependía de las reservas tanto de salones como del restaurante.

15.2.16. Entrevista hotel Loi Suites - Manager de Alimentos y Bebidas

Entrevista presencial realizada al Manager de Alimentos y Bebidas, Cesar Ortega, el 16 de septiembre del 2019.

¿En qué hotel trabajó? ¿Entre que fechas trabajó en el hotel? ¿Trabaja actualmente?

Comencé a trabajar en el Hotel Loi Suites como mozo eventual Extra Especial en el año 2015. Luego, me ofrecieron el puesto de Supervisor de Alimentos y Bebidas por cuatro o cinco meses y posterior a eso Gerente de Alimentos y Bebidas, puesto que ocupo hace 2 años.

¿En qué puesto se desempeña o se desempeñaba?

Me desempeño como Gerente de Alimentos y Bebidas desde hace 2 años.

¿Bajo qué convenio estaban contratados los trabajadores a su cargo?

Los trabajadores están contratados bajo el convenio de gastronómicos.

¿Están o estaban contratados como extra especial?

Tenemos durante el año 4 extra especiales y en noviembre y diciembre que es temporada alta cuatro o cinco más.

Los eventos durante el año los cubrimos por lo general con los fijos discontinuos (tienen mínimo 50 horas garantizadas) y luego vamos llamando a los cuatro o cinco Extra Especiales.

En total tenemos a doce mozos por tiempo indeterminado, a quince o dieciocho fijos discontinuos y luego a los Extra Especiales.

Cuando son o eran contratados como Extra Especial, ¿Les solicitaban prestar servicios en otras áreas del hotel, como restaurant o roomservice?

Si, los Extra Especiales están para los eventos, pero también los convocamos para trabajar en roomservice y en el Restaurant. Siempre y cuando no pasen la cantidad de 6 meses durante un año.

¿En cuántos eventos trabajan o trabajaban por mes cada uno de los trabajadores Extra Especial?

Cada extra especial trabaja en 2 o 3 eventos por mes. Aproximadamente 20 días por mes. Los trabajadores de noviembre y diciembre tienen muchos eventos todos juntos y los que trabajan durante el año tienen la misma cantidad de eventos pero distribuidos en el año.

Cuando trabajan en un evento los trabajadores Extra Especiales, inician el evento como categoría 1, que sería como armadores de eventos, luego cuando comienza en evento se los pasa a categoría 6 y cuando finaliza el evento se los vuelve a pasar a categoría 1 y desarman el salón.

¿Firman o firmaban contrato y se les realizaba el alta y baja de AFIP por cada evento?

Si, firman contrato, alta y baja de AFIP por cada evento.

¿Cada cuanto se les liquidan o liquidaban el sueldo?

El sueldo se liquida cada quince días.

¿Han realizado algún reclamo en cuanto a su relación laboral con el hotel? ¿Cuáles serían aquellos reclamos?

Hoy en día hay un trabajador Extra Especial que fue "despedido injustificadamente". Simplemente en su momento se lo dejo de convocar, y el hoy en día reclama la relación laboral por tiempo indeterminado y las indemnizaciones correspondientes por el despido injustificado.

Le agradecería pueda realizarme algún otro comentario u observación acerca de su experiencia en el hotel.

Te menciono las contingencias de la utilización de la modalidad Extra Especial. Ellas son que se les debe capacitar a los eventuales por pocas horas de trabajo y muchas veces puede ser una pérdida de tiempo. También difícil generar compromiso ya que no está como fijo en la nómina.

Por otra parte, la ventaja podría ser que llenan un vacío con tareas demasiado básicas y cubren eventos, armado y desarmado.

15.2.17. Entrevista Hotel Pestana Buenos Aires - Gerente Recursos Humanos

Entrevista presencial realizada a la Gerente de Recursos Humanos del Hotel Pestana Buenos Aires, el 8 de septiembre del 2019.

¿Con cuanta dotación de personal cuenta el establecimiento?

Tenemos 59 empleados efectivos y 20 eventuales, de los cuales diez aproximadamente están bajo la figura extra especial.

¿Qué convenio colectivo aplican?

Aplicamos el convenio 362/03.

¿Conocés las modalidades contractuales eventuales previstas en el convenio?

Si, conozco las modalidades. Utilizamos a la modalidad Extra Especial y a la Extra común, no utilizamos a la modalidad fija con prestación discontinua.

¿Tiene personal contratado bajo las modalidades eventuales? En caso afirmativo, ¿Qué cantidad promedio de trabajadores eventuales contrata por mes?

Si, tenemos contratados bajo la modalidad Extra Especial. A los empleados extra especiales los contratamos para banquetes. Con esto me refiero a mozos, bacheros, cocineros y toda la ayuda extra que necesitemos y no esté funcionando ya de forma permanente en el hotel en la cobertura del restaurant y el desayunador.

Los trabajadores extra especiales trabajan hasta veinte horas por mes. Eso, de todas maneras, no ocurre con todos, siempre hay un favorito. Lo ideal sería que trabajen diez días, pero lo que ocurre es que, a aquellos empleados que ya están entrenados y tienen conocimiento del puesto, los responsables del sector no los quieren soltar. Sin embrago, todos saben perfectamente que eso implica un riesgo potencial.

¿Qué tipo de eventos se realizan en el hotel?

El hotel realiza únicamente eventos de tipo corporativo.

¿Cada cuánto liquidan la remuneración del personal eventual?

La liquidación salarial es mensual por contrato corrido.

¿Qué ventajas comparativas encuentra en la utilización de estas modalidades de contratación?

La principal ventaja de la modalidad extra especial es que a esos empleados puedo llamarlos solo cuando los necesito. Además, tienen una mayor flexibilidad de horarios respecto al personal efectivo.

¿Cuáles son las contingencias de la aplicación de estas figuras?

La principal contingencia está relacionada a los reclamos por efectividad y continuidad de la relación laboral.

¿Han tenido reclamos judiciales por la utilización de estas modalidades?

No tenemos reclamos judiciales. Eso se da porque siempre tratamos de ser concretos con las personas, desde el momento de la contratación, respecto de las particularidades de su trabajo. Lo que si suelen experimentarse son problemas de trato interno debido a que aquellos empleados eventuales que asisten muchos días en el mes se perciben como efectivos pero no acceden a muchos de los beneficios de esa condición.

15.2.18. Entrevista a UTGRHA - Unión de Trabajadores el Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina.

Entrevista presencial realizada a Juan Fernández Castro, Secretario Gremial de la Unión de Trabajadores el Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina. En esta entrevista participa la Licenciada Vanesa García, trabajadora de la Unión. La entrevista fue realizada el día 19 de septiembre del 2019.

¿Qué finalidad perseguía el sindicato al acordar con la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina esta modalidad Extra Especial?

No fue una idea del sindicato, fue una idea de la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina en paritarias para abaratar costos en un momento de mucha fluctuación. En una modificación de convenio se crea la modalidad contractual Extra Especial. Fundamentalmente la misma fue creada por tema de costos.

La Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina tiene 4 sectores: El de la Costa, Bariloche, Córdoba y Buenos Aires. Hay muchos hoteles en esas zonas que no tenían ocupación permanente y es por ello por lo que es planteado poder tener una modalidad contractual que pudiera ser utilizada para la actividad.

Nos parecía inequitativo que tuvieran que tener los hoteles un plantel fijo sin tener una ocupación constante, y de ahí surge la modalidad eventual.

En su opinión, ¿Los empresarios hoteleros han aplicado correctamente esta modalidad de contratación?

Lo que comenzó con una buena idea para abaratar los costos para los hoteles, no generar una relación de dependencia de forma directa hizo que los hoteles abusaran de la utilización de la modalidad contractual.

Cuando un hotel contrata a un Extra Especial, lo debe tomar por una cuestión extraordinaria. Hoy en día en la hotelería, lo de la eventualidad es algo prácticamente permanente, y pierde sentido la esencia de la palabra. Es un contrato permanente encubierto en una modalidad eventual.

En algunos hoteles sucede que tienen 40% del plantel contratado bajo la modalidad eventual. Nosotros intentamos llegarle a una relación de dependencia a través de un intercambio telegráfico y ahí es cuando se genera el problema.

¿Piensa o cree que esta figura ha servido para generar mayor fuente de trabajo en el sector hotelero? ¿Ha impactado favorablemente en el empleo?

Esta figura sirvió para generar mayor trabajo en el sector hotelero. Considero que no hay que abusar de la misma para no generar costos y perjuicios a los trabajadores. Habría que replantear a esta modalidad ya que hoy en día no está utilizándose de la manera en la que debería ser utilizada y por la cual fue creada.

Se ha perdido la esencia por la cual se generó esa figura y sin duda, si no trae inconveniente es una particularidad muy beneficiosa para la actividad, tanto para las empresas y los trabajadores. A los trabajadores les sirve porque pueden hacen trabajos eventuales mientras estudian o tienen otros trabajos.

Vanesa, ¿Cuál es la idea que tenes de la figura Extra Especial?

La modalidad contractual del Extra Especial se ha visto desvirtuada. El área de Recursos Humanos de un hotel contrata al trabajador eventual pero luego en la actividad se hace habitual esta contratación y ese es el momento en el que se desvirtúa.

Se contrata a un trabajador por más horas mensuales de las que debería para que no sea vea afectada la modalidad contractual por la cual está siendo contratado.

Es cierto que por otra parte para el área de Recursos Humanos es una carga importante administrativa ya que deben generar un contrato, alta y baja de AFIP por cada evento.

15.2.19. Entrevistas a los firmantes del CCT

Entrevista presencial realizada al Dr. Glauco Marqués, asesor legal laboral de la AHT y varios hoteles del medio, realizada en el estudio de abogados Adrogué, Marqués, Zabala & Asociados el 17 de septiembre de 2018.

¿Podría explicarme cómo surgió la modalidad contractual del Extra Especial?
La LCT ya contempla el contrato de trabajo eventual o el plazo fijo para tareas puntuales. La figura del *extra especial* está incorporada en el convenio colectivo. Yo fui redactor de ese convenio y la figura es algo redundante. Sin embargo, le da algunos toques o características más allá de la figura legal atendiendo a las particularidades de la actividad hotelera.

El problema, en la práctica, es la repetición de contratos eventuales, por ejemplo, dentro de un mismo mes y de un mismo trabajador. Esto puede llegar a estar reñido con el orden público laboral. Es una figura que se crea especialmente porque la repetición de esta figura en la actividad hacía que el trabajador que era contratado como eventual terminara haciendo siempre un reclamo como trabajador por tiempo indeterminado. Esta figura defiende la posición de los hoteleros, pero la jurisprudencia no ha sido muy favorable a aceptar esta "modificación" que hicimos en el convenio respecto a lo que dice la ley, que no es más favorable al trabajador. De todos modos, es una herramienta más que tiene la empresa para defenderse ante el reclamo de un trabajador.

El otro problema que se da mucho en la actividad es que las empresas hoteleras no hacen un contrato por cada evento, que es lo que tendrían que hacer. En los hoteles cinco estrellas hacen "100" eventos por mes, por lo que los gerentes de Recursos Humanos se hacen "unos líos bárbaros" al tener que hacer un contrato por cada trabajador y por cada uno de los eventos. Y a veces algunos hoteles hacen contratos mensuales, donde detallan los eventos. Todo eso atenta contra la legalidad de la figura porque no es lo que dice el convenio. Lo que también hace más complicada la aplicación es la parte operativa con el "alta temprana". Uno tendría que darle el alta con cada evento y la baja a su término, y así con cada evento en el que participa ese trabajador. Después, si mal no recuerdo, se consiguió una resolución de la

AFIP por la que se permitió dar de alta en forma mensual al empleado. Hay casos en los que hay tres eventos dentro del mismo día.

¿Cuáles fueron los objetivos que tuvo la Cámara Empresaria al incorporar esta modalidad especial al CCT?

Si bien está expresado en el mismo articulado del convenio, la idea era contar con una herramienta legal que previera que la repetición de la contratación de un mismo trabajador para más de un evento no fuera considerada como una contratación por tiempo indeterminado, teniendo en cuenta que la realización de este tipo de eventos, en principio, carece de regularidad.

En la práctica, ¿Se cumplen estos objetivos que se tuvieron en mira al incorporar esta modalidad al CCT?

Sirve el contrato, pero muchas veces las empresas no aplican puntualmente lo que dice la figura y muchos igual consideran que la realización de múltiples eventos en un mismo mes torna al contrato en uno por tiempo indeterminado. Si los contratos están bien hechos y se cumple acabadamente con lo que dice la norma convencional, es muy probable que pueda el empleador hotelero defenderse legalmente ante un reclamo.

¿Cuál es el uso que en la práctica se le da a esta "herramienta" de contratación eventual?

Esta modalidad es utilizada especialmente por los grandes hoteles cinco estrellas que realizan múltiples eventos empresarios, casamientos, congresos, entre otros. También se usa la contratación de personal mediante empresas de Servicios Eventuales -teniendo en cuenta lo engorroso de la administración de los distintos contratos por cada evento-, pero esto es mucho más caro para el empresario hotelero. Si se administra bien y se cumple con las pautas del convenio colectivo, la modalidad *extra especial* es más conveniente. También se utiliza mucho otra figura, que desarrollé y logré incorporar al convenio colectivo, que es la contratación por tiempo indeterminado con prestación discontinua. Esta se aplica a aquellos hoteles que realizan una importante cantidad de eventos en algunos meses y le asegura al empleado un mínimo de trabajo mensual. Por ejemplo, se contrata a un grupo de trabajadores

como “fijos” (por tiempo indeterminado) para cubrir un mínimo histórico de horas mensuales destinadas a cubrir eventos. Esos trabajadores tienen garantizado un mínimo mensual. Ese equipo de trabajo conoce el hotel, conoce los salones y el funcionamiento operativo y administrativo. Luego son complementados con los *extras especiales* para los eventos que requieran mayor cantidad de horas. Es una modalidad complementaria que surgió ante la realidad de la repetición de eventos y la interpretación realizada por los jueces.

¿Cuál es tu recomendación hacia los hoteles?

Utilizar la figura de indeterminado con prestación discontinua. Estas figuras son únicamente para cubrir eventos que se realicen en los hoteles, no para trabajar en los restaurantes.

¿Cuáles son los pro y contras de la utilización de la modalidad contractual extra especial desde el punto de vista de recursos humanos?

Como contra puedo señalar que requiere de un trabajo más activo de la persona de Recursos Humanos. Es una tarea que necesita de confección de los contratos y que puede llegar a ser impugnada por el trabajador; tiene un riesgo.

Como positivo, tiene una flexibilidad muy importante. Se contrata a trabajador para que trabaje en cualquier momento ante la imprevisión de un evento. Es la única figura que podrías usar si realmente fuera un evento y no algo que tienda a permanecer en el tiempo.