

# Análisis de la movilidad entre ocupaciones de un sector productivo y sus causas



## Lote 1: Hostelería

### Resumen Ejecutivo

Memoria Técnica

Referencia: 2023/3120013089/339

Fundación Estatal  
PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO



Afi 



## Resumen ejecutivo

Este estudio analiza la movilidad laboral dentro del sector de la hostelería en España entre 2019 y 2022, enfocándose en las transiciones ocupacionales de las personas trabajadoras, así como en las causas subyacentes. La investigación ofrece una visión integral de los patrones de movilidad laboral en un sector clave para la economía nacional, identificando oportunidades y retos para mejorar la estabilidad y profesionalización del personal. Sin embargo, cabe destacar que el análisis del impacto de la formación continua en la movilidad vertical dentro del sector de la hostelería revela una relación poco clara y con escasa correlación directa. Para analizar de manera más concluyente el impacto de la formación continua en la movilidad laboral, sería necesario realizar una evaluación detallada de los programas de formación implementados en el sector.

### Características del Sector Hostelería

- **La hostelería es un pilar clave del mercado laboral español, que ha enfrentado desafíos durante la pandemia, pero ha demostrado una notable capacidad de adaptación y de recuperación.** Así, en 2023, el sector empleaba a más de 1,7 millones de personas, lo que representaba el 8,1% del total del empleo en España. Aunque entre 2019 y 2020, a consecuencia de las restricciones impuestas a la actividad durante la pandemia, el empleo en hostelería sufrió una significativa caída del 18,2%, en 2023 se logró recuperar los niveles previos al covid.
- **El sector de la hostelería se caracteriza por ofrecer oportunidades de empleo a colectivos con mayor vulnerabilidad en el mercado laboral,** con una alta presencia de mujeres, jóvenes, personas extranjeras y trabajadoras y trabajadores con menor cualificación.
- **El empleo en el sector de la hostelería refleja una fuerte dependencia territorial del turismo.** En regiones como las Islas Baleares y Canarias, una de cada cinco personas trabajadoras está empleada en este sector, una proporción significativamente superior a la media nacional.
- **El sector presenta una estructura laboral concentrada en unas pocas ocupaciones y un modelo empresarial muy atomizado.** El personal asalariado en puestos de camarería representa el 32% del empleo total, seguido del personal de cocina asalariado y de quienes son propietarios de locales y trabajan como camareros o cocineros, representando un 14% cada uno. En conjunto, estas tres ocupaciones abarcan dos tercios del total de empleos en el sector.
- **La formación continua alcanza una relevancia sin precedentes en el mercado laboral español, reflejando una mayor concienciación general sobre la importancia de la capacitación.** En 2023, más de 257.900 personas trabajadoras del sector participaron en actividades formativas, lo que equivale al 6,5% del total de quienes recibieron formación y al 15% de quienes trabajan en hostelería. Este dato supone un aumento de cinco puntos porcentuales respecto a 2019, cuando solo el 10% del personal accedía a este tipo de programas.
- **El nivel educativo influye significativamente en la participación en formación continua.** En el sector hostelero, las personas con formación profesional son las más proclives a acceder a cursos de capacitación

### Movilidad laboral en el sector de hostelería entre 2019 y 2022

#### Movilidad vertical

- **La hostelería se distingue por su alta movilidad laboral, caracterizada por frecuentes cambios de ocupación y oportunidades de ascenso, aunque también conlleva riesgos de retroceso, especialmente en los roles más básicos.** A pesar de esta dinámica, las personas trabajadoras autónomas destacan por una mayor estabilidad. Entre 2019 y 2022, el 49,9%



del personal asalariado permaneció en la misma ocupación, una cifra inferior al 58,4% de la media sectorial. Durante este período, el 14% de quienes trabajan por cuenta ajena lograron ascender en su grupo de cotización, mientras que el 8,8% experimentó descensos. Los roles de entrada, como los de peonaje, mostraron las mayores probabilidades de ascenso.

- **Desde una perspectiva demográfica, aunque el género tiene un impacto mínimo en la probabilidad de ascenso profesional, las personas jóvenes y quienes tienen nacionalidad extranjera se posicionan como los grupos con mayor capacidad para progresar, aprovechando las oportunidades que ofrece el sector.** En concreto, entre 2019 y 2022, el 10,8% del personal menor de 25 años logró avanzar entre uno y dos escalones en el grupo de cotización, frente al 3,1% de quienes tenían más de 55 años. Asimismo, el personal con nacionalidad extranjera presentó una probabilidad de ascenso del 8,8%, superando al 6,2% registrado entre quienes tienen nacionalidad española.
- **En cuanto a los descensos profesionales, estos se mantienen en niveles relativamente bajos y son uniformes entre géneros y edades.** Sin embargo, las personas trabajadoras con nacionalidad extranjera enfrentan mayores desafíos de estabilidad laboral en comparación con quienes tienen nacionalidad española, a pesar de contar con una probabilidad de ascenso superior. En el caso de descensos de baja movilidad (1-2 grupos de cotización), la probabilidad es del 5,6% para el personal extranjero, en comparación con el 4% del personal nacional.
- **En la hostelería, los ascensos profesionales tienen un impacto marginal en las mejoras retributivas, limitando su capacidad para atraer y retener talento.** Se observa que entre 2019 y 2022, el personal del sector que logró ascender profesionalmente apenas experimentó un aumento del 1,2% en su base de cotización media por hora trabajada, pasando de 8,5 euros en 2019 a 8,6 euros en 2022. Este incremento, claramente marginal, refleja no solo el bajo nivel de partida de las bases de cotización en el sector, sino también una escasa capacidad de los ascensos para impactar de manera significativa en las condiciones económicas del personal.

### Movilidad horizontal

- **La hostelería se posiciona como uno de los sectores más dinámicos en términos de movilidad laboral, junto con las actividades profesionales y administrativas.** Durante el período analizado, el 28,1% del personal ocupado en hostelería cambió de sector, lo que evidencia la dificultad de retener talento en comparación con otros sectores más estables, como la industria, donde solo el 13,6% de las personas trabajadoras realizaron transiciones similares.
- **La fuga de talento desde la hostelería hacia otros sectores es especialmente alta entre las personas jóvenes y quienes tienen nacionalidad española, en busca de mejores oportunidades laborales.** En el grupo de menores de 25 años, una de cada dos personas que trabajaban en hostelería en 2019 había cambiado de sector para 2022. Asimismo, el 26,9% de las personas con nacionalidad española dejaron la hostelería, frente al 24,7% de quienes tienen nacionalidad extranjera.
- **Esta mayor movilidad entre la población española podría explicarse por una mayor facilidad para acceder a alternativas laborales en otros sectores, debido a diferencias en cualificación, experiencia o una integración más consolidada en el mercado laboral.** Por otro lado, quienes tienen nacionalidad extranjera parecen enfrentar mayores barreras para cambiar de sector, lo que podría limitar sus oportunidades de transición, pero al mismo tiempo fomentar su permanencia en la hostelería..



### Movilidad contractual

- **La hostelería se caracteriza por ofrecer menor estabilidad laboral en comparación con otros sectores, con una menor probabilidad de conversión de contratos temporales a indefinidos y limitadas mejoras en la jornada laboral.** Aunque la modalidad de contrato indefinido a tiempo completo es la más frecuente en el sector, representa solo el 69% de los empleados, una cifra considerablemente inferior al 92% observado como promedio en otros sectores.
- **El sector muestra un creciente predominio de personas trabajadoras con nacionalidad extranjera, impulsado por su alta probabilidad de ascenso profesional, menor movilidad horizontal y una mayor conversión de contratos temporales a indefinidos.** De hecho, esta conversión es 10 puntos porcentuales más frecuente entre el personal extranjero en comparación con quienes tienen nacionalidad española, lo que refuerza su permanencia en el sector.
- **La formación continua tiene el potencial de desempeñar un papel crucial en el desarrollo del personal extranjero dentro de la hostelería.** Invertir en programas de capacitación específicos para mejorar sus habilidades profesionales no solo aumentaría su productividad, sino que también podría contribuir a la profesionalización y competitividad general del sector.

### Perspectivas de empleo en el sector de hostelería

- El análisis de la movilidad en el sector de la hostelería permite proyectar la evolución de la ocupación hasta 2027, tomando como base las tendencias recientes y la estabilidad del modelo productivo español.
- **Se prevé que el número de ocupados en este sector crezca un 7,4% entre 2024 y 2027, con un incremento anual promedio del 1,8%.** Este ritmo de crecimiento supera al de la media nacional, estimado en un 5,8% para el mismo periodo.
- **Si esta tendencia se mantiene, el sector alcanzará más de 1,8 millones de personas ocupadas en 2027,** lo que supondría un aumento de 126.000 empleados adicionales en comparación con 2023.

### Recomendaciones para el sector hostelero

- **Impulsar la formación continua y especializada:** Mejorar la accesibilidad y relevancia de la formación continua, enfocándose en cursos específicos para el sector, como habilidades digitales, liderazgo, eficiencia energética y gestión de proyectos. Además, adaptar los programas formativos a las necesidades de horarios laborales y promover habilidades blandas, como comunicación y empatía, para fidelizar y profesionalizar a los empleados.
- **Fomentar la digitalización en el sector:** Implementar tecnologías como plataformas de delivery, gestión de reservas online y análisis de datos para generar nuevas oportunidades laborales y mejorar la competitividad. Asimismo, capacitar a gerentes y empleados en herramientas digitales y marketing online para optimizar procesos y diversificar competencias.
- **Promover trayectorias claras de desarrollo profesional:** Diseñar planes individualizados que faciliten la movilidad vertical, especialmente en roles operativos, mediante la formación en habilidades gerenciales y programas internos efectivos. Esto contribuirá a retener talento y ofrecer perspectivas de crecimiento dentro del sector.
- **Mejorar las condiciones laborales:** Abordar las largas jornadas, salarios bajos y alta presión en el sector, factores que impulsan la fuga de talento. Adaptar las dinámicas laborales a las expectativas de las nuevas generaciones, como mayor estabilidad contractual y horarios estructurados, y ofrecer medidas de conciliación para fomentar la igualdad de género y la retención de talento.