vinetur

Los contratos indefinidos se duplican en las ofertas de empleo de la hostelería italiana

La duración mediana de las experiencias laborales en la plataforma apenas supera los seis meses

lunes 16 de noviembre de 2026



El peso de los contratos indefinidos en las ofertas de empleo de una muestra de la hostelería italiana se ha más que duplicado en un año. En el tercer trimestre de 2026, el 12,4% de los anuncios publicados en la plataforma Restworld ofrecía esa modalidad,

frente al 5,5% del mismo periodo de 2025, según un informe del Observatorio Restworld difundido este lunes, 16 de noviembre. El cambio apunta a una mayor estabilidad en una parte del mercado, pero el propio análisis advierte de que se limita a los anuncios insertados en esa plataforma y no permite trasladar esa evolución a todo el sector.

El estudio cruza 6.872 ofertas de trabajo publicadas entre abril de 2024 y septiembre de 2026 por 2.007 empresas con datos económicos de Istat y Eurostat. El foco está puesto en una pregunta habitual en la restauración: cuánto valor genera cada empleado y qué parte de ese valor puede convertirse en salario en un negocio con márgenes ajustados.

En la restauración italiana, que agrupa bares, restaurantes, comedores y catering, el gasto en personal asalariado absorbe de media el 26,3% de la facturación y el margen operativo bruto se sitúa en el 11,2%, de acuerdo con las cuentas analizadas por Restworld. Esa media esconde diferencias amplias entre empresas pequeñas y medianas. En los negocios con menos de diez empleados, cuatro de cada diez personas ocupadas son titulares o familiares. Si se reparte el margen operativo bruto entre ellos, el resultado ronda los 17.000 euros anuales por persona antes de amortizaciones, intereses, impuestos y cotizaciones. Restworld subraya que esa cifra no equivale a la renta real del propietario, sino a un indicador de los recursos económicos disponibles.

El valor añadido por empleado pasa de 17.700 euros en las pequeñas empresas a 31.400 euros en las medianas. Estas últimas destinan al personal una parte mayor de la facturación, el 31,5%, frente al 21,3% de las pequeñas, y tienen un peso menor de las materias primas. El informe matiza que la comparación también está afectada por la distinta composición de los negocios incluidos, por lo que no basta para atribuir la diferencia a una mejor organización interna.

La comparación europea refleja otra brecha. Según los cálculos de Restworld a partir de Eurostat, cada empleado de la restauración italiana genera 21.900 euros de valor añadido al año, frente a 35.000 euros en Francia, 26.300 en Alemania y 21.400 en España. La distancia con Francia se reduce cuando se introduce el número de horas trabajadas. En Italia son 1.181 horas anuales por asalariado y en Francia 1.561. Medido

por hora, el valor añadido queda en 18,5 euros en Italia y 22,4 euros en Francia, una diferencia de alrededor del 17%.

Esa distinción es importante porque el valor anual por trabajador no depende solo de la eficiencia del negocio. También influyen el peso del tiempo parcial, la temporalidad y la discontinuidad en el empleo. El informe señala que esos factores ayudan a entender una parte de la brecha, aunque no permiten aislar por sí solos cuánto aporta cada uno. También pesan el tamaño medio de las empresas, la forma de prestar el servicio, la estructura de gastos y las características de cada mercado.

En salarios, la mediana de las remuneraciones ofrecidas en los anuncios de Restworld es de 1.700 euros netos al mes, con las pagas extra prorrateadas en doce mensualidades. En las vacantes a jornada completa sube a 1.750 euros. Las diferencias por puesto son amplias: unos 2.400 euros netos para un responsable de cocina, 2.000 para un jefe de partida, 1.580 para un camarero y 1.490 para personal de barra.

El 29% de las ofertas a jornada completa supera los 30.000 euros brutos al año y el 9% rebasa los 40.000. Restworld avisa de que estas cifras no representan el conjunto del mercado laboral de la restauración, ya que la muestra incluye anuncios de empresas que publican el salario y afirman respetar los mínimos del convenio en la oferta.

La inestabilidad laboral aparece en otro dato del estudio. Entre los usuarios inscritos en la plataforma constan más de 301.000 experiencias de trabajo finalizadas y su duración mediana es de 190 días, algo más de seis meses. Esa cifra dibuja un mercado con mucha rotación, incluso en un momento en el que aumenta el peso de los contratos indefinidos dentro de la muestra observada.

El informe dedica un apartado propio a los hoteles, donde los resultados son distintos. A partir de 791 ofertas de hoteles, restaurantes de hotel y establecimientos de lujo, la remuneración mediana se sitúa en 1.800 euros netos al mes, frente a 1.692 euros en el resto de actividades analizadas. Además, el 40% de las ofertas hoteleras a tiempo completo supera los 30.000 euros brutos anuales, frente al 26% del resto.

La diferencia también aparece en puestos equivalentes. Para un cocinero jefe de partida, la oferta media en hoteles llega a 2.158 euros netos al mes, 181 euros más que en otros locales. En productividad, la distancia con Francia es mucho menor en alojamiento que en restauración: 52.100 euros de valor añadido anual por empleado en Italia frente a 54.100 en Francia, una separación de cerca del 4%. Restworld añade que esa relación no permite concluir por sí sola que una productividad mayor sea la causa directa de mejores sueldos, porque también cuentan la estructura económica y la organización de las empresas.

La vivienda aparece como otro factor con peso en la captación de personal. Según Restworld, el alquiler de una habitación individual absorbe el 40% del sueldo ofertado en Milán, el 38% en Roma y el 30% en Turín. En ese escenario, ofrecer alojamiento cambia el interés de los candidatos. A igual puesto, trimestre y zona geográfica, los anuncios que incluyen alojamiento reciben un 53% más de candidaturas que otros similares que no lo ofrecen. En cambio, proponer un salario por encima de la mediana del puesto se asocia a un 11% más de solicitudes.

El informe aclara que se trata de asociaciones estadísticas y no de una prueba automática de causa y efecto. Aun así, la comparación sugiere que las condiciones completas de la oferta, y no solo el sueldo, tienen un papel importante en la capacidad de atraer trabajadores. En los hoteles, el alojamiento figura en el 69% de los anuncios analizados, frente al 20% en el resto de negocios, aunque allí también pesa más el trabajo estacional: el 62% de las ofertas, frente al 16%.

A partir de estos datos, Restworld plantea un “pacto de productividad” entre empresas y trabajadores. La idea pasa por medir el valor generado por hora trabajada y seguir indicadores como la facturación, el gasto laboral o los cubiertos por turno, con el objetivo de mejorar el uso de los recursos y dedicar una parte de los mejores resultados económicos a los salarios, con apoyo fiscal. Luca Lotterio, consejero delegado y cofundador de Restworld, sostiene que “pagar mejor y ganar más se puede” y sitúa el reparto de parte de los resultados como una de las vías posibles para acercar la rentabilidad empresarial y la mejora salarial.

El propio informe admite que esa propuesta tendrá que probarse con aplicaciones concretas y resultados medibles. En restauración, aumentar la productividad no depende solo de trabajar más horas o de reducir gastos. También intervienen la calidad del servicio, la carga real de trabajo y el tipo de negocio. Por eso, el estudio no presenta una solución única, sino una fotografía de un sector en el que los salarios, la rotación, el alojamiento y los márgenes están conectados.