

## FITUR 2025

# Hostelería y Turismo en España: Un sector imparable en lo económico pero laboralmente estancado

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 personas<sup>1</sup>. Nuevamente en 2024 se batirá el récord de turistas, habiendo alcanzado ya, hasta el mes de noviembre<sup>2</sup>, 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 nacional<sup>3</sup>, en un reducido número de municipios costeros y en grandes núcleos urbanos como Madrid y Barcelona

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.

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%<sup>4</sup>:

### 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).

<sup>1</sup> Fuente: INE. CTH 2023.

<sup>2</sup> Fuente: INE. FRONTUR-EGATURnov2024.

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

<sup>4</sup> Fuente: INE. Estadística experimental VUT. Datos ago24. Total VUT = 396.883

<https://www.dataestur.es/blog/datos-viviendas-uso-turistico-destinos-agosto-2024/>

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 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.

### **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).

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.

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.

### **PERFIL DE LA OCUPACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS**

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.

La mala percepción que despierta la hostelería, y particularmente la que da servicio al turismo, ha elevado las dificultades para atraer mano de obra estable 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.

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 vulnerables<sup>5</sup>:

---

<sup>5</sup> Fuente: INE. EPA datos promedio 1,2,3 tr.2024 para el CNAE 55 y 56.

- Las mujeres, que representan el 57% del personal empleado en el sector
- Las personas inmigrantes, que representan el 27% del empleo del sector, y que, en su mayoría también son mujeres, alcanzando el 58% del total de la población extranjera del sector.
- 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)
- Los menores de 25 años, cuya tasa de empleo en el sector es del 8%.

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, principalmente, porque 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.

Por otro lado, se encuentra la cuestión salarial. 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%<sup>6</sup>, 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%.**

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%.**

A la luz de esta exposición, es necesario que las empresas del sector hagan una apuesta firme y decidida por elevar el reconocimiento laboral y social de las y los trabajadores, 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.

<sup>6</sup> Fuente: AEAT, Observatorio de Márgenes Empresariales, datos promedio 1<sup>er</sup>, 2<sup>do</sup> y 3<sup>er</sup> trimestre de 2024.

Desarrollando los siguientes bloques:



Derecho

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.



Orientación

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.

## RENTABILIDAD HOTELERA, PRECIOS, SALARIOS Y CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

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 país<sup>7</sup>, lo que representa el 2% del grueso del empleo de nuestra economía, según la foto de la afiliación a la Seguridad Social de 2024<sup>8</sup>.

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-discontinuo<sup>9</sup>.

Gracias a la entrada en vigor de la última reforma laboral, 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, ganando **en la estabilización del empleo, pero sin profundizar en la calidad del mismo**.

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

<sup>7</sup> Fuente: INE, Encuesta de Ocupación Hotelera (CTH), dato promedio de enero hasta noviembre de 2024.

<sup>8</sup> Fuente: Seguridad Social, Estadística de Afiliación a la Seguridad Social, dato promedio de enero hasta diciembre de 2024.

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

2.273€, el **90% del personal asalariado empleado en hostelería recibe un salario inferior a éste<sup>10</sup>, estimándose en 1.818€ brutos al mes<sup>11</sup>**, 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.

En este modelo turístico, **los grandes operadores se imponen con la capacidad de fijar los modelos de contratación y las escalas de retribución**, estipulando el perfil de trabajador idóneo para las empresas; un modelo que deja fuera del mercado laboral a quien no se ajusta a unos parámetros 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**.

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

---

<sup>10</sup> Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA), salarios del empleo principal, último dato publicado año 2023.

<sup>11</sup> Fuente: Seguridad Social, Estadística de Bases de Cotización y Cotizantes, datos promedio 1<sup>er</sup> y 2<sup>do</sup> trimestre 2024.

- 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.

## EL TRABAJO DE LOS COLECTIVOS VULNERABLES EN HOSTELERÍA

El sector de la hostelería vive tiempos complicados en España. 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.

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. Tratando 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.

**La hostelería ha sido el empleo de 1,8 millones de personas 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.

### Perfiles del empleo en el sector de hostelería

Afiliación media Seguridad Social Rég.Gral. 2024 por género	TOTAL	Mujeres	Hombres	Tasa empleo femenino
<b>TOTAL CNAE</b>	<b>16.685.590</b>	<b>8.128.157</b>	<b>8.557.422</b>	<b>49%</b>
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
<b>AFILIACIÓN TOTAL</b>	<b>20.055.068</b>		<b>1.829.344,49</b>		<b>16.685.590</b>		<b>1.509.433,75</b>	
<b>AFILIACIÓN EXTRANJERA</b>	<b>2.420.892</b>	<b>12%</b>	<b>498.694,99</b>	<b>27%</b>	<b>1.969.306</b>	<b>12%</b>	<b>423.240,40</b>	<b>28%</b>
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%

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

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

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 la web [hostelercceo.es](http://hostelercceo.es), donde se podrá consultar información general y preguntas frecuentes, y la asesoría jurídica personalizada a través del correo electrónico [hosteleria@servicios.ccoo.es](mailto:hosteleria@servicios.ccoo.es)