



## INFORME DEL GRUP DE TREBALL SOBRE "MERCAT LABORAL I TURISME" DEL CONSELL MUNICIPAL TURISME I CIUTAT

### 1. Introducció

El Grup de Treball sobre mercat laboral i turisme del Consell Municipal Turisme i Ciutat ha estat participat per les següents persones / entitats (*presentades per ordre alfabètic*):

1. Associació Catalana d'Agències de Viatges Especialitzades (ACAVE)
2. Associació d'Apartaments Turístics (APARTUR)
3. Associació Catalana de Professionals del Turisme (ACPT)
4. Associació de Veïns Barri Gòtic
5. Associació de Veïns El Coll
6. Associació de Veïns de la Sagrada Família
7. Barcelona Oberta
8. Cambra de Comerç
9. CETT-UB
10. Consorci de Turisme de Barcelona
11. Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de l'Ajuntament de Barcelona
12. Expert del Consell, Ernest Cañada
13. Expert del Consell, Ángel Díaz
14. Federació d'Associacions de Veïns de Barcelona (FAVB)
15. Fem Sant Antoni
16. Gerència de turisme, comerç i mercats
17. Grup municipal Partit Demòcrata de Catalunya
18. Ostelea
19. Pimec Turisme
20. Sindicat CCOO
21. Sindicat UGT
22. Som Paral·lel
23. Taula d'Entitats del Tercer Sector Social de Catalunya



**L'objectiu** del grup de treball ha estat analitzar i debatre la situació del mercat laboral en el sector turístic a la ciutat de Barcelona amb la finalitat de generar un informe de recomanacions per presentar a l'Ajuntament, en el que es suggereixin actuacions a desenvolupar, que tinguin sentit en el marc municipal.

Per tal de poder treballar la temàtica de manera àgil i concreta, el grup ha organitzat les sessions de treball per tal d'abordar aspectes diversos considerats d'especial rellevància, i així, en primer lloc, s'ha intentat disposar d'una visió global de l'estat del mercat laboral a la ciutat, i específicament en el sector turístic. Posteriorment, s'ha aprofundit en aspectes concrets com ara el dret laboral i el dret de les persones treballadores, la formació, el diàleg entre agents socials, o les causes i conseqüències de la devaluació del treball turístic. Finalment, s'ha presentat un recull de bones pràctiques que es desenvolupen entre entitats socials i empreses del sector turístic a la ciutat de Barcelona.

Per al bon **desenvolupament metodològic** de les sessions, s'ha intentat aprofitar els recursos existents, disposant i compartint estudis o coneixements i convidant com a ponents a les persones que s'ha considerat més idònies, tant membres del propi grup, del Consell o externes.

S'han dut a terme dotze sessions de treball en les següents dates:

- ✓ Sessió 1: 14 novembre 2017: constitució del grup i disseny del Pla de Treball
- ✓ Sessió 2: 29 gener 2018: "*El turisme al mercat laboral de Barcelona*". Departament d'Estudis de la Gerència de Política Econòmica i Desenvolupament Local de Ajuntament de Barcelona
- ✓ Sessió 3: 12 febrer 2018: "*Reflexió sobre la incidència del Dret Laboral en el Mercat Laboral Turístic. Una aproximació a la problemàtica*". Dr. Òscar Casanovas Ibáñez Professor de Dret i Política Turística al CETT-UB Campus de Turisme, Hoteleria i Gastronomia
- ✓ Sessió 4: 26 febrer 2018: "Formació en turisme. *Innovation, Skills & Education*". Lluís Prats, Universitat de Girona.
- ✓ Sessió 5: 19 març 2018: "*Negociació col·lectiva*". Jesús Lodeiro (UGT), Esteban Sanabria (CCOO) i Ricard Sánchez (PIMEC).
- ✓ Sessió 6: 11 abril 2018: "*Causas, mecanismos y consecuencias de la devaluación del trabajo turístico*". Ernest Cañada, investigador especialitzat en turisme responsable, docent de la Universitat de Barcelona i actualment coordinador del centre d'investigació i comunicació social *Alba Sud*.
- ✓ Sessió 7: 10 maig 2018: elaboració informe final de recomanacions.
- ✓ Sessió 8: 17 maig 2018: elaboració informe final de recomanacions.
- ✓ Sessió 9: 7 juny 2018: "*Bones pràctiques de cooperació entre les entitats socials i les empreses del sector turístic a la ciutat de Barcelona*". Roger Civit, Taula del Tercer Sector Social de Catalunya.
- ✓ Sessió 10: 12 juny 2018: elaboració informe final de recomanacions.
- ✓ Sessió 11: 19 juny 2018: elaboració informe final de recomanacions.
- ✓ Sessió 12: 26 juny 2018: elaboració informe final de recomanacions.



Cada sessió s'ha desenvolupat en base a una o varies presentacions per part de les persones expertes convidades, seguida d'un debat obert entre els i les participants amb l'objectiu de compartir punts de vista, assolir certes conclusions i/o extreure'n recomanacions per fer arribar a l'Ajuntament o a altres administracions competents, sempre tenint en compte els eixos transversals que el Consell Municipal Turisme i Ciutat va decidir incloure en el seu pla general de treball.

Les actes-resum de les trobades, així com les presentacions i documentació generada estan a disposició a la web de la Direcció de Turisme en el següent enllaç: <http://ajuntament.barcelona.cat/turisme>.

## 2. Principals conclusions de les ponències efectuades en el marc del Grup de Treball

Abans de presentar les recomanacions fruit de la feina desenvolupada, el Grup ha considerat oportú compartir les **principals conclusions** assolides en el marc **de les ponències i debats** celebrats.

El Grup de Treball reconeix que el Mercat laboral del sector turístic està ple d'actors que desenvolupen pràctiques laborals impecables en forma i fons i ajustades plenament al marc legal vigent, però atès que la voluntat del grup és contribuir a una millor ciutat per a tothom, s'han centrat els esforços en analitzar les disfuncions i mirar de suggerir solucions a les problemàtiques detectades, més que a analitzar allò que ja funciona correctament.

També s'ha constatat la dificultat d'obtenir dades globals del sector turístic, ja que no està recollit com a tal dins els epígrafs d'activitat econòmica. Així, generalment es treballa amb dades oficials de tres subsectors (hostaleria, agències de viatges i restauració), per bé que només una part de la restauració té una activitat eminentment turística. Per altra banda hi ha altres subsectors d'activitat que en certs casos poden tenir una important incidència en el negoci turístic (com són les consultores i organismes de promoció turística, l'organització d'esdeveniments, el guiatge, oficines d'informació turística, etc.), que no queden recollides en les dades estadístiques com a "activitat turística".

Pel que fa a les característiques més rellevants de l'ocupació en el sector turístic<sup>1</sup> a la ciutat de Barcelona i en comparació amb d'altres sectors a la ciutat, destacaríem:

- El sector turístic de Barcelona **contribueix amb 92.655 llocs de treball** (desembre 2017), representant el 8,8% de l'ocupació total de la ciutat.
- El sector turístic ha estat un **motor de creació d'ocupació a la ciutat també durant la crisi**, i ha generat més de 19.000 llocs de treball nets des de 2008.
- Les característiques pròpies del sector, l'evolució dels darrers anys i l'impacte de les reformes legislatives, fan que el treball turístic es caracteritzi per:
  - Unes **condicions salarials sensiblement inferiors a la mitjana** de Barcelona situant-se com la tercera activitat amb la major pèrdua de poder adquisitiu.
  - Un grau de **temporalitat global situat en la mitjana de la ciutat, però força més elevat en les noves contractacions**.
  - Una alta **parcialitat**, sovint involuntària, en la contractació.

<sup>1</sup> Es té en compte l'afiliació als règims general i d'autònoms de la Seguretat Social dels codis 55, 56 i 79 de la CCAE-2009 (serveis d'allotjament, serveis de menjar i begudes, i activitats de les agències de viatges, operadors turístics i altres serveis de reserves i activitats que s'hi relacionen)



De les diferents ponències i presentacions recollim les següents conclusions:

- El sector turístic té un elevat valor estratègic, ja que se li associa un retorn situat entre l'1,8 i el 2%. A Barcelona, ocupa més gent del que representa el PIB i en els anys de crisi ha permès salvar un gran nombre de llocs de treball.
- La irrupció de noves estructures empresarials en el sector turístic, especialment a l'hostaleria i la restauració, on hi ha supòsits en els que es dona una clara separació entre propietat, gestió i marca, i que augmenta el nombre d'agents entre els quals s'han de repartir els beneficis, genera una major pressió per disminuir els costos i augmentar el marge dels resultats, que de vegades es tradueix en:
  - Un estancament en la contractació de nou personal un cop superada la darrera crisi econòmica, a costa de l'estirament de les plantilles existents en base a la flexibilitat de les persones treballadores, no sempre acordada.
  - Una certa uniformització a la baixa de les categories laboral per reduir salaris.
- La negociació col·lectiva juga un paper fonamental pel que fa a la millora de les condicions laborals i competitivitat del sector. Per evitar competències deslleials és important vetllar per la preeminència del conveni col·lectiu sectorial respecte als convenis d'empresa sotmesos al marc d'un altre conveni col·lectiu menys proteccionista pels drets laborals o aliè al sector.

I és que es constata l'existència de certes males pràctiques laborals com poden ser les externalitzacions d'alguns serveis com a estratègia per disminuir costos. No obstant, aquest fet, s'espera que disminueixi de forma significativa arrel de la signatura del nou conveni col·lectiu del sector de l'hostaleria, en el qual hi ha una equiparació de les taules salarials del conveni amb les remuneracions a pagar en cas d'externalitzacions.

- El teixit empresarial català està format eminentment per microempreses, amb una plantilla mitjana de cinc persones treballadores. Aquesta tipologia d'empreses són les que menys cometen les males pràctiques identificades.
- Un dels principals reptes de futur és millorar la qualitat de l'ocupació gràcies a una millor formació (competències *hard* i *soft*), essencial a totes les categories de l'empresa. Aquesta millora de la formació hauria d'acompanyar-se dels increments salarials pertinents.
- Les pràctiques acadèmiques s'han valorat molt positivament com a element formatiu, sempre i quan no s'utilitzin com a eina d'encobriment de contractes precaris. En aquest sentit, és important tenir en compte dos indicadors clau:
  - l'efectivitat de la tasca del tutor/a de l'empresa acollidora de l'alumnat
  - el compliment horari
- L'organització de les persones treballadores és clau per evitar la devaluació del treball turístic i les relacions laborals haurien de servir per equilibrar la competitivitat, qualitat i retorn social.



### 3. Recomanacions del grup

Es coincideix en que cal centrar-se en què pot fer l'Ajuntament per vetllar per la millora de les condicions laborals, tenir clar cap a quin model turístic es vol avançar i adaptar l'entorn del turisme cap a aquest enfoc definit. I és que un mercat laboral just és una garantia de drets i de sostenibilitat econòmica. A nivell general, es considera que la concertació, el diàleg sectorial i la negociació col·lectiva són aspectes fonamentals de la competitivitat i el creixement sostenible, i com a tal cal potenciar-los especialment en una ciutat com Barcelona, que té, en aquest sentit, una llarga tradició. Les següents recomanacions s'emmarquen en un intent per ampliar el compromís de la ciutat amb els diverses aspectes del mercat laboral.

1. Dotar a la Guàrdia Urbana, tot millorant la seva formació, de capacitat per a detectar i informar a Inspecció Laboral les eventuais irregularitats detectades en les activitats del sector turístic.<sup>2</sup>
2. Promoure i donar a conèixer les bones pràctiques identificades en la negociació del conveni d'hostaleria, com ara l'equiparació de les taules salarials del conveni a les externalitzacions, als altres sectors relacionats amb l'activitat turística.
3. Avançar cap a una major proporcionalitat en l'exercici de la potestat sancionadora per incompliment de la normativa laboral, en funció de la gravetat del fet i la dimensió de l'empresa per reforçar la finalitat coercitiva i correctora de les sancions.
4. Instar als agents implicats a complir estrictament el conveni de pràctiques acadèmiques, vetllant especialment pel compliment dels horaris, el seguiment de la tutoria i la coordinació entre l'empresa i el centre acadèmic.
5. Impulsar un pacte institucional, comptant amb la participació de les organitzacions empresarials i sindicals, tercer sector social i administracions públiques per tal de garantir la qualitat de l'ocupació en termes generals i específicament pel que fa a l'equitat, la igualtat i sense cap tipus de discriminació (bretxa salarial, origen, gènere, orientació sexual, edat, discapacitats diverses, etc.).
6. Donar exemple d'excel·lència en la negociació col·lectiva en les empreses municipals o amb participació municipal, o col·lectius específics que interaccionen amb l'activitat turística: com ara TMB, B:SM o agents cívics, entre d'altres.
7. Reforçar la inspecció laboral
8. Fomentar i vetllar pel compliment dels convenis sectorials vigents.
9. Desenvolupar el "Compromís en reconeixement del Turisme" adquirit per l'Ajuntament de Barcelona, en el marc del Consorci de Turisme amb CCOO, UGT i la Cambra de Comerç, signat en data 14 de desembre de 2015.
10. Impulsar que l'adquisició de nous coneixements, derivats de la formació continuada, sigui un dels criteris als Convenis Col·lectius i Acords d'empreses, per a ascendir d'escala professional, el que implícitament comporta increment salarial.
11. Potenciar un compromís i una aposta a nivell de ciutat per tal que Barcelona sigui reconeguda per la qualitat del mercat de treball en el sector del turisme.
12. Fomentar la conscienciació social en diferents aspectes (horari laboral, PRL, ...), tant des del punt de vista de les persones treballadores com des del punt de vista de l'empresariat. Tot l'anterior, amb l'objectiu que facin valdre els seus drets i deures

---

<sup>2</sup> PIMEC TURISME manifesta que no està d'acord amb la recomanació no. 1 d'aquest informe.



com a factors de qualitat, per tal d'evitar les tensions que certs aspectes poden generar en les relacions i condicions laborals.

13. Mantenir un debat social permanent respecte el mercat laboral, l'impacte general i la qualitat del turisme a la ciutat, per tal de dur a terme una anàlisi participativa i sostinguda.
14. Incrementar el coneixement del mercat laboral turístic a través de la realització permanent i actualitzada d'estudis comparatius, informes sectorials, etc., que permetin tenir consciència de la realitat de la ciutat de Barcelona, i d'altres destinacions amb característiques similars.
15. Ampliar la informació sobre el mercat laboral turístic que es recull des del Departament d'estudis de la gerència de política econòmica i desenvolupament local de l'Ajuntament de Barcelona.
16. Impulsar el prestigi social de la formació en turisme posant en valor l'elevada qualitat de la formació impartida a Barcelona en aquest sector.

A continuació es detallen els diferents nivells d'intervenció de l'Ajuntament i en conseqüència es col·loquen les recomanacions classificades segons la competència que s'ha considerat que té l'Ajuntament en cada una d'aquestes.

Recomanacions	Nivell de competència de l'Ajuntament		
	Competència directa de l'Ajuntament	Competència indirecta de l'Ajuntament en tant que afecten a la qualitat de vida dels veïns i veïnes i persones treballadores de la ciutat	Suport a polítiques generals que emmarquin l'activitat turística a la ciutat
1	X		
2	X		
3	X	X	X
4	X	X	
5	X		
6	X		
7		X	
8		X	X
9	X		
10	X		X
11	X	X	X
12	X	X	X
13	X		
14	X		



<b>15</b>	X		
<b>16</b>	X		