

LES CLÀUSULES LABORALS I D'OCUPACIÓ EN LA NORMATIVA TURÍSTICA DE LES ILLES BALEARS

Rafel Borràs Ensenyat

RESUM

L'aparició del turisme a l'Estat Espanyol, va ser acompanyada des dels seus inicis per una importantíssima intervenció política i administrativa. Una intervenció que va ser més o menys intensa durant tot el segle XX. El començament del gran impuls turístic illenc dels anys 60, coincideix amb una època d'intensa intervenció de l'administració franquista en l'activitat turística, fins i tot, mitjançant l'Ordenança Laboral, en l'àmbit laboral. Amb l'esdeveniment de la democràcia -una vegada ja ha transcorregut més d'un quart de segle des de l'aprovació de la Constitució Espanyola, i més de vint anys des de l'aprovació de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears-, què queda d'aquesta frenètica actuació reguladora en normativa turística que faci referència directa o indirectament a l'àmbit laboral i/o de l'ocupació?

La conclusió és que les clàusules referides a l'ocupació en la legislació turística en l'etapa democràtica han tendit a desaparèixer, i l'exercici de la competència autonòmica en matèria de turisme no ha estat propici perquè el legislador autonòmic manifesti preocupació -ni tant sol durant la crisi del mercat laboral illenc més important de la història moderna- per integrar aquests assumptes laborals i d'ocupació en la legislació turística autonòmica.

Paraules clau:

Franquisme, Ordenanza Laboral, legislació turística autonòmica, clàusules laborals

INTRODUCCIÓ

D'acord amb les estadístiques que presenta l'Organització Mundial del Turisme, durant l'any 2014 hi hagué 1.138 milions d'arribades de turistes internacionals i es vaticina que per l'any 2030 aquesta xifra arribi als 1.800 milions. Preveure quina serà la forma com les empreses i entitats públiques de promoció turística s'acostaran a tots aquests consumidors per a presentar-los les propostes de valor per tal de guanyar la seva decisió de compra, no es una tasca fàcil d'emprendre donada la rapidesa en que van canviant els elements que intervenen en la seva praxi. Per altra banda, convindria que ens poséssim d'acord amb el significat del concepte promoció amb el propòsit de centrar al màxim l'objecte de la present reflexió.

La pràctica totalitat de la historiografia del turisme coincideix que l'aparició del turisme a l'Estat Espanyol com fenomen d'oci i econòmic, va ser acompanyada des dels seus inicis per una importantíssima intervenció política i administrativa. Val a dir, a tall d'exemple, que l'organització administrativa del turisme a Espanya es va iniciar molt a principis del segle passat. Concretament va ser un 6 d'octubre de 1905 quan, per Reial Decret, es va crear una Comissió Nacional encarregada de fomentar en tot el territori espanyol, i per quants mitjans estiguessin al seu abast, les excursions artístiques i d'esbarjo del públic estranger. Per dur a terme aquesta tasca es va estipular que el Ministeri de Foment de l'època hauria d'incloure al Pressupost de l'Estat la quantitat de doblers que, segons el parer de la mateixa Comissió, es considerés necessària a aquest efecte. Però, pel que en aquest article es tracta, potser és més important recordar que en aquesta primerenca època del segle XX es van promulgar les primeres normes administratives per regular l'oferta d'allotjament, a través de la Real Ordre de 17 de març de 1909, en la qual es van recollir les normes per les quals, a partir de llavors, haurien de regir-se els hotels, fondes, cases d'hostes, i de viatgers.

Les pràctiques proteccionistes, d'intervenció i promoció turística es mantenen en els anys de la Dictadura de Primo de Rivera, entre altres coses, amb la creació del Patronat Nacional del Turisme. En instaurar-se la Segona República es fa, per part de les autoritats, un intent d'iniciar una nova etapa en el foment del turisme en la que són destacables les labors de promoció, l'increment registrat a la "Red de Paradores y Albergues de Carretera", i el suport donat a la Federació Espanyola de Sindicats d'Iniciatives i Turisme en declarar-la, per Ordre de 21 de novembre de

1935, d'utilitat pública. Segons el professor de la Universitat de Màlaga, Carmelo Pellejero Martínez, "*Esta declaración afectaba a la Federación y a cada uno de los sindicatos que la integraban, siempre que se comprometieran a realizar el inventario turístico de su zona de actuación, a organizarla para su fácil y agradable visita y para una completa y adecuada explotación económica y turística, y a darla a conocer mediante una propaganda práctica, productiva y lo menos costosa posible*"¹.

L'auge de l'activitat econòmica turística a l'estat espanyol -i lògicament a les Illes Balears-, es produeix a partir de la dècada de 1960 i aquest auge va ser acompanyat d'una major i més exhaustiva regulació administrativa de tots els aspectes d'aquesta activitat econòmica. En una dictadura com la franquista es controlava tot. Des de la promoció turística -que va ser hàbilment utilitzada al servei de la propaganda política per legitimar el règim a l'estranger², però també a l'interior³-, fins a la participació directa, en alguns casos monopolísticament, de l'estat a través del sector públic empresarial⁴, passant per la de l'àmbit laboral. En aquest darrer àmbit, que és el que més ens interessa, la intervenció estatal es produïa fonamentalment, d'una banda, a través del sindicat vertical franquista - Organización Sindical Española- i, a partir de 1941, específicament pel Sindicato Nacional de Hostelería y Similares. D'altra banda, en un intent d'aparentar una certa obertura enfront d'un moviment obrer cada vegada més organitzat i combatiu, el règim franquista implantà, en la primera meitat dels anys 70, la política de les "Ordenanzas Laborales". Pel que aquí ens interessa, cal deixar dit que el BOE d'11 de març de 1974 va publicar la "Ordenanza de trabajo para la industria de hostelería".

Aquesta presència de l'Estat en el turisme no va ser obstacle perquè, des de 1963, s'autoritzés la lliure entrada de capital estranger en totes les activitats relacionades amb el sector turístic, el qual quedava fins i tot alliberat de l'obligació general de comptar amb una autorització del Consell

¹ "La política turística en la España del siglo XX: una visión general". Historia Contemporánea (2002).

² Al setembre de 1948 va aparèixer el famós "España es diferente" en un intent de barrejar una espècie de petició de disculpa i coartada cap a l'Europa democràtica amb una gran campanya d'atracció turística.

³ "Felizmente, los millones de extranjeros que nos visitan a diario son la mejor demostración de las verdaderas condiciones que reinan en el interior de nuestra nación". Missatge de Franco en el cap d'any de 1963. (Font: Pensamiento político de Franco. Antología. Madrid, Ediciones del Movimiento, 1975, p. 681).

⁴ L'Administración Turística Española -ATE- era l'encarregada de la gestió de rutes, paradors i albergs, i a l'INI pertanyien, entre altres societats. Autotransporte Turístico Español S.A. -ATESA-, Aviación y Comercio S.A. -AVIACO-, Líneas Aéreas Españolas S.A -IBERIA-, Empresa Nacional de Turismo S.A. -ENTURSA- i l'empresa nacional d'artesanía Artespaña.

de Ministres per a les inversions que superessin el 50% del capital de les empreses nacionals. Una circumstància "liberalitzadora" que no gaudia en aquella època cap altre sector de l'economia de l'Espanya franquista.

Ha transcorregut més d'un quart de segle des de l'aprovació de la Constitució Espanyola, i de més de vint anys des de l'aprovació de l'Estatut d'Autonomia de les Illes Balears. Què queda d'aquesta frenètica actuació reguladora en normativa turística que faci referència directa o indirectament a l'àmbit laboral i/o de l'ocupació? Intentaré contestar a aquesta pregunta a les properes pàgines, sempre fent referència a la situació de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

ANTECEDENTS

L'antecedent principal és, sens dubte, l'Ordre de 28 de febrer de 1974 per la qual s'aprova l'Ordenança de Treball per a la Indústria d'Hostaleria (BOE d'11 de març). Les ordenances laborals franquistes eren el paradigma de la inseguretat jurídica i l'arbitrarietat i, en el cas que ens ocupa, cal fer referència a l'article 7 (Veure Annex I) que regulava els criteris de classificació dels establiments turístics i, conseqüentment, el règim laboral de les plantilles. Depenent d'una decisió administrativa, les condicions laborals, fonamentalment, les salarials, podien ser unes o unes altres (Veure Annex II). Aquesta ordenança Laboral, en allò que podem considerar "normativa turística" més que estrictament laboral, regulava els "tancaments per temporada" i els "tancaments per reformes" (Veure Annex III). Hom podria dir que al règim de la dictadura no li agradava molt l'estacionalitat laboral en el turisme, arribant a regular que el tancament per temporada no podia excedir en cap cas de 3 mesos cada any, i una vegada vençut el termini pel qual s'hagués autoritzat, el personal tindria dret a rebre íntegrament el sou fix o garantit establert per a la seva respectiva categoria professional, excepte en el cas que es trobés ocupant nova ocupació (sic).

Aquesta situació, dissenyada en l'Ordenança Laboral de la Indústria d'Hostaleria, no es va modificar en absolut per molt que en 1958 es promulgés la "Llei de Convenis Col·lectius Sindicals de Treball", ni amb la nova llei de 1973, impulsada pels sectors tecnocràtics del règim als que els urgia donar resposta a les exigències d'expansió i desenvolupament del sistema capitalista espanyol, i frenar l'impuls reivindicatiu i d'organització d'un renaixent moviment obrer. Més tard, el Reial decret Llei 17/1977, de

4 de març, sobre Relacions de Treball, reconeix el dret de vaga i imposa la modificació de determinats preceptes de la Llei 38/1973, amb la finalitat d'harmonitzar les seves disposicions amb la nova situació creada⁵ amb l'inici del procés de transició a la democràcia i l'aprovació de la Constitució Espanyola de 1978.

Val dir que, curiosament, el turisme només apareix mencionat de manera expressa en la Constitució en una única ocasió, concretament en l'article 148.1.18 que disposa que les Comunitats Autònomes podran assumir competències en matèria de: "promoció i ordenació del turisme dins del seu àmbit territorial". Tot i no ser de mandat imperatiu, sinó una possibilitat, tots els Estatuts d'Autonomia, amb petites variacions, recullen aquesta competència com a exclusiva. En el cas concret del de les Illes Balears⁶ el seu article 10.10 (i després de la seva modificació, el 30.11), estableix com a competència exclusiva de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (CAIB) la de "*Turisme. Ordenació i planificació del sector turístic. Promoció turística. Informació turística. Oficines de promoció turística en l'exterior. Regulació i classificació de les empreses i dels establiments turístics. Regulació de les línies públiques pròpies de suport i promoció del turisme*".

LA NORMATIVA TURÍSTICA DE LA CAIB AMB INCIDÈNCIA EN EL TREBALL I/O EN L'OCUPACIÓ

La Comunitat Autonomia de les Illes Balears comença a poder exercir competències efectives en matèria turística a partir de novembre de 1983 quan es publica el corresponent Reial Decret⁷ de traspàs de competències de l'Estat a les Illes Balears. Els inicis d'aquesta competència estan molt lligats a qüestions relacionades amb aspectes territorials, tot i que vinculades amb el turisme⁸.

⁵ El Sindicat Vertical havia estat abolit després de la mort de Franco en 1976 i la seva estructura sindical es va reconvertir en l' "Administración Institucional de Servicios Socioprofesionales" (AISS) , i a l'any següent són legalitzats els sindicats.

⁶ En el primer Estatut d'Autonomia de 1983, aquesta competència estava regulada en el seu article 10.10, i en la reforma de 2007 passa a l'article 30.11.

⁷ Reial Decret 3401/1983, de 23 de novembre.

⁸ Vegeu: "Planificación y gestión del territorio turístico de las Islas Baleares" del Catedràtic de DRET Administratiu de la Universitat de les Illes Balears, Avel·lí Blasco Esteve. Disponible aquí: http://fci.uib.es/digitalAssets/164/164625_ablasco.pdf

Cal esperar a la Llei 2/1999, de 24 de març, General Turística (LGT) de les Illes Balears⁹ per poder parlar de legislació turística pura, i la seva exposició de motius és una declaració d'aquestes intencions. Per exemple, no s'està d'afirmar que *"La Llei suposa un procés de racionalització i síntesi del dispers marc normatiu fins ara existent, prenent com a paràmetre fonamental la promoció i l'increment de la qualitat de l'oferta, així com la desestacionalització, posant l'accent principalment en la preservació del medi ambient"*.

És en aquesta llei on trobem les primeres, i d'altra banda escasses, clàusules laborals o d'ocupació a les normes autonòmiques en matèria turística. La primera és el que podríem dir una referència indirecta, car en regular el Consell Assessor de Turisme de les Illes Balears¹⁰ s'afirma que entre els seus membres figuraran necessàriament representants dels agents socials del sector.

Però la referència més important i clara la trobem en el Capítol III de la LGT. Aquest capítol regula un dels seus aspectes claus, i que recollia la unanimitat parlamentària i dels agents socials i econòmics insulars, sobre el no creixement en nombre de places turístiques. Per a això es va regular un detallat procediment que es va conèixer com de "intercanvi de places" pel qual l'atorgament d'autoritzacions prèvies d'establiments d'allotjament turístic nous quedava condicionat "a la baixa definitiva d'una autorització d'obertura turística d'establiment d'allotjament turístic, que no es trobi en situació de baixa temporal a l'entrada en vigor d'aquesta llei, de conformitat amb el que es disposa en aquest capítol". Per a la seva aplicació es regulaven mecanismes per a la gestió de les places donades de baixa definitiva.

Però l'article 52 regulava les excepcions¹¹ a la disposició general abans assenyalada, entre elles una que regulava que no seria necessari el

⁹ Publicada en el BOIB núm. 41 de 01 d'Abril de 1999. Vigència des de 02 d'Abril de 1999 (revisió vigent des de 26 de Novembre de 2010) fins a 22 de Juliol de 2012.

¹⁰ Article 4.- El Consell Assessor de Turisme de les Illes Balears és un òrgan col·legiat i consultiu de l'administració turística del Govern de les Illes Balears, amb les funcions, composició i règim de funcionament que es determinin reglamentàriament. Entre els seus membres figuraran necessàriament representants dels agents socials del sector i dels consells insulars que disposin de la funció executiva i de la gestió en matèria d'ordenació turística.

¹¹ Article 52.- Excepcions a la disposició general. 1. Queden exclosos del compliment del que es disposa en l'article anterior els següents establiments d'allotjament turístic: a) Hotels rurals, turisme d'interior i agroturisme. b) Habitatges turístics de vacances, sempre que no hi hagi més de tres contigües o agrupades en un mateix nucli de població, i el que es determini reglamentàriament. c) Establiments hotelers de quatre o cinc estrelles que es vagin a situar a les zones qualificades i ordenades com a nucli

"intercanvi de places" als hotels de cinc estrelles que complissin unes determinades característiques de serveis als clients i que **haviem d'estar oberts, com a mínim, onze mesos a l'any i disposar d'un 70% de treballadors fixos en plantilla.**

Val dir que durant la tramitació parlamentària de la LGT, l'oposició política i, especialment els sindicats, van presentar propostes perquè s'inclouessin en la llei aspectes que relacionessin els serveis mínims que els establiments turístics haurien d'oferir en funció de la categoria, que establissin unes plantilles laborals mínimes segons la capacitat d'hostalatge i, fins i tot, que es fixés un temps mínim d'obertura dels establiments turístics. Cap d'aquestes propostes va prosperar i la LGT es va limitar a incloure els dos aspectes relacionats amb l'ocupació, abans esmentats.

Un segon període que podria haver estat propici per a l'aparició d'alguna qüestió laboral lligada a una norma de caràcter turístic va ser entorn del debat i posada en marxa de la "Llei de l'impost sobre les estades a empreses turístiques d'allotjament, destinat a la dotació del fons per a la millora de l'activitat turística i la preservació del medi ambient", és a dir, l'Ecotaxa de 2001. Però no es va fer cas ni a les propostes sindicals que plantejaven una taxa "desestacionalitzadora" (que no es pagués o tingués un valor substancialment reduït en els mesos de temporada baixa), ni tampoc a les que sol·licitaven que, entre les seves finalitats, s'inclouessin aspectes sociolaborals.

Una vegada derogada l'Ecotaxa (2003), el Govern de les Illes Balears va obrir una Taula de Diàleg amb els agents socials i econòmics i els Consells Insulars, amb l'objectiu d'arribar a un Acord Social sobre Turisme. Per part sindical el màxim interès es va focalitzar en un tema, que en aquelles dates de plena bombolla immobiliària tenia una notable presència en el debat polític-social-mediàtic: els canvis d'ús d'edificis d'allotjament turístic. La màxima preocupació d'UGT era que es prohibís per llei tal canvi d'usos, mentre que CCOO va tenir una posició més matisada i plantejava que era *"imprescindible deixar ben fermat tot el que es refereix a la relació laboral, perquè mentre l'extinció de contractes de treball es planteja en el moment*

antic pels instruments de planejament general o en edificis emparats per la legislació reguladora del patrimoni històric, i que, en tot cas, estiguin oberts, com a mínim, onze mesos a l'any. d) Els hotels de cinc estrelles que, a més de complir amb la normativa que els regula, disposin, o bé de 70 m² d'edificació total per plaça amb un mínim de 20 m² dedicats a instal·lacions complementàries al servei dels clients, o bé de 100 m² de parcel·la per plaça destinada a instal·lacions esportives. Hauran d'estar oberts, com a mínim, onze mesos a l'any i disposar d'un 70% de treballadors fixos en plantilla. i) Els situats a les zones turístiques de l'illa de Menorca que es defineixen en el POOT de l'illa.

de la baixa definitiva de l' empresa, aquesta gaudeix d'un termini de dos anys per acollir-se a alguna de les possibilitats previstes en l'article 53 de la Llei General Turística, tal com disposa l' apartat 3 del mateix precepte". En qualsevol cas, les converses d'aquesta Taula de Diàleg no van arribar a cap acord i la legislatura autonòmica 2003-2007 va finalitzar sense que la normativa turística acollís cap clàusula d'ocupació.

Amb tota seguretat la legislatura 2007-2011 -el segon Govern del President Francesc Antich- va ser el període en el qual hagués estat més factible la inclusió de clàusules laborals i/o d'ocupació en la normativa turística autonòmica. Cal recordar que, pel que afecta al tema tractat en aquest article, la primera part d'aquesta legislatura va estar marcada per la negociació i concreció del Pacte per la Competitivitat, l'Ocupació i la Cohesió Social a les Illes Balears¹². Però resulta que en l'acord específic en matèria turística¹³, en matèria sociolaboral exclusivament es van recollir, a pesar que els sindicats insistissin en temes medul·lars com el de canvi d'usos¹⁴, una genèrica referència a la Formació Professional, i una difusa voluntat de millorar el prestigi dels professionals en els diferents àmbits del turisme.

La segona part d'aquesta legislatura ve marcada per la inestabilitat institucional (govern en minoria per l'expulsió dels membres d'UM) i per la constatació de la duresa de la crisi laboral i social. En aquest període va haver-hi una oportunitat excel·lent per introduir alguna regulació

¹² Consultar a <http://www.caib.es/sacmicrofront/home.do?mkey=M08082513583220372989&lang=ca>

¹³ Consultar a <http://www.caib.es/sacmicrofront/contenido.do?mkey=M08082513583220372989&lang=CA&cont=6469>

¹⁴ Sobre els canvis d'ús d'edificis d'allotjament turístic CCOO plantejava: "Tot i que aquest assumpte no és competència directa/exclusiva de l'administració turística autonòmica, però tenint en compte la participació dels Consells Insulars en la negociació dels temes turístics del Pacte per la competitivitat, l'ocupació i la cohesió social, és possible concretar un seguit de recomanacions que els Consells Insulars en funció de la realitat concreta a cadascuna de les Illes- concretaran amb els agents econòmics i socials insulars.

Les recomanacions són les següents: a) Restringir al màxim la seva aplicació en el cas de canvi d'hoteler a residencial. b) Planificar de forma global la seva aplicació c) Anàlisi i estudi de cada cas de forma individual, però en cap cas s'autoritzarà el canvi d'ús en els casos següents: 1.- Els edificis d'allotjament turístic donats de baixa temporalment o definitivament d'ofici per l' Administració, d'acord amb l'article 50 de la Llei General Turística. 2.- Els edificis d'allotjament turístic donats de baixa voluntària que no acreditin que l'empresa explotadora de l'establiment va arribar a un acord amb els seus treballadors relatiu a la relació laboral en el moment de produir-se la baixa definitiva. c) Determinació d'un grau mínim de deteriorament de l'edifici. d) Evitar en tot cas les operacions especulatives.

Per la importància del tema del canvi d'ús dels edificis d'allotjament turístic i la necessitat que hi hagi la màxima transparència en la seva gestió s'acorda que aquest assumpte serà una de les matèries en les quals el Consell Assessor de Turisme serà competent en la forma que reglamentàriament es reguli".

sociolaboral en la normativa turística: L'anomenada Llei Òmnibus de Turisme que modificava bona part de l'articulat de la LGT amb l'objectiu formal d'impulsar la inversió per a la modernització i renovació de la planta hotelera, a més d'aprofitar-se per adaptar la legislació autonòmica sobre agències de viatges i guies turístics i, en general, per a la simplificació administrativa, exigida per la Directiva de Serveis. La posició sindical entorn d'aquesta llei es pot resumir a la següent declaració:

"Com no pot ser d'altra manera estem d'acord amb la necessària adaptació legal a la Directiva Europea i alguna legislació estatal. I, en aquest sentit, proposem una revisió de la Llei 2/2005 de 22 de març, de comercialització d'estades turístiques a habitatges, ja que hi pot haver aspectes contraris a les disposicions de la Directiva Bolkestein.

El nostre plantejament general és el següent: a.- Donem suport a les incitatives per facilitar la inversió. b.- S'han de mantenir les garanties dels consumidors de serveis turístics i s'ha de garantir la millora certa de la planta hotelera. c.- La millora de la rendibilitat empresarial ha de contribuir a millorar les zones turístiques amb aportacions als ajuntaments. d.- En qualsevol cas, un hipotètic acord sobre l'assumpte més polèmic (reforma article 17 DL 1/2009) s'ha de produir en un context d'equilibri i, per tant, hi ha d'haver una declaració en el sentit que ara no toca: ni condohotel ni canvi d'ús de les instal·lacions turístiques".

No obstant la intensa política de diàleg social practicada en aquests anys, la legislació turística del "segon govern de progrés" es distingeix, entre altres coses, per la nul·la inclusió en ella de clàusules referides a qüestions laborals i/o d'ocupació.

En la següent legislatura autonòmica es produeix un canvi radical en matèria de legislació turística. S'aprova la nova Llei del Turisme de les Illes Balears (la 8/2012, de 19 de juliol) que és un llarg text legal en el qual l'única referència a l'ocupació la trobem en el següent paràgraf de l'exposició de motius: *"El turisme es configura com l'activitat que més repercussió, en termes de renda, ocupació i activitat, genera a les Illes Balears i que constitueix, sense cap dubte, el principal recurs d'aquestes illes i que per això ha d'estar en constant transformació, innovació i desenvolupament".*

Malgrat que és una llei bastant prolixa, resultà necessari per a la seva aplicació un desplegament reglamentari que es concreta en el Decret

20/2015, de 17 d'abril, "de principis generals i directrius de coordinació en matèria turística; de regulació d'òrgans assessors, de coordinació i de cooperació del Govern de les Illes Balears, i de regulació i classificació de les empreses i dels establiments turístics, dictat en desplegament de la Llei 8/2012, de 19 de juliol, de turisme de les Illes Balears". Amb aquest reglament desapareixen definitivament l'única clàusula directament relacionada amb el món laboral que contenia la LGT en la seva primera redacció en 1999 i que s'havia mantingut en la seva revisió de 2010. Fins i tot el Consell Assessor de Turisme de les Illes Balears, que pot considerar-se un element laboral relacionat amb els drets de participació dels agents socials, i per tant indirectament relacionat amb l'ocupació, queda notablement minvat. Tot plegat tenia la seva lògica: Desapareixia "l'intercanvi de places" i s'estrenava una legislació turística totalment esbiaixada al creixement de places turístiques.

I no obstant això, aquesta norma reglamentària ens ofereix un sorprenent article 111 que regula "les condicions i requisits mínims dels establiments de restauració".

La sorpresa consisteix que la primera d'aquestes condicions i requisits fa referència al "personal". Cal advertir que no existeix cap referència al personal que atén a la resta d'establiments turístics, la qual cosa ja fa singular que una norma turística només "es preocupi" per a les persones que treballen en els restaurants, però no, posem per cas, en cap de les diferents categories d'hotel o de les agències de viatges.

Però la singularitat és major pel seu contingut. En l'article en qüestió s'afirma:

"Els establiments de restauració han de complir les condicions i els requisits mínims següents amb caràcter general:

a) Personal: Amb independència del compliment de les obligacions que estableix la legislació en matèria de sanitat i consum, que s'han de complir en els seus estrictes termes:

- Ha de disposar dels coneixements i la formació que siguin necessaris per dur a terme la seva activitat i que garanteixin la correcta prestació del servei.*

- *La presentació ha de ser correcta, en condicions adequades d'higiene i decor, i ha de procurar la prestació del servei amb la màxima rapidesa i eficàcia.*
- *A l'inici de la seva activitat en l'empresa, la direcció de l'establiment ha de donar a conèixer als empleats un manual de benvinguda que reculli els termes adequats de presentació, les fórmules de cortesia i el tracte correcte al client, que ha de ser complert pel personal.*
- *S'ha de disposar de personal que parli alguna de les llengües oficials de la comunitat autònoma.*
- *Els titulars de l'explotació dels establiments han de conservar els documents acreditatius de les inspeccions de les instal·lacions que s'hagin fet, així com de la formació del personal per aconseguir l'acompliment correcte de les seves funcions i el compliment de la normativa sectorial aplicable".*

Sens dubte estem enfront d'una disposició administrativa de política turística de dubtosa constitucionalitat perquè pot no respectar almenys, el principi d'igualtat (mateixa professió amb diferents requisits administratius per accedir a un lloc de treball en funció del tipus d'establiment en què es presti), de negociació col·lectiva (aquests requisits per a accedir a l'ocupació no estan regulats en el conveni sectorial d'hostaleria de les Illes Balears), de no discriminació, i de seguretat jurídica (qui determina si el treballador o la treballadora disposa dels coneixements i la formació necessària?).

En definitiva, l'única norma que es preocupa de l'ocupació en la normativa turística de les Illes Balears no manifesta preocupació per una ocupació menys estacional, més estable, o més propera als estàndards de l'Organització Internacional del Treball (OIT) sobre treball digne, sinó sobre una qüestió més semblat a un neo-carnet del "productor adequat" amb certes reminiscències del "carnet" del sindicat vertical del franquisme.

A TALL DE CONCLUSIÓ

Les clàusules referides a l'ocupació van tenir una notable presència en la legislació turística de l'època de la dictadura franquista. No obstant això en l'etapa democràtica han tendit a desaparèixer, i l'exercici de la competència autonòmica en matèria de turisme no ha estat propici perquè el legislador autonòmic manifesti preocupació per integrar aquests assumptes laborals i d'ocupació en la legislació turística autonòmica.

Ni la dura crisi del mercat laboral que es pateix des de 2009, ni les abundants propostes que al llarg de la recent història democràtica i de l'Estatut d'Autonomia han anat plantejant els representants dels treballadors i les treballadores han fet massa per situar, almenys tangencialment, la qüestió laboral en el moll de la legislació sectorial turística. Per contra, tenim un article 111 del Decret 20/2015, que amb tota seguretat convindria expulsar del BOIB.

ANNEXOS

Annex I.- Article 7 de l'Ordenança Laboral d'Hostaleria

"Criterios de clasificación:

A los efectos de la presente Ordenanza los establecimientos o instalaciones comprendidos dentro de su ámbito de aplicación se clasificarán con arreglo a las siguientes normas:

a) Los establecimientos e instalaciones que, a la fecha de entrada en vigor de la presente Ordenanza, estuvieran clasificados por el Ministerio de Información y Turismo a los fines de su competencia, tendrán a los efectos de aquélla la misma clasificación.

b) Los cambios de clasificación acordados por el Ministerio de Información y Turismo, en la esfera de su competencia, con posterioridad a la vigencia de esta Ordenanza, no comportarán automáticamente efecto alguno a los fines de la misma, requiriéndose para que surtan efectos tales cambios de clasificación, acuerdo de la Autoridad Laboral en el que se determinarán las consecuencias, a efectos laborales, de la modificación que, en su caso, autorice.

c) Los que no sean objeto de clasificación por el Ministerio de Información y Turismo será llevada a cabo, oído dicho Departamento ministerial y la Organización Sindical, por la Autoridad Laboral la que deberá tener en cuenta, como criterios determinantes, lo siguiente:

1. Licencia Fiscal. 2. Emplazamiento. 3. Características de la industria. 4. Volumen de ventas conocido o estimado en su defecto. 5. Importancia del establecimiento. 6. Tarifa de precios autorizados para aplicar.

Corresponderá a los Delegados de Trabajo, según las normas que anteceden, la resolución de cuantas incidencias se planteen sobre inclusión o exclusión de un establecimiento en determinada categoría, quienes solicitarán informe del Ministerio de Información y Turismo y de la Organización Sindical".

Annex II.- Nomenclàtor de l'Ordenança Laboral de les indústries i activitats d'hostaleria.

"La industria de Hostelería se clasifica a efectos laborales en las secciones siguientes:

Sección 1ª hoteles, hostales, hoteles-residencias, hostales-residencias, albergues, paradores, hoteles-apartamentos, residencias-apartamentos, moteles, hoteles en estaciones termales, ciudades de vacaciones y campings.

Sección 2ª pensiones, fondas, casa de huéspedes y posadas.

Sección 3ª restaurantes, casas de comidas, caterings y tabernas que sirven comidas.

Sección 4ª cafeterías.

Sección 5ª cafés, cafés-bares, bares americanos, whyskerías, cervecerías, chocolaterías y heladerías.

Sección 6ª salas de fiesta y té, discotecas, tablaos flamencos y salones de bailes.

Sección 7ª tabernas que no sirven comidas.

Sección 8ª casinos.

Sección 9ª billares y salones de recreo.

Los establecimientos de la sección primera se clasificarán como sigue:

- A) Los hoteles y hoteles-residencias se clasificarán en las siguientes categorías: 5, 4, 3, 2 y 1 estrellas.
- B) Los hostales, hostales-residencias y ciudades de vacaciones se clasificarán en las siguientes categorías: 3, 2 y 1 estrellas.
- C) Los paradores y albergues, así como los demás establecimientos de la Red del Estado se clasificarán en la categoría que le corresponda a cada uno según la normativa seguida para los hoteles.
- D) Los hoteles-apartamentos y residencia-apartamentos se clasificarán en las siguientes categorías: 4, 3, 2 y 1 estrellas.
- E) Los apartamentos turísticos y los campings se clasificarán en las categorías siguientes: Lujo, primera, segunda y tercera.
- F) Los moteles se clasificarán dentro del grupo de los hoteles en 3, 2 y 1 estrellas.

Los establecimientos de la sección segunda se clasificarán como sigue:

- A) Las pensiones se clasificarán en las categorías de 3, 2 y 1 estrellas.
- B) Las fondas, casas de huéspedes y posadas, en categoría única.

Los establecimientos de la sección tercera se clasificarán de la siguiente manera:

- A) Los restaurantes, en categorías de Lujo, primera, segunda, tercera y cuarta.
- B) Las tabernas que sirvan comidas se incluyen en la anterior categoría cuarta.
- C) Las casas de comidas y caterings tendrán categoría única.

La clasificación de los establecimientos de la sección cuarta, cafeterías, será como sigue:

Especial, primera y segunda.

Los establecimientos de la sección quinta se clasificarán de la forma siguiente:

- A) Los bares americanos y whyskerías, en categoría de lujo.
- B) El resto de los establecimientos de esta sección se clasificarán en las categorías siguientes: Especial, primera, segunda, tercera y cuarta.

Los establecimientos comprendidos en las secciones sexta, séptima, octava y novena quedarán clasificados como se indica a continuación:

1. Las salas de fiestas y té, salones de baile, discotecas y tablaos flamencos, integrantes de la sección sexta, se clasificarán en lujo, primera, segunda y tercera.
2. Las tabernas que no sirvan comidas se agruparan en una sola categoría.
3. Los casinos se clasifican en primera, segunda, tercera y cuarta.
4. Los billares y salones de recreo se dividen en dos clases:
 - a) Billares y salones de recreo que despachan consumiciones propias de cafés y bares.
 - b) Billares y salones de recreo que única y exclusivamente explotan el negocio del juego sin venta de producto alguno".

Annex III.- Articles 8 i 9 de l'Ordenança Laboral d'Hostaleria

"Cierre por temporada:

Cuando una Empresa de actividad permanente pretenda cerrar su establecimiento durante determinada época o épocas del año, bien por primera vez, bien siguiendo la costumbre que en tal sentido tenga implantada, deberá instarlo con suficiente antelación de la Delegación de Trabajo competente por razón del lugar donde esté situado el establecimiento de que se trate.

La aludida Delegación de Trabajo, previo informe de la Inspección de Trabajo, Sindicato de Hostelería y Organismo Provincial del Ministerio de Información y Turismo, si se trata de establecimientos comprendidos en las secciones primera y segunda del Anexo I. Nomenclátor de Industrias y Actividades, habrá de dictar resolución dentro de 10 días hábiles, contados a partir del ingreso de la petición y su registro. Si en dicho plazo no se hubiera recibido alguno de los informes preceptivos, que a tal fin habrán de reclamarse dentro de las 48 horas de ingresada la instancia, la Delegación de Trabajo prescindirá de él. Notificando sin demora el acuerdo recaído, habrá de ser comunicado por el empresario al personal afectado y contra el mismo cabrá recurso de alzada ante la Dirección General de Trabajo dentro de los 5 días hábiles siguientes contados desde aquel en que se hubiere realizado la notificación en forma de tal acuerdo, cuyo recurso podrá interponerse por la propia Empresa o por los trabajadores a su servicio y presentarse ante la propia Delegación de Trabajo.

La Delegación de Trabajo remitirá el recurso en unión de los antecedentes, informando en el término de 48 horas a la Dirección General de Trabajo, la que dispondrá de 10 días hábiles para dictar resolución, computados desde la fecha de entrada de expediente en la sección competente.

La Empresa, una vez firme la resolución por la que se autorice el cierre por temporada, vendrá obligada a avisar por escrito a los trabajadores con 1 mes de anticipación o abonarles el sueldo fijo o garantizado, según los casos, de igual período de tiempo, o bien la diferencia del mismo si el previo aviso se efectuase con menor antelación.

Mientras dure el cierre por temporada dentro del límite temporal autorizado por la autoridad laboral, quedará en suspenso la relación laboral que vincula a la Empresa con los trabajadores afectados. La Empresa habrá de comunicar al personal con 1 mes de antelación la fecha de reapertura mediante carta certificada o firma de un duplicado. El cierre por temporada no podrá exceder en ningún caso de 3 meses cada año, y una vez vencido el plazo por el cual se hubiese autorizado, el personal tendrá derecho a recibir íntegramente el sueldo fijo o garantizado establecido para su respectiva categoría profesional, excepto en el supuesto de que se hallare ocupando nuevo empleo.

La Empresa que hubiere sido autorizada para cerrar por temporada no podrá solicitar dentro del mismo año permiso para cerrar por reforma.

Cierre por reforma:

Idénticas normas a las señaladas en el artículo precedente se seguirán cuando las Empresas pretendan cerrar sus establecimientos por razón de obras de reforma.

Una vez concedida autorización para esta clase de cierre, las Empresas no podrán obtener permiso para cerrar por temporada durante el mismo año".