vinetur

La hostelería española afronta su mayor crisis de talento

Linkers alerta de una rotación del 63,8% y propone cambiar la selección de personal

martes 28 de abril de 2026



Mercado Laboral Hostelero en España

Datos y Proyecciones para 2026

1,7M+	8,6%	63,8%	86%
EMPLEADOS	PESO NACIONAL	TASA ROTACIÓN	INDEFINIDOS

INDICADOR	VALOR	CONTEXTO
Tasa de rotación laboral	63,8%	La más alta por sector en el país
Contratos indefinidos	86%	Por encima de la media nacional
Tasa de temporalidad	13,9%	Media nacional: 15,5%
Abandono joven (2 años)	38%	Dato de referencia europeo
Coste medio sustitución	2,5k - 4k €	Inversión por empleado sustituido

Tendencia y Perfiles 2026: Fuerte demanda en gestión, dirección e integración con Inteligencia Artificial (IA).

Fuentes: Randstad Research, Eurostat, Linkers (2023–2026)

La hostelería española cerrará 2026 con más de 1,7 millones de empleados, el 8,6% del empleo total en España, según datos de Randstad Research. Pese a ese peso en el mercado laboral, el sector sigue arrastrando una paradoja que Linkers, consultora de

recursos humanos especializada en hostelería y turismo, sitúa en el centro del problema: es el ámbito económico con la tasa de rotación laboral más alta del país, del 63,8%.

La compañía ha publicado este martes su análisis sobre el estado del empleo en hostelería en 2026 y advierte de que, si no cambia la forma de seleccionar, contratar y retener personal, la rentabilidad de miles de negocios seguirá en riesgo. La firma sostiene que los modelos tradicionales de contratación ya no funcionan y que el sector necesita un método basado en competencias, cultura de empresa y condiciones laborales competitivas.

El impacto económico de esa rotación es directo. Según el análisis de Linkers, sustituir a un empleado en cocina o sala tiene un coste medio de entre 2.800 y 5.000 euros. En esa cifra se suman el tiempo dedicado a la selección, la formación de la nueva incorporación y la caída temporal de la productividad del equipo. La consultora subraya que el problema no se limita a encontrar candidatos, sino a encontrar a las personas adecuadas y en condiciones que permitan que permanezcan en el puesto.

Marianela Olivares, directora general de Linkers, resume así la situación: «El problema no es solo encontrar personal. Es encontrar el personal adecuado, con las competencias correctas y en condiciones que permitan que se quede. Muchos negocios llevan años contratando a personas equivocadas de la forma equivocada».

El análisis identifica tres errores frecuentes en la selección de personal hostelero. El primero son las ofertas de empleo genéricas e inespecíficas. Según Linkers, muchos anuncios no detallan con claridad el perfil buscado, los horarios reales ni las condiciones salariales, lo que provoca una avalancha de candidaturas poco ajustadas y alarga el proceso durante semanas. La falta de precisión en la oferta es, para la consultora, la primera causa de contrataciones fallidas.

El segundo error es una evaluación centrada solo en la parte técnica. El sector suele dar prioridad a la experiencia demostrable y deja en segundo plano competencias conductuales como la resiliencia, la gestión del estrés o la orientación al equipo. Linkers sostiene que esas capacidades son las que determinan si una persona se integra en la plantilla y permanece en ella.

El tercer fallo está en unas condiciones laborales que no resultan competitivas para el perfil joven. La consultora cita datos de Eurostat según los cuales un 38% de los jóvenes empleados en hostelería en Europa abandona el sector en los dos primeros años. En España, añade, entre las razones de abandono aparecen de forma recurrente la conciliación, los turnos seguidos y la ausencia de jornadas partidas.

Frente a ese diagnóstico, Linkers ha desarrollado una metodología propia de selección de personal para hostelería articulada en cuatro fases. La primera consiste en definir con precisión el perfil antes de publicar la oferta. No se trata solo de identificar las habilidades técnicas necesarias, sino también de saber qué tipo de persona encaja con la cultura del establecimiento, el volumen de servicio y el ritmo del equipo ya existente.

La segunda fase se centra en la evaluación de competencias conductuales. Las entrevistas incluyen preguntas de incidentes críticos para medir resiliencia, gestión del estrés, trabajo en equipo y orientación al cliente. Esa parte se completa con pruebas prácticas en un entorno real.

La tercera fase busca alinear salario y condiciones con el mercado. Linkers asesora a los negocios sobre qué condiciones son necesarias para atraer y retener al perfil objetivo y evitar rotaciones en los primeros seis meses.

La cuarta fase es el onboarding estructurado. La consultora plantea un plan de acogida claro, con mentor interno y objetivos para los primeros 30 días. Según los resultados observados por Linkers en los negocios donde se ha aplicado, ese sistema reduce la tasa de abandono temprano hasta en un 40%.

La digitalización del proceso ha acelerado la gestión de candidaturas y la aparición de plataformas especializadas en empleo hostelero, pero Linkers advierte de que la tecnología no puede sustituir la decisión humana. Olivares explica que han visto negocios que filtran candidatos por palabras clave y descartan perfiles válidos porque no usaron los términos exactos en su currículum. «La selección de personal en hostelería tiene una dimensión humana que ningún algoritmo puede reemplazar: hay que ver cómo se mueve una persona en una cocina, cómo responde ante la presión del servicio», afirma.

La consultora añade que el 86% de los contratos en hostelería son ya indefinidos, según datos de Randstad, un cambio ligado al impacto de la reforma laboral. Ese dato, sostiene, hace todavía más importante acertar en la selección inicial, porque equivocarse tiene ahora un coste legal y económico mayor.

Olivares concluye que muchos negocios hosteleros controlan bien su food cost, su carta y sus compras, pero pierden entre un 20% y un 30% de su rentabilidad potencial porque no han resuelto el problema del personal. Para Linkers, la selección de talento no es un trámite administrativo, sino una decisión estratégica que afecta a la experiencia del cliente, a la cultura del negocio y a la cuenta de resultados. La directora general añade que en 2026, con la reforma laboral y las nuevas expectativas de los trabajadores, ya no se puede abordar con las herramientas de hace diez años.