vinetur

Los pubs británicos alertan de que la subida del salario mínimo frenará la contratación

El sector prevé menos turnos, plantillas más ajustadas y nuevas subidas de precios por el aumento de costes

martes 10 de noviembre de 2026



Varios operadores de pubs del Reino Unido han advertido este martes, 10 de noviembre, de que la próxima subida del salario mínimo puede frenar la contratación, reducir horas de trabajo y empujar al alza los precios al cliente en un sector que ya

soporta facturas más altas de energía, impuestos y proveedores.

La alarma llega después de que el canciller John Healey confirmara, durante el presupuesto de otoño del 28 de octubre, que el National Living Wage subirá un 3,9%, desde 12,71 libras hasta 13,20 libras por hora, a partir de abril de 2027. El National Minimum Wage para los trabajadores de 18 a 20 años también aumentará un 3,9%, de 10,85 a 11,27 libras por hora.

Empresas del sector explican que ese incremento les ha llevado a revisar cómo contratan y retienen personal antes de que entren en vigor las nuevas cuantías. La preocupación no se centra solo en la nómina directa, sino también en el conjunto de gastos asociados al empleo y en el efecto que eso puede tener sobre la plantilla disponible en los próximos meses.

Richard Gordon, director general de Greedy Gordons, calcula que la masa salarial de su empresa y los gastos vinculados al empleo subirán en torno a 60.000 libras al año a partir de 2027. Gordon sostiene que las empresas quieren pagar bien a sus equipos, pero añade que cualquier mejora salarial debe ser asumible para poder mantener los puestos de trabajo.

El directivo vincula además la revisión de precios en los pubs con varios factores que coinciden al mismo tiempo: salarios más altos, tasas empresariales, facturas energéticas y precios de proveedores. En su opinión, elevar tarifas al público es una decisión difícil, pero las empresas no pueden absorber de forma indefinida facturas más altas sin poner en peligro la viabilidad del negocio.

Tim Skinner, empresario con varios locales, coincide en ese diagnóstico y sostiene que el encarecimiento del empleo complica la entrada de personas que están empezando su vida laboral. Skinner defiende la necesidad de una remuneración justa, pero afirma que no se puede aumentar de manera continuada el gasto de explotación de un negocio y esperar al mismo tiempo más contrataciones e inversión. A su juicio, esa combinación acaba derivando en precios más altos, menos inversión y cierres de pubs.

Una de las advertencias más concretas llega de Clive Price, director general de Barons y presidente del British Institute of Innkeeping. Price afirma que muchos operadores han pasado a un “modo defensivo” centrado en recortar gastos en lugar de abrir nuevas vías de negocio. Según su descripción, numerosos pubs ya han reducido turnos, ajustado plantillas y horarios de apertura, aplazado subidas salariales para personal sénior y rebajado sus planes de inversión.

Price cifra en unas 10.000 libras al año el aumento del gasto necesario para emplear a un trabajador respecto a hace cuatro años. En su análisis, esa evolución está dejando fuera del mercado laboral a parte de los jóvenes, porque las empresas son ahora más selectivas al contratar y exigen una productividad mayor a los equipos que ya tienen.

El responsable de Barons recuerda que los pubs han sido durante años una puerta de entrada al empleo para miles de jóvenes. Por eso cuestiona que, por un lado, se impulsen iniciativas para reducir el paro juvenil y, por otro, se aprueben medidas que, en su opinión, dificultan que la hostelería ofrezca esas oportunidades.

Price se refiere en concreto al acuerdo reciente entre el Gobierno y UKHospitality, por el que las empresas del sector se han comprometido a ofrecer 100.000 puestos de trabajo en tres años para jóvenes que no estudian, no trabajan y no siguen formación. También asegura que en el Reino Unido hay más de un millón de personas en esa situación y sostiene que la hostelería podría absorber una parte amplia de esa bolsa laboral si la presión fiscal fuera menor.

Jayson Perfect, director de operaciones de Butcombe Group, añade otra derivada: la compresión salarial dentro de las plantillas. Su advertencia es que una subida del salario base obliga después a revisar al alza lo que cobran supervisores, cocineros y gerentes para mantener diferencias razonables entre categorías. Ese ajuste, señala, se suma a otras partidas que ya pesan sobre las cuentas.

Perfect valora de forma positiva el nuevo umbral de alivio en las tasas empresariales para pequeñas compañías anunciado en el presupuesto, pero avisa de que esa medida no compensa por sí sola el impacto combinado del aumento salarial, los impuestos especiales, la inflación de proveedores, la energía y otros gastos inmobiliarios.

La discusión tiene una derivada directa para el negocio de las bebidas. En un pub, una parte importante de la facturación depende de cerveza, vino y destilados, de modo que cualquier presión adicional sobre los márgenes puede trasladarse a la carta y al precio final de la pinta, la copa o el combinado. Si ese ajuste llega al consumidor, también puede resentirse la demanda, sobre todo en un gasto que muchas familias consideran prescindible cuando su presupuesto se estrecha.

El debate de fondo en la hostelería británica no está en si los salarios deben subir, algo que los empresarios consultados dicen compartir, sino en si el ritmo de ese aumento y la suma de cargas paralelas permiten mantener empleo, inversión y horarios amplios. Por ahora, varias cadenas y operadores independientes ya hablan de plantillas más ajustadas, menos turnos y revisiones de precios como respuesta inmediata a las nuevas cuentas para 2027.