baix llobregat - alt penedès -anoia - garraf

“MOVIÉNDONOS HACIA EL HOTEL DOLCE”

Análisis y propuestas de CCOO sobre el acceso de trabajadores y trabajadoras al Hotel Dolce Sitges Barcelona (2022)

Una iniciativa de la Sección Sindical CCOO Hotel Dolce.

Con la colaboración de:

- ✓ **Secretaria de Sostenibilitat de CCOO Baix Llobregat - Alt Penedès – Anoia – Garraf**
- ✓ **Federació de Serveis CCOO Baix Llobregat - Alt Penedès – Anoia – Garraf**
- ✓ **Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente i Salud – Fundación 1º de Mayo**

DOLCE
HOTELS AND RESORTS™
BY WYNDHAM
SITGES BARCELONA

Presentación

Uno de los principales motivos de generación de movilidad es el desplazamiento a los centros de trabajo, así como el regreso desde éstos a los domicilios.

Una planificación avanzada ha de partir de esta realidad, sobre todo cuando las políticas incorporan objetivos para avanzar hacia un modelo de transporte más sostenible, inclusivo, equitativo, seguro y saludable.

Los responsables de la gestión de los centros de trabajo han de asumir su responsabilidad ante este importante reto. En Cataluña existen disposiciones legales que obligan a implementar medidas en determinados casos para reducir los impactos ambientales derivados de la movilidad actual, y disminuir así los riesgos para las personas trabajadoras y para el medio ambiente.

El acceso al hotel Dolce presenta circunstancias que hacen especialmente complicado llegar en medios de transporte sostenibles, tanto desde el punto de vista de trabajadores/as como de usuarios/as y visitantes ocasionales. Se trata de una situación común a muchas instalaciones hoteleras situadas en la comarca del Garraf.

Cada vez se hace más evidente la necesidad de transformar el modelo actual de movilidad. Para ello hay que desarrollar una serie de instrumentos y de estrategias para reducir los impactos asociados al modelo imperante de movilidad, optimizando los recursos existentes (muchas veces más potentes de lo que se considera) para promover alternativas más sostenibles al uso del vehículo privado motorizado.

Para iniciar esta transformación se ha de partir del análisis, lo más objetivo posible, de la realidad que manejan cada día las personas trabajadoras. Precisamente ésta es la motivación de CCOO a la hora de desarrollar esta iniciativa.

Así, este informe presenta los resultados de una encuesta realizada entre la plantilla del Hotel Dolce Sitges Barcelona, de la comarca del Garraf (a partir de ahora, Hotel Dolce). La encuesta se distribuyó el mes de abril de 2022, y sus resultados han sido analizados entre los meses de junio y julio, y revisado en diciembre.

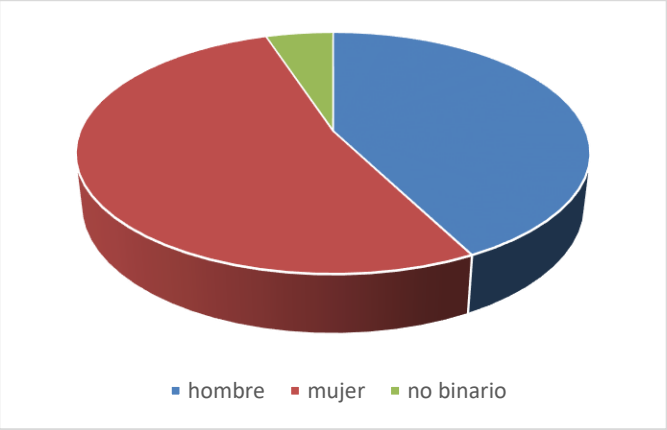
Desde estas líneas agradecemos a los trabajadores y las trabajadoras su colaboración en este estudio sindical, pionero en el sector de la hostelería de Cataluña. También es justo reconocer las facilidades de la dirección del Hotel Dolce para desarrollar este proyecto.

Resultados de la encuesta

1. Características de la muestra

Un total de **79 trabajadores y trabajadoras** han participado en la encuesta, lo que significa, aproximadamente, un 40% sobre el total de la plantilla. Desde el punto de vista cuantitativo, se puede considerar como una muestra que representa bien los diferentes hábitos de movilidad del conjunto de la plantilla del hotel, con escaso margen de error.

La distribución por género indica que un 53,5% de las personas encuestadas son mujeres, un 42,3% son hombres y un 4,2% se consideran no binarias.



La mayoría nació en las décadas de los años 70, 80 y 90, aunque hay personas de mayor edad (65 años) y mucho más jóvenes (21).

En relación al domicilio de los/las participantes, el principal municipio es Vilanova i la Geltrú (30,4% respecto al total). También destacan los orígenes en Sant Pere de Ribes (16,5%) y la propia villa de Sitges (11,4%). Algunos trabajadores/as residen en la ciudad de Barcelona (6,3%), y otros proceden de comarcas de Tarragona (3,8%).

Prácticamente todas las personas trabajadoras disponen de carnet de conducir y de vehículo propio (97,1%). Un 4,1% declara disponer de motorización eléctrica.

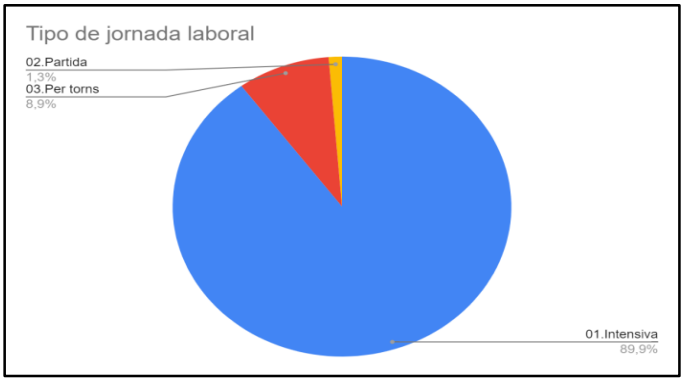
2. Jornada y horario laboral

En relación a la jornada laboral, la mayoría de la plantilla la desarrolla de manera intensiva (89,9%), un 8,9% por turnos y un 1,3% con jornada partida. La actividad propia de un hotel exige una presencia continuada en sus instalaciones. El Hotel Dolce presenta también esta característica, lo que implica una gran variedad de horarios de entrada y salida.

Pero hay algunos turnos que son los preponderantes:

- de 9 a 17 horas (28%),
- de 8 a 16 horas (20%),
- y de 16 a 24 horas (9,3%).

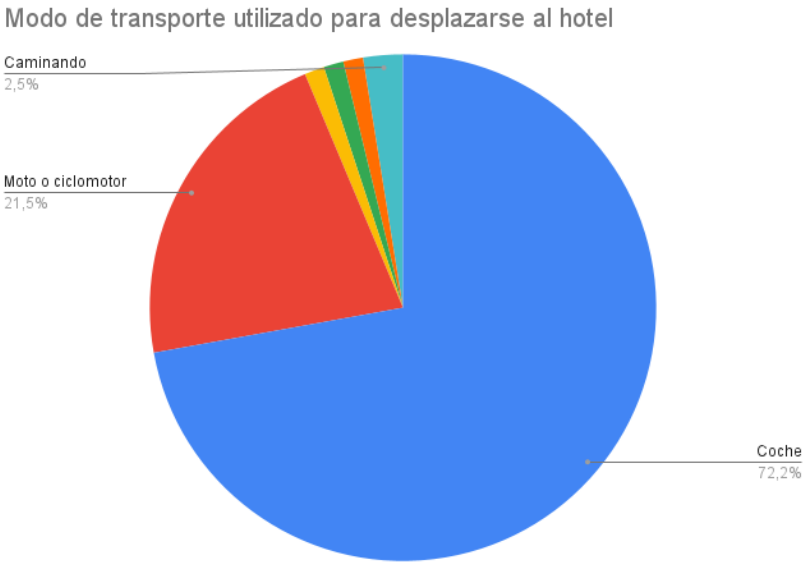
Es destacable que casi el 70% de la plantilla tiene su entrada entre las 6 y las 9 horas. Un 68,5% de los encuestados/as declaran trabajar durante fines de semana.



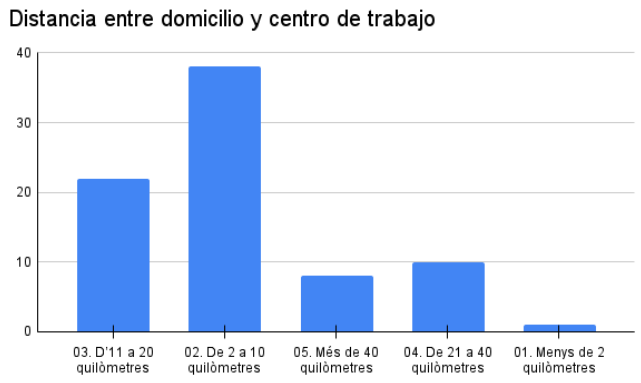
3. Desplazamientos al centro de trabajo

Tal y como se podía prever, el modo de transporte más utilizado para llegar al Hotel Dolce es el coche (72,2%). Si sumamos el uso de la moto o ciclomotor (21,5%), alcanzamos un porcentaje de acceso en vehículo a motor muy elevado, del 91,7%. Este dato es indicativo del importante reto significa cambiar el modelo de movilidad de este centro de trabajo, como propondremos más adelante.

Los modos de transporte más sostenibles presentan valores mucho más reducidos, lo cual resulta preocupante. Entre estos, el principal es el desplazamiento a pie, que realizan un 2,5% de los trabajadores/as.



En relación a la distancia entre el domicilio y el centro de trabajo, un 49,4% de los trabajadores/as recorre menos de 10 km, lo que se puede considerar un dato interesante para fomentar nuevos hábitos (aunque hay que tener en cuenta la orografía, barreras, seguridad y comodidad de itinerarios, etc.).



Un 27,8% tiene trayectos de entre 11 y 20 km., y más del 10% realiza viajes superiores a los 40 km.

Si analizamos el tiempo de duración de estos desplazamientos, un 43% tarda menos de 15 minutos, otro dato a considerar. El trayecto para un 25,3% dura entre 15 y 30 minutos. Por otro lado, un 2,5% de la plantilla tarda más de una hora en llegar al Hotel Dolce. La mayoría realiza otras actividades durante estos desplazamientos, lo que resulta relevante en la planificación de su movilidad.

Ante la pregunta sobre si se aplican medidas de fomento de la movilidad sostenible para desplazarse al hotel por parte de la empresa, sorprende que un 45,2% haya indicado que no se aplica ninguna medida en el hotel. En cambio, un 35,5% detalla que hay aparcamiento interior para bicicletas y un 5% apunta otras medidas sostenibles.

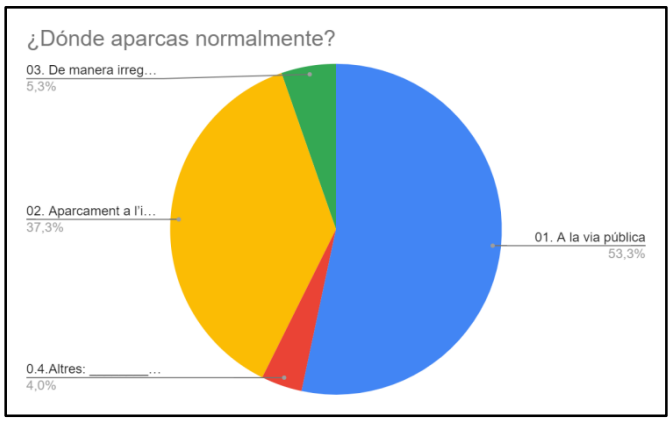
Es reseñable que un 12,9% afirma desconocer que éstas alternativas puedan existir.

Más de la mitad de la plantilla (58,3%) confirmó que Hotel Dolce no tiene un plan de desplazamiento de empresa (PDE)[1], nombre técnico que en Cataluña hacer referencia a la planificación de la movilidad a los centros de trabajo. En cambio, el resto reconoció desconocer este tema.

4. Hábitos de movilidad

4.1 Usuarios/as de coche o moto

En cuanto al aparcamiento, un 53,3% lo realiza en la vía pública, mientras que un 37,3% aparca en las instalaciones del centro de trabajo. A destacar que más de un 5% reconoce estacionar de manera irregular.



[1] https://www.atm.cat/es/mobilitat/pde/preguntes-frequents

Más de un tercio del colectivo de conductores (exactamente un 38,4%) estaría dispuesto a utilizar el transporte público. El resto, no.

Las propuestas que dominan para hacer el cambio hacia el transporte público se centran en la mayor coordinación entre horario laboral y del transporte público (25,5%) y en que la duración del viaje no supere en un 50% el del trayecto actual (23.5%). Otra idea predominante es que la empresa se hiciera cargo total o parcialmente **del coste** de los títulos de transporte.

Casi ¾ partes de las personas que se desplazan en vehículo particular estarían dispuestas a compartirlo para llegar al trabajo (73,1%). Para hacerlo, se sitúan tres condicionantes principales:

- cercanía de los domicilios de compañeros/as (32,5%),
- sistema para gestionar el coche compartido de la empresa (32,5%),
- incentivos económicos por parte de Hotel Dolce para compartir vehículo (23,7%).

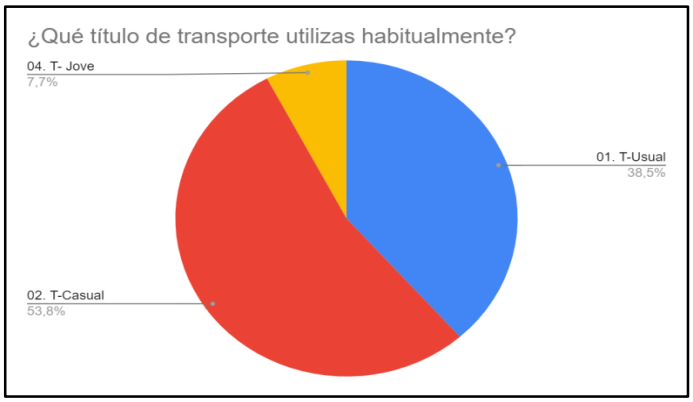
Más de un 70% de los conductores/as estaría dispuesto a utilizar un autocar de empresa, propio o compartido. El resto, no. Como condición, la mayoría de encuestados/as indica que el coste tendría que ser asumido por la empresa. Una cuarta parte señala que la duración del trayecto de este bus tendría que ser equivalente a la duración de los trayectos actuales.

No se ha detectado un gran interés por cambiar el coche o la moto por la bicicleta (tan sólo un 21,9%). Para fomentar su uso se necesitarían rutas más seguras (16,7%) o más directas (también un 16,7%).

4.1 Usuarios/as de transporte público

La distribución de los títulos de transporte que se utilizan para llegar a Hotel Dolce es la que reproduce el gráfico siguiente, con un claro dominio de la T-Casual[2]. Posiblemente estos datos hayan sufrido una alteración a partir de las reducciones practicadas temporalmente por los gobiernos estatal y autonómico.

[2] Títulos de transporte y tarifas de la Autoritat del Transport Metropolità de Barcelona



Este tipo de usuario/a destaca las siguientes ideas para mejorar el servicio público:

- coste del transporte a cargo de Hotel Dolce (38,1%),
- menos transbordos y horarios mejor coordinados (14,3%),
- duración del viaje más reducido (9,5%),
- paradas más cercanas al domicilio o el centro de trabajo (9,5%).

Entre las personas que se desplazan en transporte público, el porcentaje que estaría dispuesto a utilizar un bus de empresa alcanza el 80%. El factor más determinante para este cambio es que la empresa asuma su coste (65,6%). También se apunta a que el tiempo de viaje no sea superior al actual (21,9%).

4.2 Usuarios/as de bicicleta o patinete

Las personas usuarias de estos vehículos ligeros han indicado como medida más importante (71,4%) la mejora de la seguridad de los itinerarios. Un 14,3% apunta al establecimiento de incentivos económicos para este sistema de transporte.

5. Accidentalidad durante los desplazamientos laborales

Un total de 6 personas (8,5%) han indicado que habían sufrido algún accidente de tráfico con baja en los últimos 3 años. El caso más grave supuso 46 días de baja.

6. Propuestas de CCOO

La información obtenida de las encuestas se ha explotado de manera agregada y confidencial. Se han considerado las aportaciones directas que han realizado por escrito una parte de las personas participantes.

Estos datos han sido también trabajados por responsables de movilidad de CCOO y contrastados con la experiencia del comité de empresa del Hotel Dolce.

A partir de todo esto, se han elaborado dos conjuntos de propuestas, unas de carácter general **y** otras más específicas. Las primeras corresponden a acciones de tipo social u organizativo, y prácticamente no tienen coste. Las segundas, más técnicas y concretas, podrían significar algún tipo de esfuerzo por parte de la plantilla, la empresa o las administraciones públicas. Tanto en uno como en otro caso, se tendrían que valorar conjuntamente entre los/as representantes de la plantilla y de la dirección del Hotel Dolce, analizando su oportunidad, nivel de coste/beneficio, prioridades, disponibilidad de recursos, etc.

Es importante recordar que existen ayudas en vigor para la implantación de un PDE. También la implantación de medidas de movilidad sostenible puede estar subvencionada, y dependen de convocatorias específicas que habría que estudiar.

6.1 Propuestas generales:

- La realización de un PDE en el Hotel Dolce resultaría un instrumento de planificación para promover los modos de transporte más sostenibles y seguros La obtención de este reconocimiento por parte de la administración competente significaría también una mejora de la valoración de la calidad de los servicios del establecimiento, y podría formar parte de los contenidos de una memoria de sostenibilidad o de la responsabilidad social de la empresa (RSE).

- Existe un sello correspondiente a la obtención de un PDE, y también subvenciones públicas para su desarrollo[3].

[3] https://www.atm.cat/es/mobilitat/pde/ajudes-publiques

- La participación de las personas trabajadoras y de sus representantes legales en la gestión de la movilidad, conjuntamente con la implicación/compromiso de la dirección de la empresa, permitiría una implicación colectiva a la hora de resolver los problemas que presenta el centro de trabajo. El gran uso del vehículo privado, la dificultad para el uso de la bicicleta o el patín, y la poca accesibilidad en transporte público, significan un elevado nivel de emisiones de CO_2 y de gases y partículas contaminantes. Pero también incrementan los costes del desplazamiento para la plantilla (combustible, amortización del vehículo, impuestos, multas, mantenimiento, etc.) y para el propio Hotel Dolce (ausencias por bajas, retrasos, disposición de espacio para aparcamiento…). También significa un incremento de los riesgos laborales entre la plantilla, dado que el vehículo particular es el modo de desplazamiento más peligroso.
- Asimismo, esta situación dificulta la incorporación a la plantilla del hotel de personas que, aun teniendo el perfil laboral idóneo para acceder a vacantes del establecimiento, carecen de vehículo privado motorizado. Esto impide su contratación, obviamente en perjuicio propio pero también de la empresa, que ve mermada su capacidad de mantener el nivel de capacitación de la plantilla.
- En relación a este punto, sería aconsejable crear una comisión específica dentro del comité de empresa para tratar los temas de sostenibilidad ambiental, incluyendo los correspondientes a la movilidad. Esto permitiría avanzar también en aquellas medidas cuya aplicación corresponde a operadores del transporte público, al ayuntamiento de Sitges o a la Autoritat del Transport Metropolità (ayudas para la realización de PDEs).
- La creación de la figura del gestor/a de movilidad agilizaría las gestiones sobre esta materia y la interlocución con la plantilla (información, sugerencias, activación de medidas…) y con el entorno (operadores de transporte, ayuntamiento, otras empresas). También podría dar servicio a los visitantes del Hotel Dolce, lo que sería un valor añadido de sus instalaciones en clave de sostenibilidad ecológica.
- Hay que fortalecer la evaluación de riesgos laborales de los desplazamientos *in itinere* y en misión, ya que, probablemente, son la principal causa de accidente grave en el Hotel Dolce. Esto tendría evidentes beneficios entre trabajadores/as y la propia empresa.

(trayecto a pie entre la estación de Rodalies de Sitges y Hotel Dolce)

6.2 Propuestas específicas:

- Implantar un sistema para gestionar el uso compartido de vehículos, con bonificación por parte de la empresa. Esta podría desarrollarse a partir del uso de una aplicación para dispositivos móviles personalizada para Hotel Dolce, y que podría funcionar también para clientes. En el caso de la plantilla, los incentivos podrían ser:
    - compensación del gasto de combustible u otros,
    - prioridad en el uso de las plazas de aparcamiento
    - descuentos en servicios hoteleros.
- Establecer criterios para el uso de plazas de aparcamiento:
    - prioridad de personas con diversidad funcional (embarazadas, con movilidad reducida, necesidades especiales…)
    - coches compartidos (relacionado con el punto anterior),
    - vehículos de bajas emisiones...
- Estudiar la viabilidad de incorporar un minibús de empresa para los horarios de mayor frecuencia, que conecte los municipios con mayor número de residentes (Sant Pere de Ribes, Sitges y Vilanova i la Geltrú), así como las 2 estaciones de tren de Rodalies cercanas. Este servicio podría ser complementario al que existe para acceder a las playas en verano.
- Implantar el ticket transporte[4], como sistema de bonificación para los usuarios/as del transporte público, lo que permite su fidelización y atraer a más personas a partir de los descuentos que reciben los trabajadores/as en su nómina.
- Acordar entre empresa, ayuntamiento y comité la creación de expediciones específicas para el Hotel Dolce en los horarios de mayor afluencia de trabajadores/as:
    - entre las 6 a 9 horas,
    - entre las 14 y las 16 horas.
- Revisar el cumplimiento de las normas y los criterios para facilitar la accesibilidad a las instalaciones del hotel. Esta idea puede beneficiar tanto a trabajadores/as como a visitantes, y evitaría problemas legales:
    - Acceso a las instalaciones de personas con diversidad funcional (competencia de la empresa).
    - Entorno (seguridad de las vías públicas, situación de solares, transporte público, iluminación…): responsabilidad del ayuntamiento y otras administraciones.
- Mejorar los desplazamientos en bicicleta o patín:
    - Distribución de bicicletas (preferiblemente eléctricas) para el desplazamiento de trabajadores/es que permitan la conexión con Vilanova (hay bastantes residentes) o Sitges (con residentes y estación de Rodalies a 4 km. y cierto desnivel). La imagen corporativa de Dolce en las bicis

[4] Ver Anexo

tendría una publicidad gratuita en el entorno, y mejoraría la imagen de la empresa a nivel ambiental.

  - Priorizar los aparcamientos para bicicletas en el interior del edificio. Más seguros y resguardados.
  - Instalar vestuarios y duchas accesibles para toda la plantilla.
  - Establecer un servicio de mantenimiento básico (herramientas, bomba, cargadores, recambios, etc.).
  - Elevar propuestas al ayuntamiento para la mejora de la seguridad para ciclistas (red de carriles bici, iluminación…).
  - Incentivar los desplazamientos saludables (bici o a pie): plus, descuentos, campaña de sensibilización…
- Ubicación de puntos de recarga de vehículos eléctricos de trabajadores/as.

ANEXO: Funcionamiento del ticket de transporte

Concepto

El ticket de transporte (TT) consiste en una ayuda dirigida a personas trabajadoras para contribuir a los gastos del uso del transporte público para acceder a los centros de trabajo.

Se trata de un beneficio social importante, que no implica un aumento de la masa salarial. Permite impulsar una movilidad más sostenible y segura, reduciendo emisiones contaminantes y de gases de efecto invernadero durante los trayectos in itinere.

El concepto de TT fue creado en la Ley 6/2011, y modificada posteriormente por el RDL 16/2013. Inicialmente incorporaba beneficios fiscales tanto para la empresa como para el trabajador/a (reducción de cotizaciones a la Seguridad Social). Actualmente mantiene una medida económica interesante: los importes destinados a la adquisición de títulos de transporte público, en las condiciones indicadas por la normativa, están totalmente exentos de retenciones a cuenta del IRPF.

Objetivos

- *Impulsar de manera efectiva políticas de movilidad sostenible y segura.*
- *Contribuir a la prevención de riesgos laborales durante los desplazamientos al trabajo (uno de los principales motivos de baja laboral).*
- *Proporcionar una reducción de gastos de trabajadores/as por el desarrollo de sus tareas.*
- *Potenciar el uso de los servicios públicos por encima de los privados.*

Operativa

La ley establece una cantidad máxima deducible de 1.500 € por persona trabajadora y año (difícil de alcanzar en la mayoría de casos), con un sistema de ayudas que viene determinado por la normativa (Llei 6/2011 y reformas). De manera concreta, esto implica ahorros para el trabajador/a de unos 150 € al año, pero que pueden alcanzar cifras cercanas a los 750 € en función de la retención practicada y del número de zonas del título de transporte.

En la actualidad, su tratamiento es equivalente al de los tickets restaurant, tanto desde el punto de vista fiscal como por su operativa. A través de una tarjeta válida para adquirir títulos de transporte en todas las máquinas expendedoras oficiales, los usuarios/as pueden retirarlos en función de sus necesidades. Opera como una especie de tarjeta monedero, que previamente se ha cargado a partir de las cantidades que el trabajador/a ha previsto reservar en su nómina. La parte no consumida no tiene ninguna pérdida, acumulándose sin problemas.

La puesta en marcha parte de un acuerdo laboral, dado que se trata de una mejora que puede generar beneficios tanto a la parte social como a la propia empresa. Además, se trata de un cambio sustancial del formato de la nómina, que se ha de regular. En general, esta gestión no presenta complicaciones. El servicio, lógicamente, es totalmente voluntario.

Empresas proveedoras y usuarias

Existen diversas empresas especializadas en la tramitación integral del TT: Edenred, Sodexo y Chèque Déjeuner (o Cheque Gourmet) son las más conocidas, y trabajan en Catalunya desde hace años.

No se han detectado problemas en la aplicación del TT por el momento.

Algunos ejemplos de aplicación de esta medida los encontramos en diversas empresas (como Inditex, Biosystems, ISDIN o HP), y se está negociando en muchas otras.

El TT también está presente en una patronal catalana (PiMEC) y en algunas estructuras sindicales de CCOO. La Agència Catalana de l'Aigua*, empresa pública de la Generalitat de Catalunya, lo utiliza desde hace años.*

En una buena parte de los casos, la propuesta de implantación de TT llega a partir de propuestas realizadas por representantes sindicales, pero en otros casos son los responsables de la gestión de las empresas los que defienden su aplicación.

Las empresas proveedoras están ofreciendo el servicio de TT a un coste que varía entre el 2 y el 5% de la retribución flexible gestionada, y no se acostumbra a repercutir sobre la plantilla.

Es frecuente negociar el TT dentro de un paquete de servicios más amplio, por lo que su coste queda incorporado al conjunto de éstos y se ve reducido de manera sensible.