

JULIO 2025 - Nº35

LA BRECHA

ANÁLISIS DE COYUNTURA ECONÓMICA Y SOCIAL

«AQUÍ NO HAY PLAYA»

**CONDICIONES
LABORALES
Y TIEMPO DE
TRABAJO EN EL
TURISMO Y LA
HOSTELERÍA**



«AQUÍ NO HAY PLAYA»

CONDICIONES LABORALES Y TIEMPO DE TRABAJO EN EL TURISMO Y LA HOSTELERÍA

GABINETE SOCIOECONÓMICO CONFEDERAL

Los textos publicados en La Brecha reflejan exclusivamente la opinión de sus autores/as, que no tiene por qué coincidir con la posición de CGT al respecto

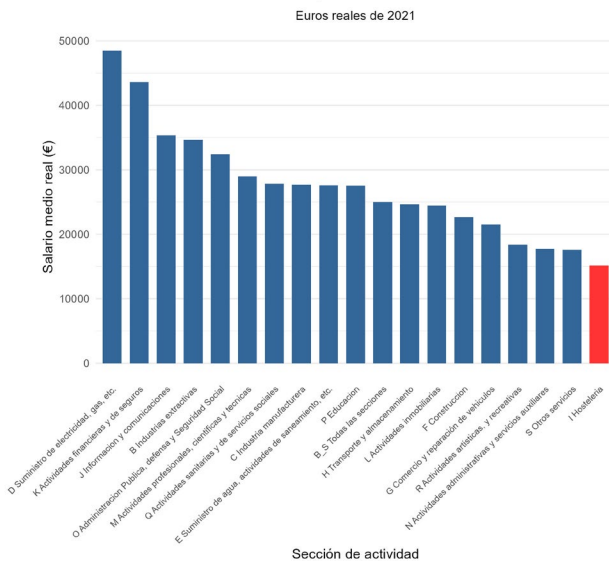
La economía española se encuentra especializada en el turismo, particularmente en el modelo de «sol y playa», una actividad económica que sitúa al sector de la hostelería como uno de los principales motores de la economía en el Estado español, especialmente en aquellas regiones más turistificadas como Baleares, Canarias, Cataluña, Andalucía, Madrid o la Comunidad Valenciana.

La actividad hostelera representa, con el último dato disponible de contabilidad nacional, alrededor del 7 % del Producto Interior Bruto, y aglutina a cerca del 9 % de la afiliación media mensual del personal asalariado. Esta especialización productiva ha condicionado profundamente las dinámicas laborales en el sector servicios, donde confluyen algunas de las peores condiciones de trabajo del conjunto del mercado laboral.

Se trata de un sector intensivo en mano de obra que enfrenta dificultades para la incorporación de innovaciones y progreso técnico, de modo que su crecimiento se ha sostenido tradicionalmente sobre la pauperización de las condiciones de trabajo. Los bajos salarios, la informalidad y las formas atípicas de contratación, la estacionalidad y temporalidad en el empleo, la intensificación de los ritmos de trabajo y la realización de horas extra no pagadas, son algunos de los elementos que contribuyen a definir la intensa precariedad que sufren las trabajadoras del sector.

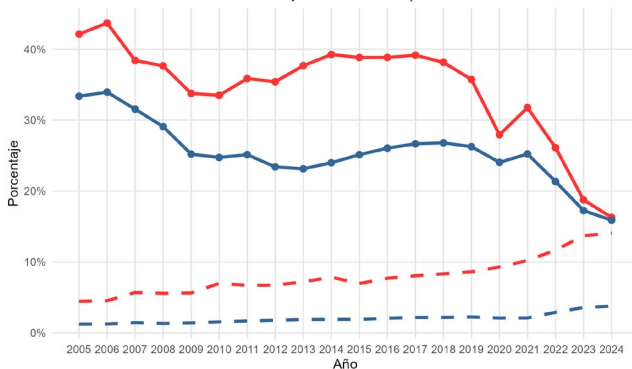


Salario medio real anual por sección de actividad en 2023



Evolución de tipos de contrato (2005-2024)

Media anual - Porcentaje sobre el total de personas asalariadas



Beneficios empresariales que se obtienen a costa de la explotación y el empobrecimiento de la fuerza de trabajo empleada en la hostelería.

En este número de La Brecha nos centramos en el análisis de las condiciones laborales del sector de la hostelería. A excepción del empleo doméstico, cuyos datos ni siquiera están disponibles en muchas estadísticas, la hostelería es la sección de actividad con el salario medio más bajo. En términos reales, teniendo en cuenta la inflación, el salario medio anual en la hostelería fue de 15.136 € en 2023, apenas por encima del salario mínimo.

Las condiciones laborales en la hostelería están marcadas por la estacionalidad inherente a la actividad turística. Esta característica ha convertido al sector en uno de los más afectados por la temporalidad. Aunque la última reforma laboral ha reducido notablemente los contratos temporales, lo ha hecho en gran parte a través del uso masivo de la contratación fija-discontinua, incidiendo así en la precarización de los y las trabajadoras del sector. De hecho, la incidencia de este tipo de contrato en la hostelería es muy superior a la media del conjunto de sectores. Esto se traduce en una realidad compleja en la que se alternan períodos de empleo con otros de paro, acumulando ingresos anuales en muchos casos insuficientes para sostener una vida digna.

La parcialidad es otro de los rasgos estructurales del empleo en la hostelería. Aunque en los últimos años se ha producido una ligera mejora, los niveles actuales, por encima del 25%, siguen siendo muy elevados. Esta parcialidad, en la mayoría de los casos involuntaria, refuerza la precariedad al limitar los ingresos, manteniendo a muchas de las trabajadoras en la pobreza laboral.

—«Aquí trabajamos todos a jornada parcial [...]. Las horas se distribuyen trimestralmente, en tres meses te pueden poner las horas como les dé la gana. Normalmente nos ponen unas 10-15 a la semana, pero en verano casi no haces horas, y en Navidades y Fiestas haces en unos pocos días muchísimas horas.»

Trabajador del sector de la hostelería en Zaragoza.

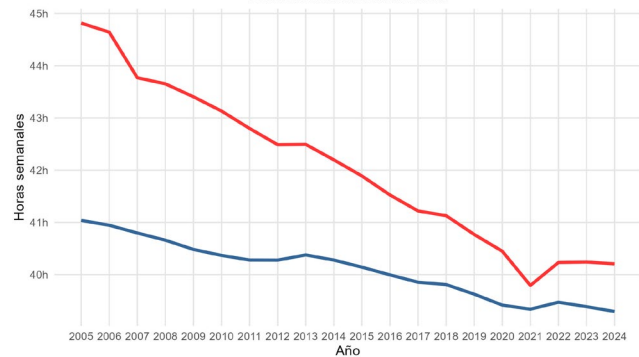
Entre las personas que trabajan a jornada completa, en los últimos 20 años la duración de la jornada se ha reducido notablemente, hasta aproximarse mucho más a la media del conjunto de asalariados. A pesar de ello, la hostelería es de los sectores con jornadas más largas, y la duración media de la jornada habitual media excede ligeramente las 40 horas. A diferencia de otros sectores que han logrado reducir por convenio la duración de la jornada, en la hostelería el bajo poder de negociación de las trabajadoras —debido a la inestabilidad del empleo y la atomización de las plantillas—, unido a la alta incidencia de horas extras pagadas y no pagadas, repercute en la existencia de jornadas elevadas. Por ello, la reducción de jornada puede tener un especial sentido para sectores como este, aunque no va a ser efectiva si no se acompaña de un poder real en los centros de trabajo que haga cumplir la normativa.

—«Los enfoques de reducción de jornada que se dan a día de hoy, por ejemplo, la reducción de la jornada laboral a cuatro días semanales, están despreciando el verdadero problema que hay en la hostelería. No me hables de cuatro días semanales cuando trabajo 60 horas. Mis condiciones laborales no las estás teniendo en cuenta. No estás abordando el problema de la hostelería. (...) El registro de horas, la reducción a cuatro días... En verdad es mentira. Si todavía hay una clase esclava que es la clase del sector servicios. Por lo menos en el sur».

«Por lo tanto, la regularización tiene que empezar mucho antes. ¿Para qué reducción de jornada si no se cumple? Ya tenemos unos estatutos que no se cumplen. A mí qué más me da que saquen una nueva ley, si la ley antigua no la cumplían tampoco. Más leyes no sirven de nada. Ley sin dinero, ley sin aplicación, ley sin inspección, que sean buenos inspectores y que cumplan verdaderamente (...) El problema no es la ley, el problema son los recursos con los que se cuentan para aplicar la ley, en todo caso».

—«En la entrevista de trabajo me decían, “tú vas a trabajar 45 horas”. Esas cinco horas se las quedaban ellos, y tú les ibas debiendo horas. Si tú una semana trabajabas 39 h, pues la diferencia hasta 45 h la acumulaban ellos. Y de repente llegaba una semana que te decían, “tú le debes 60 horas a la empresa” (...).

Evolución de la jornada habitual entre las personas asalariadas a jornada completa (2005-2024)
Jornada semanal habitual media



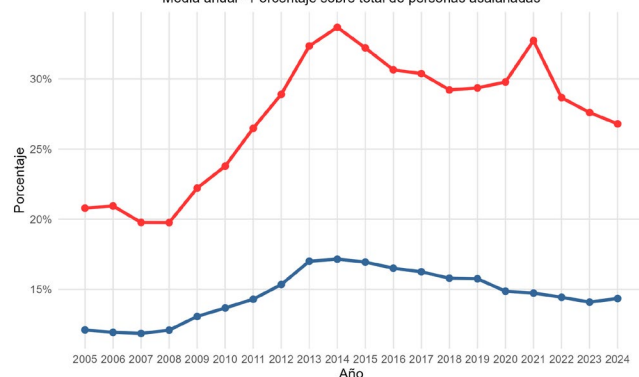
Entonces esa semana en vez de echar 45 h, que es lo que tenías que echar, pues echabas 50 h, o 60 h, o sesenta y tantas como hemos llegado a echar en Semana Santa.»

Trabajador del sector de la hostelería en Málaga.

—«En Estepona estuve trabajando en un chiringuito y el pacto era no librar ningún día en tres o cuatro meses, y ganaba 1.700 €, echando entre 9 h y 11 h porque a veces se hacía turno partido. Normalmente 9 h y a veces 11 h. (...) Y las horas extra nunca se pagan.»

Trabajadora del sector de la hostelería en Málaga.

Evolución de la tasa de parcialidad (2005-2024)
Media anual - Porcentaje sobre total de personas asalariadas



5)



Otra de las señas de identidad de la hostelería son los tiempos de trabajo socialmente desfavorables. En ellos, la jornada laboral se extiende a lo largo de todo el día, incluyendo noches, fines de semana y festivos («su ocio, tu jornada laboral»). La variabilidad del calendario laboral y la falta de previsibilidad en la organización de los turnos dificultan la conciliación de la vida personal y generan un desgaste físico y emocional constante. A ello se suma el trabajo nocturno, que apenas se compensa económicamente, a pesar del mayor impacto que tiene sobre la salud laboral.

«No están bien las cabezas en la hostelería. Ansiedades a muerte. Todo el mundo toma pastillas. Pastillas legales o pastillas ilegales para después sobrevivir y pasárselo bien. Hay drogadicción legal e ilegal, es así».

Trabajador del sector de la hostelería en Málaga.

Algunas de las medidas de flexibilización más utilizadas, como la distribución irregular del tiempo de trabajo o el recurso a las horas complementarias, empeoran, aún más si cabe, esta situación. Estas formas de flexibilización permiten a la parte empresarial disponer con mayor facilidad del control sobre los tiempos, reforzando aún más las asimetrías entre capital y trabajo y la incertidumbre para la plantilla.

Como bien es conocido, los ritmos de trabajo se disparan, especialmente durante la temporada alta —Semana Santa y temporada de verano— en zonas de gran concentración turística. En este contexto se experimenta una creciente intensificación del trabajo: menos personal para más carga, más presión, menos descansos. Una dinámica de explotación que tiene consecuencias directas sobre la salud física y mental de las trabajadoras de este sector, pero también sobre el tipo de modelo turístico que estamos desarrollando. El resultado es un modelo insostenible, especialmente para quienes lo sostienen con su trabajo, pero también a nivel ecológico y social.

—«Yo he visto personas trabajando con esguinces, con dolores en el sistema locomotor, que les cuesta caminar. (...) También se trabaja bajo presión, lo que ocasiona que te puedas pillar el dedo con una nevera, por ejemplo. También he vivido bastante que se deposite mal la basura y te acabes cortando con un cristal. Ese tipo de cosas. Y

luego lo de las cargas, cargar peso de más. Y a nivel de salud mental, gente con mucha medicación».

Trabajadora del sector de la hostelería en Málaga.

—«Cuando hay mucho trabajo, el servicio se da muy mal [...]. No quieren contratar a más trabajadores, y ya es sálvese quien pueda, saltándose las normas de higiene, de seguridad, a sacar la producción a saco. Con lo poco que pagan, la gente no dura nada, dice que por este salario yo no aguanto esto».

Trabajador del sector de la hostelería en Zaragoza.

En definitiva, a pesar de que algunos indicadores han mejorado en los últimos años de crecimiento macroeconómico, las condiciones laborales que por regla general se extienden por el sector de la hostelería son paupérrimas, y esto se explica parcialmente por la propia naturaleza de la actividad. Dicho de otro modo, la estacionalidad del turismo, que se concentra principalmente en determinadas épocas del año, o el hecho de que se trata de una actividad intensiva en personal y con dificultad para introducir innovaciones a los procesos de trabajo con los que generar excedente, condiciona sobremanera el tipo de empleo que se genera en el sector. No obstante, las malas condiciones laborales también se explican por otros factores. Uno de ellos es la vulneración de los derechos laborales consentida por parte de las autoridades públicas. Como planteaba una de las personas entrevistadas, de nada sirve contar con leyes o normativas en materia laboral si no se dispone de dinero y recursos efectivos para fiscalizar su cumplimiento. Por otro lado, el de la hostelería es un sector en el que tradicionalmente ha resultado compleja la implantación sindical, sobre todo de base, en los centros de trabajo.

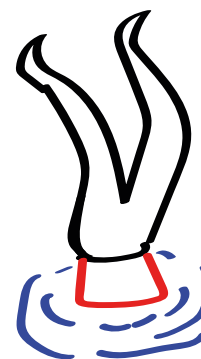
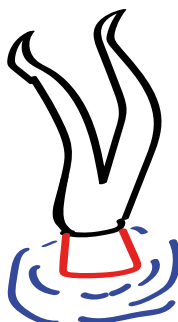
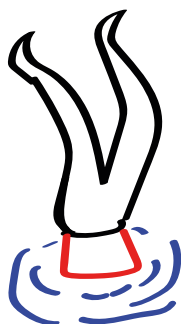
—«Nunca he trabajado en un bar donde se cumpla el convenio. Jamás. Eso no lo conozco. (...) A mí me han llegado a decir “no te hago contrato, porque pagar la multa me sale más barato que hacerte contrato”. Dicho por el de recursos humanos».

Trabajador del sector de la hostelería en Málaga.

De todo ello emana la necesidad de reflexionar sindicalmente respecto a cómo abordamos los problemas

**No se trata solo de
«salir del turismo»,
sino de disputar el
reparto de la renta
y la riqueza, de
defender los derechos
de quienes sostienen
cotidianamente este
sector y de avanzar
hacia formas de
organización social
que prioricen
lo colectivo y
comunitario frente al
beneficio privado.**





laborales en esta actividad económica. En un sector como la hostelería, donde la mayor incidencia de pequeños negocios y la dificultad de mejora técnica dificultan la rentabilidad, se captan mejor los límites de ciertas políticas sindicales. En muchos negocios, la rentabilidad descansa sobre la sobreexplotación y el socavamiento de los derechos laborales más básicos. No obstante, no se puede sostener el beneficio sobre la erosión de un suelo de condiciones laborales que puedan garantizar una vida digna. Esta vida digna, cuando hablamos del turismo y la hostelería, entrecruza otras dimensiones además de la laboral, pues es esta actividad interseccionan con lo laboral otras problemáticas como el acceso a la vivienda o el deterioro de los ecosistemas naturales. Por tanto, la mirada sindical debe nutrirse y al mismo tiempo acompañar a otros ejes de lucha.

Por otro lado, desde ciertos sectores sindicales y sociales se hace un llamamiento al fin de la turistificación o el monocultivo del turismo, debido a los efectos perjudiciales que trae para la sociedad. Esta demanda es razonable y legítima, y debe ser apoyada, pero también complementada: no debemos limitarnos a pedir un «capitalismo mejor», con una estructura productiva donde tengan protagonismo sectores que tiendan a tener salarios más elevados y menores efectos negativos para la sociedad. En primer lugar, porque el cambio estructural es factible, pero se trata de un proceso enormemente complejo, que se encuentra condicionado por la iniciativa privada y constreñido por los límites de la rentabilidad. Mientras el turismo y la hostelería

puedan ser fuentes de enriquecimiento y rentabilidad, perdurarán. Al mismo tiempo, tampoco solucionaría nuestros problemas. El paro y la insuficiencia de empleo son consustanciales al capitalismo, así como la presión por aumentar la explotación o la irracionalidad de la producción, que responde al lucro individual y no a las necesidades colectivas. En tercer lugar, este planteamiento traslada fuera o a otro lugar las contradicciones: escalar económicamente en la división internacional del trabajo puede mejorar ciertas condiciones a nivel estatal, pero deriva la problemática a otros territorios, que serán los que ahora se conviertan en colonias turísticas.

En este sentido, el debate sobre el turismo no puede reducirse a una cuestión de preferencias sobre asentar nuestra economía en modelos productivos más o menos rentables o sostenibles. Es necesario abrir una reflexión de fondo sobre el tipo de sociedad que queremos habitar y sobre quién decide qué se produce, cómo se distribuye el trabajo y a qué fines se orienta la economía. No se trata solo de «salir del turismo», sino de disputar el reparto de la renta y la riqueza, de defender los derechos de quienes sostienen cotidianamente este sector y de avanzar hacia formas de organización social que prioricen lo colectivo y comunitario frente al beneficio privado. Sin esta mirada más amplia, cualquier reforma corre el riesgo de ser solo un simple parche para remendar un sistema que sigue generando y reproduciendo desigualdad, precariedad y dependencia. ●●

La Brecha es una publicación económica y sociolaboral mensual del Gabinete Socioeconómico Confederal que tiene como objetivo plasmar las distintas realidades y problemas de la clase trabajadora.

A través de esta, aportamos estudios sectoriales, análisis de coyuntura socioeconómica y temas relacionados con la acción sindical.

Puedes seguir todas nuestras comunicaciones a través del canal de difusión de Telegram y por Bluesky.



Telegram



Bluesky

