

Desde el Centro Nacional de Hostelería y Turismo Hotel-Escuela Bellamar



Leonardo Llorente, primer Director del Hotel-Escuela de Marbella (centro), da la bienvenida al célebre Conrad Hilton (izquierda), fundador de la cadena Hilton.

Agradecemos el generoso ofrecimiento de IH de poder dirigirnos a través de sus páginas a los profesionales de la hostelería y el turismo con una cierta periodicidad para ofrecerles algunas ideas y reflexiones que creemos pueden interesarles.

Queremos aclarar que nuestra Institución, el Hotel-Escuela Bellamar, es de carácter público y sin ánimo de lucro (pertenece al Servicio Público de

Empleo Estatal, INEM), y que, por tanto, nuestra intención al comenzar esta colaboración con IH es doble: por un lado, la de difundir unos servicios gratuitos de formación al ciudadano, y en segundo lugar, la de tratar ciertos aspectos del Sector con los que estamos muy familiarizados a través de nuestra permanente labor de I+D.

En consecuencia, en esta pequeña presentación ante ustedes, señores lectores,

aclaramos que nuestra participación estará marcada por los dos objetivos que conformaban nuestra citada intención: informarles sobre temas del propio Centro y sus ofertas públicas de formación en los momentos en que éstas se produzcan y ofrecerles artículos de carácter sectorial a cargo de nuestro equipo técnico o del mismo que hoy suscribe.

Un poco de historia

En 1964, tras la creación del PPO (Programa de Promoción Profesional Obrera), esta organización comenzó a desarrollar cursos en numerosos hoteles abiertos al público, así como en Paradores de Turismo, uno de los cuales -el de Quintanar de la Orden- se dedicó bajo su dirección e íntegramente, a la formación de futuros trabajadores de la Red. Posteriormente se añadiría el de La Bañeza.

Tras afanosas y difíciles gestiones de un grupo de pioneros de los que hablaremos en próximos números, ya que merecen una mención más extensa y dedicada, en la primavera de 1967, en el Hotel-San Nicolás de Marbella se consiguió poner en marcha una experiencia que no había tenido precedentes en nuestro país: un centro de formación que contaba con un hotel abierto al público para la práctica de sus alumnos, pero atendido exclusivamente por éstos y personal docente.

Por supuesto que había escuelas de

hostelería más antiguas en España, pero la fórmula del Centro de Marbella, que además desde entonces permaneció abierto los 365 días del año, con presencia de alumnos las veinticuatro horas de cada uno de esos días (había turnos de prácticas nocturnos) es algo que habíamos intentado encontrar tras numerosos viajes por nuestra geografía -por eso del ahora llamado "benchmarking"- sin resultado alguno.

Una de nuestras intenciones es publicar más adelante detalles del modelo, experimentado posteriormente y durante décadas por nuestro equipo de cooperación internacional en numerosos países. Hablar de sus peculiaridades,

ventajas e inconvenientes. Alertar del peligro de adoptarlo sin que se den las numerosas condiciones que se necesitan para su viabilidad técnica. Del riesgo de iniciar un proyecto sin que los responsables hayan asumido de forma consciente el compromiso que comporta la apertura de un hotel-escuela. Un tema expuesto por nosotros en el Congreso de Cinterfor de Natal (Brasil) sobre formación hotelera, celebrado del 6 al 10 de noviembre pasado y que concienció a diversos países de la necesidad de someter a un análisis profundo diversas formulaciones de proyectos de este tipo que estaban a punto de ponerse en marcha. □



Prácticas de camareras en el Hotel-Escuela de Marbella. Año 1967.

La crisis de las vocaciones

Es algo natural que los países, a medida que se desarrollan y crecen, vayan dejando ciertos puestos de trabajo para personas que vienen de fuera. Viví ese proceso en Inglaterra en mi juventud y, gracias al fenómeno, pude trabajar en puestos muy interesantes del sector hotelero. Éramos muchos los españoles que, con distintas motivaciones, emigramos al Reino Unido y a otros países europeos.

Pero el fenómeno es reversible. Es

decir, no continúa de forma imparable en la misma dirección. Ello nos llevaría a una espiral en la que los inmigrantes ocuparan cada vez más puestos de trabajo y los nacionales, menos, de forma indefinida. En algún momento se alcanza el equilibrio y se para. Hay que pensar que los inmigrantes se van convirtiendo en nacionales y que -llegado un punto de saturación- ya no caben muchos más nuevos inmigrantes.

Por otro lado, el estado de bienes-

tar acaba no dando más de sí y hay que volver a competir por un puesto de trabajo que antes despreciábamos. Y la condición de "nacional viejo" -uso el término a semejanza de aquel "cristiano viejo" que lo era de varias generaciones- ya no vale frente a un nuevo nacional con los mismos derechos -tanto para puestos de la empresa privada como de la Administración Pública- con más inercia de esfuerzo y que a veces tiene más que ofrecer. El fenómeno enriquece al país con savia nueva y las personas que han crecido bajo una determinada cultura protectora se ven desplazadas por quienes lo han hecho en otra muy diferente de competencia y lucha por la supervivencia. No son teorías. Es la observación a través de los años.

No obstante, en este momento es la inmigración la que está solucionando nuestro problema de falta de vocaciones. Por poner un ejemplo, una conocida cadena de cafeterías española ha realizado un convenio

con un hotel escuela de Bogotá para traer -de forma legal- la mayor parte de los cientos de alumnos que ésta forma cada año. Otras empresas se mueven con grave riesgo en el submundo de la contratación ilegal. Y otras unidades de producción hotelera ven como parte de sus trabajadores extranjeros legalizados optan por empleos mejor remunerados o con otras condiciones más favorables.

¿Que hace que la hostelería sea, junto con la agricultura, una de las dos cenicientas del mercado laboral? ¿Por qué se prefieren otras profesiones?

Hay razones claras y muy conocidas que son, además, difíciles -por no decir imposibles- de corregir. Una de ellas son los horarios, los turnos partidos y los trabajos en fines de semana y festivos. Otras son más bien de carácter cultural y proceden de un secular desprestigio de la profesión. No hay más que ver la forma en que ciertos periodistas especializados en "el corazón" utilizan una determinada ocupación como si fuera un insulto para referirse al pasado laboral de un cierto político corrupto. Eso no ayuda precisamente.

Por el contrario, hay que destacar la inestimable aportación que los

"chefs estrella" están realizando por el prestigio de nuestro sector. Gracias a ellos, se está viviendo una revitalización de la profesión de cocinero.

En una encuesta que realizamos recientemente y que fue contestada por casi 2.000 profesionales del sector descubrimos que los salarios constituían la causa menos importante de insatisfacción de entre una relación de diez y que -por el contrario- la exigencia de uniformidad y presentación personal se encontraba a la cabeza. Y que el "mal ambiente de trabajo" y los "jefes difíciles de soportar" eran otras de las razones importantes que hacían a nuestra profesión especialmente desagradable.

Es especialmente relevante el hecho de que son más los factores negativos que podemos modificar que aquellos otros que son de carácter estructural. Pero analizar todos los detalles de este punto de la encuesta es algo para lo que ya no nos queda espacio en esta primera edición. Amenazamos con volver. □

✍ Por Antonio Flores Sentí

Director del Hotel-Escuela Bellamar



La figura del sumiller; aún no bien comprendida, supone una importantísima ventaja competitiva para un establecimiento de restauración. Esta profesión también es atendida por el Hotel-Escuela.