

## RESCATE Y TRANSFORMACIÓN DEL SECTOR TURÍSTICO ESPAÑOL VÍA FONDOS EUROPEOS *NEXT GEN EU*

*Esther González Arnedo*

*Prof. Economía de Empresa - Universidad Rey Juan Carlos y EAE Business School*

*Antonio Sánchez-Bayón*

*Prof. Economía Aplicada - Universidad Rey Juan Carlos*

### RESUMEN

Estudio de Economía Política, Política Económica, Economía Pública y Economía Internacional, sobre el rescate y transformación del Sector turístico español vía fondos de recuperación de la Unión Europea. Dichos fondos se han previsto para impulsar sectores estratégicos afectados por la crisis de COVID-19, facilitando su transición digital, sostenible y productiva, por lo que el Sector turístico español encaja en teoría, por suponer más del 10% PIB español. Sin embargo, la práctica es otra, ya que los fondos tardan en llegar y los distribuye el Gobierno de España según criterios discrecionales, contraviniendo el Derecho de la Unión Europea y poniendo en riesgo la recepción del resto de fondos previstos. Se presenta aquí un diagnóstico de situación del Sector turístico español, el cuál está listo para iniciar su transformación (avalado por informes de diversas organizaciones internacionales), siempre que no se pierda la oportunidad de su relanzamiento post-COVID-19.

### 1. EFECTO COBRA: CUANDO UNA BUENA IDEA PUEDE RESULTAR PERJUDICIAL EN LA PRÁCTICA

En tiempos del Imperio Británico en India, dado el peligro de las cobras, se ofreció una recompensa por cada cobra muerta. El problema estuvo en la ejecución local, donde se dedicaron a criarlas, dando lugar a un modelo de subvención muy lucrativo. Finalmente, se retiraron las ayudas para acabar con las cobras, por lo que los criadores locales las abandonaron sin control alguno, causando un problema aún mayor. *Mutatis mutandis*, *EU Green Deal* o pacto verde europeo (European Commission, 2019), es un proyecto cargado de buenas intenciones (contribuir a la transición digital y mejorar la sostenibilidad y productividad de la economía europea, requiriendo de una análisis social integral. Navajas et al, 2014. Sánchez-Bayón, 2017, 2019 y 2020a-c, 2021a-c); sin embargo, adolece de riesgos en su ejecución, ya que dependen de la discrecionalidad en su realización por los Gobiernos domésticos (al ser la regla fijada en el Derecho constitutivo u originario de la Unión Europea, v.g. TUE, TFUE. Sánchez-Bayón et al, 2018). Como se ha podido comprobar con la transición energética europea (Heredia et al, 2020. Trincado et al, 2021) y su realización local (Vindel et al, 2021), se ha ocasionado una mayor dependencia energética (Peña-Ramos et al, 2021), con precios de la energía más altos y mayores riesgos de apagón, como parte de una incorrecta observación de los principios de economía política (Bagus et al, 2021. Huerta de Soto et al, 2021). En lo tocante a los fondos europeos de recuperación post-COVID-19, llamados *Next Gen EU*, constituyen un total de 2 trillones de euros (desde la cuantificación anglosajona), de expansión crediticia no basada en el ahorro (sino en Eurobonos de responsabilidad solidaria) y con vocación de políticas económicas keynesianas contracíclicas. Está previsto que España sea una de las mayores receptoras de dichos fondos (un 15% aprox.), para ayudar a la recupe-

ración y transformación de sus sectores competitivos, que en el caso español afectaría al sector turístico (Arnedo et al, 2021), clave en la balanza de pagos de las dos últimas décadas. Ahora bien, como la recepción y distribución de fondos europeos le corresponderá al Gobierno de España, no es tan seguro de cuánto y cuándo llegarán los fondos, produciéndose un doble riesgo: a) perder el tren de la recuperación para el sector turístico (al recuperarse antes otros países vecinos con ventaja comparativa similar); b) haberse endeudado aún más para realizar un gasto de transferencias (clientelares), y no en inversión e infraestructuras ni vinculado a objetivos de mejora de sectores extratécnicos (como se preveía originalmente desde la Unión Europea con los fondos *Next Gen*, para asegurar la transición digital y una mayor sostenibilidad y productividad).

Se expone y explica a continuación el origen y desarrollo de *Green Deal*, *green jobs* y *Next Gen* (orientado todo ello hacia *wellbeing economics* o economía de bienestar personal y social. García-Vaquero et al, 2021. Sánchez-Bayón et al, 2021), siendo claves para la recuperación del sector turístico español. Seguidamente, se ofrece un diagnóstico de situación del sector y lo que supondría la recepción de dichos fondos. Finalmente, se alerta de los riesgos de no recibir a tiempo los mismos.

## **2. ORIGEN Y DESARROLLO DE GREEN DEAL & NEXT GEN Y SU INFLUJO PARA EL SECTOR TURÍSTICO**

En la *Green Week* de la Unión Europea-UE (European Commission, 2021a) la Presidenta de la Comisión, Von der Leyen, insistió en que el cambio climático es de máxima prioridad para la UE, recordando la relevancia del vigente *Green Deal* o pacto verde (European Commission, 2021b. Sánchez-Bayón et al, 2021). El objetivo de la *Europa verde* marcado por este ambicioso pacto es convertir al continente europeo en neutral en emisión de gases de efecto invernadero para el 2050 y utilizar un 32 % de energías renovables para el 2030. El *Green Deal* ha insistido en la importancia de avanzar hacia un desarrollo europeo sostenible de forma decidida, eliminar el impacto negativo para la salud de la contaminación y fomentar una producción y consumo responsables y asumir los *Sustainable Development Goals-SDG* (objetivos de desarrollo sostenible) marcados por la Organización de Naciones Unidas-UN. Desde su arranque, la UE ha puesto un gran énfasis en las oportunidades de empleo crecientes en la *green economy*, los denominados *green jobs*, que han sido el buque insignia del *Green Deal*, por su potencial para crear empleo de calidad tanto en Europa como en el resto del mundo (Sánchez-Bayón et al, 2021).

Los *green jobs* o trabajos verdes, fueron inicialmente considerados principalmente trabajos vinculados a las energías renovables y la sostenibilidad (reciclaje, gestión del medioambiente, consultoría medioambiental y formación. Arnedo et al, 2021. García-Vaquero et al, 2021) y también, según la Organización Internacional del Trabajo-ILO (ILO, 2021), deben ser una fuente de trabajo decente, es decir, un trabajo que proporcione igualdad de oportunidades, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. En esa línea, organizaciones como ILO y UNWTO ha realizado numerosos estudios y publicaciones sobre las posibilidades de los *green jobs* en numerosos países y sectores, incluyendo España (Cedefop, 2018) y el sector turístico. En la mayoría de los informes y estudios, el turismo es mencionado brevemente pero no se llegan a desarrollar en detalle las oportunidades de empleos verdes en este sector tan importante a nivel mundial y para la economía española.

La ILO ha ratificado en numerosas ocasiones que la *green economy* puede crear nuevas oportunidades de empleo en el mundo. Lo que no resulta tan evidente es si esos *green jobs* serán suficientes para compensar la pérdida de otros empleos en industrias y sectores más tradicionales y si todos los países y sectores de la economía se beneficiarán por igual del salto a la economía verde y el trabajo decente. Si los *green jobs* puede ser otra fuente de empleo para el turismo mundial es una pregunta aún sin resolver plenamente. UNWTO ha mencionado las oportunidades de empleo verde que puede proporcionar un turismo más sostenible, pero los estudios sobre las posibilidades de los *green jobs* en el sector turístico español son escasos. Es relevante analizar las oportunidades reales de *green jobs* para el sector sector hotelero español en el contexto actual.

España es uno de los destinos turísticos más importantes del mundo y también uno de los países de Europa con mayor porcentaje de desempleo, por lo que el estudio de las posibles oportunidades para *green jobs* en el sector turístico español es valioso. Los ingresos por turismo constituyeron en el 2019 el 12,4 % del PIB español. En el 2019 llegaron a España 84 millones de turistas, lo que posicionó a este país como el más visitado de Europa (Eurostat, 2019). Ese mismo año, fue designado como el país más competitivo del mundo en términos turísticos según el *Travel and Tourism Competitiveness Report 2019* elaborado por World Economic Forum-WEF (WEF, 2019). Este reporte tiene en cuenta diversas variables a la hora de configurar su ranking y uno de los mencionados hace precisamente referencia a la calidad de los recursos humanos en el sector y el mercado de trabajo existente en el país. Si embargo, el mismo informe indica que España debe mejorar sus políticas de recursos humanos, por lo que el estudio no le da en el apartado “recursos humanos y personas” la valoración más alta a nivel competitividad turística. El informe también señala que, a pesar de ser el país más competitivo a nivel mundial en 2019, el crecimiento de sus índices de competitividad generales es más lento que el de otros países de su entorno. Este dato es una importante llamada de atención: España puede y debe mejorar en muchos aspectos del turismo y uno de ellos es precisamente la calidad de sus profesionales y las condiciones de trabajo en este sector de la economía. Es cuestión de tiempo que España pueda verse superada por países con más rápido crecimiento en competitividad turística y es por ello que el estudio de los recursos humanos en el sector y las posibilidades de nuevos empleos turísticos a la vez decentes y ligados a la sostenibilidad es un aspecto relevante que investigar.

Seguidamente, se analizan las perspectivas y retos que tiene para el sector turístico español en general y el sector hotelero en particular el *Green Deal* y las oportunidades reales para el sector hotelero español de crear *green jobs*, es decir, empleos decentes y sostenibles, tal y como los describen ILO y UNWTO. Se comenzará realizando una revisión de la literatura sobre el tema, para estudiar después una muestra de las memorias anuales y de CSR de una muestra de cadenas hoteleras españolas para comprobar las medidas de sostenibilidad y empleo de estos hoteles y si afloran oportunidades de crecimiento de *green jobs* en este sector de la actividad turística. Finalmente, gracias a las entrevistas realizadas a directivos del sector, ofrece la perspectiva de recursos humanos, su sostenibilidad y sus oportunidades para *green jobs* en los hoteles españoles.

### **3. REVISIÓN DE LA LITERATURA: TURISMO SOSTENIBLE Y *GREEN JOBS***

Desde la aparición del Informe Brundland (Brundland et al, 1987), reimpulsándose con el Informe UNEP (2007), las propuestas de desarrollo sostenible vienen atendiendo al impulso de los *green jobs* o trabajos verdes, caracterizados por su sostenibilidad, y ahora también por la digitalización y productividad, tal como se plantea en el marco de *Green Deal*. En tal sentido, el sector turístico español resulta un candidato a liderar la generación de *green jobs* en Europa. Por ahora, en la teoría resulta así (tal como se analizará a continuación), pero falta aún su realización, especialmente en los planes de recuperación post-COVID-19. En efecto, los estudios sobre *green economy* y *green tourism*, se han incrementado sustancialmente en la última década (Niñerola et al, 2019. Ruhanen et al, 2015. Hall, 2019); no obstante, también es cierto que faltan investigaciones que determinen qué oportunidades de *green jobs* existen específicamente en el sector hotelero español (Arnedo et al, 2021), orientadas a su vez hacia el nuevo modelo de la economía digital (Sánchez-Bayón, 2019a-c y 2020c-d. Sánchez-Bayón y Lominchar, 2020), como es *wellbeing economics* o economía de bienestar personal y social (más allá de la economía de bienestar estatal. Sánchez-Bayón y Trincado, 2020 y 2021).

#### **3.1. Perspectiva internacional sobre sostenibilidad y *green jobs* en el sector turístico**

La perspectiva de las grandes organizaciones internacionales ha sido inicialmente muy optimista en lo relativo a las oportunidades de crecimiento de empleo decente en turismo vinculadas al cumplimiento de los ODS y la sostenibilidad. El turismo sostenible ha sido un tema popular en la investigación desde los años 90, tanto en todos los ámbitos políticos internacionales como en el mundo aca-

démico. UNWTO (2012) definió el turismo sostenible como aquel que subscribe los SDGs y por ello apuesta por la reducción de la pobreza, el desarrollo rural, la preservación de la cultura y la sociedad, paridad de géneros, protección del medio ambiente y acciones para mitigar el cambio climático.

Organismos internacionales en el seno de UN, como CE, ILO y UNWTO, han realizado numerosos estudios sobre el impacto y posibilidades para el turismo en la *green economy*. UNWTO (2017), tras revisar la progresión en el cumplimiento de los SDG del turismo en base a los reportes de cada país, concluyó que si no se gestiona adecuadamente el turismo “puede tener un impacto negativo en las personas, el planeta, la prosperidad y la paz”.

Los informes de los principales organismos internacionales coinciden en señalar que el turismo verde puede acarrear amplios beneficios económicos, sociales y medioambientales en sus comunidades, pero que también son muchos los retos y dificultades. La Conferencia de UN sobre Comercio y desarrollo (UNWTO, 2012) confirmó el potencial del turismo para crear trabajos y facilitar un desarrollo sostenible, especialmente teniendo en cuenta que el turismo es la principal fuente de ingresos para un tercio de las economías menos desarrolladas del planeta (WTO, 2015). De la misma forma se concluye que el turismo sostenible no es una modalidad especial de turismo, sino que todo el turismo debe luchar para ser más sostenible. UNWTO lleva mencionando de forma continuada desde 2010 la importancia de la sostenibilidad en turismo y su impacto positivo sobre el trabajo decente. La organización en su agenda 2030 de Objetivos para el Desarrollo Sostenible menciona la necesidad de poner en marcha políticas para promover un turismo sostenible que cree puestos de trabajo y apoye las culturas y productos locales. Según UNWTO, el turismo sostenible debe cumplir el triple objetivo debe utilizar de forma óptima los recursos medioambientales; respetar la autenticidad de las comunidades locales y asegurar la viabilidad a largo plazo de sus operaciones, proporcionando beneficio económico y oportunidades de empleo en las comunidades donde ejerce su actividad, aliviando la pobreza. Proporcionar oportunidades de trabajo y de eliminación de la pobreza, creando empleos decentes es un aspecto ligado claramente al turismo como sostenible.

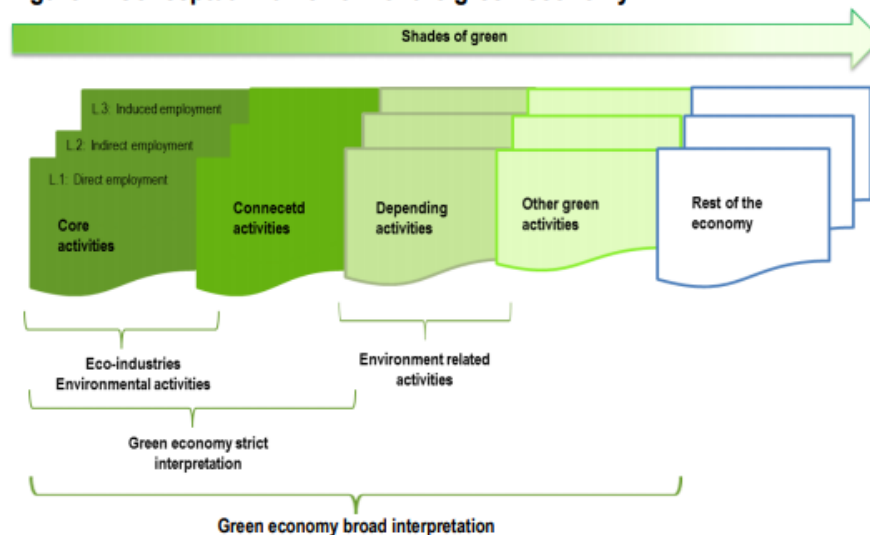
En la misma línea, UNWTO (2017) declaró que el turismo tiene un impacto muy importante sobre la economía mundial y la creación de empleo, especialmente para mujeres, jóvenes e inmigrantes. Adicionalmente, su impacto en comunidades rurales e indígenas y sus conexiones con otros sectores de la economía es elevado. Un turismo sostenible puede y debe reducir la pobreza y crear trabajos decentes. Esto es especialmente relevante en un sector caracterizado tradicionalmente por trabajos monótonos, muy exigentes en cuanto a dedicación horaria y turnos y con salarios poco atractivos. De nuevo el concepto de trabajo decente aparece conectado al de turismo sostenible. Tal y como apunta UNWTO (2017) el turismo es un gran creador de empleo y una gran puerta de entrada al trabajo especialmente para mujeres y jóvenes. El potencial de crear empleos verdes en el sector turístico es, según la misma fuente, alto.

Uno de los conceptos que han generado más discusión en la literatura ha sido precisamente la definición exacta de *green job*. El informe conjunto UNEP/ILO/IOE/ITUC (ILO, 2013) define un *green job* como cualquier trabajo digno que contribuye a preservar y restaurar el nivel de calidad del medioambiente, ya sea en la agricultura, la industria, los servicios o la administración, y lo hace reduciendo el consumo de energía y materias primas, minimizando polución y desperdicios, protegiendo y restaurando ecosistemas y permitiendo a empresas y comunidades adaptarse al cambio climático (ILO, 2021). Podemos concluir que *green Jobs* es cualquier empleo por cuenta ajena o propia que contribuye de forma clara a un mundo más sostenible. Por otra parte, *green job* aparece con gran frecuencia vinculado al concepto de trabajo decente, *decent job* (Poschen, 2017). ILO (2013) considera que ambos conceptos deben trabajarse juntos por su vinculación a los SDG.

Una de las principales dificultades que deben enfrentar los estudios sobre el impacto de la sostenibilidad sobre el turismo y las oportunidades de *green jobs* en esta industria es la ausencia en la mayoría de los países de listas comunes de ocupaciones características del sector, lo que hace muy difícil

medir tanto el total de empleo en turismo como la calidad del mismo y de la misma forma identificar si los empleos verdes están creciendo. Faltan clasificaciones comunes de tipos de empleo en el sector turístico. El marco conceptual de la economía verde es sugerido como base para la medida del turismo sostenible tal y como puede verse en la Figura 1 y Tabla 1.

**Figure 1: Conceptual framework of the green economy**



Source: IDEA Consult based on literature review

**Table 1: Characteristics of the different types of green activities**

Type	Purpose of protecting the environment	Examples
<b>Core activities</b>	Primary purpose	Environmental protection: air pollution control, protection of biodiversity, waste management Resource management: water management, renewable energy, recycling
<b>Connected activities</b>	Secondary purpose	Hybrid cars, green building, green ICT, organic farming, <b>sustainable tourism</b> , sustainable forestry
<b>Dependent Activities</b>	No environmental purpose but dependent on environmental quality	Agriculture, commercial forestry, <b>tourism</b>
<b>Other green activities</b>	No environmental purpose	Public transport services, ICT

Source: UNWTO, 2012 y 2017

Las actividades primarias son las más directamente ligadas a la sostenibilidad (actividades ecológicas y ambientales) y el turismo sostenible se encuadraría en el grupo de las actividades conectadas secundarias o en el tercer nivel de actividades dependientes (resto de actividades turísticas no sostenibles). El mismo informe UNWTO reconoce en la dificultad de discriminar correctamente las actividades vinculadas al *green tourism*, dado que los datos generales disponibles en informes y censos no suelen diferenciar este tipo de trabajos. Solo un pequeño número de países estaba estableciendo métricas para *green jobs* en todos los sectores (Ruhanen et al, 2015), por lo que todavía en muchos países los únicos trabajos considerados dentro de la categoría de *green jobs* son los ligados de forma directa a reciclaje, gestión medioambiental y energías renovables.

Ladkin y Szivas (2015) mencionan la dificultad de categorizar qué es y qué no es un *green job*. Como ejemplo de la gran zona gris alrededor del concepto de *green job*, un estudio realizado por el Gobierno de España (VV.AA., 2009) indicaba que el número de *green jobs* existentes en España era ese año de 530,947 trabajadores en el 2009, equivalente al 2,6 % de la fuerza de trabajo española. El mismo informe indicaba que el total de puestos en la economía verde se había duplicado en una década en España, pasando a estar en la media de la UE. Basándose en estos mismos datos de España, UNWTO (2013) concluye que al ser España uno de los destinos turísticos más importantes a nivel mundial, “es altamente probable que una parte importante de esos *green jobs* corresponda a la industria turística”. Sin embargo, las posibilidades reales de aumento de *green jobs* en las empresas turísticas españolas no son fácilmente identificables.

Por otra parte, las estimaciones de empleo real que pueden alcanzarse a través de políticas de sostenibilidad no son precisas. En el caso de la UE, las primeras declaraciones sobre *Green Deal* (1997) afirmaban que la green economy podía crear entre 950.000 y 1.650.000 puestos de trabajo. Esta muy entusiasta estimación inicial ha dado paso a lo largo de los años a datos más conservadores. La misma UE estimaba en el 2021 que las energías renovables pueden crear entre 200.000 y 300.000 empleos para el 2030 (European Commission, 2020), una cifra muy inferior y que es tan solo el 12 % de la espectacular cifra anunciada en los inicios del proyecto.

La ILO, en colaboración con UNEP, ha trabajado activamente en objetivos de desarrollo sostenible y cambio climático remarcando la necesidad de crear trabajos verdes y decentes (ILO, 2019). que impliquen libertad, igualdad de oportunidades, equidad y seguridad. El informe de Cedefop (2018) sobre las oportunidades para los *green jobs* menciona brevemente en el documento al turismo español como una de las “áreas de oportunidades” para el crecimiento del empleo verde, dada la importancia que el turismo tiene para la economía española y el impulso inicial de los gobiernos hacia las energías renovables. Tomando como referencia un informe emitido por el Gobierno de España sobre el crecimiento de *green jobs* en España acaba concluyendo que, al ser tan importante el turismo en la economía española, es razonable pensar que una parte de los *green jobs* han sido absorbidos probablemente por la industria turística, pero esta afirmación es solo una deducción en base a datos generales suministrados en el ya citado informe de la Secretaría de Estado de Cambio Climático (VV.AA., 2009) y no contrastada por datos objetivos sobre *green jobs* en el sector turístico español. En lo relativo a qué es exactamente un *green job*, ILO comenzó en el 2009 el *Green Jobs Global Programme* (ILO, 2009). Los trabajos se consideran verdes cuando ayudan a reducir impactos medioambientales negativos y contribuyen a crear empresas social, económica y medioambientalmente sostenibles. Los *green jobs* son por lo tanto, todos los trabajos que contribuyan a crear un mundo más sostenible (además de digital y productivo). No obstante, todos los puestos incluidos en la lista de *green jobs* de la ILO son trabajos en los sectores tradicionales de la economía verde, es decir, trabajos de conservación del medioambiente, reciclaje y energías renovables, así como formación y consultoría medioambiental. por lo tanto, trabajos que no suponen un volumen importante de personas en las empresas turísticas y hoteleras, más allá de los equipos y profesionales que trabajan en grandes empresas turísticas en temas de consultoría, reciclaje y certificados medioambientales.

La estructura del mercado de trabajo español es compleja. Cuenta con muchos más trabajadores cualificados que la media de la UE, pero también con mayor porcentaje de trabajadores no cualificados que el promedio de Europa y muchos menos trabajadores de cualificación media<sup>1</sup> con respecto a la UE, lo que se interpreta como una dificultad a la hora de cubrir con éxito los *green jobs*, que necesitan mayoritariamente trabajadores de cualificación media.

Más allá de la declaración inicial de intenciones en lo relativo turismo y *green jobs*, el informe ILO no vuelve a hacer referencia a posibles *green jobs* en turismo y *hospitality*. ILO recomienda incentivar la formación en *green skills* tanto en trabajadores en búsqueda de empleo como en trabajadores ocupados, en los primeros para incrementar sus posibilidades de trabajo y en el caso de los segun-

---

<sup>1</sup> International Standard Classification of Education o ISCED 5-8: 35.7% en 2016, comparado con 30.7% en UE.

dos para mantener alto nivel de empleabilidad, ya que las *green skills* son importantes en el mantenimiento de las competencias profesionales. El posterior informe ILO sobre las *green skills* necesarias para trabajar en green jobs, se detiene brevemente en el sector turístico para mencionar que este sector necesitará más formación, esto es, re-skilling en nuevos conocimientos y competencias en aspectos medioambientales para los profesionales de este sector, especialmente en temas como ecoturismo, bio turismo y turismo circular y no nuevos *green jobs* específicos.

En el caso concreto de posibilidades de *green jobs* para el sector turístico en España, Sánchez y Poschen (2010) en su nota técnica para ILO, estimaron inicialmente que tan solo las energías renovables podían generar 20 millones de empleos en toda la UE. En la misma línea, el informe patrocinado por el Gobierno de España *Empleo verde en una economía sostenible* (VV.AA., 2009) concluyó que la economía sostenible podía permitir al sector turístico español podía crear hasta 24.000 nuevos empleos en la economía verde, una cifra muy pequeña si se compara con una estimación global de creación de 1.153.000 empleos totales relacionados con sostenibilidad y medio ambiente. Según este mismo informe, uno de los condicionantes más importantes para que los gobiernos decidan impulsar políticas y actuaciones relativas a la sostenibilidad depende en gran medida del impacto de estas medidas sobre el empleo. Según el mismo estudio, casi 4,5 millones de personas (equivalente a tiempo completo) en la UE trabajaban en la economía medioambiental casi 1,4 millones más que hace quince años. El empleo en la economía medioambiental de la UE aumentó de 2,8 millones de equivalentes a tiempo completo en 2000 a 4,5 millones de equivalentes a tiempo completo en 2016. Sin embargo, las estimaciones generales de empleo aportadas por el estudio español del 2009, mencionado más tarde por ILO, no coinciden con los datos recientes emitidos por la UE en lo relativo a *green jobs*. En el caso de España. Al cambiar la legislación española sobre el impulso a las renovables en el año 2015 las predicciones iniciales de empleo en la green economy, que llegaron hablar en los momentos de mayor euforia del 2009 a hablar de 530.947 trabajadores en la *green economy*, cayeron a 46.534 empleos directos y 29.121 empleos indirectos en 2015. Parece que la apuesta inicial era demasiado optimista en cuanto a oportunidades reales de empleo.

### **3.2. Literatura académica sobre turismo sostenible y *green jobs***

El concepto de turismo sostenible ha tenido amplia resonancia en la investigación turística, siendo percibido como una oportunidad para abordar nuevos temas más allá de los impactos negativos de la actividad, que estuvieron muy presentes en la literatura en décadas anteriores de investigación (Bramwell y Lane, 2012). Buckley (2012) estima que hay más de 5000 trabajos publicados sobre turismo sostenible en los últimos 25 años, lo que confirma el gran interés de los estudiosos por la sostenibilidad y sus implicaciones. Sin embargo, los estudios sobre *green jobs* son todavía escasos. Hall (2015) considera que la relación entre el turismo y el entorno se ha hecho cada vez más problemática al ser cada vez mas aceptado que el turismo lleva a una degradación de los recursos naturales tanto en el corto como en el largo plazo.

Torres-Delgado y Palomeque (2012) analizaron las políticas y estudios sobre sostenibilidad realizados hasta ese año. Su primera conclusión es que la proliferación de documentos en turismo sostenible no ha llevado a un avance proporcional ni en aspectos teóricos ni prácticos sobre tal concepto en sí mismo. Sostenibilidad se ha asociado en turismo primero con aspectos medioambientales para progresar después a enfoques más holísticos, viéndose la sostenibilidad como una herramienta para el desarrollo económico, el bienestar y la conservación del medio ambiente. Los autores concluyeron también que la investigación en turismo sostenible sigue teniendo mucho más interés en medioambiente y mucho menos en aspectos sociales y económicos.

Ruhanen et al (2019) coinciden en que la investigación sobre sostenibilidad en turismo ha sido importante en el mundo académico y se ha hecho cada vez mas sólida y variada gracias al apoyo de sectores públicos, consejos nacionales de investigación y el sector privado que han proporcionado fondos para apoyar la investigación en turismo sostenible (Bramwell y Lane, 2015).

Otros autores son aún críticos con las tendencias predominantes, definidas por Hall (2019) como neoliberales. Tras revisar los estudios sobre turismo y sostenibilidad, el autor lamenta la escasez de investigación sobre la verdadera aportación del turismo a la sostenibilidad, todo ello en un momento en que el turismo parece menos sostenible que nunca.

En lo relativo a la investigación académica sobre turismo sostenible y su impacto sobre el empleo, es importante destacar que no hay consenso entre los diferentes autores en lo relativo al impacto positivo sobre el mercado de trabajo de las políticas de sostenibilidad. El trabajo de Álvarez et al (2010) es excéptico con respecto a las posibilidades reales de la *green economy* para crear empleo sin destruirlo en otros sectores de actividad. Según el autor, tras los primeros anuncios de la UE sobre las oportunidades de empleo en *green jobs* en 1997, muchas voces se elevaron en ese momento por encima de la euforia de la UE para indicar que las políticas de sostenibilidad crearían empleos en la economía verde pero destruirían empleos en otros sectores debido a las nuevas políticas, pérdida de competitividad de otros sectores y al trasvase de recursos económicos a las energías renovables en detrimento de otras áreas de la economía. Cada megavatio conseguido a través de renovables destruye de media 5,05 empleos, dado el alto coste de generar energía a través de fuentes renovables y el riesgo de cierre de empresas y deslocalización debido al elevado coste de las energías renovables. Es decir, los trabajos creados por energías sostenibles se crean destruyendo trabajos en otros sectores. Un estudio de Sulich y Rutkowska (2020) sobre las oportunidades de *green jobs* para jóvenes en tres países europeos (Polonia, Bélgica y República Checa) concluyó que más de un 15% de los nuevos trabajos para jóvenes en Polonia y Bélgica eran *green jobs*. Sin embargo, la proporción era mucho más baja en la República Checa donde sólo el 2% de las ofertas de trabajo para jóvenes provenían de la *green economy*. Las oportunidades en la *green economy* son desiguales dependiendo de cada país, sus sectores productivos y la fuerza de trabajo disponible.

La investigación sobre sostenibilidad en turismo goza de muy buena salud en esta década y el aumento de artículos y papers ha crecido de forma notoria. Niñerola et al (2018) confirma que el número de publicaciones sobre el tema ha alcanzado la nada despreciable cifra de 4.647 artículos publicados. Hay un creciente interés tanto en la sostenibilidad en turismo como en todos los conceptos relacionados: turismo circular, *blue tourism*, eco turismo, bio turismo y turismo ecológico. Sin embargo, pocos estudios se han centrado en el impacto de las medidas vinculadas a la sostenibilidad sobre los recursos humanos y el impacto empleo en el sector.

Una buena parte de los estudios se centran en los diferentes conceptos de turismo sostenible y sus implicaciones. Ruhanen et al (2020) ratifica que la sostenibilidad es un tema de extraordinario interés. Sin embargo, el interés en el tema concreto del trabajo decente y la sostenibilidad en el sector turístico es todavía escaso (Ioannides et al, 2021). Bianchi y Man (2020) señalan que la visión de legisladores y gobiernos sobre el trabajo en turismo es en muchos casos superficial, concentrándose sobre todo en las posibilidades de un sector en constante crecimiento y menos en aspectos de justicia y equidad en las empresas turísticas.

En lo relativo a la sostenibilidad en el sector hotelero español, Ayuso (2006) indica que el sector turístico está menos regulado en España que otros sectores, lo que ha orientado a las compañías turísticas y hoteleras al establecimiento de instrumentos voluntarios de sostenibilidad por ser instrumentos más flexibles, innovadores y motivadores. Las prácticas voluntarias que se mencionan como frecuentes en las empresas turísticas son principalmente: los códigos de conducta, la puesta en marcha de mejores prácticas, las eco etiquetas, los sistemas de gestión del medioambiente e indicadores de rendimiento medioambiental. Como veremos, más adelante muchas cadenas hoteleras ponen en marcha una combinación de muchas de ellas. En las grandes cadenas hoteleras, los informes de sostenibilidad y CSR y las memorias anuales de gestión suelen incluir apartados dedicados a sus personas, con numerosas medidas que encajan en la categoría de trabajo decente mencionada por la ILO. No hay menciones en ninguno de los informes de grandes cadenas hoteleras a *green jobs*.



Rodríguez-Antón et al (2012) han analizado las herramientas de sostenibilidad de los hoteles españoles confirmando el interés de este sector por establecer herramientas voluntarias de sostenibilidad que coinciden con las mencionadas en el estudio previo de Ayuso: eco-etiquetas, puesta en marcha de buenas prácticas y certificaciones medioambientales. Rubio (2017) confirma que el hotelero español está implicado en diferentes acciones vinculadas a la sostenibilidad, predominado en la mayoría de las compañías el interés en el impacto positivo de políticas y prácticas medioambientales en la reputación corporativa del hotel y su imagen de la marca. Los autores destacan igualmente que hay mucho más interés en eco etiquetas y solo las grandes cadenas hoteleras apuestan por sistemas mas sofisticados de gestión medioambiental (EMS) integrados en normas ISO o similares.

Coles et al (2013) señalan que los estudios sobre sostenibilidad ignoran en numerosas ocasiones las implicaciones para los propios trabajadores del sector turístico y se sorprenden por el poco interés del empleo ofertado en turismo en lo relativo a trabajos de calidad. No obstante, muchas compañías turísticas han cambiado sus estrategias de recursos humanos para alinearse con su responsabilidad social corporativa con el objetivo de mejorar sus prácticas de reclutamiento y las condiciones de trabajo de sus empleados (Baum et al, 2016). Los citados autores han señalado que la investigación sobre turismo sostenible ignora en muchas ocasiones los aspectos relacionados con los trabajadores del sector turístico y concluye que la investigación realizada ha estudiado poco las implicaciones de la sostenibilidad sobre la fuerza de trabajo y las posibilidades de trabajo decente asociado a los *green jobs*, en un sector caracterizado por la temporalidad y la precariedad. Otros autores como Winchenbach et al. (2019) señalan que las malas condiciones de trabajo existentes en turismo crean sentimientos de desconfianza que afectan negativamente tanto a los trabajadores como al propio negocio cuando se ponen en marcha temas de sostenibilidad.

A la vista de los datos, un aspecto interesante es la importancia de las políticas de sostenibilidad para atraer a profesionales de las nuevas generaciones hacia el sector hotelero. La industria turística ha tenido tradicionalmente muchas dificultades para atraer y retener a buenos profesionales. Los trabajos que se ofertan son en muchos casos monótonos, con largas horas de trabajo, turnos y salarios poco atractivos (Kuslivan et al, 2010. Baum, 2015. Deery y Lago, 2009), lo que hace menos atractivo este sector para las nuevas generaciones que se incorporan al mercado de trabajo, las generaciones Y (yet) y Z. Es por ello que las empresas turísticas a nivel mundial, y muy especialmente las hoteleras, han realizado un gran esfuerzo para aumentar su atractivo como empleadores, apareciendo en los listados internacionales de *Best Places to Work*. Hilton, por ejemplo, consiguió posicionarse entre los mejores lugar para trabajar en la lista Fortune 2020 y otras muchas cadenas hoteleras ( Marriot y Kimpton) ocupan también puestos destacados.

Estudios como el de Goh et al (2017) confirman el interés de las nuevas generaciones en trabajar en empresas que apuestan por la sostenibilidad. Las nuevas generaciones que se incorporan al mercado de trabajo, valoran muy positivamente aspectos de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad en sus potenciales empleadores, por lo que el otro aspecto a considerar es el impacto positivo de estrategias verdes y credenciales verdes sobre la imagen de una compañía como empleador y su interés para atraer y retener profesionales de talento en el mercado de trabajo turístico, donde las grandes empresas deben competir por los mejores profesionales (Grolleau et al, 2012), al igual que el compromiso de una organización con el medioambiente y prácticas verdes incrementan la satisfacción de los empleados y su productividad (Walsh and Sulkowsky, 2010) y (Grubor et al, 2020). Una compañía verde es más atractiva y genera mayores niveles de satisfacción y compromiso en sus empleados y esto es importante para el sector hotelero.

#### **4. GREEN JOBS Y SECTOR HOTELERO ESPAÑOL**

España disponía en 2019 de 15.000 hoteles (INE, 2019) con más de 3.500.000 de habitaciones, con el 11% de oferta total hotelera de Europa, por lo que su importancia dentro del sector turístico es-

pañol y su contribución al PIB español oscila entre el 1,5% y 1,7% y dando trabajo a más de 200.000 personas. Hasta los años 90, el sector hotelero no fue muy activo en temas de sostenibilidad y medio ambiente, pero a partir de los 2000, las memorias anuales de las principales compañías comenzaron a dedicar cada vez mas tiempo y recursos a estos aspectos.

Según su volumen de facturación, las principales cadenas hoteleras españolas en el 2019 fueron, según la asociación hotelera Hosteltur (2020) los que se detallan en Tabla 2:

*Tabla 2 Top Spanish hotels by turnover (2019-20)*

	<b>2019 turnover (millions euros)</b>
Meliá Hotels <sup>2</sup>	2.846
Iberostar Hotels and Resorts	2.353
RIU Hotels	2.240
Barceló	2.218,4
NH Hotel Group	1.178,3
Bahía Principe Hotels & Resorts	800
Palladium	752
H10 Hotels	660
Eurostars Hotel Company	620
Princess Hotels	286,8

Source: own elaboration based in Hosteltur (2020)

Este estudio tiene dos fases: en la primera se analizan las memorias anuales de CSR para detectar aspectos más destacados en lo relativo a sostenibilidad y *green Jobs*; en la segunda, se han entrevistado a responsables de recursos humanos y/o medioambiente en el sector, para contar con opiniones de expertos y confirmar si hay perspectivas de aumento de contrataciones vinculadas a *green jobs* y qué otras medidas están poniendo en marcha las cadenas hoteleras para mejorar. Los expertos trabajan dentro del ITH (Instituto Tecnológico Hotelero) una organización sin ánimo de lucro que apoya las iniciativas de innovación y tecnología dentro del sector hotelero español.

Para este estudio, como se viene señalando, se han seleccionado las cinco primeras cadenas hoteleras (Meliá, Iberostar, RIU, Barceló y NH), dado que su volumen de negocio y número de empleados puede permitir una visión bastante ajustada del grado en que el sector hotelero español está comprometido con el medio ambiente y analizar si existen menciones a *green jobs* en sus informes corporativos, entendiendo por *green jobs* trabajos decentes y comprometidos con la sostenibilidad. Hemos optado por estas compañías porque la calidad y detalle de las memorias hace mucho más sencillo un análisis de datos.

Todas las cadenas estudiadas tienen capital mayoritariamente español, proyección internacional, con hoteles en numerosos destinos mundiales y editan informes muy completos de sostenibilidad y CSR, con información adicional sobre su capital humano y las acciones realizadas para garantizar entornos de trabajo decentes. A efectos de este estudio, se revisa si las últimas memorias de CSR de las compañías mencionan:

Aspectos a analizar:

- Adhesión a los SDG y como se está aplicando de forma concreta en la cadena hotelera
- Buenas prácticas de sostenibilidad (reciclaje y ahorro de energía)

- EMS o certificaciones en Medioambiente (ISO 14.000 e ISO 15.000)
- Prácticas de recursos humanos vinculadas a trabajo decente: no discriminación, igualdad, justicia y salario justo
- Mención a green jobs en documentación corporativa

Tabla 3 Ranking de principales cadenas hoteleras en España.

Hotel	Total hotels	Adhesion to SDG	Sustainable practices	EMS	Decent jobs	Mention to green jobs
Melía Hoteles	367	YES	YES	YES	YES	NO
Iberostar	118	YES	YES	YES	YES	NO
RIU	92	YES	YES	YES	YES	NO
Barceló	265	YES	YES	YES	YES	NO
NH Hotels	361	YES	YES	YES	YES	NO

Fuente: elaboración propia (basada en fuentes secundarias).

Todos los hoteles analizados mencionan numerosas prácticas sostenibles en áreas de reciclaje, gestión de residuos y ahorro energético. Estas memorias, publicadas en el 2020 reflejan un interés en mantener a los equipos humanos motivados y comprometidos durante la pandemia a través de numerosas acciones de comunicación y formación. Adicionalmente, todos ellos mencionan colaboraciones variadas con numerosas ONGs y organizaciones caritativas. Todas mencionan aspectos de trato justo, apoyo a la diversidad y conciliación e igualdad de oportunidades. Ninguna menciona oportunidades de trabajo en empleos verdes. En el caso de cadenas como NH Hoteles mencionan aparecer en el Dow Jones Sustainability Index como *Best in its class*.

Tras entrevistar a los expertos nos confirman que el número de posibles green jobs, al menos tal y como los define la ILO, son todavía escasos en las grandes cadenas hoteleras, centrándose éstos sobre todo en los equipos encargados de la gestión medioambiental dentro de las organizaciones. Los empleos operativos en el corazón del negocio siguen siendo los tradicionales del sector hotelero. El mayor impacto de acciones asociadas a la sostenibilidad se contrata con empresas externas que se encargan del reciclaje de residuos de los establecimientos hoteleros y otros servicios de apoyo a la sostenibilidad.

## 5. CONCLUSIONES

Tanto UNWTO, ILO y la UE coinciden en su previsión de grandes oportunidades de crecimiento, gracias a los *green jobs*, desplegadas en el sector turístico; sin embargo, un análisis del sector hotelero español confirma con los *green jobs* son todavía escasos en el mismo. Las grandes cadenas hoteleras españolas sí están intrudiendo ciertas novedades al respecto. Con gran esfuerzo, focalizan la atención en temas clave de sostenibilidad, poniendo en marcha sistemas de gestión medioambiental avalados por certificados ISO 14000 y similares, como apuesta por generar empleos de trabajo decentes y sostenibles. En realidad, más que creación de nuevos perfiles profesionales vinculados a *green jobs*, lo que se está implementando en el sector es la incorporación de *green skills* y la formación de los profesionales del sector en temas medioambientales. Por lo que se están impulsando competencias y conocimientos adicionales en sus puestos de trabajo, pero no llegan a ser auténticos *green jobs* (al menos como se preveía desde la UE). Si se profundiza en las descripciones de puestos de la mayoría de las contrataciones profesionales del sector hotelero en España, se insiste en que incluyen un mayor número de *green skills* y la formación de *sustainability awareness* o concienciación medioambiental sostenible, pero no es de momento apreciable un aumento significativo de *green jobs* dentro de la industria hotelera. Tal cambio podría producirse con la ejecución de los fondos de recuperación *Next Gen*, pues entre sus requisitos de solicitud y rendición de cuentas se halla la realización de *green jobs*.

De ahí la urgencia del reparto de los citados fondos y que se materialicen en *green jobs* en el sector hotelero español.

Como futura línea de investigación, además de estudio complementario a éste, convendría analizar también en el sector hotelero español los pequeños hoteles, hoteles rurales y ecológicos, así como otras variantes de PYMES y micro, pues han duplicado su número en la última década y serían los entornos adecuados para hacer aflorar más trabajos cien por cien verdes y modelos de gestión medioambiental más variados y flexibles, además de orientados a un bienestar personal y social.

## 6. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, G.C., Jara, R.M., Julián, J.R.R., Bielsa, J.I.G. (2010). Study of the effects on employment of public aid to renewable energy sources. *Procesos de mercado: revista europea de economía política*, 7(1), 13-70.
- Arnedo, E.G., Valero-Matas, J.A., Sánchez-Bayón, A. (2021). Spanish tourist sector sustainability: Recovery plan, green jobs and wellbeing opportunity. *Sustainability*, 13(20), 11447. DOI: <https://doi.org/10.3390/su132011447>
- Ayuso, S. (2006). Adoption of voluntary environmental tools for sustainable tourism: Analysing the experience of Spanish hotels. *Corporate social responsibility and environmental management*, 13(4), 207-220.
- Bagus, P., Peña-Ramos, J.A., Sánchez-Bayón, A. (2021). COVID-19 and the Political Economy of Mass Hysteria. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 1376. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041376>
- Baum, T. (2015). Human resources in tourism: still waiting for change? A 2015 reprise, *Tourism Management*, 50: 204-212.
- Baum, T., Kralj, A., Robinson, R.N., Solnet, D.J. (2016). Tourism workforce research: A review, taxonomy and agenda. *Ann. Tourism Research*, 60: 1-22.
- Bianchi, R.V., Man, F. (2020). Tourism Inclusive growth and decent work: A political economy critique. *J. Sustain. Tour.* 28, 1-19.
- Bramwell, B., Lane, B. (2015). What drives research on sustainable tourism? *Journal of Sustainable Tourism*, 23(1): 1-3.
- Bramwell, B., Lane, B. (2012). Towards innovation in sustainable tourism research? *Journal of Sustainable Tourism*, 20(1): 1-7.
- Brundtland, G. H., Khalid, M., Agnelli, S., Al-Athel, S., Chidzero, B. (1987). *Our common future*. New York: World Commission on Environment and Development.
- Cedefop (2018). Skills for green jobs in Spain: an update (URL: [http://www.cedefop.europa.eu/files/spain\\_green\\_jobs\\_2018.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/files/spain_green_jobs_2018.pdf); consultado 10/10/21).
- Coles, T., Fenclova, E., Dinan, C. (2013). Tourism and corporate social responsibility: A critical review and research agenda. *Tour. Manag.Perspect.*, 6, 122-141.
- Deery, M., Jago, L. (2009). A framework for work-life balance practices: Addressing the needs of the tourism industry. *Tourism and Hospitality Research*, 9(2): 97-108.
- European Commission (2021a). EU Green Week (URL: [https://ec.europa.eu/environment/news/eu-green-week-2021-zero-pollution-conclusions-2021-06-04\\_en](https://ec.europa.eu/environment/news/eu-green-week-2021-zero-pollution-conclusions-2021-06-04_en); consultado 10/10/21).
- European Commission (2021b). Renewable energy (URL: [https://ec.europa.eu/energy/topics/renewable-energy/renewable-energy-directive/overview\\_en](https://ec.europa.eu/energy/topics/renewable-energy/renewable-energy-directive/overview_en); consultado 10/10/21).
- European Commission (2020). Focus in renewable energy (URL: [https://ec.europa.eu/info/news/focus-renewable-energy-europe-2020-mar-18\\_en](https://ec.europa.eu/info/news/focus-renewable-energy-europe-2020-mar-18_en) ; consultado 10/10/21).
- European Commission (2019). The European Green Deal COM/2019/640 Final (URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2019%3A640%3AFIN>; consultado 10/10/21).

- Eurostat (2019). Tourist in Spain (URL: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tourism\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Tourism_statistics); consultado 10/10/21).
- García-Vaquero, M., Sánchez-Bayón, A., Lominchar, J. (2021). European Green Deal and Recovery Plan: Green Jobs, Skills and Wellbeing Economics in Spain. *Energies*, 14, 4145. <https://doi.org/10.3390/en14144145>
- Goh, E., Muskat, B., Tan, A. H. T. (2017). The nexus between sustainable practices in hotels and future Gen Y hospitality students' career path decisions. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 17(4), 237-253.
- Grolleau, G., Mzoughi, N., Pekovic, S. (2012). Green not (only) for profit: An empirical examination of the effect of environmental-related standards on employees' recruitment. *Resource and Energy Economics*, 34(1): 74-92.
- Grubor, A., Berber, N., Aleksić, M., Bjekić, R. (2020). The influence of corporate social responsibility on organizational performance: A research in AP Vojvodina. *Anali Ekonomskog fakulteta u Subotici*, (43), 3-13.
- Hall, C.M. (2019). Constructing sustainable tourism development: The 2030 agenda and the managerial ecology of sustainable tourism. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1044-1060.
- Hall, C.M. (2015). *Economic greenwash: On the absurdity of tourism and green growth*. In *Tourism in the green economy*. London: Routledge.
- Heredia, J., Sánchez-Bayón, A. (2020). The European transition to a green energy production model. *Small Business International Review*, 4(2): 39-52  
DOI: 10.26784/sbir.v4i2.246
- Hoteltur (2020). Ranking Hoteltur de grandes cadenas hoteleras (URL: [https://www.hosteltur.com/139934\\_ranking-hosteltur-de-grandes-cadenas-hoteleras-2020.html](https://www.hosteltur.com/139934_ranking-hosteltur-de-grandes-cadenas-hoteleras-2020.html); consultado 10/10/21).
- ILO (2021a). Green Jobs skills (URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_709121.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_709121.pdf); consultado 10/10/21).
- ILO (2021b). Green Jobs Programme of the ILO (URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/documents/publication/wcms\\_371396.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_371396.pdf); consultado 10/10/21).
- ILO (2019). Word employment and social outlook (URL: [https://www.ilo.org/weso-greening/documents/WESO\\_Greening\\_EN\\_web2.pdf](https://www.ilo.org/weso-greening/documents/WESO_Greening_EN_web2.pdf); consultado 10/10/21).
- ILO (2013). *Sustainable development, decent work and green jobs*. Report V. International Labour Conference. 102nd Session, 2013. Geneva 2013. (URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_207370.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_207370.pdf) ; consultado 10/10/21).
- ILO (2009). *Green Jobs Global Programme* (URL: [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS\\_213842/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_213842/lang--en/index.htm) consultado 10/10/21).
- INE (2019). Datos hoteleros en España (URL: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=37124>; consultado 10/10/21).
- Ioannides, D., Gyimóthy, S., James, L. (2021). From liminal labor to decent work: A human-centered perspective on sustainable tourism employment. *Sustainability*, 13(2), 851.
- Kusluvan, S., Kusluvan, Z., Ilhan, I., & Buyruk, L. (2010). The human dimension: A review of human resources management issues in the tourism and hospitality industry. *Cornell Hospitality Quarterly*, 51(2), 171-214.
- Ladkin, A., Szivas, E. (2015). *Green jobs and employment in tourism*. *Tourism in the Green Economy*. London: Routledge.
- Navajas, V., López, M.C., Sánchez-Bayón, A. (2014). Aprendizaje participativo en disciplinas duales mediante estudio de casos trasversales. *Universidad & Empresa*, 16(26): 173-190.
- Niñerola, A., Sánchez-Rebull, M.V., Hernández-Lara, A.B. (2019). Tourism research on sustainability: A bibliometric analysis. *Sustainability*, 11(5), 1377.
- Peña-Ramos, J.A., del Pino-García, M., Sánchez-Bayón, A. (2021). The Spanish Energy Transition into the EU Green Deal: Alignments and Paradoxes. *Energies*, 14, 2535. <https://doi.org/10.3390/en14092535>

- Poschen, P. (2017). *Decent work, green jobs and the sustainable economy: Solutions for climate change and sustainable development*. London: Routledge.
- Rodríguez-Antón, J.M., del Mar Alonso-Almeida, M., Celemín, M. S., Rubio, L. (2012). Use of different sustainability management systems in the hospitality industry. The case of Spanish hotels. *Journal of Cleaner Production*, 22(1), 76-84.
- Rubio, L. (2017). La sostenibilidad ambiental del sector hotelero español. Una contribución al turismo sostenible entre el interés empresarial y el compromiso ambiental. *Arbor*, 193(785), 403.
- Ruhanen, L., Weiler, B., Moyle, B.D., McLennan, C. (2015). Trends and patterns in sustainable tourism research: A 25-year bibliometric analysis. *Journal of Sustainable Tourism*, 23(4), 517-535.
- Sanchez, A.B., Poschen, P. (2010). The social and Decent Work dimensions of a new Agreement on Climate Change. New York: UN (URL: <https://www.unclearn.org/wp-content/uploads/library/ilo22.pdf> ; consultado 10/10/21).
- Sánchez-Bayón, A. (2021a). The digital economy review under the technological singularity: technovation in labour relations and entrepreneur culture. *Sociology & Technoscience*, 11(extra 2): 53-80. DOI: [https://doi.org/10.24197/st.Extra\\_2.2021.53-80](https://doi.org/10.24197/st.Extra_2.2021.53-80)
- Sánchez-Bayón, A. (2021b). Giro hermenéutico y revolución copernicana en Ciencias Económicas: Regreso a las raíces y disciplinas duales. *Encuentros multidisciplinares*, 23(68): 1-26.
- Sánchez-Bayón, A. (2021c). Una historia de las ciencias económicas desde sus raíces y disciplinas duales. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(2): 87-103. <https://doi.org/10.18359/rfce.5439>
- Sánchez-Bayón, A. (2020a). Estudios económicos en la encrucijada, *Semestre Económico*, 23(55), 47-66. DOI: <https://doi.org/10.22395/seec.v23n55a2>.
- Sánchez-Bayón, A. (2020b). Una historia epistemológica de los estudios de ciencias jurídicas y económicas. *Derecho y Cambio Social*, 62: 468-498.
- Sánchez-Bayón, A. (2020c). Transición digital y transformación empresarial y laboral: una visión panorámica, *Gaceta Laboral-Univ. Zulia*, 26(2), 107-137,
- Sánchez-Bayón, A. (2020d). Una Historia de RR.HH. y su transformación digital: Del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad. *Rev. Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo*, 29(3). 198-214.
- Sánchez-Bayón, A. (2019a). Problemas convergentes de Derecho, Economía y Sociología en la posglobalización, *Derecho y Cambio Social*, 57: 12-41.
- Sánchez-Bayón, A. (2019b). Talentismo: del fin de los recursos humanos a la emergencia del talento. *Rev. Relaciones Laborales/Lan Harremanak*, 42: 178-196. DOI: <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.21077>.
- Sánchez-Bayón, A. (2019c). Transición a la Economía GIG. *Encuentros Multidisciplinares*, 21(62): 1-19.
- Sánchez-Bayón, A. (2017). Apuntes para una teoría crítica humanista y su praxis económico-empresarial en la posglobalización. *Miscelánea Comillas*, 75(147): 305-29.
- Sánchez-Bayón, A., García-Vaquero, M., Lominchar, J. (2021). Wellbeing Economics: Beyond The Labour Compliance & Challenge For Business Culture. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory*, 24(SI 1), pp. 1-13.
- Sánchez-Bayón, A., Lominchar, J. (2020). Labour relations development and changes in digital economy. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 23(6). 1-13.
- Sánchez-Bayón, A., Fuente, C., Campos, G. (2018). Plan de acción frente al consumismo global de la Nueva Economía. *Rev. Empresa y Humanismo*, 21(1): 69-93.
- Sánchez-Bayón, A., Campos, G., Fuente, C. (2018). Evolución y evaluación de la construcción europea y sus relaciones institucionales. *Derecho y Cambio Social*, 52: 1-69.
- Sánchez-Bayón, A., Trincado, E. (2021). Rise and fall of human resources and the improvement of talent development in digital economy. *Studies in Business and Economics Journal*, 16(3). 1-15.
- Sánchez-Bayón, A., Trincado, E. (2020). Business and labour culture changes in digital paradigm: rise and fall of human resources and the emergence of talent development. *Cogito. Multidisciplinary Research Journal*, 12(3). 225-243.

- Sulich, A., Rutkowska, M. (2020). Green jobs, definitional issues, and the employment of young people: An analysis of three European Union countries. *Journal of environmental management*, 262, 110314.
- Torres-Delgado, A., Palomeque, F.L. (2012). The growth and spread of the concept of sustainable tourism: The contribution of institutional initiatives to tourism policy. *Tourism Management Perspectives*, 4, 1-10.
- Trincado, E., Sánchez-Bayón, A., Vindel, J.M. (2021). The European Union Green Deal: Clean Energy Wellbeing Opportunities and the Risk of the Jevons Paradox. *Energies*, 14, 4148. <https://doi.org/10.3390/en14144148>
- UNWTO (2017). Sustainable Development of Tourism, 2012 (URL: <http://sdt.unwto.org/en/content/about-us-5>; consultado 10/10/21).
- UNWTO (2013). *Green Jobs and Sustainable Development International Centre* (URL: [https://webunwto.s3-eu-west-1.amazonaws.com/imported\\_images/45423/gjasd\\_international.pdf](https://webunwto.s3-eu-west-1.amazonaws.com/imported_images/45423/gjasd_international.pdf) ; consultado 10/10/21).
- UNWTO (2012). Sustainable Development of Tourism (URL: <http://sdt.unwto.org/en/content/about-us-5>; consultado 10/10/21).
- Vindel, J.M., Trincado, E., Sánchez-Bayón, A. (2021). European Union Green Deal and the Opportunity Cost of Wastewater Treatment Projects. *Energie*, 14, 1994. <https://doi.org/10.3390/en14071994>
- VV.AA. (2009). *Empleo verde en una economía sostenible*. Madrid: Secretaría de Estado de Cambio Climático (URL: [https://www.empleaverde.es/sites/default/files/informe\\_empleo\\_verde.pdf](https://www.empleaverde.es/sites/default/files/informe_empleo_verde.pdf); consultado 10/10/21).
- Walsh, C., Sulkowski, A. J. (2010). A greener company makes for happier employees more so than does a more valuable one: a regression analysis of employee satisfaction, perceived environmental performance and firm financial value. *Interdisciplinary Environmental Review*, 11(4): 274-282.
- WEF (2019). The travel tourism competitiveness report (URL: <https://es.weforum.org/reports/the-travel-tourism-competitiveness-report-2019>; consultado 10/10/21).
- Winchenbach, A., Hanna, P., Miller, G. (2019). Rethinking decent work: The value of dignity in tourism employment. *J. Sustainable Tourism* 27, 1026–1043.
- WTO (2015). *Making Tourism more Sustainable. A Guide for Policy Makers*. Madrid: WTO & United Nations Environment Programme.