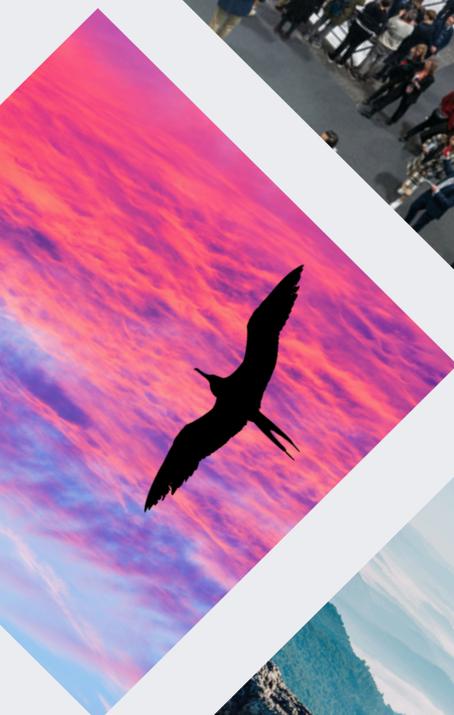


FITUR
HOSTELERÍA Y
TURISMO EN
ESPAÑA
2025



FITUR 2025

HOSTELERÍA Y TURISMO EN ESPAÑA Actividad en 2024

Gabinete de Estudios
Enero 2025

ÍNDICE

1.	EL TURISMO EN ESPAÑA. UNA HISTORIA DE ÉXITO AÑO TRAS AÑO.	4
	El peso de la hostelería en la economía.	5
	Evolución de la coyuntura turística hotelera.	7
2.	PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS. PROYECTO CCOOntigo CAMPUS.	9
3.	RENTABILIDAD HOTELERA, PRECIOS, SALARIOS Y CONTRATO FIJO-DISCONTINUO. PROYECTO HOTELES JUSTOS.	13
4.	EL TRABAJO DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES EN HOSTELERÍA. PROYECTO SOY CAMARERO.	17

1. EL TURISMO EN ESPAÑA. UNA HISTORIA DE ÉXITO AÑO TRAS AÑO

Cada año millones de personas de todo el mundo viajan a diferentes destinos, tanto por motivos de ocio, en busca de otras culturas, de otros paisajes y de nuevas experiencias, como por motivos laborales, en el caso del turismo de negocios, haciendo de esta actividad económica una industria en constante crecimiento.

La historia del turismo en España es una historia de éxito: en 2023 llegaron a nuestro país más de 85 millones de turistas extranjeros que realizaron un gasto turístico en nuestro territorio de más de 101mil millones de € y la cifra de personas trabajadoras en las actividades turísticas superó los 2,5 millones de personas¹. Nuevamente en 2024 se batirá el récord de turistas, habiendo alcanzado ya, hasta el mes de noviembre², la cifra de 88,5 millones de personas extranjeras que han elegido nuestro país para hacer turismo.

Sin embargo, el crecimiento constante está poniendo en peligro la sostenibilidad medioambiental y social del turismo, porque estas cifras globales traen consigo una realidad más compleja: el 90% de los turistas nacionales y extranjeros se concentran en menos del 5% de la superficie nacional³, en un reducido número de municipios costeros y en grandes núcleos urbanos como Madrid y Barcelona. El número total de turistas y visitantes en toda España en un día de máxima afluencia no supera los 3 millones, pero si se analiza la presión turística en determinados destinos, el problema es evidente y las consecuencias negativas de esta gran oleada turística quedan en evidencia a través de las manifestaciones y acciones de protesta de la población residente, que de forma creciente en diferentes destinos, muestra su descontento con esta realidad, dejando claro que no están en contra del turismo sino del exceso de turismo, que afecta negativamente a su calidad de vida.

La masificación turística comienza a ser preocupante y aunque algunos lugares ya han implementado limitaciones a la afluencia de turistas, esa medida es de imposible ejecución en los grandes destinos, de forma que no es posible aplicar soluciones únicas, a nivel nacional o regional, para problemas municipales de muy diversa índole. Por tanto, es necesario que los municipios ejerzan sus competencias, y que dispongan de la capacidad normativa y de la financiación necesaria para ordenar debidamente la actividad turística en su territorio, y lograr que la población residente no se vea afectada por los problemas de congestión en los servicios públicos, de agotamiento de los recursos naturales o de destrucción de su patrimonio histórico y cultural.

Para ello tasas turísticas y otros impuestos se plantean como instrumentos que pueden tener un efecto disuasorio a la entrada masiva de turistas en algunas localidades, sin embargo, muchas veces se prefiere que sea el mercado por sí mismo el que regule la situación, esperando que los turistas dejen de venir simplemente por el aumento de los precios o alarmados por el exceso de turismo.

Mientras tanto, empresarios y responsables políticos parecen seguir satisfechos con los beneficios conseguidos tras este nuevo récord del turismo en España en 2024 y los índices de repetición de los turistas en sus viajes a nuestro país confirman que esta evolución al alza no parece tener fin. Pero la población residente, que tendría que resultar beneficiada con el turismo, porque como cualquier otra actividad económica debería tener como objetivo la mejora de la calidad de vida de la población local, no deja de mostrar su descontento ante esta situación, fundamentalmente por los problemas de acceso a la vivienda que les está generando.

¹ Fuente: INE. CTH 2023.

² Fuente: INE. FRONTUR-EGATURnov2024.

³ Fuente: Tourinews. 2ago24. Ignacio Vasallo. Director de Relaciones Internacionales de la Federación de Periodistas y Escritores de Turismo (FEPET).

Y es que no hay que olvidar que prácticamente la mitad de los turistas no se aloja en hoteles⁴, sino en viviendas de alquiler que no tienen una regulación ni estricta ni homogénea en nuestro país y que encarecen de forma artificial el precio de la vivienda en alquiler hasta hacerla inaccesible para la población residente.

Son ya cerca de 400mil viviendas de uso turístico las que se encuentran registradas como tales en España, y sólo en el último año conforman un mercado que ha crecido un 16,5%⁵:

- Madrid, con un incremento superior al 30% en el último año, se acerca a las 19.000 VUT y duplica en número a las de Barcelona.
- Alicante lidera el ranking provincial con más nuevas VUT (alrededor de 6.500), seguida de Madrid y Málaga que superan el incremento de 5.000 viviendas de uso turístico.
- Hasta 6 provincias superan las 20 VUT por cada 1.000 habitantes: Girona, Málaga, Las Palmas, Alicante, Santa Cruz de Tenerife y Baleares.

Todo ha cambiado a un ritmo vertiginoso, pero es necesario parar y reflexionar acerca de la sostenibilidad que resulta imprescindible buscar, con el fin de mantener un sector clave para la economía española como es el del turismo.

El peso de la hostelería en la economía

La hostelería constituye uno de los sectores clave de la economía nacional y da empleo a más de 1,6 millones de personas en España.

Actualmente continúa siendo un sector preponderante en nuestra economía, tal y como indican los datos de Contabilidad Nacional que publica anualmente el INE: representa el 5,6% del PIB y se sitúa como la 6ª actividad más importante (tras la industria manufacturera, el comercio, la construcción, las actividades inmobiliarias y el transporte) y el 8,5% en términos de excedentes, en el 4º puesto, solo por detrás de las actividades inmobiliarias, la industria manufacturera y el comercio.

Sin embargo, en términos de salarios, su posición en el ranking baja hasta el puesto 9, con un 5,1% de la remuneración total del personal asalariado en el país.

En estos momentos podemos afirmar que la actividad en hostelería se encuentra totalmente recuperada tras el impacto negativo de la crisis sanitaria de 2020, habiendo recuperado su peso específico sobre el total de la producción nacional, aunque a costa de haber disminuido el peso de la remuneración de las plantillas (de un 6,4% en 2019 a un 5,1% de la remuneración total en España en 2023), lo que se ha traducido en un incremento del peso de sus excedentes en el conjunto total de la economía (de un 6,9% en 2019 a un 8,5% del excedente total en España en 2023).

⁴ Fuente: INE. CST y CTH 2023.

Cifra de turistas: turismo receptor = 85.169.050; turismo interno = 166.604.638; Cifra de ocupación hotelera: viajeros nacionales = 50.657.278; viajeros extranjeros = 54.708.066; turismo extranjero en hoteles = 64,23%; turismo nacional en hoteles = 30,40%; turismo total en hoteles = 41,85%

⁵ Fuente: INE. Estadística experimental VUT. Datos ago24. Total VUT = 396.883
<https://www.dataestur.es/blog/datos-viviendas-uso-turistico-destinos-agosto-2024/>

En términos de empleo la hostelería es el sector donde trabaja el 7,6% del total de personas trabajadoras en España, ocupando el 4º lugar entre las 21 actividades en las que se clasifica la economía, solamente por detrás del comercio, la industria manufacturera y las actividades sanitarias.

El peso de la hostelería en el PIB:

- 5,6% de la producción (puesto 6 de 21) (4,7% en 2022; 5,9% en 2019)
- 6,7% en términos de valor añadido bruto (puesto 4 de 21) (5,8% en 2022; 6,6% en 2019)
- 8,5% de los excedentes brutos de explotación (puesto 4 de 21) (9,0% en 2022; 6,9% en 2019)
- 7,6% de las personas empleadas (puesto 4 de 21) (7,1% en 2022; 8,1% en 2019)
- 7,5% del personal asalariado (puesto 6 de 21) (7,1% en 2022; 8,2% en 2019)

- 5,1% en remuneración a los asalariados (puesto 9 de 21) (3,1% en 2022; 6,4% en 2019)

Evolución de la coyuntura turística hotelera

España ha vuelto a batir el récord de turistas en 2024: a falta aún de los datos de diciembre, se ha alcanzado ya la cifra de 109.737.605 viajeros, un 5,5% superior al dato del mismo periodo del año anterior (105.405.634 viajeros de enero a noviembre 2023) y un 7,1% por encima del dato previo a la pandemia (102.475.259 viajeros de enero a noviembre 2019).

En términos de pernотaciones se acumulan ya más de 345 millones y el grado de ocupación por plaza hotelera disponible ha estado de media en el 61%, 2 puntos porcentuales por encima respecto al dato del mismo periodo del año anterior.

Este incremento en la afluencia turística en nuestro país ha venido determinado por la pujanza del turismo extranjero, que representa ya el 54% (59 millones) del total de viajeros recibidos, frente a un 46% (50,6 millones) de viajeros nacionales.

En cuanto a los indicadores de rentabilidad hotelera, la tarifa media diaria (ADR) se cifra en 118,8€, con un aumento del 7,7% respecto al año anterior y del 32,9% respecto al 2019. Por su parte, el ingreso por habitación disponible (RevPar), con un valor de 83,2€ de media en 2024, se sitúa un 10,2% por encima del año 2023 y un 38,1% respecto a 2019.

Foto del turismo en España en 2024 (de enero a noviembre)

N.º total de viajeros en 2024	109.737.605 ↑ (+4,1%)
54% residentes en el extranjero	59 millones ↑ (+8,5%)
46% residentes en España	50,6 millones ↓ (-0,6%)
N.º total de pernотaciones en 2024	345.615.039 ↑ (+5,2%)
67% residentes en el extranjero	230,9 millones ↑ (+7,8%)
33% residentes en España	114,7 millones ↑ (+0,3)
Grado de ocupación medio en 2024	61% por plaza disponible ↑ (+2,6%)
Ingreso medio en 2024 (RevPar)	83,2€ por habitación disponible ↑ (+10,2%)
Tarifa media en 2024 (ADR)	118,8€ por día ↑ (+7,7%)
Establecimientos abiertos en 2024	14.836 ↑ (+0,6%)
Puestos de trabajo en 2024	249.935 ↑ (+7,1)

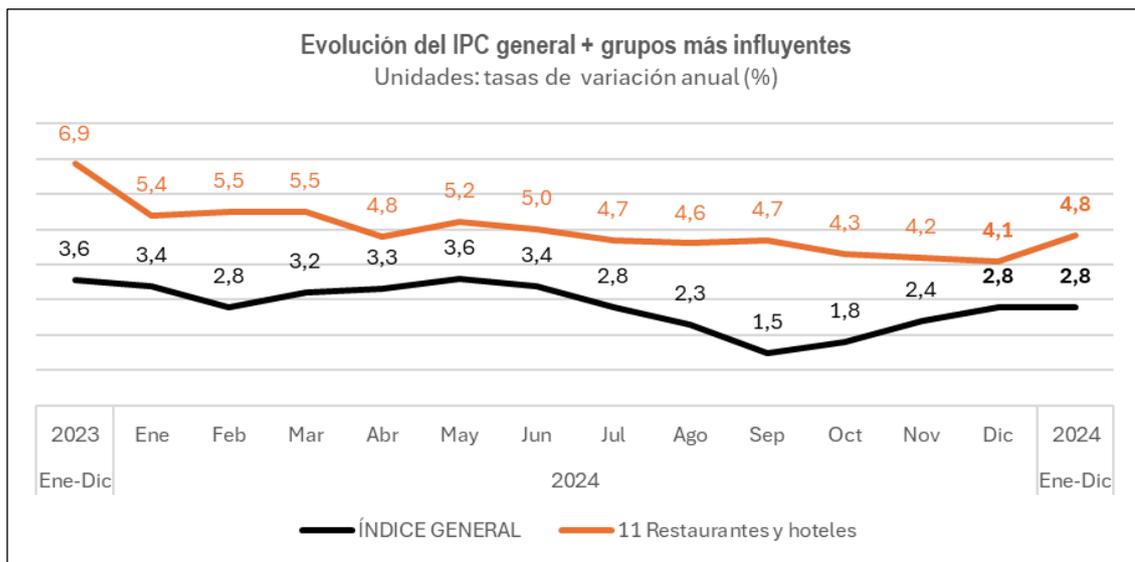
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Coyuntura Turística Hotelera del INE.

Por tanto, en 2024 se constata la plena recuperación del sector turístico en España, con un **aumento de la afluencia de viajeros del +7,1% respecto a 2019** (+7,26 millones de turistas), un **aumento del empleo generado en el sector del +11,2%** (+25mil puestos de trabajo) y un **incremento de la rentabilidad** que se extrae de la actividad turística **del +38,1%** en términos de **RevPar** (+22,9€ por habitación) **y del +32,9%** en términos de **ADR** (+29,4€ por tarifa); una mayor rentabilidad hotelera derivada tanto del mayor volumen de actividad, como del **incremento de precios impulsado por el sector**, no solo del alojamiento, sino de la hostelería en su conjunto, que presenta una evolución al alza por encima del índice general de precios. tal y como se expone en la siguiente tabla de datos.

Evolución del índice de precios en el sector de la hostelería.

	Ene-Dic 2024												
	2024	Dic	Nov	Oct	Sep	Ago	Jul	Jun	May	Abr	Mar	Feb	Ene
ÍNDICE GENERAL	2,8	2,8	2,4	1,8	1,5	2,3	2,8	3,4	3,6	3,3	3,2	2,8	3,4
11 Restaurantes y hoteles	4,8	4,1	4,2	4,3	4,7	4,6	4,7	5,0	5,2	4,8	5,5	5,5	5,4

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Índice de Precios de Consumo del INE.



Como se puede observar, el crecimiento cuantitativo es incuestionable, pero es necesario tener en cuenta los aspectos cualitativos de esta imparable evolución al alza. España tiene que hacer una apuesta por un turismo sostenible y de calidad, sin centrarse únicamente en el objetivo de seguir registrando cada año una cantidad mayor de turistas en nuestro territorio, ya que los destinos tienen una capacidad limitada, los recursos no son ilimitados, y el descontento de las poblaciones residentes puede poner en jaque un de las actividades clave para el desarrollo de nuestra economía a nivel nacional.

2. PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS. PROYECTO CCOOntigo CAMPUS

La mala popularidad que han ido cosechando las condiciones laborales de las personas que trabajan en el turismo en España, particularmente en la hostelería, ha ido restando atractivo al sector, que ha dejado de ser percibido como un sector tradicional de actividad para pasar a definirse como un sector low cost, mal pagado, inestable y poco profesionalizado. Durante la pandemia además, muchos trabajadores y trabajadoras se recolocaron en otros sectores ante el cierre de fronteras y el parón de la actividad turística. Estas circunstancias plantean un reto importante para el sector: encontrar personal, personal cualificado y que no sea de temporada.

Algunos destinos, además, plantean también a los posibles candidatos un problema de alojamiento, porque, por ejemplo, una persona trabajadora podría plantearse irse a Ibiza a hacer la temporada, ¿pero dónde duerme?, si ni siquiera profesionales de otros empleos con mejores condiciones retributivas como el sector sanitario, docente o fuerzas y cuerpos de seguridad, tienen capacidad adquisitiva para acceder a la vivienda en esa región...

A estos problemas se suma actualmente el nuevo Estatuto del becario, una medida legislativa positiva para las personas trabajadoras porque exige que el personal becario esté dado de alta en la Seguridad Social, pero esta novedad está echando para atrás a algunas empresas que sólo buscan maximizar su cuenta de resultados a base de escatimar unos mínimos costes laborales.

En consecuencia, se están perdiendo oportunidades de contratar a personas que ya se han formado trabajando durante seis meses en prácticas en una empresa, que ya saben cómo funciona todo y que la empresa ha podido ver cómo responden. Y ante la dificultad de plantear procesos de selección en busca de personal adecuado, muchas empresas están dejando de reforzar sus plantillas en las épocas de mayor actividad, con la consiguiente sobrecarga para el personal preexistente y la falta de calidad en el servicio para una clientela cada vez más descontenta.

Así, muchos empresarios y empresarias reconocen que, tras haber contratado a alguien, cada vez es más frecuente que a los dos meses esa persona se vaya a otro sitio porque pagan más o tienen una mejor conciliación.

Por tanto, esta mala percepción que despierta la hostelería, y particularmente la que da servicio al turismo, ha elevado las dificultades para atraer mano de obra estable y fijar a las plantillas. Al contrario, un cada vez más amplio segmento de las personas trabajadoras desempeña su trabajo en este sector de forma transitoria, como último recurso ante la imposibilidad de estabilizarse en otros sectores o, en el mejor de los casos, como puerta de entrada al mercado laboral. Y en paralelo se produce un proceso de desmemoria en detrimento no sólo de las y los "profesionales de toda la vida", sino también de quienes eligen vocacionalmente trabajar en el sector, cuya valía profesional y su reconocimiento social quedan constantemente cuestionados.

En el sector hostelero falta vocación y talento porque falta reconocimiento social y, sobre todo, reconocimiento laboral; porque la precarización de las condiciones de trabajo para ahorrar en costes laborales, precisamente, se sostiene recurriendo a los colectivos de personas trabajadoras más vulnerables⁶, a saber:

- Las mujeres, que representan el 57% del personal empleado en el sector, frente al 46% que representa el empleo femenino en el conjunto del mercado de trabajo.
- Las personas inmigrantes, que representan el 27% del empleo del sector, frente al 18% que se registra en el conjunto de la economía, y que, en su mayoría también son mujeres, alcanzando el 58% del total de la población extranjera del sector.

⁶ Fuente: INE. EPA datos promedio 1,2,3 tr.2024 para el CNAE 55 y 56.

- Quienes no tienen una formación superior ni especializada, que en el sector representan el 72% (entre aquellos que poseen titulación en estudios primarios y/o secundarios), un porcentaje muy superior al 59% que se registra de media en la economía española.
- Los menores de 25 años, cuya tasa de empleo en el sector es del 8%.

Son estos colectivos los que ocupan una posición secundaria e infravalorada en el mercado de trabajo, ya sea porque son colectivos tradicionalmente discriminados, o por carecer de suficiente experiencia laboral. En consecuencia, son los que encuentran menos oportunidades laborales y se ven, por necesidad, más dispuestos a asumir la inestabilidad laboral, la volatilidad de las jornadas y la invisibilidad laboral, terminando por aceptar las malas condiciones que las empresas ofertan.

Por eso el gran reto es que las empresas dejen de alimentar este círculo vicioso que se activa con la precariedad laboral y apuesten por subir salarios, liberar días de descanso, mejorar jornadas y ofrecer oportunidades de formación y desarrollo de una carrera profesional, como vía para incentivar un círculo virtuoso en el que las personas trabajadoras encuentren atractivo para quedarse en el sector.

En este sentido, son a todas luces inconsistentes las quejas que elevan las patronales del sector en las que asocian la dificultad de encontrar personas candidatas para sus ofertas laborales, con un problema de cualificación y formación profesional, y no con un problema de condiciones salariales y laborales insuficientes.

Analizando el nivel de formación de la población empleada en el sector con estudios superiores especializados, apenas representa un 26%, sumando a quienes tienen FP superior y/o estudios universitarios, frente al 31% que representan en el conjunto del mercado de trabajo.

Pero esta realidad se explica, en primer lugar, porque una amplia gama de ocupaciones del sector no requiere de formación especializada y en segundo lugar, aunque mucho más importante, porque a la hora de contratar las empresas no seleccionan, no eligen y no remuneran la formación laboral. La apuesta empresarial pasa a menudo por recortar el gasto en personal, apostando en los procesos de selección por premiar sólo la experiencia y no la formación.

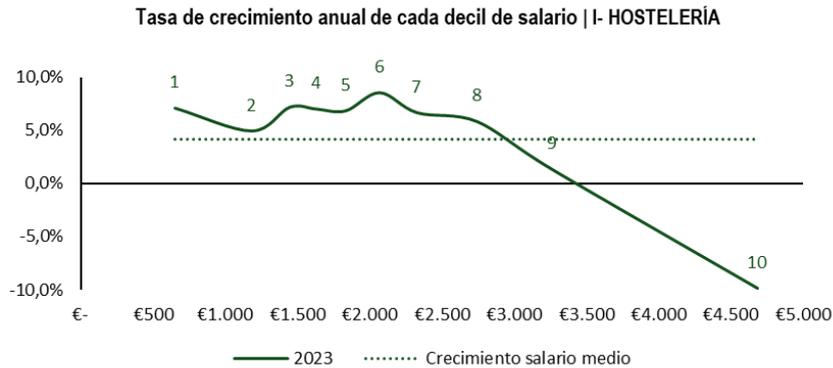
Dicho de otro modo, es el propio modelo de gestión imperante en el sector el que contribuye a desmerecer la valía profesional de los futuros empleados, puesto que al instalar el marco de pensamiento de que “son trabajos que podría hacer cualquiera”, consiguen formar un ejército de reserva de trabajadores y trabajadoras a la espera de encontrar trabajo, al mismo tiempo que desactivan y desacreditan las exigencias de mejoras laborales y salariales que puedan tener las plantillas ya empleadas en el sector.

Por tanto, la falacia de que no se necesita formación para trabajar en hostelería convive, paradójicamente, con el hecho de que las empresas demanden años y años de experiencia laboral en los procesos de selección. Porque, en definitiva, esta es la estrategia que emplean las empresas para beneficiarse de que un trabajador esté cualificado en su puesto de trabajo, sin tener que incurrir en gastos de formación mientras desarrolla su carrera profesional.

Por otro lado, se encuentra la cuestión salarial. Es innegable que los salarios del sector de la hostelería se encuentran sistemáticamente a la cola de la estructura salarial del conjunto de la economía. La evolución de los salarios, por tanto, está totalmente desacoplada con la evolución que siguen los beneficios del sector. Y es que según los últimos datos publicados por el observatorio de márgenes empresariales, el margen sobre ventas con el que operan las empresas del sector se ha incrementado un 16%⁷, mientras que los salarios en el sector de la hostelería han crecido a un ritmo del 4,2% entre 2022 y 2023; una velocidad de crecimiento muy inferior a la que registra el conjunto de la economía, que sitúa el porcentaje medio de mejora salarial en el 7,3%.

⁷ Fuente: AEAT, Observatorio de Márgenes Empresariales, datos promedio 1^{er}, 2^{do} y 3^{er} trimestre de 2024.

Además, las mejoras salariales del sector no han sido impulsadas por la voluntad empresarial, sino que se han logrado por la fuerza de la negociación colectiva, que entre 2022 y 2023 impulsó un aumento del SMI del 8% y que posteriormente ha permitido empujar en las mesas de negociación colectiva las escalas de retribución salarial para actualizarlas conforme avanza el SMI, lo que explica que las subidas salariales sean más intensas en los tramos de salarios más bajos y en los intermedios.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del módulo de deciles de salario de la EPA del INE.

A la luz de esta exposición, puede concluirse que, en el sector de hostelería es necesario que las empresas hagan una apuesta firme y decidida por elevar el reconocimiento laboral y social de las y los trabajadores del sector, haciendo de la formación de sus plantillas una cuestión estratégica de primer orden, abandonando la vía de la precarización y pauperización de las condiciones laborales, como el camino más certero hacia la profesionalización y estabilización de las plantillas del sector.

Para ello, en CCOO Servicios llevamos tiempo impulsando el portal formativo CCOOntigo Campus, donde las personas trabajadoras del sector pueden encontrar oportunidades de cualificación y desarrollo profesional.

Es un espacio formativo dirigido a:

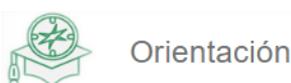
- Personas que no han accedido al mercado laboral. Se están formando para ello.
- Personas que quieren acceder al empleo.
- Personas que están trabajando, tanto si quieren mantener actualizadas sus competencias profesionales como si desean cambiar de ocupación.

Desarrollando los siguientes bloques:



Espacio destinado a ahondar en el ejercicio del derecho a la formación que las personas trabajadoras tienen desde los siguientes bloques:

- Trabajo y formación: Acreditación de competencias profesionales, permisos, adaptaciones de jornada...
- Negociación colectiva. Conocimiento del convenio colectivo.
- Sistema Educativo y Formación profesional.



Espacio destinado al conocimiento del mercado de trabajo, de las diferentes ocupaciones que existen en los sectores productivos así como el desarrollo de herramientas para la búsqueda de empleo.



Formación



Escuelas

Espacio destinado a ofrecer diferentes recursos formativos que permitan a las personas la actualización y desarrollo de diferentes competencias profesionales.

3. RENTABILIDAD HOTELERA, PRECIOS, SALARIOS Y CONTRATO FIJO-DISCONTINUO. PROYECTO HOTELES JUSTOS.

Del total de 394mil personas que han trabajado de media en España en 2024 en los servicios de alojamiento, más de 230mil personas lo han hecho en los hoteles de nuestro país⁸, lo que representa el 2% del grueso del empleo de nuestra economía, según la foto de la afiliación a la Seguridad Social de 2024⁹.

De ellas, prácticamente la mitad se emplean como camareras de piso¹⁰, expresado en femenino porque más del 97% son mujeres que además revelan condiciones particulares de vulnerabilidad; porque un 38% de ellas son de nacionalidad extranjera (37mil), y encuentran en esta profesión una vía de acceso al mercado laboral español; y porque más de la mitad de las trabajadoras son mayores de 45 años (52%).

Este perfil de las plantillas resulta especialmente destacable cuando se trata de poner de manifiesto los problemas habituales a los que han de hacer frente en el desempeño diario de sus tareas, tales como el riesgo ergonómico derivado de las posturas forzadas, ritmos de trabajo extenuantes, exposición a productos tóxicos y nocivos para la salud (lo que conlleva además para ellas un consumo excesivo de fármacos como analgésicos y antiinflamatorios), e incluso, el riesgo de acoso sexual. Y es que los efectos negativos de las condiciones de trabajo se acentúan y agravan para aquellas trabajadoras de más edad

El sector de los servicios de alojamiento además, no deja de crecer. En el último año se han creado más de 20mil nuevos empleos, lo que significa que ha incrementado su tamaño a un ritmo del 4,5% anual y que, por tanto, se expande a una velocidad superior a la de otros sectores del conjunto de la economía, que de media han crecido a un ritmo del 3,1% anual¹¹.

El crecimiento del empleo del sector se ha producido por el fuerte incremento de la demanda de servicios de turismo en nuestro país, tras haber batido en 2024 el récord de viajeros/as durante todos los meses del año, (con la única excepción de abril porque este año no se celebró en dicho mes la Semana Santa)¹².

En consecuencia, el incremento de la demanda ha disparado el ritmo de crecimiento de los ingresos y la rentabilidad hotelera. Así, una noche de hotel este año es un 8% más cara que hace un año (ADR), pero es que la rentabilidad por cada habitación que habilita un hotel para su consumo se ha elevado hasta un 10% (RevPar)¹³.

El negocio de los hoteles se dispara y el empleo crece, pero, en comparación con los indicadores de rentabilidad, lo hace moderadamente: entre el ritmo de crecimiento de los indicadores de rentabilidad, que oscila entre el 8 y el 10% y el ritmo de crecimiento del empleo, del 4-5%, medio un diferencial de más de 4 puntos porcentuales.

Además, la capacidad de generar empleo del sector hotelero está muy condicionada por la estacionalidad productiva que caracteriza a esta rama de actividad, de forma que un tercio del empleo que genera es puramente estacional y está limitado a cubrir las necesidades productivas durante los periodos de temporada alta. Así, un 30% de las y los asalariados del sector tienen un contrato de trabajo indefinido fijo-discontinuo¹⁴.

⁸ Fuente: INE, Encuesta de Ocupación Hotelera (CTH), dato promedio de enero hasta noviembre de 2024.

⁹ Fuente: Seguridad Social, Estadística de Afiliación a la Seguridad Social, dato promedio de enero hasta diciembre de 2024.

¹⁰ Fuente: INE. EPA 2023. En 2023 se contabilizaban 101.674 camareras de piso de un total de 379.868 personas trabajando en hotelería en España.

¹¹ Fuente: Seguridad Social, Estadística de Afiliación a la Seguridad Social, dato promedio de enero hasta diciembre de 2023 y 2024.

¹² Fuente: INE, Encuesta de Ocupación Hotelera (CTH), serie de datos de enero hasta noviembre de 2024.

¹³ Fuente: INE, Encuesta de Ocupación Hotelera (CTH), dato promedio de enero hasta noviembre de 2024.

¹⁴ Fuente: Seguridad Social, Estadística de Afiliación a la Seguridad Social, dato promedio de enero hasta diciembre de 2024.

Antes de la entrada en vigor de la última reforma laboral, la posibilidad de utilizar contratos temporales sin que concurriesen causas que lo justificasen, propiciaba que hasta un 33% de las y los asalariados del sector trabajasen encadenando contratos temporales¹⁵, de usar y tirar, sin tener nunca garantizada ni la estabilidad laboral, ni el acceso a la protección social durante los períodos de desempleo.

Ahora, los **contratos de modalidad indefinida fijo-discontinua garantizan períodos mínimos de trabajo y la tenencia de un salario, el acceso a la protección social en las fases de inactividad y la acumulación de derechos por antigüedad**, a ese tercio de trabajadores que están más expuestos a los vaivenes de la estacionalidad productiva.

Por tanto, **se ha conseguido ganar en la estabilización del empleo, pero se sigue sin profundizar en mejorar la calidad del mismo**, y hay otros males endémicos que se siguen arrastrando. Por ejemplo: más de la mitad de las personas que se emplean a tiempo parcial en los hoteles, concretamente el 52%, lo hacen porque no han encontrado la posibilidad de trabajar a tiempo completo en el sector. Y es que además, el problema de la parcialidad no deseada, un indicador fundamental para medir la precariedad en el empleo es más agudo en los hoteles que en el resto de las ramas de actividad de la hostelería, donde la tasa de parcialidad no deseada, aun siendo también muy alta, se sitúa en el 49%¹⁶.

Pero el gran mal endémico que no deja de arrastrarse es la prevalencia de los bajos salarios: si el salario bruto medio en nuestro país en 2023 se situaba en 2.273€, el 90% del personal asalariado empleado en hostelería recibe un salario inferior a éste¹⁷. Según la Estadística de Bases de Cotización¹⁸, que permite aproximar el salario bruto mensual en los servicios de alojamiento, se puede estimar que las y los asalariados de este sector trabajan por un salario medio de 1.818€ brutos al mes, aunque con grandes diferencias entre hombres y mujeres, ya que la brecha salarial derivada de la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres del sector, es del 13%, lo que significa que ellas cobran de media 173€ menos que los hombres cada mes.

De nuevo los datos de bajos salarios contrastan con los datos de rentabilidad del sector; evidenciando que las empresas hoteleras maximizan los márgenes empresariales a costa de ajustar permanentemente las condiciones retributivas del personal empleado y, además, cargan sobre los clientes la guerra de precios, segmentando, en consecuencia, a la población consumidora.

Así, el índice de precios hoteleros ha acumulado en 2024 un incremento del 7%, con diferencias notables según las diferentes categorías de hotel, pues son las categorías intermedias las que registran subidas de precios más acusadas: en los hoteles de 1 estrella de oro los precios se han elevado hasta un 8,4%, en los de 3 estrellas de oro un 7,5% y en los de dos un 7,2%¹⁹.

Pero el comportamiento de los precios del sector hotelero este año no se justifica por el contexto inflacionista (justo en un año en el que la media del IPC se ha moderado al 2,8%²⁰), sino que obedece a una estrategia empresarial específica del sector y debe entenderse como una estrategia de competencia empresarial.

De esta forma, la subida de precios sirve también de filtro para priorizar a una población consumidora frente a otra y permite transformar la oferta hotelera orientándola hacia el turismo de mayor categoría y con mayor poder adquisitivo. Los datos avalan esta tesis: si en el último año los movimientos turísticos se han incrementado un 4%, el flujo de viajeros del turismo de lujo, el de quienes se alojan en hoteles de 5 estrellas de oro, es el que ha crecido

¹⁵ Fuente: Seguridad Social, Estadística de Afiliación a la Seguridad Social, dato promedio de enero hasta diciembre de 2019.

¹⁶ Fuente: INE, Microdatos Encuesta de Población Activa (EPA), último dato publicado año 2023, datos promedio 1^{er}, 2^{do} y 3^{er} trimestre de 2024.

¹⁷ Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA), salarios del empleo principal, último dato publicado año 2023.

¹⁸ Fuente: Seguridad Social, Estadística de Bases de Cotización y Cotizantes, datos promedio 1^{er} y 2^{do} trimestre 2024.

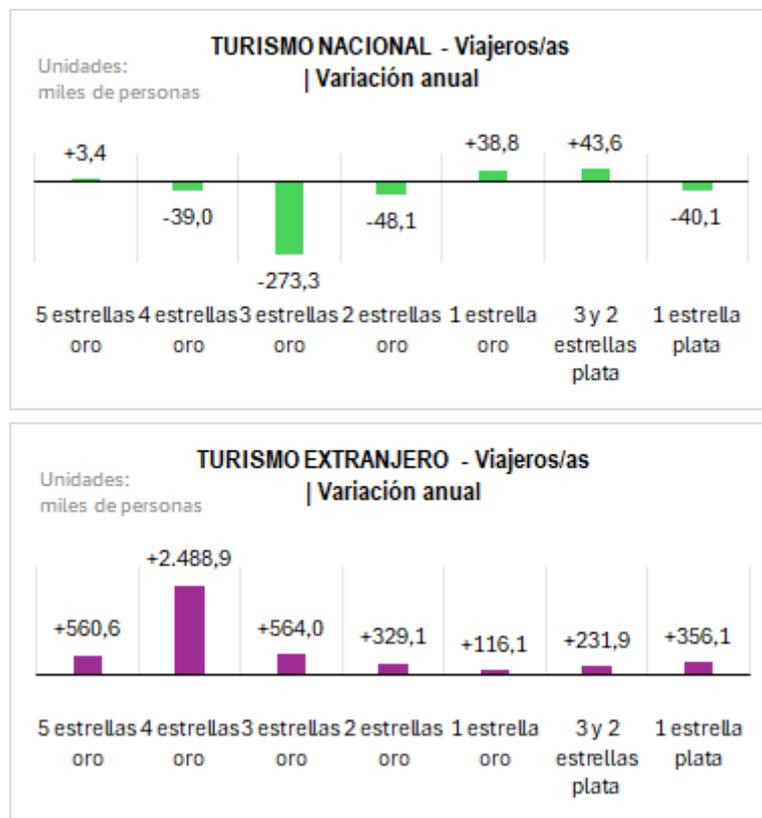
¹⁹ Fuente: INE, Encuesta de Ocupación Hotelera (CTH), dato promedio de enero hasta noviembre de 2024.

²⁰ Fuente: INE, Índice de Precios de Consumo (IPC), datos promedio de enero hasta diciembre de 2024.

con más fuerza y se ha disparado hasta un 9%²¹. Y es el turismo extranjero el que domina este segmento del lujo, ya que representan el 74% del total de viajeros/as que se alojan en los hoteles de dicha categoría. Por tanto, el fuerte impulso de la demanda externa, al mismo tiempo, retroalimenta esta escalada de precios.

Y en este escenario, el gran perdedor es el turismo nacional que, en clara desventaja competitiva frente al turismo extranjero, este año se ha reducido un 1% y por primera vez desde 2013, pudiendo afirmarse que la pérdida de poder adquisitivo está llevando a las y los españoles a viajar menos²².

Sobre ese terreno de juego las multinacionales hoteleras con mayor capacidad para hacer economías de escala elevan el grado de competencia frente a los pequeños competidores; abriendo establecimientos más grandes y de mayor categoría, pero también con una mayor dotación de personal. Para muestra un botón: la red de hoteles de 5 estrellas de oro se ha ampliado un 11% en el último año y sus plantillas se han incrementado un 7%. Sucede lo mismo con los hoteles de 4 estrellas de oro, cuya red crece un 8% y sus plantillas un 4%. En sentido opuesto, se registran cierres de establecimientos y recortes de personal en los hoteles de menor categoría²³.



Fuente: Elaboración propia. INE. CTH datos enero a noviembre 2024.

El reverso de este motor económico es la creciente concentración empresarial, cuya primera consecuencia es el aumento de la desigualdad entre la población consumidora, pero también la segmentación del propio mercado de trabajo, pues conforme disminuye la categoría de los establecimientos hoteleros aumenta la ratio de habitaciones que tiene que atender cada persona empleada, como ratio que permite medir el grado de intensificación de la

²¹ Fuente: INE, Encuesta de Ocupación Hotelera (CTH), dato promedio de enero hasta noviembre de 2024.

²² Ídem

²³ Ídem

carga de trabajo. Así, las empresas de menor tamaño compensan su desventaja competitiva tirando hacia abajo los costes laborales, mostrando los datos de carga de trabajo más extenuantes: de media registran una ratio de 7 habitaciones por empleado, un índice muy superior al del conjunto del sector, que se sitúa en 3 habitaciones por persona empleada²⁴.

En este modelo turístico, **los grandes operadores se imponen con la capacidad de fijar los modelos de contratación y las escalas de retribución**, estableciendo el perfil de trabajador idóneo para las empresas; un modelo que deja fuera del mercado laboral a quien no se ajusta a unos parámetros- cada vez más estrechos- muy determinados de género, edad, nacionalidad y formación.

En consecuencia, en última instancia, **este proceso de concentración empresarial en el sector hotelero revierte negativamente sobre la población trabajadora, que pierde capacidad de negociación de las condiciones laborales que está dispuesta a aceptar; pero también como población consumidora**, que pierde capacidad adquisitiva para viajar.

En este contexto resulta de vital importancia efectuar un cambio de paradigma en el modelo de gestión hotelera de nuestro país, fomentando modelos de negocio sostenibles y socialmente justos, que busquen la rentabilidad económica pero no a base de la explotación laboral de sus plantillas ni a costa de esquilmar los recursos naturales.

Así, en 2020 se firmó en FITUR un protocolo de actuación entre el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo; el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la Federación de Servicios de Comisiones Obreras, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT, y la Universidad de Málaga para impulsar un sello que permitiera la certificación de establecimientos hoteleros que merecieran la distinción de "Hotel Justo Laboralmente Responsable (HJLR)". Certificación que ha sido impulsada durante los años 2022 y 2023, gracias a la financiación y colaboración de la Secretaria de Estado de Turismo.

Fruto de este trabajo conjunto se presenta el sello Hoteles Laboralmente Responsables al sector turístico con el que establecer la calidad de las relaciones laborales como un elemento clave de valor en la elección del establecimiento hotelero.

Los indicadores que mide el sello Hoteles Laboralmente Responsables, desarrollados por la Universidad de Málaga, son los siguientes:

- Relaciones empresa - trabajadores/as
- Calidad en el empleo
- Igualdad de oportunidades
- Seguridad y salud en el trabajo
- Formación y desarrollo profesional
- Conciliación y equidad retributiva

El proceso de auditoria se desarrolla íntegramente, de forma independiente y confidencial, por Bureau Veritas. Entidad de gran prestigio que, junto con los indicadores, aseguran una gran calidad y solvencia al Sello Hoteles Laboralmente Responsable.

²⁴ Ídem

4. EL TRABAJO DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES EN HOSTELERÍA. PROYECTO SOY CAMARERO

El sector de la hostelería vive tiempos complicados en España, pero es innegable que la pérdida de vocación para trabajar en este sector está directamente provocada por los bajos salarios, las jornadas interminables y los horarios de trabajo que impiden la conciliación, las horas extra que no se pagan, e incluso situaciones de acoso sexual a las empleadas por parte de una clientela que no siempre tiene razón; en definitiva: la precariedad.

En consecuencia, una gran parte del personal del sector trabaja en él solamente como una primera vía de entrada al mercado laboral, como en el caso del personal más joven o con menos nivel de cualificación profesional; o incluso como primera oportunidad para entrar en el mercado de trabajo español, como en el caso de las personas trabajadoras extranjeras que llegan a España.

De esta forma, el sector de la hostelería desarrolla su actividad con una buena parte de sus plantillas caracterizada por un alto grado de vulnerabilidad (personas jóvenes, migrantes, con baja cualificación, mujeres...), lo que inevitablemente conduce a la pérdida de capacidad de actuación sindical en las empresas para la reivindicación de unas condiciones de trabajo dignas.

A pesar de ello, cada vez son más las personas trabajadoras del sector dispuestas a denunciar los casos de abuso e injusticias en sus puestos de trabajo, teniendo siempre en cuenta que el objetivo de difundir estas situaciones no es demonizar al empresariado del sector, sino dejar en evidencia a quienes sólo pretenden hacer negocio mediante la explotación laboral de las personas. Se trata de concienciar a toda la sociedad sobre la necesidad de mantener unas relaciones laborales justas que redundarán en el bienestar, no solo de las plantillas sino también de la clientela.

Por ofrecer datos concretos: la hostelería ha sido el empleo de 1,8 millones de personas de media en España en 2024, de las que 1,5 millones eran personal asalariado y casi 320 mil trabajadores y trabajadoras autónomos. El mes de diciembre se ha cerrado con una cifra de 1,4 millones de afiliados en Seguridad Social en el régimen general y cerca de 317 mil personas en el régimen especial de trabajadores autónomos.

	dic.-24		2024 (promedio)		Dif. PREPAND.		Dif. ANUAL (promedio)	
	R.G.	R.E.A.	R.G.	R.E.A.	R.G.	R.E.A.	R.G.	R.E.A.
TOTAL CNAE	16.846.308	3.386.765	16.685.590	3.369.478	13,1%	3,6%	3,1%	1,0%
HOSTELERÍA	1.414.142	316.613	1.509.434	319.911	12,3%	-1,7%	4,5%	0,0%
Alojamiento	292.912	22.779	371.351	22.966	19,2%	14,1%	5,9%	2,6%
Restauración	1.121.230	293.834	1.138.083	296.945	10,6%	-2,7%	4,1%	-0,2%

Fuente: Seguridad Social. Estadística mensual de afiliación media. Datos enero a diciembre 2024.

De estos trabajadores y trabajadoras:

- El 57% son mujeres en el subsector del alojamiento y el 54% en el de la restauración, mientras que en el conjunto de la economía la tasa de trabajo femenino es del 49%.
- El 16% de los empleos en hostelería están concertados a tiempo parcial, incluso el 18% en el caso de las mujeres del sector, mientras que el peso de la contratación parcial en el conjunto de la economía es del 9%.
- Un 20% de los empleos son contratos de carácter fijo-discontinuo, con el fin de cubrir de la estacionalidad de la actividad en el sector, si bien es cierto que la actividad turística está cada vez más desestacionalizada en nuestro país.
- El 27% de las personas trabajadoras en hostelería es extranjera, es decir, cerca de 500mil personas, frente a una tasa del 12% de trabajo extranjero, de media, en el conjunto de la economía española.
- El 21% de las personas extranjeras que trabaja en España, lo hace en la hostelería, el 86% de ellas como personal asalariado.
- De las cerca de 500mil personas extranjeras que trabajan en hostelería en España, el 73% proviene de fuera de la Unión Europea, principalmente de Sudamérica y el norte de África.

Estas cifras ponen de manifiesto la importancia del trabajo femenino, extranjero y con contratos parciales o de carácter fijo-discontinuo en la hostelería, haciendo patente la necesidad de concienciar al empresariado y clientela, garantizando unas condiciones de trabajo dignas para los colectivos más vulnerables en el mercado de trabajo: las mujeres, los jóvenes, las personas con menos cualificación profesional y aquellas que llegan a España en busca de una oportunidad laboral y se ven obligadas a aceptar, muchas veces, horarios interminables y salarios escasos, e incluso, trabajo ilegal, con contrataciones a tiempo parcial por un número de horas muy inferior al que realmente se trabajan.

Perfiles del empleo en el sector de hostelería

Afiliación media Seguridad Social Rég.Gral. 2024 por género	TOTAL	Mujeres	Hombres	Tasa empleo femenino
TOTAL CNAE	16.685.590	8.128.157	8.557.422	49%
Alojamiento CNAE 55	371.351	212.381	158.970	57%
Restauración CNAE 56	1.138.083	619.086	518.996	54%
Promedio HOSTELERIA	1.509.434	831.467	677.967	54%

Afiliación extranjera Seguridad Social 2024	Total regímenes afiliación				Afiliación régimen general			
	TOTAL CNAE	peso afiliac extrj	HOSTELERÍA	peso afiliac extrj	TOTAL CNAE	peso afiliac extrj	HOSTELERÍA	peso afiliac extrj
AFILIACIÓN TOTAL	20.055.068		1.829.344,49		16.685.590		1.509.433,75	
AFILIACIÓN EXTRANJERA	2.420.892	12%	498.694,99	27%	1.969.306	12%	423.240,40	28%
EXTRJ. UE	817.978	34%	135.903,32	27%	639.239	32%	110.639,27	26%
EXTRJ. NO UE	1.602.913	66%	362.791,67	73%	1.330.066	68%	312.601,13	74%

Afiliación media Seguridad Social Rég.Gral. 2024 por tipo de contrato	TOTAL CNAE - TOTAL	TOTAL CNAE - Mujeres	TOTAL CNAE - Hombres	I, HOSTELERÍA Total Sexo	I, HOSTELERÍA Mujer	I, HOSTELERÍA Varón
TOTAL	16.685.590	8.128.157	8.557.422	1.509.434	831.467	677.967
Indefinido a tiempo completo	9.633.316	3.745.104	5.888.203	649.675	318.227	331.447
Indefinido a tiempo parcial	2.466.522	1.694.877	771.646	439.546	255.654	183.892
<i>% Indefinido</i>	<i>73%</i>	<i>67%</i>	<i>78%</i>	<i>72%</i>	<i>69%</i>	<i>76%</i>
Contratos Fijo-Discontinuo	928.233	524.631	403.602	300.661	186.793	113.868
<i>% Fijo-discontinuo</i>	<i>6%</i>	<i>6%</i>	<i>5%</i>	<i>20%</i>	<i>22%</i>	<i>17%</i>
Temporal a tiempo completo	1.481.083	856.138	624.946	53.738	29.259	24.479
Temporal a tiempo parcial	617.397	383.508	233.888	58.390	37.466	20.925
<i>% Temporal</i>	<i>13%</i>	<i>15%</i>	<i>10%</i>	<i>7%</i>	<i>8%</i>	<i>7%</i>
APREND., FORMAC. Y PRÁCT.	82.242	40.973	41.269	3.063	1.696	1.367
<i>% Aprend, formac y práct</i>	<i>0,5%</i>	<i>0,5%</i>	<i>0,5%</i>	<i>0,2%</i>	<i>0,2%</i>	<i>0,2%</i>
OTROS	1.476.796	882.927	593.868	4.361	2.371	1.990

Fuente: Seg.Social – Estadísticas de afiliación media mensual enero a diciembre 2024 (afiliación extranjera datos enero a noviembre 2024).

En estas circunstancias es imprescindible dotar a las personas trabajadoras del sector de herramientas de denuncia con las que puedan dejar patentes ante toda la sociedad, aquellas situaciones de abuso en el puesto de trabajo que se produzcan.

Una figura fundamental en este sentido, en los últimos años, ha sido Jesús Soriano. Conocido en las Redes Sociales como Soy Camarero, Jesús lleva años dando voz a las denuncias, reclamaciones y reivindicaciones que llegan a través de sus seguidores y seguidoras, y de sus propias vivencias y experiencias en un sector tradicionalmente muy precarizado.

Gracias a sus conocimientos y amplio recorrido en el sector de hostelería, Jesús aconseja y asesora a aquellas personas que plantean dudas y cuestiones generales, relacionadas con sus condiciones de trabajo. Sin embargo, desde hace tiempo, fue consciente de la importancia y necesidad de un asesoramiento más profesionalizado y personalizado, que ayude a las y los trabajadores del sector a denunciar y solucionar sus problemáticas particulares.

Con este fin, Soy Camarero y CCOO se embarcan en un nuevo proyecto colaborativo que ayudará a numerosas personas trabajadoras del sector, gracias a una serie de medidas y servicios al alcance de cualquier persona que pueda estar interesada.

Para canalizar todo el flujo de personas interesadas, con inquietudes, necesidades y consultas laborales dentro del sector, desde CCOO se ha desarrollado una página web, hosteleriaccoo.es, con información de interés: preguntas frecuentes y habituales en el día a día de las plantillas, los convenios colectivos regionales, y un contacto directo a través del cual poder comenzar el proceso de asesoramiento.

Este contacto se habilitará a través del correo electrónico hosteleria@servicios.ccoo.es, disponible en la página web, y al que se dirigirá a las personas interesadas que soliciten cualquier información a través de las redes sociales de Servicios CCOO y de Soy camarero.

Una vez que la persona interesada contacte a través de este correo electrónico, se pondrá en marcha un itinerario de atención, que variará en función de la consulta y necesidades específicas de cada caso, avanzando según el nivel requerido, desde el asesoramiento más básico hasta el tratamiento jurídico más especializado.