

Contratos de 6 horas, jornadas de 14: la cocina de la explotación en la hostelería

En la trastienda de muchas cocinas que parecen brillar en **Instagram**, hay realidades que no caben en una foto. Jornadas interminables, sueldos que no reflejan ni la mitad del esfuerzo, contratos que en el papel dicen seis horas, pero en la práctica suman catorce y hasta más. Esta es la otra cara de la gastronomía que nadie quiere contar, pero que **una mayoría en el sector conoce demasiado bien**.

No se trata de un caso aislado. Es una práctica extendida, normalizada, incluso justificada bajo el manto de frases como **“esto siempre ha sido así”, “el que quiere trabajar en esto, lo acepta”** o **“cuando yo empecé, trabajaba gratis”**. Una [especie](#) de herencia cultural mal entendida que convierte la pasión por la cocina en una excusa para precarizar.

Cuando la pasión se vuelve coacción

Es frecuente escuchar a empresarios del sector justificar estos abusos con una mezcla de romanticismo y necesidad: que si el negocio no da, que si el personal no quiere aprender, que si es temporal... Pero lo cierto es que **la línea entre pasión y chantaje laboral se ha borrado peligrosamente**. Muchos cocineros y camareros -especialmente los más jóvenes y los extranjeros- aceptan condiciones indignas por miedo a quedarse fuera, por desconocimiento de sus derechos o, simplemente, porque necesitan el dinero.



Basta con conversar en confianza con personal de sala o de cocina para que aparezcan historias repetidas: firmar contratos por media jornada y cubrir dobles turnos, jornadas partidas sin compensación, festivos no pagados, o sueldos “**en B**” que desaparecen si hay inspección.

El silencio cómplice

Lo más alarmante no es que esto ocurra. Es que **todos lo saben y nadie hace nada**. Inspecciones laborales que apenas llegan, sindicatos que no pisan las cocinas, asociaciones empresariales que prefieren mirar hacia otro lado. La hostelería se ha convertido en un limbo donde los derechos laborales son flexibles... pero siempre en una sola dirección.



Y mientras tanto, en **redes sociales** proliferan las historias de éxito, los chefs estrella, las inauguraciones con alfombra roja y las cenas maridadas. Pero ¿cuántos de esos menús fueron servidos por camareros que no han dormido en dos días? ¿cuántas de esas fotos esconden a un cocinero explotado que

entra a las 9 de la mañana y sale a la 1 de la madrugada por un salario que no cubre ni el alquiler?

Los extranjeros, el eslabón más débil

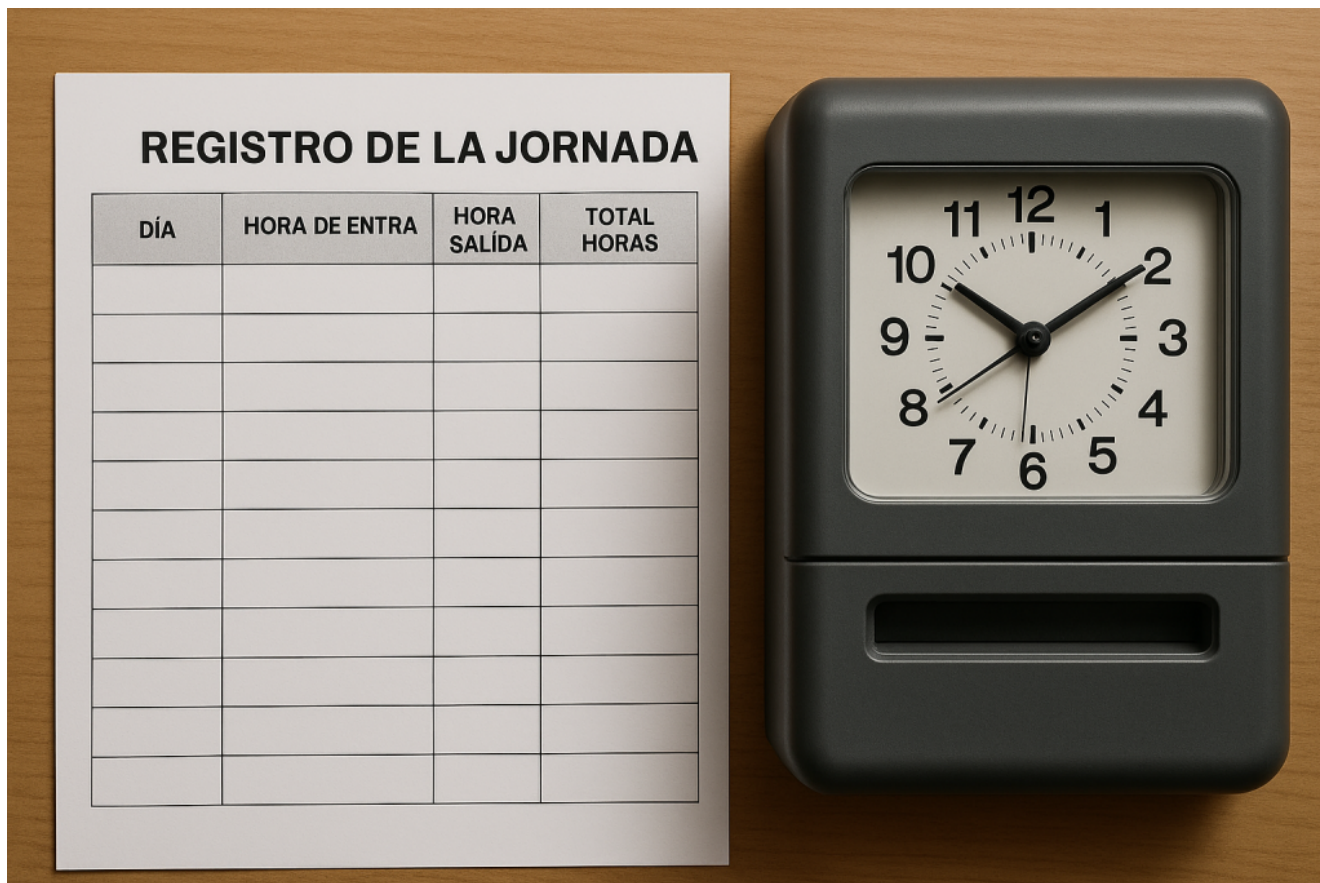
Aunque esta mala praxis afecta a trabajadores de todas las nacionalidades, los extranjeros -algunos sin papeles o en proceso de regularización- son los más vulnerables. Se convierten en presa fácil para empleadores sin escrúpulos que, sabiendo que no pueden denunciar, los cargan de horas, tareas y responsabilidades sin respetar lo firmado. Se trata, sin más, de una forma de extorsión disfrazada de oportunidad.

El sueño de progresar en un nuevo país se convierte en pesadilla. Hay cocineros que duermen en los mismos locales donde trabajan, ayudantes de cocina que no tienen ni seguro y camareras que no pueden decir “no” por temor a ser reemplazadas de inmediato. Todo con la mirada indiferente de una sociedad que, mientras tanto, celebra los éxitos del sector turístico como si no tuvieran coste humano.

La impunidad tiene nombre: silencio y falta de control

Lo más preocupante no es solo que este tipo de abusos se repita con frecuencia, sino que **casi nunca tiene consecuencias legales reales**. Y eso, a pesar de que el marco jurídico español **contempla sanciones claras** para este tipo de irregularidades laborales.

Según el **Estatuto de los Trabajadores**, *las jornadas máximas no pueden superar las 40 horas semanales de promedio anual*, y cualquier hora extra debe ser voluntaria, compensada o pagada. Además, desde 2019, todas las empresas tienen la *obligación legal de registrar la jornada diaria* de sus empleados. No es opcional. Es ley.



Cuando un empleador contrata a una persona por 6 horas pero exige 12 o más sin pagar ni registrar ese exceso, **comete una infracción grave o muy grave**. Así lo establece la **Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS)**. Las sanciones oscilan entre los **1.000 y más de 225.000 euros**, dependiendo de la gravedad, la reiteración del fraude y el número de trabajadores afectados.

Sin embargo, en la práctica, la realidad es otra: **las inspecciones de trabajo son escasas, las denuncias mínimas y el miedo máximo**. Muchos empleados no se atreven a hablar. Temen perder el trabajo o, peor aún, ser expulsados si su situación migratoria no está en regla.

¿Qué puede hacer una persona que sufre esta situación?

Aunque parezca difícil, hay mecanismos para actuar:

1. Denuncia anónima:

A través del buzón de lucha contra el fraude del **Ministerio de Trabajo**, cualquier persona puede **denunciar de forma anónima** prácticas abusivas o ilegales. Basta con acceder a:



https://www.mites.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/COLABORA_CON_ITSS.html

2. Registrar pruebas:

Es importante **guardar mensajes, horarios, fotos de turnos, conversaciones o cualquier elemento** que evidencie el abuso. Esto será útil en caso de denuncia formal o reclamación ante la **Inspección de Trabajo**.

3. Buscar apoyo sindical o legal:

Existen sindicatos, **ONGs** y abogados laboristas que pueden **asesorar gratuitamente** en estos casos. Algunos colectivos incluso ayudan a regularizar la situación laboral de extranjeros en contexto de explotación.

4. Exigir el registro de jornada:

Todo trabajador tiene derecho a solicitar el registro de su horario diario. Si el empleador se niega, es una señal clara de incumplimiento.

¿Hasta cuándo?

La gastronomía debe dejar de romantizar el sufrimiento. Trabajar con pasión no debe significar regalar la vida ni aceptar la explotación como parte del aprendizaje. Ser parte de un restaurante, por más pequeño o grande que sea, no debería implicar sacrificar la salud mental, el descanso, ni el derecho a una vida digna fuera del trabajo.