

# **LA DESCARBONIZACIÓN DEL TURISMO DESDE UN PLANO LABORAL Y EL EMPLEO VERDE**

**ALEJANDRO ZALVIDE BASSADONE**

*Profesor del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la  
Universidad de Huelva*

## **Sumario**

La huella de carbono que se origina en el sector turístico ha llevado a replantearse el modelo actual y a tratar de paliar sus efectos negativos, buscando la descarbonización del turismo a través de un modelo de desarrollo sostenible que sea capaz de mejorar el plano medioambiental y el plano social. Desde este planteamiento general, interesa analizar la cuestión desde una de las vertientes que pueden contribuir a reducir esta huella en el mundo de los viajes, en particular, aquella que partiendo de un plano de flexibilidad en el ámbito laboral pueda permitir un mejor uso turístico en los destinos, a la vez que las personas trabajadoras se conviertan en viajeros responsables, contribuyendo así a esta causa global.

El desarrollo de un turismo respetuoso con el medio ambiente sirve para crear empleos verdes en aquellas empresas que cumplan con estos sistemas de producción, además de generar nuevas oportunidades de empleo orientados a profesionales especializados en esta materia. Todo ello sin olvidar, como recuerda la OIT, que estos empleos verdes son empleos decentes, por lo que dentro de este replanteamiento del sector turístico ha de tenerse muy presente que la precariedad laboral no debe tener cabida en este campo de actuación.

## **Contenido**

- 1. La descarbonización del turismo.**
- 2. Las condiciones laborales como contribución a la causa.**
  - 2.1. Flexibilidad en las vacaciones
  - 2.2. Jornada laboral de cuatro días
  - 2.3. Teletrabajo
- 3. El empleo verde en el turismo.**
- 4. Conclusiones.**

## 1. La descarbonización del turismo

El turismo es un fenómeno difícil de acotar en el que se ven enmarcados muy diversos agentes que van desde los clásicos medios de transporte o de alojamiento, a otros de carácter patrimonial o de ordenación del territorio por citar tan solo algunos, sin olvidar el papel que juegan los Estados, así como las organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales para la consecución de los objetivos deseados. Circunstancias de múltiples aristas que rodean al fenómeno turístico y que vienen siendo tratadas en el ámbito internacional desde hace décadas, donde se llegó a calificar el turismo como una actividad humana fundamental, como un elemento vital en el Derecho de las Naciones Unidas<sup>1</sup>.

El turismo a día de hoy es considerado uno de los pilares fundamentales sobre los que se asienta la economía mundial y consecuentemente como una fuente generadora de empleo de carácter esencial en el panorama internacional y muy especialmente en aquellos territorios con una situación más precaria. Dada la dimensión que alcanza se le viene otorgando la denominación de industria turística, pese a que en puridad no debe ser considerada como tal, ya que su actividad principal no es la producción de bienes sino la prestación de servicios, incluso dando un paso más, en algún momento ha llegado a ser calificada singularmente como “industria sin chimenea”<sup>2</sup>.

Paradójicamente, en los últimos tiempos el sector propiamente industrial viene abordando un proceso de transición energética con la reducción de emisiones de carbono y la búsqueda de energías más limpias que ayuden a combatir el cambio climático. El sector turístico pese a no ser técnicamente una industria, ni aun usando ese otro calificativo tan particular de industria sin chimenea, no está exento a la hora de generar una huella de carbono que ha llevado a replantearse el modelo actual y a tratar de paliar sus efectos negativos, buscando la descarbonización del turismo a través de un modelo de desarrollo sostenible que sea capaz de mejorar el plano medioambiental y el plano social.

Desde esta perspectiva, la Organización Mundial del Turismo (OMT) como organismo especializado de las Naciones Unidas, se encarga de promover con carácter universal este tipo de turismo responsable, sostenible y accesible en este ámbito de actividad para el cumplimiento de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)<sup>3</sup>. Por lo que este modelo sostenible se convierte en la gran apuesta para conseguir los retos que se plantean alrededor de la descarbonización del turismo, donde este organismo viene orientando sobre esta circunstancia a distintas escalas, en las que se propugna, bien de forma general, bien de manera más específica, la necesidad de mantener un equilibrio adecuado de los recursos medioambientales, respetar la autenticidad sociocultural y asegurar actividades económicas viables a largo plazo<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> FERNÁNDEZ FÚSTER, Luis. *Historia general del turismo de masas*. Alianza Universidad Textos, 1991, p. 692-702. Plasma el documento completo de las Recomendaciones sobre el Turismo Internacional aprobadas en la Conferencia de las Naciones Unidas en Roma 1963, bajo el patrocinio de la ONU y que el autor llegó a considerar durante varios años como un verdadero código turístico.

<sup>2</sup> MONTANER MONTEJANO, Jordi. *Estructura del mercado turístico*. Editorial Síntesis, 1991, p. 97.

<sup>3</sup> Visible en: <https://www.unwto.org/es/turismo-por-los-ods>

<sup>4</sup> Visible en: <https://www.unwto.org/es/desarrollo-sostenible>

Siguiendo la misma dirección de este compromiso internacional, se adopta en nuestro país una Declaración ante la Emergencia Climática y Ambiental, estableciendo como una de sus líneas prioritarias la de abordar el vínculo entre el cambio climático y el sector del turismo<sup>5</sup>. Una circunstancia por la que se está diseñando la Estrategia de Turismo Sostenible de España 2030, cuyo objetivo principal es sentar las bases de la transformación del turismo español hacia un modelo de crecimiento sostenido y sostenible, que contribuya entre otros aspectos a la mejora de los valores medioambientales en los destinos; no en vano España es una potencia turística mundial y este sector constituye una de sus principales fuentes de ingreso (11,7% del PIB) y de generación de empleo, ya que emplea al 12,2% del total de afiliados en España<sup>6</sup>.

Desde esta óptica, el diseño de un nuevo modelo de turismo sostenible ha de venir marcado por la consecución de esos objetivos, entre los que se encuentra esa reducción de la huella de carbono, sin que ello signifique una pérdida de competitividad del sector. Las posibles contribuciones para tratar de alcanzar tal finalidad, pueden y deben venir proyectadas desde muy diversos ámbitos, entre los cuales podemos situar aquellas que derivan de una perspectiva laboral.

En este sentido, podemos recordar como la materia laboral ha estado entrelazada al mundo del turismo en distintas etapas de su desarrollo, siendo la más significativa la que acontece a partir de la segunda mitad del siglo pasado, que contribuyó al período de mayor crecimiento histórico del turismo. Aunque algunas de esas mejoras socio laborales se habían iniciado con anterioridad, podemos señalar como de especial significado para esta circunstancia, el reconocimiento de las vacaciones pagadas, la semana inglesa de cinco días de trabajo, la reducción de la jornada laboral a 40 horas, sin olvidar otra también relevante como la ampliación de las coberturas de la seguridad social (desempleo, jubilación, invalidez, etc.)<sup>7</sup>. Entre otras cuestiones, estas mejoras de las condiciones de trabajo permiten a la clase social trabajadora disponer de los elementos necesarios para poder viajar, que básicamente podemos resumir en dos grandes máximas: tiempo y dinero.

## **2. Las condiciones laborales como contribución a la causa**

La constante evolución en la que nos encontramos inmersos, nos lleva en la actualidad a una nueva visión en la que las condiciones laborales siguen entrelazadas al mundo del turismo, aunque desde una dimensión bien distinta en la que, de alguna manera, pueden contribuir al proceso de descarbonización del turismo. Desde esta perspectiva, algunas de las circunstancias laborales ya citadas pueden seguir estando presentes en el ámbito turístico, aunque sea desde una nueva orientación. De tal forma, que una mayor flexibilidad en el disfrute de las vacaciones puede coadyuvar a

---

<sup>5</sup> Declaración del Gobierno ante la Emergencia Climática y Ambiental, cuestión reconocida entre las líneas prioritarias con el número 25, que se encuentra visible en el siguiente enlace: [https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/prensa/declaracionemergenciaclimatica\\_tcm30-506551.pdf](https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/prensa/declaracionemergenciaclimatica_tcm30-506551.pdf)

<sup>6</sup> Información visible en el siguiente enlace: <https://turismo.gob.es/es-es/estrategia-turismo-sostenible/paginas/index.aspx>

<sup>7</sup> VOGELER RUIZ, C. y HERNÁNDEZ ARMAND, E., *El mercado turístico: estructura, operaciones y procesos de producción*. Ramón Areces, 2000, p. 26.

desestacionalizar el turismo, una reducción de la jornada semanal fijándola en cuatro días puede permitir el desplazamiento en medios de transportes más sostenibles y el teletrabajo puede combinar ambas posibilidades, tanto por el hecho de poder ser desarrollado en núcleos turísticos durante su temporada baja, como por lo que pueda suponer en cuanto a disminución o mejora en los desplazamientos.

## 2.1. Flexibilidad en las vacaciones

Las vacaciones anuales están concebidas con un doble objetivo, por un lado, pretende la recuperación del sujeto trabajador del desgaste que supone la realización de la prestación de trabajo y por otro, garantizar el reconocimiento del derecho al descanso. Un reconocimiento que viene avalado por normas de orden laboral tanto internacionales, como supranacionales, así como por nuestra CE, y que se encarga de regular el ET<sup>8</sup> y que distingue el derecho a vacaciones anuales retribuidas de otros tipos de permisos con distintas finalidades<sup>9</sup>. Aunque este reconocimiento de las vacaciones remuneradas de las personas trabajadoras, no solo encuentra su plasmación desde un plano estrictamente laboral, sino que también viene siendo proclamado históricamente desde no pocos documentos internacionales de orientación turística<sup>10</sup>.

Una consideración que vuelve a poner de manifiesto la vinculación que tiene la materia laboral con el mundo del turismo y muy especialmente el derecho a las vacaciones, cuya materialización puede influir significativamente no solo en las cifras de viajeros, sino que dependiendo de la forma en la que se lleve a cabo su concreción, puede también incidir en la saturación o no de los destinos turísticos durante determinadas épocas. Así, la determinación del momento del disfrute tiene especial trascendencia para las personas trabajadoras y por vía indirecta puede repercutir también en el mundo de los viajes, entre otras consideraciones por proporcionar un tiempo libre en el cual se pueden desarrollar una pluralidad de actividades ajenas al trabajo<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> Convenio OIT 132 (1970), Directiva 2003/2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, art. 40.2 CE y art. 38 ET.

<sup>9</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V., La necesaria proactividad empresarial para el disfrute de las vacaciones. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2022, núm. 9, p. 1-9.

<sup>10</sup> Declaración de Manila sobre el turismo mundial (Conferencia Internacional del Turismo convocada por la OMT, 1980), donde se hace un recorrido por todos los parabienes del turismo, resaltando el derecho al descanso, con especial incidencia en el derecho a las vacaciones anuales pagadas de los trabajadores y la repercusión que esta circunstancia causó catapultando el turismo, siendo de especial significado el párrafo 4, que menciona “El derecho al uso del tiempo libre y especialmente el derecho de acceso a las vacaciones y a la libertad de viaje y de turismo, consecuencia natural del derecho al trabajo, están reconocidos, por pertenecer al desarrollo de la misma personalidad humana en la Declaración Universal de Derechos Humanos así como acogidos en la legislación de muchos Estados”. Documento de Acapulco (Reunión Mundial de Turismo convocada por la OMT, 1982), donde cabe destacar el reconocimiento del derecho al tiempo de descanso y ocio, el derecho a vacaciones pagadas y periódicas, así como la creación del marco adecuado tanto social como legislativo, para extender esta circunstancia a todas las clases sociales. Carta del Turismo y Código del Turista (aprobados por la OMT, 1985), destacando el art. 1.1 del primer documento, donde se hace eco del reconocimiento universal a todas las personas de los derechos al descanso y tiempo libre, a la limitación de jornada, al reconocimiento de las vacaciones pagadas y a la libertad de viajar; así como el art. 3, apartado d) que emplaza a los Estados a la ordenación de diversas cuestiones de índole socio-laboral.

<sup>11</sup> NORES TORRES, L. E., La influencia “Comunitaria” en la configuración “interna” del derecho a las vacaciones anuales retribuidas. *Revista Galega de Dereito Social*, 2020, núm. 10, p. 53-82.

El art. 38.2 ET, admite su materialización de una sola vez o en distintos periodos, una previsión que admite el fraccionamiento de las vacaciones en distintas fechas y que salvaguarda lo establecido en el art.8 C132 (OIT), sobre el derecho a que una de las fracciones consista al menos en dos semanas consecutivas. Tradicionalmente las vacaciones han sido disfrutadas durante la época estival convirtiéndose en uno de los detonantes que han provocado uno de los grandes problemas que acarrea el turismo, como es el de la estacionalidad. Una cuestión sobre la que ya se alertaba desde el panorama turístico donde se atribuía esa concentración de la demanda en determinados meses del año, no solo a cuestiones climatológicas, sino también al cierre anual de industrias forzadas por ciertas normas del sector y al disfrute de vacaciones pagadas en el periodo coincidente con el de las vacaciones escolares<sup>12</sup>. Planteando a este respecto una recomendación muy concreta dirigida a los países emisores de turismo, para que escalonasen tanto las vacaciones escolares como la de los propios trabajadores.

El legislador deja en manos de las partes interesadas la concreción del acuerdo, por lo que a priori serán empresario y trabajador los que deberán ponerse de acuerdo, eso sí, de conformidad con lo establecido en su caso por los convenios colectivos sobre su planificación<sup>13</sup>. Aunque esa teórica libertad de acuerdo entre las partes va a venir condicionada por ciertos factores, tales como: el número de sujetos trabajadores que componen la plantilla o más concretamente el departamento o puesto que en cada caso deba quedar cubierto, la actividad productiva de la empresa que puede supeditar la posibilidad de incluir o excluir determinadas fechas e incluso si se produce o no, el cierre total de la empresa.

Otra cuestión a tener en consideración, es la previsión que hace el apartado 3 del art. 38 ET, en relación al derecho de los trabajadores a conocer las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes de la fecha del disfrute, un reconocimiento de especial trascendencia para la situación personal de cada uno, que desde la óptica turística se acentúa aún más al permitir una planificación de los viajes con suficiente antelación y evitar problemas de última hora y todo lo que ello conlleva.

Aunque la falta de acuerdo admita una solución por la vía judicial, cuestión que también puede venir motivada por la falta de entendimiento entre los propios compañeros, en la mayoría de los casos van a primar los intereses de la empresa a la hora de fijar los periodos, más o menos, adecuados para su ejercicio por lo que salvando aquellas consideradas microempresas donde el acuerdo puede ser más fácil, la realidad es que el protagonismo principal va a quedar en manos de la capacidad negociadora en el ámbito de empresa.

Fruto de todo lo cual, se podrían alcanzar acuerdos más flexibles que permitan desdibujar el panorama actual y permitir un mayor escalonamiento en el disfrute de las vacaciones y consecuentemente con más posibilidades de viajar en temporada baja. Una

---

<sup>12</sup> Declaración de la Haya sobre Turismo, de la Conferencia Interparlamentaria sobre Turismo, organizada de forma conjunta por la Unión Interparlamentaria y la OMT (1989), Considerando estas cuestiones sobre la estacionalidad en la Conclusión número 14 que enlaza a este respecto con el apartado número 28 de las Recomendaciones.

<sup>13</sup> CASTRO ARGÜELLES, M. A., Elaboración del calendario y fijación de los turnos de vacaciones en empresas sin representación de los trabajadores.: STS-SOC núm. 715/2019, de 16 de octubre. *Revista de Jurisprudencia Laboral (R JL)*, 2019, núm. 8, p.1-9.

circunstancia que sin duda puede contribuir a reducir la huella de carbono evitando la concentración masiva en determinadas fechas y lugares, a la vez que permite un tipo de viaje más respetuoso con el entorno no solo evitando esa masificación, sino contribuyendo a desestacionalizar los destinos con todo lo que ello supone en cuanto a circunstancias ambientales y sociales, sin por supuesto olvidar, la ineludible creación o mantenimiento del empleo durante esa temporada baja.

## **2.2. Jornada laboral de cuatro días**

La regulación de la jornada de trabajo ha sido uno de los elementos de especial trascendencia en el panorama laboral, una circunstancia que se viene manifestando a lo largo de los tiempos, siendo especialmente significativo su aparición en el primer Convenio de la OIT sobre las horas de trabajo (1919). La constante preocupación del tiempo de trabajo se ha ido contrastando a lo largo de las distintas regulaciones que lo contemplan y de la que nuestro texto constitucional también se hace eco en su art. 40.2, reconociendo la limitación de la jornada laboral, como uno de los mecanismos para garantizar el descanso necesario.

Desde esta perspectiva podemos apreciar como el tiempo de trabajo va inexorablemente unido al tiempo de descanso, circunstancia que igualmente se manifiesta en la regulación que de ello hace el ET en su sección 5ª. La delimitación del tiempo dedicado al trabajo, así como la forma en que ha de desarrollarse viene establecido en sus extremos y condicionantes, dejando a partir de ahí un margen de actuación para que sea la negociación colectiva la que regule en cada caso el sistema de organización que mejor se adapte a cada ámbito de actuación, siempre y en todo caso respetando los límites establecidos.

El referente de partida que hace el art.34 ET de la jornada, es el modulo semanal con la fijación de las cuarenta horas de trabajo efectivo, aunque a renglón seguido recurre al cómputo anual para la fijación de su promedio, sin olvidar los topes de jornada ordinaria diaria o los descansos entre jornadas o semanal. Siendo habitual recurrir al modelo anual ya que los sistemas productivos no suelen ser uniformes a lo largo del año y con ello se permite una distribución irregular con la que alcanzar un mayor rendimiento.

En cualquier caso, lo que hasta ahora permanecía más o menos invariable era la jornada semanal de cinco días de trabajo, sin embargo, esta fórmula tradicional empieza a replantearse en pro de una semana laboral de cuatro días, lo que viene generando un cierto debate no solo doctrinal, sino también desde otros foros como el político<sup>14</sup> o el sindical<sup>15</sup>, además de constatar como ya se ha convertido en una realidad en

---

<sup>14</sup> Más País-Equo, *Un acuerdo verde para España. Adelanto de programa electoral 2019*, p.21-22, en: <https://maspais.es/uploads/Programa-verde-Mas-Pais.pdf>

<sup>15</sup> UGT, *Por una jornada laboral de 32 horas semanales*, Servicio de Estudios de la Confederación, Madrid, 2021, p. 34-36, en: <https://servicioestudiosugt.com/por-una-jornada-de-32-horas-semanales/>

determinadas empresas y que incluso ha sido objeto de ayudas tanto estatales<sup>16</sup> como autonómicas<sup>17</sup> para favorecer su implantación.

La implantación de la semana laboral de cuatro días no se encuentra actualmente regulada de manera específica, lo que no quiere decir que no pueda derivar de la vía negociada, incluso a través de otros mecanismos menos recomendables como la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (art. 41 ET), o el de inaplicación del convenio colectivo (art. 82.3 ET), e incluso como consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo (art. 47 ET). Ya que una medida de esa naturaleza que conlleva una reducción de tiempo de trabajo, sería bien recibida por la parte trabajadora siempre y cuando no suponga una minoración en la retribución<sup>18</sup>.

Las ventajas que este cambio de jornada puede reportar a las personas trabajadoras pueden ser múltiples y variadas, muy singularmente en materia de conciliación de la vida laboral y familiar, aunque de lo que se trata ahora es de centrar la cuestión en la posible incidencia que pudiese originar en un plano turístico, desde una doble dimensión, por un lado, en cuanto a lo que puede suponer la disponibilidad de más tiempo de descanso, y por otro, en lo relativo a la cuestión medioambiental.

Llegar a alcanzar la jornada semanal de cuatro días de forma voluntaria, no es fácil de desarrollar en todo el tejido productivo y particularmente en un sector como el turístico donde suele imperar esa máxima de trabajar cuando los demás descansan, por aquello de ser un tipo de actividad vinculada al sector del ocio. No quiere ello decir que determinadas empresas turísticas no puedan optar por este sistema de organizar el trabajo en cuatro días trabajo a la semana, pero su principal beneficio puede venir impulsado por el crecimiento que supondría para la industria del ocio y del tiempo libre, una reducción de tiempo de trabajo generalizada por parte de las personas trabajadoras<sup>19</sup>.

La preferencia establecida por el legislador como regla general es la de hacer coincidir el descanso semanal con el fin de semana, tal y como se desprende de lo preceptuado en el art. 37.1 ET, por el contrario, los días denominados laborables son aquellos que no coinciden con domingos o festivos. Aunque lógicamente no en todos los ámbitos de actividad, pero una redistribución de jornada para convertirla en cuatro días laborables puede conllevar un alargamiento del popular fin de semana, algo que sin duda favorece el interés por los desplazamientos en cualquier época del año, lo que a su

---

<sup>16</sup> Orden ICT/1238/2022, de 9 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras de subvenciones para el impulso de la mejora de la productividad en pequeñas y medianas empresas industriales a través de proyectos piloto de reducción de la jornada laboral (BOE núm. 301, de 16 de diciembre de 2022).

<sup>17</sup> Resolución de 2 de agosto de 2022, de la Dirección General de Trabajo, Bienestar y Seguridad Laboral, por la cual se convocan ayudas destinadas al establecimiento de incentivos a la reducción de la jornada laboral a cuatro días o treinta y dos horas semanales y a la mejora de la productividad en las empresas con centros de trabajo situados en la Comunidad Valenciana, para el ejercicio 2022 (DOCV de 24 de agosto de 2022).

<sup>18</sup> TERRADILLOS ORMAETXEA, M. E., El debate sobre la reducción de la jornada laboral. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 2021, núm. 36, p. 255-267.

<sup>19</sup> MIÑARRO YANINI, M., *Del fallido debate de la jornada de «35» horas al de «32»: la dialéctica entre reducción o distribución de la jornada de trabajo*. Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF, núm. 456, 2021, p. 5-10.

vez puede contribuir a superar la estacionalidad de los destinos, a la vez que puede crear más empleo.

Desde la perspectiva medioambiental, hay que considerar como uno de los beneficios que ofrece la jornada laboral semanal de cuatro días es la de emitir menos gases contaminantes, estimando que si la reducción de la jornada ordinaria fuese de un 25%, o lo que viene a suponer un día laboral menos, las emisiones de gases como el CO<sub>2</sub> podrían disminuir un 36,6%, lo que sin duda contribuiría a minimizar el calentamiento global y el cambio climático<sup>20</sup>. Además, en relación al mundo de los viajes, la existencia de una mayor disponibilidad de tiempo libre permite desplazamientos en medios de transportes más sostenibles, toda vez que pueden surgir nuevas alternativas, fundamentalmente al transporte aéreo, que, si bien es el medio más rápido para viajar, es también el más contaminante, por lo que disfrutar de un mayor tiempo de descanso admite el uso de un tipo de transporte más ecológico como puede ser el tren.

### 2.3. Teletrabajo

El trabajo realizado a distancia del centro de trabajo tradicional ha sido una práctica utilizada desde hace tiempo para acoger básicamente tareas artesanales realizadas en el domicilio del trabajador, circunstancia que con el devenir de los tiempos ha ido evolucionando. El sistema de trabajo por cuenta ajena en el que su rasgo más significativo es el lugar donde materialmente se va a desarrollar la prestación de servicios es el denominado “trabajo a distancia” o trabajo remoto. Una forma de desarrollar la actividad laboral que desde su propia calificación ya anuncia la posibilidad de ser ejecutada desde un lugar diferente al del centro de trabajo tradicional.

Cuestiones relativas a la organización del trabajo, a la flexibilidad laboral, a la conciliación de la vida laboral y familiar, pero, sobre todo, como consecuencia del desarrollo tecnológico experimentado en los últimos tiempos, han permitido nuevas posibilidades alrededor de esta forma de trabajar descentralizada, que también se conoce como “teletrabajo”<sup>21</sup>.

Este calificativo de teletrabajo que proviene del acervo de la UE, encuentra su reconocimiento en nuestro ordenamiento jurídico en un momento posterior a la pandemia con la Ley 10/2021, de trabajo a distancia, que en su art. 2, define el Teletrabajo como aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación. Un sistema que sin embargo ya existía de facto como subespecie del trabajo a distancias, en el que las TIC son fundamentales para su desarrollo y que son precisamente estas las que hacen posible el desplazamiento del trabajador fuera de la empresa<sup>22</sup>. Una

---

<sup>20</sup> Información disponible en: <https://factorialhr.es/blog/jornada-laboral-4-dias/>

<sup>21</sup> Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, 2002 (revisado en 2009), firmado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito comunitario -Confederación Europea de Sindicatos (CES), Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa (UNICE) / Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa (UNICE/UEAPME) y el Centro Europeo de la Empresa Pública (CEEP)-, a instancias de sendas decisiones auspiciadas por el propio Consejo y la Comisión de la UE.

<sup>22</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y LÁZARO SÁNCHEZ, J. L., “Los derechos on-line en el ordenamiento laboral español: estado de la cuestión”. *Derecho y Conocimiento*, 2002, vol. 2, p. 151-173.

posibilidad de desplazamiento que se convierte en clave principal para poder analizar este modelo de trabajo en un panorama turístico.

La diversidad que permite este sistema de prestar el trabajo a distancia hace que tengan cabida además del domicilio del trabajador como lugar pionero de esta modalidad, otras opciones alternativas que pueden adaptarse hoy en día a la actividad laboral en cualquier lugar, de hecho, es mucho más frecuente utilizar las nuevas tecnologías para respaldar el trabajo desde lugares remotos<sup>23</sup>, e incluso sin una localización determinada denominado teletrabajo nómada o itinerante<sup>24</sup>.

La organización del trabajo a través de esta fórmula de teletrabajo permite una flexibilidad laboral que se traduce no solo en una adaptación del tiempo de actividad, sino también del espacio donde se ha de desarrollar el mismo. El lugar de la prestación se convierte así en el eje esencial que posibilita analizar situaciones más allá de fronteras geográficas, posicionando a estos teletrabajadores en cualquier lugar del panorama internacional. De hecho, esta modalidad ya se contemplaba otorgándole incluso un calificativo a la medida como “Teletrabajo *offshore* o transnacional” para definir el trabajo prestado en un Estado diferente a aquel donde está instalada la empresa matriz<sup>25</sup>.

Una de las ventajas que ofrece el teletrabajo es sin duda la posibilidad de ser realizado desde cualquier lugar del mundo, incluso aquellos con especial atractivo turístico. Así, algunos de estos lugares se han dotado de los equipamientos necesarios tanto para teletrabajar como para el ocio, aunando la idea de trabajo y turismo, bajo la denominación de oficina vacacional (*Resort Office*), constituyendo una clase de teletrabajo mediante el uso de instalaciones turísticas más allá del turismo vacacional<sup>26</sup>.

Esta situación permite una ocupación más prolongada y escalonada en el tiempo, no sometiéndose al yugo estacional donde la masificación de los destinos impide un mejor uso de los recursos, a la vez que puede liberar en cierta medida la huella de carbono que generan la masificación de turistas en los distintos enclaves turísticos, evitando al menos el uso constante de desplazamientos, así como disponer de un mayor tiempo para la llegada o salida del destino que le permita el uso de medios de transportes menos contaminantes. Eso sí, siempre y cuando este cambio de hábitos no suponga una frecuencia desmesurada en aras de esas otras actividades turísticas, lo que a la larga podría originar lo que se conoce como efecto rebote y consecuentemente no solo no sería beneficioso, sino que, muy al contrario, sería contraproducente, pese a ello

<sup>23</sup> ALFARO DE PRADO SAGRERA, A., “Flexibilidad laboral y nuevas tecnologías: e-trabajo”. *Trabajo: Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, 2004, nº 14, p. 131-152.

<sup>24</sup> THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, *Temas Laborales*, 2003, nº 72, p. 35-68. Según los autores, además del teletrabajo a domicilio o en centros de teletrabajo o telecentros, se establece esta modalidad de teletrabajo nómada o itinerante, en el que el puesto de trabajo no se encuentra en ningún lugar determinado, al estar sometido a esos cambios de localizaciones permanentes.

<sup>25</sup> SACO BARRIOS, R. G., “El teletrabajo”. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 2007, nº 60, p. 325-350. Señalando además el autor determinados países que se han convertido en los principales destinatarios de esta modalidad.

<sup>26</sup> JIMÉNEZ QUINTERO, J. A.; PADILLA MELÉNDEZ, A.; DEL ÁGUILA OBRA, A. R., “Aspectos económicos y organizativos de los telecentros o centros de teletrabajo. Análisis del caso español a través de un estudio empírico”. *RAE: Revista Asturiana de Economía*, 2001, nº 20, p. 117-146. Se plantea la cuestión como una utilización para cortos periodos de tiempo, cuestión que por otro lado podría encajar en el ámbito del teletrabajo de carácter itinerante, ya que de otra forma pasaría a formar parte de otro tipo de situaciones en el marco de la movilidad geográfica e incluso en la llamada prestación de servicios transnacional.

los estudios empíricos realizados sobre este tema evidencian la relación positiva entre trabajo y reducción de desplazamientos<sup>27</sup>.

Este trabajo a distancia desarrollado al amparo de las nuevas tecnologías está conociendo un impulso significativo cuyos límites están aún por determinar, permitiendo acomodar el lugar de la prestación laboral a cualquier ámbito designado por el trabajador. Estas otras localizaciones pasan en la actualidad, desde la adaptación de lugares pensados para otro tipo de uso, hasta otros que han sido diseñados a la medida para esta finalidad, todo lo cual hace pensar en la posibilidad no solo de trabajar en cualquier punto geográfico mundial por muy alejado que se encuentre, sino en una clara alternativa a su desarrollo en entornos rurales más cercanos, que puedan adaptar las necesidades que conlleva este tipo de trabajo y poder servir como mecanismo de desarrollo turístico sostenible en dichos espacios.

### 3. El empleo verde en el turismo

Según la OIT los empleos verdes son empleos decentes que contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente ya sea en los sectores tradicionales o en nuevos sectores emergentes relacionados con las energías renovables y la eficiencia energética<sup>28</sup>. De lo cual se desprende, que más allá de los que se generan en los sistemas de producción y tecnologías verdes, también obtienen dicha consideración todos aquellos que se gestan en otros sectores cuyos procesos de producción sean más respetuosos con el medio ambiente, aunque no siempre culminen en bienes o servicios ambientales.

Es fundamental considerar que cualquiera de las propuestas señaladas para determinar alguna tipología de empleo verde pasa por alcanzar la consideración de trabajo decente, lo que conlleva el cumplimiento de todas las claves que rodean este concepto de trabajo, en cuanto a estabilidad, ingresos justos, seguridad y protección social, igualdad de oportunidades y trato para todos, etc. En esa misma dirección se pronuncia la Agenda 2030 (ODS), que promueve el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, con una especial referencia al ámbito turístico, con el mensaje de elaborar y poner en práctica políticas encaminadas a promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y promueva la cultura y los productos locales<sup>29</sup>.

El desarrollo de un turismo respetuoso con el medio ambiente sirve para crear empleos verdes en aquellas empresas que cumplan con estos sistemas de producción, además de generar nuevas oportunidades de empleo orientados a profesionales especializados en esta materia. Máxime, en un país como el nuestro donde, el turismo tiene un gran peso específico, donde esas otras formas de turismo sostenible se convierten un objetivo prioritario para la recuperación económica y el cambio de modelo productivo<sup>30</sup>.

<sup>27</sup> PÉREZ PÉREZ, M. y AAVV. El impacto medioambiental del teletrabajo. *Factores determinantes y estudio de un caso*. Universidad de Zaragoza, 2002, vol. 14, p. 143-156.

<sup>28</sup> Enlace de la OIT disponible en: [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS\\_325253/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_325253/lang--es/index.htm)

<sup>29</sup> OIT, Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, Objetivo 8.9, p. 4, visible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_470340.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf)

<sup>30</sup> RAMOS DÍAZ, J., Economía Verde y Empleo: las potencialidades y limitaciones laborales de la transición ecológica en España, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2015, núm. 34,2, 433-453.

Por lo que la gestión medioambiental tanto en los productos clásicos que integran el turismo, de mediación, transporte, alojamiento y restauración, han de convertirse en una realidad, así como las políticas de desarrollo de los destinos turísticos, se convierten en pieza clave para la descarbonización del turismo y la creación de ese empleo verde. Aunque las estrategias utilizadas en este sector con la existencia de códigos de conducta, guías de buenas prácticas, ecoetiquetas, certificaciones o sistemas de gestión ambiental son instrumentos cada vez más generalizados en este sector, no deben restar competitividad ni a los destinos ni a las empresas turísticas<sup>31</sup>.

Luego, es importante una buena planificación en materia de desarrollo turístico sostenible que abra las puertas a nuevos yacimientos de empleo vinculados a este modelo, con la aparición de nuevas profesiones, o no tan nuevas, a cubrir en materias relacionadas con esta tipología de turismo<sup>32</sup>. El desarrollo de naturaleza sostenible supone una oportunidad del sector turístico a la transición ecológica y para originar un empleo potencial en el sector ligado al turismo activo, la restauración o a determinados productos de la economía local, lo que permite no solo la generación de esos puestos de trabajo, sino también la dinamización de su economía y la fijación de la población<sup>33</sup>.

Todo ello sin olvidar, como recuerda la OIT, que estos empleos verdes son empleos decentes, por lo que dentro de este replanteamiento del sector turístico ha de tenerse muy presente que la precariedad laboral no debe tener cabida en este campo de actuación. Una consideración de mejora laboral que ya se venía demandando desde hace décadas desde el ámbito del turismo, que emplazaba a los Estados para que fomentasen mejores condiciones de empleo para los trabajadores de la actividad turística<sup>34</sup>.

El principal problema con el que se encuentra el sector turístico es la gran concentración que se genera en el tiempo y en el espacio, provocando una alta estacionalidad, esta circunstancia repercute negativamente a muy distintos niveles entre los que se encuentran los ecosistemas y el medio ambiente, pero también con cierto impacto a otros niveles como el laboral, donde se manifiesta una alta temporalidad en los empleos, con contrataciones de personal no siempre bien cualificados y con sometimiento a largas jornadas de trabajo, que contribuyen a mirar a otros sectores de actividad que se consideren más atractivos para estas personas trabajadoras.

La mejora de las condiciones laborales puede contribuir a la mejora del desarrollo sostenible del turismo, al empleo y al desarrollo económico, generando un incremento de actividad en el sector sobre todo ante la posibilidad de ser realizado durante la temporada baja. Cuestión que va a contribuir a una mejora en cuanto a la rentabilidad y beneficios económicos del sector turístico por el alargamiento de la

<sup>31</sup> GÓMEZ MARTÍN, M. B. Retos del turismo español ante el cambio climático. *Investigaciones Geográficas* (España), 2017, núm. 67, p. 31-47.

<sup>32</sup> Entre estos nuevos profesionales especializados se citan entre otros los de gestor de reservas naturales, diseñador de actividades de aventura, administrador de ecoturismo y algunos más tradicionales que se reinventan como el de monitor de naturaleza, guía interpretativo de turismo activo o especialista en compras verdes. Información disponible en: <https://www.turijobs.com/blog/turismo-sostenible-una-nueva-oportunidad-laboral/>

<sup>33</sup> Informe sobre Empleo y Transición Ecológica, Yacimientos de Empleo, Transformación Laboral y Retos Formativos en los Sectores Relacionados con el Cambio Climático y la Biodiversidad en España, 2023, apartado 5.3.11. Eje BIO4: Turismo de naturaleza sostenible, p.73-75. Disponible en: [https://fundacion-biodiversidad.es/wp-content/uploads/2023/05/Estudio-Empleo-y-Transicion-Ecologica\\_-def.pdf](https://fundacion-biodiversidad.es/wp-content/uploads/2023/05/Estudio-Empleo-y-Transicion-Ecologica_-def.pdf)

<sup>34</sup> Declaración de Manila sobre el turismo mundial (Conferencia Internacional del Turismo-OMT, 1980), párrafo 17.

temporada alta, y a la creación de un empleo de mayor calidad durante todo el año, en definitiva, contrarrestando los efectos negativos a los que habitualmente condiciona la estacionalidad de la actividad turística. Según la OMT, este provecho debe extenderse a todos los agentes implicados y no solo a las empresas, sino también a las comunidades anfitrionas, además de generar esas oportunidades de empleo estable<sup>35</sup>.

Por último, cabe al menos señalar, como existe un mecanismo que trata de corregir de alguna forma la alta estacionalidad a la que está sometida este sector en materia de empleo, así, se establece como incentivo a la contratación laboral una medida de apoyo a la prolongación del periodo de actividad de las personas trabajadoras con contrato fijos-discontinuos en los sectores de turismo y comercio y hostelería vinculados a la actividad turística<sup>36</sup>.

#### 4. Conclusiones

El sector turístico tiene una especial sensibilidad ante las condiciones medioambientales que pueden suponer una degradación no solo del ecosistema global, sino de los distintos territorios en los que se viene desarrollando, donde los problemas que se vienen gestando por una mala planificación o por un uso desmedido, pasan por situaciones como la denominada turistificación, o de otra índole como la que nos ocupa, en relación a la huella de carbono que se origina. Ante esta realidad, todas las contribuciones son pocas, no solo para cumplir con los distintos compromisos adquiridos desde distintos ámbitos, sino para no quebrar un sector de actividad que es uno de los pilares básicos de nuestra economía. Es por eso, que también desde un plano laboral se puede contribuir a la causa, a través de una serie mejoras o adaptaciones de las condiciones laborales, que pueden influir en la llamada descarbonización del turismo desde diferentes perspectivas.

Así, una mayor flexibilidad en la distribución de las vacaciones de las personas trabajadoras permite desestacionalizar el turismo evitando la masificación y cooperando para crear nuevos empleos o alargar el mantenimiento de los mismos durante la temporada baja. La implantación de la jornada laboral de cuatro días a la semana, puede permitir una mayor predisposición para los viajes de forma más escalonada en el tiempo, a la vez que esa mayor disponibilidad de tiempo libre admite el uso de otros medios de transportes menos contaminantes que el avión. Además, el crecimiento en cuanto a uso del sistema de teletrabajo supone la posibilidad de poder ser desarrollado en cualquier lugar del mundo y su contribución al desarrollo sostenible del turismo, puede venir avalado tanto por la limitación de desplazamientos que suele conllevar este sistema de organización del trabajo, como por el hecho de ocupar destinos durante la

---

<sup>35</sup> Información de la OMT disponible en: <https://www.unwto.org/es/desarrollo-sostenible>

<sup>36</sup> Real Decreto-ley 1/2023 (BOE núm. 9, de 10 de enero), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas. Que en su art. 30, establece el contenido de esta medida con el siguiente tenor literal: “Las empresas, excluidas las pertenecientes al sector público, dedicadas a actividades encuadradas en los sectores de turismo, así como los de comercio y hostelería, siempre que se encuentren vinculados a dicho sector del turismo, que generen actividad productiva en los meses de febrero, marzo y noviembre de cada año y que inicien y/o mantengan en alta durante dichos meses la ocupación de las personas trabajadoras con contratos de carácter fijo-discontinuo, podrán aplicar en dichos meses una bonificación en la cotización, en los términos establecidos en el artículo 10, de 262 euros/mes”.

temporada baja e incluso por la opción de trasladarse a entornos rurales vaciados o menos masificados.

En cuanto al empleo verde en el turismo, hay que considerar como también es viable en este sector de actividad siempre y cuando se desarrollen de forma respetuosa por aquellos agentes que intervienen en los procesos turísticos. Siempre entendiendo que han de llevarse a cabo bajo el paraguas del trabajo decente, convirtiéndose en una esencia fundamental que se cumplan todos los parámetros que rodean a este tipo de empleo. Ante dicho escenario la incidencia laboral planteada sirve de igual modo para un desarrollo sostenible y para la creación de este tipo de empleos, pero además esas mejoras de las condiciones de trabajo van a coadyuvar a fomentar nuevos yacimientos de empleo verde, al suscitar nuevas oportunidades profesionales con la aparición de nuevos perfiles de trabajo o por la reinención de algunos existentes.

## BIBLIOGRAFÍA:

ALFARO DE PRADO SAGRERA, A., “Flexibilidad laboral y nuevas tecnologías: e-trabajo”. *Trabajo: Revista Andaluza de Relaciones Laborales*, 2004, núm. 14, p. 131-152.

CASTRO ARGÜELLES, M. A., Elaboración del calendario y fijación de los turnos de vacaciones en empresas sin representación de los trabajadores.: STS-SOC núm. 715/2019, de 16 de octubre. *Revista de Jurisprudencia Laboral (RJL)*, 2019, núm. 8, p.1-9.

FERNÁNDEZ FÚSTER, L., Historia general del turismo de masas. *Alianza Universidad Textos*, 1991, p. 692-702.

GÓMEZ MARTÍN, M. B. Retos del turismo español ante el cambio climático. *Investigaciones Geográficas (España)*, 2017, núm. 67, p. 31-47.

JIMÉNEZ QUINTERO, J. A.; PADILLA MELÉNDEZ, A.; DEL ÁGUILA OBRA, A. R., “Aspectos económicos y organizativos de los telecentros o centros de teletrabajo. Análisis del caso español a través de un estudio empírico”. *RAE: Revista Asturiana de Economía*, 2001, núm. 20, p. 117-146.

MIÑARRO YANINI, M., Del fallido debate de la jornada de «35» horas al de «32»: la dialéctica entre reducción o distribución de la jornada de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 456, 2021, p. 5-10.

MONTANER MONTEJANO, J., Estructura del mercado turístico. *Editorial Síntesis*, 1991, p. 97.

NORES TORRES, L. E., La influencia “Comunitaria” en la configuración “interna” del derecho a las vacaciones anuales retribuidas. *Revista Galega de Dereito Social*, 2020, núm. 10, p. 53-82.

PÉREZ PÉREZ, M. y AAVV., El impacto medioambiental del teletrabajo. Factores determinantes y estudio de un caso. *Universidad de Zaragoza*, 2002, vol. 14, p. 143-156.

RAMOS DÍAZ, J., Economía Verde y Empleo: las potencialidades y limitaciones laborales de la transición ecológica en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2015, núm. 34,2, 433-453.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M. y LÁZARO SÁNCHEZ, J. L., “Los derechos on-line en el ordenamiento laboral español: estado de la cuestión”. *Derecho y Conocimiento*, 2002, vol. 2, p. 151-173.

SACO BARRIOS, R. G., “El teletrabajo”. *Derecho PUCP: Revista de la Facultad de Derecho*, 2007, nº 60, p. 325-350.

SEMPERE NAVARRO, A. V., La necesaria proactividad empresarial para el disfrute de las vacaciones. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2022, núm. 9, p. 1-9.

TERRADILLOS ORMAETXEA, M. E., El debate sobre la reducción de la jornada laboral. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 2021, núm. 36, p. 255-267.

THIBAUT ARANDA, J. y JURADO SEGOVIA, A., “Algunas consideraciones en torno al Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo”, *Temas Laborales*, 2003, núm. 72, p. 35-68.

VOGELER RUIZ, C. y HERNÁNDEZ ARMAND, E., El mercado turístico: estructura, operaciones y procesos de producción. *Ramón Areces*, 2000, p. 26.