



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

Por Antonio Flores Sentí

El modelo nunca bien entendido del Hotel-Escuela

La puesta en marcha del Hotel-Escuela de Marbella no sólo trajo considerables beneficios a los jóvenes desempleados de las zonas cercanas, sino también a muchos del resto de España. Con su funcionamiento se comenzó a paliar la escasez de personal en la Costa del Sol y, posteriormente, en otras regiones turísticas. Tras unos primeros momentos de expectación, los entornos rurales comenzaron a confiar en que no había riesgo para los jóvenes en salir de los mismos para labrarse un porvenir a través del Centro, y el número de candidatos se disparó. Hubo que buscar unas instalaciones más amplias que permitieran formar a mayor cantidad de alumnos. El Hotel-Escuela se trasladó del San Nicolás al Hotel Bellamar, dotado de 70 habitaciones para clientes y con posibilidad de albergar a 150 alumnos en instalaciones anexas.

Internamente, el Hotel-Escuela evolucionó rápidamente, tras unas primeras experiencias, hacia el modelo posteriormente consolidado: una escuela de formación profesional hostelera que contaba, entre sus instalaciones docentes, con un hotel completo para las prácticas de sus alumnos. Un hotel que era atendido exclusivamente por profesores y alumnos durante las 24 horas del día y los 365 días del año. Una institución que tenía un único director cuyos objetivos prioritarios eran de tipo docente.

El modelo causó curiosidad primero y, después, expectación. Personas con todo tipo de intenciones venían a visitarnos. Muchos, por tratar de reproducir los excelentes resultados formativos y de inserción. Otros, porque lo consideraban un negocio. Pensaban que un hotel atendido por alumnos que no cobraban debía de dar excelentes dividendos. Cuando veían que entre dirección, jefatura de estudios, profesores,

educadores, psicólogos, coordinadores, administrativos y personal auxiliar de mantenimiento, economato, contabilidad, limpieza general, seguridad, etc., había una plantilla permanente de 125 personas, se mostraban desencantados. Había, además, 150 alumnos a los que había que alojar, mantener, dar asistencia sanitaria y proveer de ropa de trabajo. La institución no es que fuera cara. Tenía el coste que tenía que tener. Pero el modelo no podía utilizarse con fines lucrativos.

Hemos de decir que su funcionamiento era terriblemente complejo. Había primero dos y luego tres cursos de cada especialidad funcionando al mismo tiempo, aunque desfasados en el tiempo en un tercio de su duración. Tres cursos, cada uno de ellos en una etapa formativa diferente, la última de las cuales era la práctica real en el hotel. Un hotel que tenía alumnos y profesores de día y de noche, especialmente en las áreas de recepción, en donde se trabajaba la “mano corriente manual”, y en el ‘room service’, que servía comidas y bebidas a cualquier hora. Por supuesto que había alumnas subgobernantas y camareras hasta las doce de la noche, y alguna de guardia, por si acaso. A pesar de ser un centro formativo, no paraba en Navidades, Semana Santa o verano, las épocas de mayor ocupación y en las que se alcanzaba el 100%. Se formaban alrededor de 800 alumnos al año y las ofertas de trabajo procedentes de toda España -intermediadas por la jefatura de estudios hasta la creación de las oficinas de empleo- superaban las 4.000.

El Centro fue un Hotel-Escuela genuino. No un hotel más una escuela. Este otro modelo se ha adoptado en muchas instituciones que no desearon o no pudieron afrontar las dificultades del nuestro. Una variante de dos unidades indepen-



El Subsecretario de Turismo, Pío Cabanillas, en una clausura de cursos (1968).

dientes, previstas para poder funcionar de manera separada, pero que siempre nos pareció un poco carente de sentido. Con tantos hoteles que existen en nuestro país e incluso fuera de él ¿por qué se habría de construir uno cercano a la escuela con el objetivo de que los alumnos pudieran ir de vez en cuando a mirar y... lamentablemente, casi siempre a “estorbar”? Bastaría con concertar las prácticas con diversos establecimientos especialmente elegidos, a semejanza de

lo que hacen las escuelas suizas. Pero lo que nos parecía más peligroso de esta segunda fórmula y por lo que casi siempre la desaconsejábamos en nuestra labor de asesoramiento, era porque llevaba en su interior una bomba de relojería: sus objetivos e intereses eran divergentes, sus responsables solían ser distintos y teniendo, además, que convivir necesariamente de forma más intensa que en las prácticas ordinarias, el conflicto era cuestión de tiempo. □