

La Hostelería en la Comunidad de Madrid: Negocio versus seguridad y condiciones de trabajo, ¿son compatibles?

El modelo productivo en España gira en gran parte en torno a la actividad turística, siendo la hostelería una pieza fundamental. Si queremos vender “marca España”, el prestigio pasa por proteger tanto a la clientela, ofreciendo servicios de calidad, como a las personas que desempeñan esta actividad, con condiciones de trabajo dignas en todos sus aspectos.

Tras el trágico incendio ocurrido en un restaurante de la Comunidad de Madrid, ahora nos preguntamos si habría sido evitable. Más allá de que las administraciones parecen querer orientar las investigaciones a un mero “¿quién es el culpable?” con lo que poder eludir su parte de responsabilidad, es esencial plantear soluciones que eviten otro fatal desenlace como éste.

Los y las trabajadoras de la Hostelería madrileña conviven a diario con el riesgo de sufrir múltiples accidentes de más o menos gravedad, como son cortes, quemaduras, caídas, agotamiento, en un marco laboral plagado de contratación precaria y jornadas extenuantes. En este caso ha costado vidas.

¿Este es el modelo de hostelería que se defiende y se propaga? De la Comunidad de Madrid pocas cosas nos sorprenden ya. Recordemos aquella campaña en la que se manifestaba que para que un profesional de la hostelería pudiera “cumplir sus sueños” éstos dependían de las propinas, haciendo un llamamiento a la clientela, como si las condiciones de trabajo no fueran determinantes.

Seamos serios. Tenemos dos marcos de actuación que son perfectamente compatibles y necesarios; el Convenio Colectivo y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En el primero, actualmente en negociación, **CCOO** ha hecho propuestas de mejora en las condiciones de contratación, jornada y descansos, así como sobre la cualificación profesional.

Asimismo, desde **CCOO** trabajamos a diario sobre la necesidad de cumplir con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en todas sus facetas, tanto frente a los riesgos físicos como psicosociales, referidos éstos a la organización del trabajo.

En este caso, no parece que ni el Plan de Prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, que la Ley también contempla para empresas de menos de 50 trabajadores, hayan funcionado.

Otro punto esencial es la formación de las plantillas, responsabilidad de las empresas en materia de riesgos laborales, que en gran parte de las ocasiones incumple la filosofía de la Ley, ya que no atiende a las necesidades reales y, por otra parte, también deben ser garantes de que el personal cuenta con la formación adecuada y corresponde en todo momento con su categoría profesional y las funciones asignadas.

La Hostelería es una profesión digna y, como tal, debe ser reconocida, remunerada y capacitada. Contratar por debajo de las funciones a realizar, jornadas extenuantes, en un entorno bonito pero materialmente inseguro, no puede ser en cualquier caso la seña de identidad del sector.

Desde **CCOO** creemos que las empresas se equivocan si priorizan los beneficios a las condiciones de trabajo de los y las profesionales que desempeñan una labor tan significativa en la vida diaria de la sociedad, y la Administración también se equivoca avalando este modelo.