

DECLARACIÓN CONJUNTA DE EFFAT Y HOTREC EN EL MARCO DEL DIÁLOGO SOCIAL SECTORIAL SOBRE COMO SUPERAR LA ESCASEZ DE MANO DE OBRA Y DE PERSONAL CUALIFICADO EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA¹

18/03/2024

Resumen ejecutivo

- La falta de cualificación y de mano de obra está afectando gravemente al sector de la hostelería.
- Para superar los retos, [EFFAT](#) y [HOTREC](#) coinciden en que el diálogo social y la negociación colectiva pueden formar parte de la solución, a saber
 - Negociar las condiciones de empleo
 - Promover la educación y la formación
 - Proporcionar un marco de protección para la movilidad de los trabajadores migrantes de terceros países.
- Los interlocutores sociales cuentan con las instituciones de la UE y los gobiernos nacionales para apoyarles en la búsqueda de soluciones para superar estos retos.

EFFAT, Federación Europea de Sindicatos de la Alimentación, la Agricultura y Turismo, junto con HOTREC, Asociación de Hoteles, Restaurantes y Cafés de Europa, coinciden en que la falta de cualificación y de mano de obra es uno de los principales retos a los que se enfrenta el sector de la hostelería.

El sector contribuye significativamente a la economía de la UE. Crea empleo y crecimiento. Es un sector inclusivo que fomenta el equilibrio de género y proporciona a los jóvenes muchas primeras experiencias laborales.

La hostelería está compuesta por casi 2 millones de empresas, el [90%](#) de las cuales son microempresas (es decir, emplean a menos de 10 personas). El sector emplea a 10 millones de personas.

¹ Esta es una traducción no oficial del original inglés realizada por la secretaría de acción sindical internacional de la Federación de Servicios de CCOO.

Además, el [30%](#) de los trabajadores del sector son relativamente poco cualificados, frente al [16%](#) del conjunto de la economía, lo que significa que el sector es integrador y acoge a personas con perfiles y trasfondos diferentes.

Además, el [19%](#) de los empleados tienen menos de 25 años, frente al [8%](#) en el conjunto de la economía. Esto significa que el sector ofrece a los jóvenes la posibilidad de desarrollar su primera experiencia laboral dentro del sector. También contribuye a luchar contra el desempleo juvenil.

El sector también fomenta el equilibrio entre hombres y mujeres: mientras que en el conjunto de la Economía el [46%](#) de las personas empleadas son mujeres, en el sector la cifra se eleva al [53%](#).

Sin embargo, durante muchos años el sector ha sufrido escasez de personal cualificado. Y, desde la pandemia, el sector también se enfrenta a una grave falta de mano de obra. Por término medio, el sector carece actualmente de entre el 10% y el 20% de la mano de obra en la UE, en comparación con los niveles de 2019. Lamentablemente, durante la pandemia, muchos trabajadores abandonaron el sector, ya que la recuperación era incierta.

El aumento de la demanda justo después del COVID contribuyó a una rápida recuperación del sector. Sin embargo, el contexto económico y político sigue siendo muy volátil, con una elevada inflación, altos precios de la energía y un clima de guerra en los países vecinos de la UE que crean inestabilidad y más presión sobre empresas y trabajadores.

HOTREC y EFFAT coinciden en que la escasez de mano de obra y de cualificaciones tiene consecuencias perjudiciales tanto para las empresas como para los trabajadores.

En el sector de la hostelería, los trabajadores están en primera línea, son el activo más importante y resultan decisivos para el éxito y la viabilidad de cualquier empresa.

La escasez de mano de obra puede debilitar la situación económica de las empresas, sobre todo de las más pequeñas, al obligarlas a cambiar sus modelos de negocio (por ejemplo, cerrar ciertos días de la semana; reducir el número de horas que las empresas están abiertas al día). Esto puede provocar, en algunos casos, el cierre de empresas⁽²⁾ y despidos. Los trabajadores que permanecen en las empresas corren el riesgo de verse sometidos a una fuerte carga de trabajo y a una elevada presión.

A pesar de que este fenómeno es un reto transversal, que afecta a todos los sectores de la sociedad⁽³⁾, los interlocutores sociales del sector de la hostelería están comprometidos en la búsqueda de soluciones para superar el problema.

Especificidades del sector de la hostelería

² Los sectores de alojamiento y servicios de comida registraron uno de los mayores aumentos de quiebras (64,5%) entre el cuarto trimestre de 2022 y el segundo trimestre de 2023 - Las pymes y la alta inflación - páginas 63 y 64 - [enlace](#)

³ En el primer trimestre de 2023, el 28% de los empresarios del sector manufacturer y el 31% de los del sector servicios y de la construcción de la UE señalaron la escasez de mano de obra como un factor que limita la producción – [Informe de la Comisión Europea 2023](#)

El sector está abierto 365 días al año, 24 horas al día, para satisfacer las expectativas de los clientes. Esto significa que muchos trabajadores tienen que trabajar en horarios atípicos (incluso durante el fin de semana o los días festivos). Los interlocutores sociales recomiendan a las empresas que organicen el trabajo respetando la disponibilidad y las preferencias de los trabajadores, así como las necesidades de la empresa: algunos trabajadores prefieren contratos a tiempo completo con horarios fijos y predecibles, mientras que otros prefieren modalidades de trabajo más flexibles (por ejemplo, estudiantes que compaginan sus estudios con el trabajo; cuidadores y padres que prefieren tener flexibilidad para trabajar sólo unas horas durante el día o la tarde, en lugar de la jornada completa). En la medida de lo posible, debe fomentarse y respetarse el equilibrio entre vida laboral y familiar.

Los interlocutores sociales recomiendan encarecidamente unas condiciones salariales y laborales atractivas para atraer y retener a los trabajadores. Esto debe hacerse promoviendo y respetando plenamente la negociación colectiva a diferentes niveles y la legislación nacional vigente. Pero hay que garantizar la sostenibilidad económica del sector, para que las empresas tengan la capacidad económica de proponer ofertas atractivas a sus empleados.

Los interlocutores sociales también recomiendan la promoción del sector de la hostelería como lugar de trabajo seguro, mediante la sensibilización, la evaluación de riesgos, la formación, la notificación y los procedimientos de resolución de problemas, con la participación de los interlocutores sociales a nivel nacional. Es necesario prohibir cualquier forma de violencia, si existe, y proteger a todos los trabajadores y empresarios.

Cualificaciones y ocupaciones más necesarias

Algunas de las carencias laborales más relevantes del sector son la falta de camareros, personal de cocina, amas de llaves de hotel y recepcionistas. Entre las competencias que faltan, cabe citar la falta de conocimientos de diferentes idiomas, la falta de habilidades interpersonales y la falta de conocimientos digitales o ecológicos.

EFFAT y HOTREC coinciden en que, en vista de la transición digital y ecológica, la mejora y el reciclaje de las cualificaciones son fundamentales para crear empleos de calidad.

De hecho:

La digitalización del sector requiere, y seguirá requiriendo, nuevas competencias digitales. Llevar a cabo la transición ecológica en el sector es esencial para la sostenibilidad medioambiental. Pero también puede provocar la aparición de nuevos modelos de negocio, la necesidad de competencias adicionales o incluso algunos despidos.

Es crucial anticiparse a los cambios, garantizando el acceso de los trabajadores a los programas de formación, reciclaje y mejora de las cualificaciones, y aprovechando la transición ecológica y digital como una oportunidad para crear empleos de calidad.

Soluciones para superar la escasez de mano de obra cualificada

HOTREC y EFFAT coinciden en algunas de las soluciones para superar la escasez de

mano de obra cualificada.

En concreto, consideramos que el diálogo social y la negociación colectiva pueden servir para encontrar soluciones comunes a la escasez de mano de obra y de cualificaciones:

1. negociar condiciones de empleo que respondan a las expectativas e intereses de empresarios y trabajadores y promuevan la imagen del sector;
2. fomentar la educación y la formación en el sector;
3. proporcionar un marco de protección para la movilidad de los trabajadores migrantes de terceros países con el fin de hacer frente a la escasez de mano de obra.

1. Diálogo social y negociación colectiva sobre condiciones de empleo que respondan a las expectativas e intereses de empresarios y trabajadores y promuevan la imagen del sector.

Los sindicatos y las asociaciones patronales, conocedores de la situación de un sector y comprometidos con una negociación justa y global, son los más indicados para encontrar soluciones a medida en materia de salarios y condiciones de trabajo que satisfagan las expectativas de los trabajadores, teniendo en cuenta al mismo tiempo las dificultades económicas a las que se enfrentan los empresarios.

HOTREC y EFFAT están de acuerdo en que debe reforzarse la negociación colectiva sectorial, incluido el desarrollo de capacidades de los interlocutores sociales en los países donde la negociación colectiva es inexistente o más débil.

Además, los interlocutores sociales piden a los Estados miembros que apliquen la legislación y las iniciativas siguientes:

- [Directiva \(UE\) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea](#), que debe transponerse a la legislación nacional antes del 15 de noviembre de 2024 y que pretende reforzar la negociación colectiva estableciendo un plan de acción para promover la negociación colectiva allí donde sea inferior al 80% a nivel nacional para aumentar progresivamente la tasa de cobertura de la negociación colectiva.
- [Recomendación del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social en la UE. de 12 de junio de 2023](#), que ofrece orientaciones sobre el refuerzo del diálogo social y la negociación colectiva a escala nacional.
- [Directiva \(UE\) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo. de 20 de junio de 2019. relativa a condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea](#), especialmente en lo que respecta a las disposiciones sobre el derecho de los trabajadores a una mayor previsibilidad de sus condiciones de trabajo.
- [Directiva \(UE\) 2019/1158 sobre la conciliación de la vida laboral y familiar](#) cuyo objetivo es facilitar a los trabajadores la conciliación del trabajo remunerado y la vida privada, incluidas las responsabilidades de cuidado.

La aplicación de estos textos por los interlocutores sociales nacionales reforzará la negociación colectiva y mejorará las condiciones de trabajo en el sector. Los empleos de calidad y estables pueden hacer más atractivo el sector.

También contribuirán a promover la imagen del sector, destacando las competencias

positivas que requiere (como las lingüísticas y sociales) y las oportunidades que puede ofrecer en términos de movilidad internacional y trayectorias profesionales.

2. Promover la educación y la formación en el sector

Como ya se ha dicho, el sector de la hostelería es tradicionalmente un sector que ofrece empleo a los jóvenes: desempeña un papel positivo en la integración de los jóvenes en el mercado laboral, contribuyendo así a reducir las tasas de desempleo.

No obstante, la rotación sigue siendo un reto y el sector tiene dificultades para retener a los trabajadores con experiencia.

EFFAT y HOTREC están de acuerdo en que deben desarrollarse estrategias de cualificación y formación ambiciosas e innovadoras. Los interlocutores sociales, a nivel nacional, tienen un papel crucial que desempeñar en estrecha colaboración con los gobiernos y los centros de enseñanza:

- Implantar aprendizajes o formaciones profesionales iniciales similares en los países donde no existan y promover aprendizajes de calidad en pleno cumplimiento de la ["Recomendación del Consejo relativa a un marco europeo para un aprendizaje de calidad y eficaz"](#).
- Anticiparse a las futuras necesidades de cualificación y promover el derecho de los trabajadores a formarse, reciclarse y mejorar sus cualificaciones.
- Ofrecer perspectivas de carrera a los trabajadores de la hostelería. Esto es crucial para retener a los trabajadores con experiencia.

EFFAT y HOTREC sugieren:

- Revalorizar las cualificaciones y los empleos de alta calidad en el sector.
- Facilitar el reconocimiento de certificaciones y cualificaciones en la UE, respetando las competencias de los Estados miembros.
- Aprovechar la transición ecológica y digital como una oportunidad para crear empleos cualificados y ofrecer perspectivas profesionales a los trabajadores.

En este sentido, HOTREC y EFFAT comparten el objetivo común de desarrollar el turismo como actividad económica durante todo el año, lo que reduciría los efectos negativos de la estacionalidad en las comunidades y empresas locales y mejoraría la situación de los trabajadores que prefieren trabajar durante periodos más largos (en lugar de trabajar sólo durante determinados periodos del año).

3. Proporcionar un marco de protección para la movilidad laboral de los trabajadores migrantes de terceros países para hacer frente a la escasez de mano de obra

En el marco del Año Europeo de las Cualificaciones, la Comisión Europea ha adoptado iniciativas para facilitar la inmigración legal de nacionales de terceros países con el fin de hacer frente a la escasez de mano de obra (por ejemplo, el Fondo de Talentos de la UE).

HOTREC y EFFAT están de acuerdo en que, cuando se pongan en marcha estas iniciativas, los interlocutores sociales deben participar en la gobernanza, la aplicación y el seguimiento de las mismas. Además, los interlocutores sociales deberían ser consultados sobre las listas de ocupaciones deficitarias en el sector, tanto a nivel nacional como de la UE, en particular en el seno de los comités de diálogo social sectorial. También es importante garantizar que los trabajadores inmigrantes de terceros países reciban el mismo trato que los trabajadores nacionales de la UE.

En conclusión, pedimos a las instituciones de la UE y a las autoridades nacionales que apoyen a los interlocutores sociales en la búsqueda de soluciones a medida para superar la escasez de mano de obra y de cualificaciones.