



Revista de Fomento Social, 54 (1999), 475-505

La movilidad geográfica de los trabajadores. Notas para un debate jurídico y sociológico

La movilidad en general, y particularmente la movilidad geográfica de los trabajadores, es una parcela de la realidad que adquiere un gran relieve y protagonismo debido a la difusión de prácticas empresariales que hacen de la rotación laboral y el cambio de puestos un recurso cada vez más utilizado en la gestión de los recursos humanos. La legislación laboral regula dichas vicisitudes a través de un amplio espectro de instituciones. El objetivo del presente estudio estriba en constatar la adecuación de dicho régimen jurídico y la percepción de la movilidad en el discurso social más reciente.

Francisco ALEMÁN PÁEZ (*)

(*) Profesor de Derecho del Trabajo de la Universidad de Córdoba. El autor agradece desde estas páginas la colaboración prestada por las personas e instituciones (en especial, las centrales UGT y CC.OO) que intervinieron en el presente estudio, al hilo de sus intervenciones en las entrevistas y grupos de discusión efectuados al realizar dicho análisis.

1. Introducción

La movilidad de los trabajadores es una parcela de la realidad que presenta múltiples y complejas aristas. Lo es así sociológicamente debido a su virtualidad estratificadora, dependiendo de ella la mayor o menor permeabilidad del sistema de clases y de ocupaciones. Y también lo es cuando se aborda desde otros terrenos, como acontece mediante la «empresarialización» de dicho concepto al hilo de las relaciones laborales. En este caso, se convierte en una exigencia elevada a la categoría de presupuesto para operar en un contexto dinámico y evolutivo.

Movilidad se convierte, consiguientemente, en un término análogo al de adaptabilidad, siendo otra de las facetas por las que se canalizan las exigencias de flexibilidad económica y profesional. Se trata además de un fenómeno que adquiere una dimensión propia debido a las transformaciones contextuales que se producen en la ordenación del trabajo y en la diversificación de las ocupaciones. La «sociedad red» emergente de la economía de la información diseña empresas tecnificadas de pequeñas y medianas dimensiones que adoptan sistemas de producción ligera y flexible (1). Estas últimas generalizan prestaciones contractuales modulares e individualizadas que suplantán las relaciones de trabajo estandarizadas y estáticas hasta entonces imperantes. Se introducen fórmulas de gestión del trabajo que hacen de la rotación laboral y el cambio de puestos una práctica cada vez más frecuente. Y se descentralizan las actividades territorialmente instituyendo a un mismo tiempo fórmulas de cooperación horizontal

Es claro que estos fenómenos inciden en todas las facetas de las relaciones laborales. Sin embargo, su entidad cobra un especial relieve en aquellas categorías que tienen una conexión más directa con tales contingencias. Tal es el caso de la movilidad, en un sentido genérico, y de la movilidad geográfica, como subespecie directa de esta última categoría. En su virtud, se decreta el traslado definitivo o el desplazamiento temporal del trabajador a otra unidad organizativa, ya sea unilateralmente por la propia empresa, a instancia del trabajador, o consensuada-

(1) Vid CASTELLS M. (1998) «La estructura social de la era de la información: la sociedad red», en la obra resumen del *Segundo Foro sobre Tendencias Sociales* (Coord. Félix Tezanos y Sánchez Morales), Ed. Sistema, Madrid, pp. 16 a 22; más ampliamente del mismo autor, *La era de la información. Economía, sociedad y cultura* (vol. I), en especial, pp 29 y ss y pp. 257 y ss.

mente por ambas partes. Salvando estos dos últimos casos, la ejecución de tales medidas suele generar ciertas resistencias a cargo de los trabajadores afectados, ya sea por las incomodidades implícitas a todo cambio de residencia o por las rupturas que ello apareja. Además de socavar aspectos personales, como las relaciones de amistad, vecindad o compañerismo, también trastoca aspectos estrictamente profesionales: adaptación al nuevo puesto, expectativas de promoción o incluso ruptura de la solidaridad obrera son, entre otros, perjuicios potenciales de orden laboral que acompañan a todo cambio del lugar de trabajo.

El problema estriba en la conjunción de los diferentes factores que convergen en estas situaciones. Considerando, por ejemplo, la movilidad desde un prisma empresarial o económico, se puede concebir como un mecanismo de mejora de la productividad y de control de costes, ya que las «transferencias de personal» responden a decisiones estratégicas destinadas a optimizar la organización de los recursos humanos. Por contra, hemos visto que subsiste una reacción psico-social a los cambios geográficos, que en el caso español parece acentuarse por circunstancias muy diversas. Así pues, existe una valoración muy dispar al ponderarse estos temas. Frente al interés empresarial por la movilidad se contraponen el interés del trabajador por no ver modificadas sus condiciones laborales, y entre ellas, muy especialmente, las condiciones locativas de la prestación. El problema subsiguiente consiste entonces en la manera de atemperar la defensa de la productividad con la defensa de la profesionalidad, en una frontera móvil, sincrética y contingente, de intereses sociales e intereses empresariales (2).

A los efectos anteriores, el derecho se convierte en la fórmula compromisoria

(2) Sobre esta variedad de enfoques alrededor de la movilidad, vid, J.F. MORALES y otros (1996), *Psicología Social*, Mc Graw Hill, Madrid, p. 45; C. PRIETO (1995) «Las prácticas empresariales de gestión de la fuerza de trabajo», en la obra col. *Las relaciones laborales en España* (Coord. F. MIGUELEZ y C. PRIETO), Siglo XXI, Madrid, p. 186; el nº 21–22 (1994) de la *Revista Economía y Sociología del Trabajo* (MTSS), monográfico sobre la clasificación y la movilidad; HAROLD R. KERBO (1998), *Estratificación social y desigualdad*, Mc Graw Hill, Madrid, pp. 167 y ss; F. PADOA SHIOPPA y otros (1991), *Desajuste y movilidad en el trabajo*, MTSS, Madrid, en espec, p. 27 y ss; o F. ALEMÁN PÁEZ (1995), «El encuadramiento profesional», MTSS, Madrid, pp. 16 a 37 y 227 y ss; del mismo autor, «Dos rasgos para la caracterización del derecho del trabajo: la ‘economización’ y ‘empresarialización’ de las relaciones laborales», (1995), *Revista de Fomento Social (RFS)*, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Córdoba, pp 538 a 558.

ideada para equilibrar los intereses enfrentados que en principio subyacen sobre este tipo de asuntos. Por regla general, los respectivos ordenamientos confieren un tratamiento específico a estos temas dedicándole un conjunto de preceptos en sus textos normativos. Así ocurre, por ejemplo, en el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), al regular la movilidad geográfica (art. 40 ET), junto a otras materias igualmente referidas a las vicisitudes laborales, como la movilidad funcional (art. 39 ET) o las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 ET). En todos estos casos, la regulación se construye sobre dos premisas básicas. Como presupuesto, se parte del reconocimiento de la facultad empresarial de alterar la prestación de trabajo al amparo del poder directivo y organizativo (v.gr. art. 20 ET). Y como contrapartida, se canaliza el ejercicio de tal potestad modificativa bajo ciertas coordenadas establecidas normativamente. De esta manera, el ámbito de la movilidad termina siendo en definitiva una cuestión de «límites», dependiendo de ellos el mayor o menor margen de respuesta empresarial a las vicisitudes laborales.

Además del interés renovado, el problema adquiere una dimensión específica cuando tales materias son objeto de reformas legislativas que cambian la orientación conferida a ciertos temas. Así ha acontecido sin ir más lejos tras las últimas reformas laborales, y en especial la acometida en nuestro país durante 1994 y 1995 (v.gr. Ley 11/1994, de 19 de mayo). Mediante técnicas flexibilizadoras y desreguladoras, se han alterado sustancialmente numerosos aspectos de las relaciones laborales (3), pero muy especialmente en los aspectos relacionados con

(3) Según reconocía expresamente la Exposición de Motivos de la Ley 11/1994, dos fueron los vectores básicos de dicha reforma: «potenciar el desarrollo de la negociación colectiva como elemento regulador de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, e introducir mecanismos de adaptabilidad equilibradamente repartidos entre las distintas fases de la relación laboral». Sobre el significado y trascendencia de tales modificaciones, vid, por todos, J. MATIA PRIM (1994) «Sentido y significado de la reforma de la legislación laboral», en la obra col. *La reforma del mercado laboral* (Coord. VALDÉS DAL RE), Lex Nova, Valladolid, p. 15 y ss; F. ALEMÁN PÁEZ (1994) «La reforma laboral: flexibilidad, desregulación y adaptación institucional del derecho del trabajo», *RFS*, nº 196, dic. p. 599 y ss; (1996) «La legislación laboral durante la etapa de gobierno socialista (1982–1996)», *RFS*, nº 202, pp. 237 y ss; o (1998) «Consecuencias de la flexibilidad y la desregulación en la configuración del mercado de trabajo y en la ordenación de las relaciones laborales», recogida en la obra–resumen del *Segundo Foro sobre Tendencias Sociales sobre «Tecnología y Sociedad en el Nuevo Siglo»* (Coord. J.F. TEZANOS y S. SÁNCHEZ MORALES), Ed. Sistema, Madrid, pp. 287 y ss.

la movilidad interna. Ese nuevo régimen pretende facilitar la movilidad, eliminando las intervenciones y autorizaciones administrativas, dulcificando sus presupuestos causales, o agilizando la realización práctica de dichas alteraciones. Como contrapartida, se ha intentado contrarrestar dicha «normalización de la excepcionalidad» confiriendo un mayor protagonismo a los representantes de los trabajadores, potenciando los derechos de información, o instituyendo períodos de consultas que operan como «micronegociaciones» en decisiones empresariales de alcance colectivo.

La pregunta inmediata es si dicha regulación responde o no al sustrato social sobre el cual se sustenta. Se trataría, en primer término, de averiguar si la norma cumple adecuadamente esa labor atemperativa de los intereses sociales subyacentes, ya que en la medida que el contexto social no sintonice con dichas alteraciones, el debate sobre la racionalidad/flexibilidad técnico-organizativa se traslada a la flexibilidad/desregulación de las instituciones laborales. Pero contrastar la funcionalidad de un precepto jurídico acaba relegándose a una cuestión técnica, lo que no deja de ofrecer más que una visión sesgada y parcial del problema. Metodológicamente, puede ser entonces más correcto diseñar un segundo objetivo más ambicioso trascendiendo de la propia norma y conectando las diferentes facetas que convergen en esta materia.

El objetivo central de este trabajo es si efectivamente el sentido de lo reformado encuentra una receptividad en el discurso social. Se puede tener la sensación (cuanto menos se suscribe en el presente análisis) de que la rapidez con que se ponen en práctica ciertas reformas normativas no se acompaña de una subsunción social de sus contenidos. Se trata de averiguar si la ordenación jurídica satisface o no las posibles demandas sociales, lo que es tanto como plantear el debate en otros términos más contundentes, indagando si derecho, economía y sociedad se dan o no mutuamente la espalda sin un esfuerzo integrador conjunto.

Ese esfuerzo integrador es lo que intentaremos abordar en el presente análisis, el cual se estructura sobre tres directrices básicas. Ordinalmente, abordaremos un primer presupuesto de la movilidad geográfica al hilo de una somera descripción de su régimen jurídico. Acto seguido, analizaremos la manera como se percibe dicho instituto en el discurso social, y ello mediante técnicas cualitativas y cuantitativas. Para terminar, esbozaremos unas breves consideraciones finales al objeto de apuntar las posibles distonías que pueden detectarse mediante la comparación de ambos enfoques.

2. El régimen de la movilidad geográfica en el sistema español de relaciones laborales

El régimen de la movilidad geográfica tiene un espacio institucional propio en nuestro sistema de relaciones laborales. Dicho espacio ha experimentado un doble proceso de regulación y desregulación normativa. Por un lado, su perfil ha venido definiéndose paulatinamente a medida que se abordaba dicha materia en las normas colectivas. Con manifestaciones nítidas de tales categorías en el primer tercio de este siglo, su regulación ha experimentado una evolución multilineal, por sus diversos vectores de desarrollo, y empero convergente, merced a su tratamiento unificado en los textos legislativos (4). Sin embargo, también las líneas de tendencia se han orientado hacia una utilización flexible de los recursos humanos, especialmente en un contexto de descentralización productiva y de creación de nuevos centros de trabajo por una misma empresa cuyo funcionamiento aconseja la movilización de algún número de trabajadores de unas unidades a otras distanciadas geográficamente.

En todo caso, la realidad sobre la que descansa este supuesto de movilidad es tan amplia como compleja. Por movilidad geográfica, se entiende la modificación del lugar donde se desarrolla la prestación laboral, pero su regulación ulterior depende en último extremo de la fuente motivadora de dicha medida. Dicho en otras palabras. No es la ley la única fuente que regula esta materia, ya que confluye con otras fuentes originarias que llegan a ser incluso más relevantes que aquélla en su ordenación material. Lo cual explica la necesidad de abordar dicho aspecto desde la pluralidad de fuentes que convergen en el mismo, so pena de perder

(4) En puridad, la regulación de la movilidad geográfica se gesta inicialmente en las normas colectivas confeccionadas durante la Segunda República (las denominadas «Bases de Trabajo» de los Jurados Mixtos), aunque sin embargo fueron las Reglamentaciones y Ordenanzas Laborales Franquistas las normas que desarrollaron su régimen regulador. Uniformando la regulación de la que era objeto en dichas normas preconstitucionales, la Ley de Relaciones Laborales de 1977 sentó sus bases caracterizadoras en nuestro ordenamiento. Tras esta primera recepción normativa expresa, el Estatuto de 1980 adaptó dicho régimen en dos ocasiones, una en su redacción originaria, amoldando la regulación precedente de 1977, y otra ulterior flexibilizando su contenido al hilo de la reforma laboral de 1994–95. Sobre la ordenación del mentado instituto en esos estadios iniciales, vid GONZÁLEZ ROTHVOSS (1934), *Anuario español de política social*, Sucesores de Rivanedeyra, Madrid, 1934–1935.

perspectiva y no captar su verdadera problemática (5).

Tres son, en el sentido expuesto, las fuentes básicas reguladoras de la movilidad: por este orden, la ley, los convenios colectivos, y el contrato individual de trabajo. Teniendo en cuenta la ordenación del derecho laboral mediante «mínimos de mejorabilidad», entre dichas fuentes se aplica la que dispensa un tratamiento más favorable a esta materia. Ello quiere decir que las estipulaciones concertadas entre el empresario y trabajador sobre estos temas no podrán violentar las condiciones instituidas en las normas colectivas, y que éstas últimas tampoco podrán contrariar lo dispuesto en la ley como mínimos de derecho necesario. La misión de la autonomía individual y colectiva consistirá entonces en especificar las directrices de los textos legales, pudiendo introducir previsiones propias dentro de ciertos márgenes determinados normativamente.

En efecto, la regulación legislativa supone el primer y principal parámetro regulador de la movilidad geográfica. El Estatuto de los Trabajadores reserva un precepto a este tema (art. 40 ET), el cual contiene las coordenadas básicas de la regulación locativa. Hay que resaltar, empero en este punto, que dicho régimen sólo se refiere a aquellos cambios geográficos realizados bajo la iniciativa del empleador. Las previsiones Estatutarias no se aplican a todos los supuestos de movilidad sino a aquellos que han sido decididos unilateralmente por el empleador, lo cual excluye de su ámbito aplicativo la movilidad solicitada por el trabajador, la realizada por mutuo acuerdo, las permutas, la movilidad por razones disciplinarias o por disminución de la capacidad profesional. Las líneas esenciales del precitado art. 40 ET siguen, sin embargo, las siguientes *directrices configurativas*:

– En primer lugar, la movilidad geográfica se concibe como una potestad más de las que conforman el contenido del poder organizativo empresarial, y más concretamente como un *derecho potestativo del empleador*. Por lo demás, no hay demasiados condicionamientos a la hora de ejecutar tales decisiones, existiendo solamente al respecto un doble control, uno residual a cargo de la autoridad laboral

(5) En general, sobre el nuevo régimen de la movilidad geográfica, vid, por todos, los estudios de N. CORTE HEREDERO (1995), *La movilidad geográfica de los trabajadores*, Ed. Lex Nova, Valladolid; M.C. ORTIZ LALLANA (1994), *La movilidad geográfica en la empresa*, Actualidad Editorial, Madrid; T. SALA FRANCO (1996), «Art. 40. La movilidad geográfica», *Comentarios a las leyes laborales*, Edersa; o J. GARCÍA MURCIA (1994), «La incidencia de la ley 11/1994 en la nueva regulación de los traslados y desplazamientos de los trabajadores», en *La reforma del estatuto de los trabajadores*, La Ley, Madrid.

para fiscalizar los traslados, y otro ulterior en vía judicial para revisar las posibles reclamaciones.

– No obstante, la movilidad se concibe como un *supuesto excepcional*. Nuestro ordenamiento permite alterar las condiciones (locativas) contractualmente estipuladas, pero sujeta esa posibilidad a que concurran ciertos presupuestos operativos. Atendiendo a la entidad del cambio y a su duración, y salvando siempre lo que al respecto establezcan los convenios colectivos, dichos límites tienen una vertiente sustantiva, temporal, económica o procedimental.

– Visto lo anterior, la ordenación legislativa de la movilidad geográfica gira sobre dos categorías esenciales: *los traslados y los desplazamientos*.

A) *Los traslados* se conciben como alteraciones definitivas del centro de trabajo que requieren, por ello, cambios de residencia del trabajador. Su regulación depende de que afecten individualmente a un trabajador o a un colectivo de trabajadores:

a) En los *traslados individuales*, además de tener que justificarse la realización de dichos actos al amparo de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la decisión debe ser comunicada por el empresario al sujeto afectado y a los representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Se le confiere entonces al trabajador un derecho de *opción*: puede aceptar al traslado, percibiendo una compensación por los gastos ocasionados, tanto los propios como los de su familia (gastos de viaje, mudanza, alquiler de vivienda, adelantos o préstamos a bajo interés para adquirir una nueva); o puede optar por la extinción definitiva del vínculo, en cuyo caso percibirá una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

b) El tratamiento anterior cambia en los *traslados colectivos*. Al afectar a un mayor número de sujetos, se refuerzan las garantías y los condicionamientos para ejecutar dichas medidas, tanto las sustantivas como las procedimentales. Así, por ejemplo, la ley insta a negociar al empleador y a los representantes de los trabajadores los términos del traslado en un *período de consultas*, el cual versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, la posibilidad de evitar o reducir sus efectos y las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias. Finalizadas las consultas, el empresario notifica el traslado a los trabajadores afectados, existiendo un doble control al respecto, uno ulterior a cargo de los representantes, impugnando el acto jurisdiccionalmente, y otro preventivo a cargo

de la autoridad laboral, paralizando la incorporación de los trabajadores al nuevo centro para evitar posibles perjuicios económico o sociales derivados del traslado.

B) En oposición a lo anterior, los *desplazamientos* se conciben como cambios geográficos de carácter temporal que exigen la residencia del trabajador en una población distinta de su domicilio habitual, operando como módulo delimitativo el hecho de que no excedan de doce meses en un período de tres años (art. 40/4 ET). En este caso, la temporalidad del desplazamiento dulcifica los requisitos exigibles para llevar a cabo dichas modificaciones. Análogamente con el ejemplo anterior, tales actos deben justificarse en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Ahora bien, aquí sólo se requiere que se informe al sujeto afectado con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables si excediera de tres meses, teniendo entonces derecho el trabajador a un permiso de cuatro días laborales en su domicilio de origen sin computar en él los días de viajes, y cuyos gastos corren además a cargo del empresario.

Como *garantías* comunes al régimen de la movilidad, se confiere legislativamente un doble *régimen de preferencias*. La primera va dirigida a los representantes de los trabajadores, a quienes se reconoce una *prioridad de permanencia* en sus puestos para no entorpecer sus funciones representativas ni discriminarlos por motivos sindicales. Y respecto de la segunda, se reconoce al cónyuge del trabajador trasladado el derecho a reunirse con él (el denominado «derecho de consorte») siempre que, perteneciendo ambos a la misma empresa, hubiese un puesto vacante en el centro donde fue destinado (art. 40/3 y 5 ET) (6).

Pero según decíamos, la regulación locativa no acaba en el régimen arriba consignado. Ya vimos que art. 40 ET sólo se aplica a la movilidad realizada unilateralmente por el empleador y que apareja un cambio de residencia, lo que excluye de sus previsiones los cambios de domicilio que no aparejen dicho efecto. Tampoco se aplica dicho régimen cuando la movilidad sea una característica consustancial de la prestación, como es el caso de las empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes, o de las contrataciones locativas implícitas a la

(6) Los convenios colectivos suelen desarrollar el régimen de preferencias, anteponiendo, por ejemplo, a los trabajadores más jóvenes en detrimento de los más antiguos, la mayor edad, la capacidad disminuida o el hecho de tener responsabilidades familiares.

actividad empresarial. Y en esta misma línea de exclusiones, las previsiones Estatutarias tampoco se aplican a la movilidad realizada por mutuo acuerdo, sanción, permutas, o «razones sociales» (disminución de la capacidad), estándose en estos casos a lo que establezcan al respecto los convenios colectivos y la misma autonomía contractual.

3. La consideración de la movilidad geográfica en el discurso social

La movilidad laboral, y en concreto la movilidad geográfica, suscita consideraciones muy diversas en el discurso social más reciente. Bien es verdad que subyace una sensación de familiaridad hacia ese tipo de alteraciones, al ser una contingencia que puede afectar, y de hecho afecta, a importantes segmentos de la población trabajadora. Pero salvando este inciso, los matices afloran en un análisis ulterior más pormenorizado, con apreciaciones que oscilan desde el reconocimiento de su necesidad como exigencia hasta cierto punto impuesta por el contexto productivo, hasta opiniones peyorativas suscitadas con motivo de los inconvenientes y dificultades que igualmente origina. Estos juicios de valor, sobre la movilidad, se pueden detectar fácilmente en cualquier debate sobre la misma, lo que, además de su constatación, también pone de manifiesto la dificultad que supone ajustar aquí los intereses subyacentes tras este tipo de medidas

En efecto, la dinamicidad del sistema productivo hace de las vicisitudes laborales una contingencia cada vez más frecuente en el desarrollo del contrato de trabajo, lo cual hace que los sistemas jurídicos modifiquen algunos núcleos reguladores para vehicular dichas exigencias flexibilizadoras. Nuestro ordenamiento participa de dicha sinergia mediante instituciones que abordan tales aspectos, lo que también se ha traducido en reformas legislativas relativamente próximas en el tiempo imbuídas de los mentados requerimientos. Pero el objetivo de nuestro trabajo estriba en averiguar si la introducción de dichas modificaciones normativas ha ido o no acompañada de una asunción de sus contenidos por las empresas y por los trabajadores.

A tales efectos, hemos combinado dos tipos de técnicas de investigación: cualitativas, al hilo del discurso social elaborado de forma directa e inmediata, y cuantitativas, barajando datos estadísticos. Entendemos que su combinación permite un acercamiento más ajustado a la problemática que rodea la movilidad geográfica, posibilitándonos una concepción más integral de dicha

parcela en aras de su ulterior confrontación respecto de los mecanismos jurídicos reguladores.

3.1. Valoración cualitativa de la movilidad geográfica

El primero de los acercamientos tiene un carácter cualitativo. Se trata de averiguar cómo se percibe la movilidad geográfica por los propios agentes implicados y por algunos segmentos de la población, recabando la opinión de dichos sujetos desde el propio discurso sociológico. Utilizando en este caso dos de las técnicas encuadradas en esta primera vertiente metodológica, a saber, entrevistas y grupos de discusión (7), las consideraciones y reflexiones subsiguientes se estructuran de la siguiente forma (8).

(7) Los resultados que apuntamos seguidamente se apoyan en las opiniones de técnicos y especialistas extraídos de dos Grupos de Discusión, y de diversas entrevistas realizadas por el autor en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la Universidad de Córdoba y en ésta última capital durante los meses de septiembre y octubre de 1998. Hemos escogido estas dos técnicas cualitativas porque, entendemos, se ajustan mejor a las perspectivas del presente estudio y a las limitaciones inherentes al mismo. La conjunción de ambas técnicas, por lo demás, permite corregir las deficiencias que supondría la realización del análisis con una de ellas exclusivamente. La entrevista abierta posibilita una mayor interacción personal con los sujetos, pero corre el riesgo de reproducir el discurso motivacional del propio preceptor; mientras que la discusión en grupo permite formar un discurso más construido, rico y ajustado a la faceta de la realidad escogida. Se ha intentado seguir con el máximo rigor las pautas metodológicas recomendadas para poner en práctica ambas técnicas de investigación (selección de los sujetos, dinámica de las reuniones, papel del moderador o interpretación y reproducción del discurso etc). Los grupos, por ejemplo, se formaron en un número de 5 a 7 sujetos, entre miembros pertenecientes a los sindicatos más representativos (provenientes además de sectores proclives a la movilidad, como p.ej. la banca), empresarios, expertos en temas relacionados con el mercado de trabajo (servicios de inserción, bolsas de trabajo, directores de empresas de trabajo temporal), o profesores universitarios (economistas, y especialistas en derecho del trabajo y relaciones laborales), y las reuniones no pasaron de una hora y media.

(8) A efectos clarificadores, utilizaremos en el trabajo tres tipos de siglas para identificar el origen de los participantes: (GS) sindicalistas y trabajadores; (GE) empresarios; (GEP) expertos y profesores. Agradecemos, desde estas líneas, la colaboración de cuantas personas e instituciones coadyuvaron a perfilar el presente apartado (en especial, a las centrales UGT y CC.OO), así como los inestimables consejos apuntados por José Manuel Montero Llerandi, Profesor Titular de Sociología Industrial en la UNED, para el empleo de las técnicas de investigación social utilizadas en nuestro estudio.

1. La primera nota que parece extraerse del discurso social sobre la movilidad geográfica es el hecho de encontrarnos ante una *exigencia impuesta* por el contexto empresarial y económico. Su percepción, como decíamos, se detecta con facilidad entre los diferentes segmentos de la población analizados. Bien es cierto que no se la considera como algo absolutamente novedoso, en la medida que su presencia ha sido una constante de las relaciones humanas y laborales (9).

No obstante, sí se considera un fenómeno revalorizado en el momento actual e incluso imprescindible para afrontar las transformaciones experimentadas en el contexto productivo. La nueva situación exige cambios en la estructura de las empresas y en las formas de gestión del factor trabajo, lo que implica inexorablemente a la movilidad por ser un elemento que la «teoría impone» y que optimiza la ordenación de los recursos humanos (10).

Ahondando en lo anterior, la tendencia a la «disponibilidad locativa» se entiende que aumenta en períodos de crisis, no sólo por la necesidad de buscar trabajo en otros lugares debido a la falta de puestos laborales, sino incluso como medida alternativa al despido (11).

De ser un derecho, la movilidad geográfica se convierte en imposición, y de

(9) «Se habla mucho de la movilidad geográfica, quizás sea la que provoca mayores trastornos, mayores cambios desde distintas concepciones, no solo desde el trabajo sino desde las relaciones sociales en general. Y se habla mucho como un fenómeno nuevo, pero yo creo que ha existido desde siempre. Desde que el hombre comienza su actividad humana, esto es desde que tiene que realizar sacrificios importantes para sobrevivir, el hombre ha tenido que moverse y desplazarse. Lo que puede suceder ahora, que se le confiera más importancia ahora, es porque quizás sea una movilidad impuesta. En otros tiempos pudo venir impuesta por otras condiciones, pues naturales, las grandes migraciones, formas de vida, formas de entender la economía y sobrevivir (GEP)».

(10) «Estamos viviendo en una etapa donde es lo grande lo que triunfa. Las pequeñas empresas no van a desaparecer, pero la concentración geográfica se está produciendo. Y eso genera movilidad necesariamente, porque va a haber necesidad de mano de obra en una zona y va a sobrar mano de obra en otra; ese ajuste se tendrá que producir, y habrá que mover personas de un sitio a otro» (GEP).

«Se entiende como algo que la teoría impone. Se hace necesaria la movilidad geográfica para poder desarrollar estos procesos» (GEP).

(11) «¿En qué períodos se produce una mayor movilidad geográfica? Atravesamos por períodos de crisis y de crecimiento, y la movilidad se da más en los períodos de crisis por dos conceptos, primero porque hay más desempleo, por tanto la gente debe buscar fuera puestos de trabajo, y ello genera movilidad, pero también se da en empresas que entran crisis y que tienen que ir moviendo a los trabajadores de unos centros a otros ya que no pueden despedir» (GS).

excepción pasa a ser tónica generalizada. Lo cual se asocia a elementos «macro», como la globalización, la competitividad, la internacionalización, o la mundialización de la economía, a fenómenos algo más concretos, como la integración económica, y la libre circulación de trabajadores en el contexto Europeo, o a exigencias ineluctables empresariales, como la introducción de nuevas tecnologías, reestructuraciones de personal o simplemente control de costos laborales (12).

En cualquier caso, se apunta una tendencia reactivadora de la movilidad con visos de aumentar a medio y largo plazo (13).

2. Mayores matices se presentan al esbozarse *una concepción más específica de la movilidad*. Esta última es objeto de una valoración dispar entre los agentes sociales, pues frente a su consideración como exigencia empresarial, el «banco social» pone de relieve los perjuicios que acarrea la realización de los traslados y desplazamientos. En ese caso, se enfatizan los inconvenientes que supone mover a un trabajador de un lugar a otro, mostrándose una especial sensibilidad por los

(12) «Lo que se plantea ahora es que como consecuencia de un fenómeno que se está generalizando, que es la globalización o mundialización de la economía, y con otros fenómenos más concretos, como la integración económica, parece convertir la movilidad geográfica en algo necesario, en algo imprescindible» (GEP).

«Debido a ese entorno tremendamente competitivo por el cual las empresas tienen que ajustar muchísimo sus costes, debido a que para ajustar esos costes tienen que variabilizar todos sus costes e intentar ir reduciendo los costes fijos, pues como componente muy importante de esos costes fijos está el tema de las estructuras de plantilla, estructuras mastodónticas que conlleva una gran problemática; sé que puedo estar tocando un tema un tanto áspero, pero es una realidad... Las empresas no pueden contar con grandes plantillas, con grandes estructuras, para que cada paso que tengan que dar suponga un movimiento y una cantidad de costes y de movilización de factores que al final conllevan a que esa empresa no funcione bien, no gane dinero y como consecuencia de eso ofrezca menos trabajo del que pueda ofrecer en condiciones normales. La estructura fija de esa empresa tiene que ser baja y variabilizar toda esa movilidad geográfica de la que estamos hablando» (GE).

Contrariamente a la opinión empresarial, se indica que «Hay una cierta hipocresía y uso abusivo. El problema de la competencia, por ejemplo, no está en el coste, está en calidades, está en publicidades, está en prestaciones de servicio, con lo que los costes muchas veces son asumibles y no dejan de ser una excusa en muchos casos» (GEP).

(13) «Yo creo que la movilidad geográfica irá en aumento.... Ahora, esto no ha de ser en el vacío; ha de ser preparando todas las condiciones que hagan posible que el trabajador y la empresa se beneficien de ello» (GEP).

problemas de desarraigo y pérdida de hábitos, los trastornos psicológicos y familiares, y las dificultades de inserción social y laboral (14).

También se advierte la posibilidad de instrumentalizar ideológicamente la movilidad, en el sentido de utilizarla para identificar al trabajador con los objetivos de la propia empresa y para conformar a un mismo tiempo un estatus de permanente disponibilidad (15).

Se reconoce en aspectos puntuales los efectos beneficiosos de la movilidad, ya

(14) En efecto, el «banco empresarial» pone de relieve consideraciones del siguiente tenor: «Tiene que acabar el arraigo por lo cercano, pues en caso contrario no podremos desarrollarnos. Queremos estar cerca de nuestras familias, queremos estar cerca de nuestros amigos y en nuestro entorno cercano. Parece mentira, pero es así» (GE).

«El trabajo ahora mismo está concebido como una mercancía, y hay que conseguirla donde esté más barato posible» (GE).

«Por la estructura arcaica de empresas que han venido funcionando en nuestro país, pensamos que el trabajo hay que darlo por obligación. La clave está en la iniciativa privada. Hace falta mucha más gente que se lance a buscar su propio trabajo. No podemos esperar a que sean las instituciones las que creen trabajo y nos paguen cuando no se alcance esa rentabilidad» (GE).

Por contra, el «banco social» expresa las siguientes preocupaciones: «Los hábitos: es que a cualquiera una movilidad fuerte le cambia todos sus hábitos, de comida, de cultura, de todo, con lo cual ello si es muy forzado y además se ve en unas condiciones graves le lleva entrar en un proceso psicológico importante, y además de estrés» (GS)

«La movilidad produce desarraigo, y perjuicios para la mujer que también está trabajando y no puede desplazarse, o que, de hacerlo, no encuentra un trabajo que pueda compatibilizar con el cuidado de los hijos» (GS).

(15) «Hasta ahora, las empresas utilizan esto no como un sistema comercial u objetivo, de causas tecnológicas o reestructuración, sino que lo hace» de una forma digamos ideológica, educando a los trabajadores para que haya una máxima disponibilidad para la empresa...se comprueba fácilmente al observar que contratos temporales que se firman para una determinada plaza y desde el inicio van a la otra. Esta total disponibilidad, que conecta con la extensión fraudulenta de la jornada, es una forma de reaccionar de las empresas ante el hecho de que las nuevas tecnologías lo que demandan es que el trabajador se identifique con los objetivos de la empresa; ya no estamos con empresas de antiguamente, la típica cadena de montaje donde el trabajador no tiene que tener una identificación con la empresa, sino con empresas donde cada vez hay menos administrativos, menos trabajos administrativos, cada vez hay más trabajo de venta comercial... Pero yo creo que lo hacen mal, ya que para que el trabajador se identifique con los objetivos de la empresa debe hacerlo con carácter voluntario, y si se le fuerza, prolongándole la jornada o trasladándolo a un pueblo causándole un perjuicio, no va a lograr esa identificación» (GS).

en aras de las posibilidades que pueda abrir para la promoción profesional del trabajador o por la amplitud de miras que desde el terreno personal apareja todo cambio adaptativo a otro lugar geográfico (16).

Sin embargo, su estimación suele plasmarse por vía negativa, esto es, considerando la existencia de un derecho a la inamovilidad en el puesto, aunque deje de serlo como tal debido a la posibilidad siempre abierta que ostenta la empresa para imponer el traslado (17).

De esta manera, el problema radica en la manera de equilibrar el respeto de los derechos laborales con las exigencias empresariales, en la forma de canalizar los traslados y de compensar los perjuicios que ello produce (18).

3. Concretando el enfoque hacia la movilidad como *institución* en sí misma, resalta el hecho de encontrarnos ante una parcela de la realidad cuya acotación no es muy nítida en el discurso social. Más concretamente, respecto de su consideración jurídica, sus rasgos identificativos, cuando éstos tienen lugar, solo se atisban de forma muy genérica. Los propios términos «traslados» o «desplazamientos» no suelen utilizarse como elementos de identificación conceptual, empleándose por contra expresiones que encierran otras connotaciones semánticas (v.gr. «movilidad extraempresa», «deslocalización industrial», «movilidad activa»). Ello puede obedecer al deseo de trazar una consideración diferencial y elevarla a una escala más amplia, ya sea con una intencionalidad completiva para referirla

(16) «La movilidad geográfica es importantísima y muy positiva, tanto para el trabajador como para la empresa. Es una manera de formar a la persona, que se vaya moviendo y vaya conociendo aspectos de la empresa, es una forma de prepararle para un puesto superior. Pero también te prepara culturalmente, pues la cultura te ayuda a enfrentarte a lo desconocido. Una persona con menos formación tiene menos posibilidades de salir, de tratar con gente distinta. En un pueblo, la gente tiene miedo a la gente de la ciudad, y son zonas donde la gente es más reacia a moverse por el miedo a lo desconocido. La movilidad geográfica te confiere esa amplitud de miras y te prepara para enfrentarte a lo desconocido» (GEP).

(17) «La movilidad geográfica debe ser un derecho, y no una imposición» (GEP). «La movilidad no es un derecho, sino algo que se puede imponer necesariamente» (GEP)

(18) «Cuando hablamos de recursos no hay ningún problema pero no es igual que cuando hablamos de personas. El trabajo forma parte de una socialización. Tiene una función económica evidente pero también tiene una función social. Aunque la economía la imponga, habría que determinar algún tipo de regulación que compensara, que compatibilizara esa necesidad económica de la empresa con los intereses de los trabajadores» (GEP).

a la búsqueda de empleo, o con una intencionalidad omnicompreensiva para conectarla con la propia movilidad social (19).

4. El discurso adquiere sin embargo una dimensión específica a la hora de detectar los *problemas* y *condicionantes* de la movilidad geográfica. La modificación del lugar de trabajo se rodea de un acentuado sentimiento de dificultad, considerándose que existen pocas facilidades en nuestro país para llevar a cabo ese tipo de medidas. Se pone de relieve la conjunción de una serie de variables dicotómicas, de tipo personal y profesional, que supeditan el sentido conferible en última instancia a tales alteraciones. Así, dicha valoración difiere según el estado civil del sujeto afectado, la edad, el nivel de formación y cualificación, o su situación ocupacional en el mercado de trabajo (demandante de empleo, primer empleo, parado o desocupado) (20).

(19) «Yo distinguiría entre una movilidad geográfica extraempresa, que es la que se produce cuando una persona se desplaza para buscar trabajo, mejorar en el suyo o encontrar un trabajo que no encontraría en su región... de otro tipo de movilidad donde la empresa funciona normalmente, no está en crisis pero sí mueve a su gente» (GS).

«Si una empresa trabaja en una determinada zona geográfica, está explotando un yacimiento, y se agota ese yacimiento, lógicamente si los trabajadores quieren seguir en esa empresa y se le da esa opción, que debe darse, tendrán que trasladarse porque no hay más solución. Ahora bien, si una empresa esta ubicada en una zona geográfica y está obteniendo unos beneficios y si considera que trasladándose mil kms al norte o al sur, –aunque esto no sería movilidad geográfica sino «deslocalización industrial» y paro en esa zona– cree que trasladándose a otra zona va a poder tener unos beneficios mayores, por cuestiones de ubicación de la planta, por cuestiones de cercanía a otros centros, por cuestión de aprovechamiento con empresas con las que pueda subcontratar, podrá darle la opción a los trabajadores de irse con ella» (GEP).

«Debe perseguirse una movilidad geográfica «activa», en el sentido de estimularla positivamente hacia determinadas regiones» (GEP)

(20) «Porque las edades intervienen en el tema de la movilidad geográfica; porque está claro que la gente joven, que tiene menos arraigo y además está en disposición de crear su propia vida, tiene muchas más facilidades, ofrece menos resistencias a moverse, tanto si es en búsqueda de empleo como si están ocupados» (GS).

«Cuando hay que hacer movilidad geográfica en una empresa está más dispuesto a moverse el que tiene más alto nivel de formación que el que tiene un menor nivel de cualificación. Cuando en un expediente se baraja un tema de movilidad, las categorías más bajas, los menos cualificados son los que ofrecen más resistencia» (GS).

Más matizadamente, «Yo no veo una correlación clara entre nivel de formación y disponibilidad

Salvando lo anterior, se aducen tres clases de condicionamientos: personales (arraigo, idiosincrasia, cultura, entorno, amistades), instrumentales (traslado en sí), y locativos, en deferencia a las características específicas del lugar y de la región de destino (v. gr. Comunidad Autónoma) o a las posibilidades de retornar en algún momento al lugar de origen (21).

Como obstáculos más concretos, hay unanimidad en considerar la vivienda como el principal inconveniente de los traslados, lo que en el discurso social se atribuye a la existencia de una «cultura de propiedad» en detrimento de una «cultura de arrendamiento» y a los costos que acarrea la adquisición de un piso nuevo o la venta del antiguo (22).

En un plano análogo se sitúa a la familia, estimándose, entre diversos factores

para moverse. Históricamente los más pobres, los menos formados, son los que han tenido más movilidad. Pero por otra parte, el más preparado puede conocer idiomas, ha viajado, no tiene miedo a lo desconocido, puede estar más dispuesto a moverse. Sin embargo, el más rico tiene su propia casa, tiene más raíces para irse a otro sitio que el que tiene un nivel económico bajo y no tiene tanta raíz» (GEP).

«Yo diferenciaría entre la movilidad geográfica de los que buscan empleo y la movilidad de los que lo ya tienen. Normalmente, el que está asentado y ocupado si se mueve lo es por problema de empresas. El empresario busca un interés empresarial más alto, y decide mover porque el beneficio va a ser más alto. La otra es la que responde a la búsqueda de empleo» (GS).

«La movilidad geográfica es una movilidad para los ocupados y aquel que no la quiera pasa al paro y se le pone en una grave tesitura. La gente que está muy descualificada se lo piensa, por lo tanto se puede forzar a un descualificado a moverse por tener una espada de damocles en lo alto: u optas por la movilidad o pierdes tu puesto de trabajo y te quedas en el paro» (GS).

«En el ocupado al fin y al cabo hay medidas negociables que amortiguan el efecto del trauma» (GS).

(21) «Hay gente que tiene cierto miedo a moverse entre autonomías porque luego tiene problemas para volver a las suya de origen donde quiere buscar su retiro. –Yo como estoy joven no tengo problema para ir a Madrid o Galicia, pero yo de viejo me gustaría venirme a mi tierra–. Hoy día, las autonomías, y eso más en los aspectos de la función pública, condicionan muchísimo la movilidad de su personal» (GS).

(22) «En España entre otras cosas, hay pocas facilidades (para la movilidad), y hay además dificultades añadidas por el tema de vivienda porque no hay ofertas de viviendas de alquiler, ni tampoco facilidades para la venta de la vivienda propia» (GS).

«Nosotros tenemos una cultura con un acentuado sentido de propiedad; todo el mundo busca su vivienda en propiedad, nadie se plantea la vida con vivienda en alquiler, con lo cual cuando has adquirido la vivienda en propiedad decirte que te van a mover te condiciona muchísimo por los costes que ello conlleva» (GS).

de valoración, la posibilidad de que el cónyuge encuentre trabajo, la edad de los hijos, o sus posibilidades formativas (23).

Sin embargo hay más factores que dificultan la movilidad. Subsiste asimismo una preocupación muy acentuada por las características idiosincráticas del lugar de destino: lengua, cultura, costumbres, y fórmulas de integración en el nuevo entorno social (24).

5. En el terreno de las *líneas de actuación* para canalizar dichas vicisitudes, se parte de la base de encontrarnos con un problema que tiene múltiples vertientes, y que, por ello, hace de la movilidad un terreno abonado de corresponsabilidad. Se estima, ciertamente, la necesidad de contar con un régimen jurídico específico de esa materia. Pero los matices vuelven a manifestarse al resaltar los aspectos en los que incidir para canalizar ese tipo de medidas.

– Como punto de partida, se reconoce la facilidad empresarial de materializar tales decisiones al socaire de un tratamiento legislativo bastante flexible. A tal efecto, y en aras de posibles actuaciones, los agentes sociales prefieren fórmulas flexibilizadoras frente a las estrictamente desreguladoras debido a las consecuencias que aparejan éstas últimas y las dificultades añadidas que conllevan (25).

– Respecto de las fuentes originarias de la movilidad, se recomienda atender primeramente a las peticiones instadas voluntariamente por los trabajadores. Si se impulsan tales medidas por el empleador, se esgrime la necesidad de probar que tales medidas responden a una justificación objetiva, junto a la conveniencia de realizar una labor de información que suministre al trabajador y a sus represen-

(23) «La edad de los hijos es una cosa que interviene fundamentalmente a la hora de si te opones a un tema de movilidad o no te opones. Te condiciona muchísimo» (GS).

(24) «Pero efectivamente ¿qué es lo que hay que tener en cuenta?. No sólo el tema de la vivienda. El tema fundamental es el de la integración, pero no del trabajador, sino del trabajador de su mujer y de sus hijos. Si va a un sitio con una lengua diferente, la integración es la lengua, no puede ser allí uno extraño sin saber cómo entiende al personal o de cómo se maneja» (GS).

«Por tanto, lengua, educación, vivienda, instalación, desplazamiento, y facilitarles cursos de integración de la familia, habría que hacer cuando una empresa hace una movilidad de éstas» (GS).

(25) «La regulación del Estatuto, arts. 40 y 41, en sintonía con la reforma laboral, es bastante flexible» (GS).

«Hay que ser flexible, y estamos de acuerdo, pero nosotros creemos que una cosa es flexible y otra cosa es desregular, que son dos cosas distintas. Todo se puede flexibilizar pero regulándolo, pero no flexibilizar desregulándolo» (GS).

tantes datos fehacientes sobre los extremos del traslado (26).

– Se considera la negociación colectiva como el mecanismo más idóneo para la ordenación jurídica de los cambios locativos, especialmente la desarrollada a nivel de empresa (27).

No obstante, se admiten las dificultades existentes para tratar las reivindicaciones en esa unidad de contratación debido a las particularidades de nuestro sistema de negociación y a las propias estrategias de acción sindical (28).

– En el terreno de las reivindicaciones concretas, se reconoce la importancia de

(26) «Aunque parezca raro, porque esto parece que va en contra del sentido común, tenemos que recordar a los jefes de relaciones de laborales si antes de hacer un traslado hay alguna demanda de traslado» (GS).

«Nosotros estamos dispuestos a regularlo si eso es una necesidad de la empresa, en la medida de lo posible que sea voluntario y que tenga una serie unas contrapartidas» (GS).

(27) «Tenemos un elemento con el que tratar de corregir, que no es ni más ni menos que la negociación colectiva. Por tanto, en nuestras plataformas deberíamos introducir elementos que sirvan no para ir en contra de la movilidad geográfica, pero sí para establecer garantías a favor de los trabajadores» (GS). «Nosotros no vemos (la necesidad locativa). A lo mejor existe, pero si la empresa no nos lo dice no podemos entrar en esa negociación» (GS).

«Ha de bajar el nivel de negociación. Hemos de bajar más a nivel de empresa que es donde están los problemas concretos. En una negociación a nivel provincial o nacional es muy difícil enfrentarse a estos problemas concretos de movilidad geográfica de la empresa» (GEP).

(28) «¿Qué ocurre?, que nosotros somos conscientes de cómo se hace la negociación colectiva. Nos gustaría situarnos detrás de la mesas con un nivel de fuerza importante, pero este país es como es, y este país tiene la historia que tiene, el movimiento sindical es el que tiene, las políticas de apoyatura por parte de los gobiernos es que los sindicatos sean fuertes, son los que están... Y esa es la realidad» (GS).

«Hay que saber cómo se desarrolla el proceso de elecciones sindicales, cómo se determinan los representantes en las empresas, y el nivel de fuerza que se tiene en la negociación en una empresa donde el empresario está todo el día en contacto con el trabajador. Si estuviésemos hablando de empresas de 600 trabajadores..., pero hay que tener en cuenta que nuestra estructura económica radica en que más del 86%, 87% son empresas de menos de seis trabajadores; por lo menos no podemos hacer elecciones sindicales en el ochenta y tantos por ciento de las empresas; solamente nos acercamos a ese quince y nos cuesta trabajo luego elegir a representantes sindicales, representantes de los trabajadores. Ya nos gustaría a nosotros que fuera el sindicato, porque no son los sindicatos, algunos son representantes de empresa. Esa es la fría realidad y la auténtica. En algunos sitios el candidato lo pone el empresario, se reúne allí y dice este es el candidato, y dices tú ¿pero hombre no hay otro, no es posible de que...? Si encima hay que negociar a nivel de empresa la movilidad geográfica de esos trabajadores, pues apaga y vámonos» (GS).

todas las medidas en su conjunto en aras de la inserción del trabajador. Sin embargo, se insiste con más énfasis en las medidas de carácter social y no sólo en las laborales estrictamente consideradas, destacándose entre estas últimas la compensación económica de los perjuicios ocasionados por la movilidad (29).

– En definitiva, los cambios geográficos acaban concibiéndose como un problema integral que abarca otros muchos complementarios y replantea varias cosas a un mismo tiempo. Un problema eminentemente cultural que, por ello, obliga a atajarlo desde una perspectiva global, con respuestas imaginativas, sensibilidad hacia dicho problema y compromisos firmemente asumidos en la negociación colectiva (30).

(29) «Habría que habilitar instrumentos de carácter social, y no sólo de carácter laboral, que, dado el caso de que se produzca, tuviese garantizado el tema de viviendas, el tema de asentamiento, y el tema cultural en que se va a encontrar..., con la dificultad de integración que eso conlleva» (GS).

«Desde el punto de vista sindical, tratamos de ver qué situación objetiva le lleva a la empresa a realizar esto y cuándo es real porque haya un problema de reestructuración tecnológica; cómo compensar estos perjuicios, ver en qué condiciones se van a trasladar, cómo se van a trasladar, qué contrapartidas, y además qué personas... cómo compaginar los derechos de los trabajadores, cómo compensar estos perjuicios, siempre tratando de establecer una serie de pactos, dónde se van a trasladar, cómo se van a trasladar, qué contrapartidas...» (GS).

«La legislación, por movimientos de capitales, le permite irse a la empresa para obtener un mayor beneficio, entonces parte de ese beneficio tendrá que ir a retribuir a los trabajadores afectados por ese traslado, buscándole colegios, préstamos hipotecarios» (GEP).

(30) «Lo que sí creo es que el problema es cultural. A medida que el nivel cultural de un país sube, la gente se mueve más. Y aun dentro del propio país, en las zonas más desarrolladas la gente está más dispuesta a moverse, ... y cuando las zonas son menos desarrolladas la gente es más reacia a moverse» (GEP).

«Es complicado que la gente se mueva, aunque las razones principales son siempre de tipo cultural» (GE).

«Eso sería lo que nosotros deberíamos de poder, bueno de poder no, nosotros lo podemos meter en nuestras plataformas reivindicativas a la hora de la negociación. Otra cosa es que los que se sientan en aquella parte sean sensibles en que esas cosas se tienen que... Que una movilidad geográfica lleva unos costes, y que ellos tienen que meter en su parte de costes» (GS)–

«La movilidad geográfica supone un replanteamiento de muchas cosas, de los convenios colectivos, de la legislación, de la empresa etc, y entonces movilidad sin mirar las condiciones de adquisición de un piso o sin considerar la educación de los niños no tiene sentido» (GEP).

«Si tú no atacas todos los problemas sociales que supone esto, la educación, el establecerse en un sitio, la vivienda, la educación, todo esto, la vida social, la movilidad es inviable» (GS).

3.2. Valoración cuantitativa de la movilidad

El estudio cualitativo de la movilidad se enriquece notablemente si se complementa con un segundo análisis de orden cuantitativo. Este segundo enfoque aporta nuevos datos que, además de confirmar algunas de las consideraciones anteriores, arroja nuevas luces sobre los diferentes aspectos que aparejan los cambios geográficos. El principal problema estriba, sin embargo, en los instrumentos a utilizar metodológicamente. En nuestro caso, nos hemos basado en un estudio oficial estadístico, como es la encuesta de población activa (EPA). Precisamente, uno de los «items» de dicho estudio cuestiona la disponibilidad que muestran los sujetos para modificar su domicilio y trasladarse a otro lugar geográfico (31). Puede considerarse como una pregunta idónea para identificar los condicionamientos que enmarcan la realización de los cambios locacionales. Pero es más, su funcionalidad aumenta a la hora de explotar dicha interrogante, ya que descomponiéndola en otras muchas variables y cruzando ulteriormente los datos, se pueden extraer nuevas conclusiones sobre los factores que verdaderamente influyen en la realización de ese tipo de contingencias. Nosotros, sin embargo, estructuraremos las reflexiones sobre tres apartados: una valoración general y evolutiva del fenómeno, y una indicación de los factores que influyen en la movilidad, tanto de índole personal como profesional (32).

1. La conclusión más significativa que puede extraerse del presente análisis es la *escasa disposición* que tiene la población española para modificar la residencia. Sólo un tercio de entrevistados admiten, en números absolutos, esa contingencia,

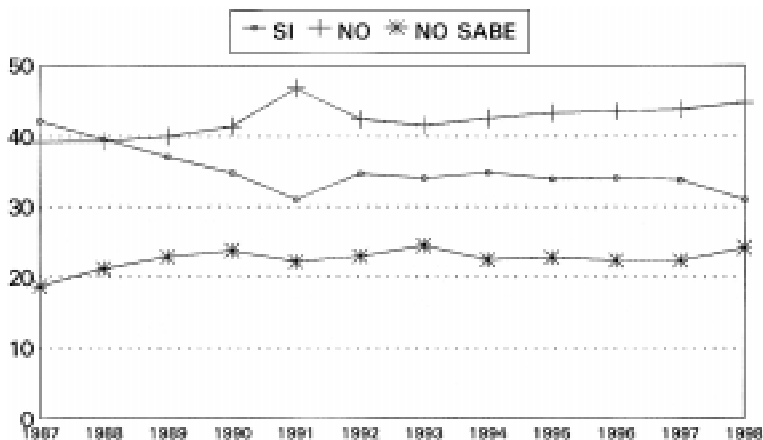
(31) Concretamente, la pregunta cuestionaba al sujeto si *aceptaría un trabajo que aparejase un cambio de residencia*. Somos conscientes que dicha interrogante formaba un ítem más dentro del extenso cuestionario, realizado además al conjunto de la población activa de nuestro país. Sin embargo, se trata de una referencia inmejorable, por la contrastada solvencia de la fuente, su carácter oficial y la metodología estadística utilizada en dicho estudio. Los cruces ulteriores, barajando otras variables temporales (comparación con otras encuestas anteriores) y materiales, han sido realizados al hilo de la investigación que sobre tendencias sociales viene desarrollando desde 1995 el departamento de sociología III de la Universidad a Distancia (coordinado por J. Félix Tezanos). Agradecemos, sin embargo, al Prof. Dr. Jose Manuel Montero Llerandi el que nos haya proporcionado dichos datos y sus acertadas indicaciones.

(32) Los cuadros que aparecerán a continuación son de elaboración propia.

lo cual confirma las aseveraciones anteriores sobre la resistencia que tiene la fuerza laboral de nuestro país a modificar su domicilio y a trasladarse de un lugar a otro.

Si comparamos ese presupuesto cronológicamente, se observa que dicho dato ha mantenido unas constantes bastante uniformes. Acotando, por ejemplo, un período de diez años, se aprecian ligeras oscilaciones en la apreciación de dicha variable, pero lo cierto es que las respectivas valoraciones han seguido una evolución muy estable. Otro dato a destacar consiste en que la línea de tendencia sobre la consideración de la movilidad se orienta hacia un ligero aumento de la mentada opinión peyorativa, lo que paradigmáticamente dibuja un horizonte de mayores resistencias a ver modificado el lugar de trabajo.

EVOLUCIÓN. ¿Aceptaría un cambio de residencia?



Descomponiendo dicho presupuesto según las regiones y comunidades autónomas, se pueden extraer algunas observaciones adicionales. Las negativas más rotundas para cambiar de lugar de trabajo se encuentran en los territorios insulares de nuestra geografía. Esas resistencias se mitigan gradualmente en ciudades aparentemente atractivas y con un mayor nivel de vida (v. gr. Cantabria, Valencia, o Zaragoza). Por contra, la disposición para trasladarse geográficamente aumenta en comunidades y regiones de menor nivel de vida o donde el desempleo alcanza cotas más altas (v. gr. Extremadura, Castilla la Mancha, o ciertas zonas de Andalucía). En un nivel neutro de proclividad, se sitúan las ciudades más habitadas

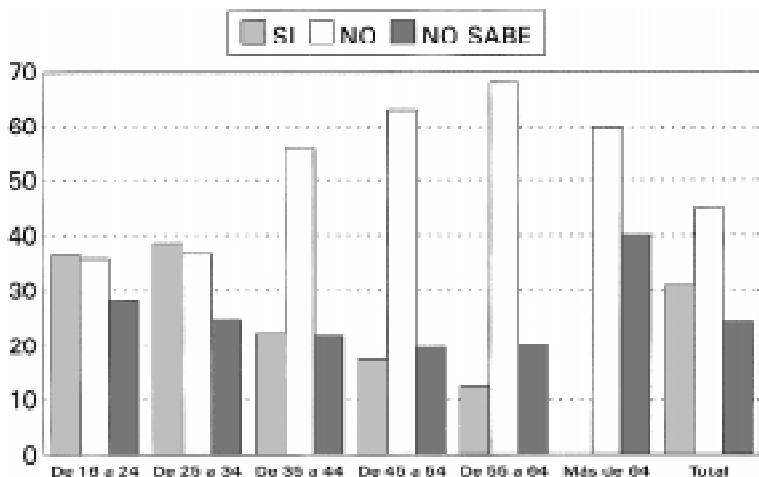
de nuestro territorio, como Madrid o Barcelona.

Por consiguiente, es bastante verosímil sostener que la población activa de nuestro país muestra un marcado sentimiento de arraigo territorial, con muy escasa disposición a moverse geográficamente. Ello puede explicarse en factores idiosincráticos, eminentemente culturales, junto a la existencia de una estructura social, ocupacional y profesional poco permeable que induce a cada sujeto a eludir las alteraciones en su situación laboral, y por ende en la ubicación del lugar de trabajo. En definitiva, puede afirmarse que no existe entre nosotros una «cultura de la movilidad», en el sentido omnicompreensivo del término, sino una serie de condicionamientos que constriñen desde planos muy diversos la puesta en práctica de dichas alteraciones.

2. Respecto a las *variables de índole personal*, la disponibilidad a moverse geográficamente experimenta notables variaciones en función de la edad, el sexo o el estado civil.

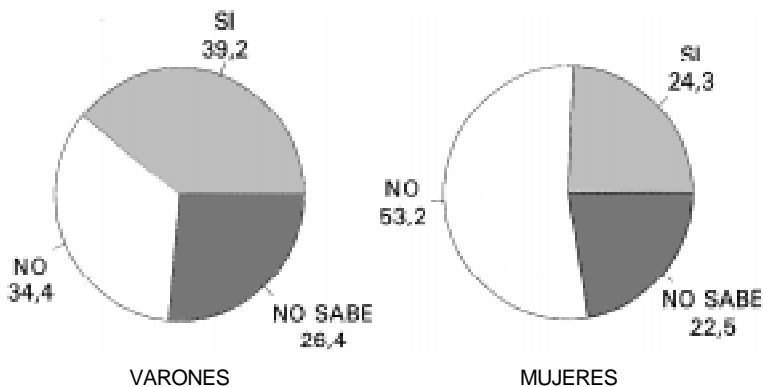
a) En relación con la *edad*, se comprueba que la disposición para la movilización geográfica adquiere valores semejantes en los primeros años de edad laboral. De los 16 a los 24 años se confirma dicha disponibilidad debido a las expectativas de primer empleo y de inserción laboral. Esa disponibilidad aumenta ligeramente entre los 25 y 35 años al producirse en dichas edades la integración en el mercado de trabajo o la rotación en el mismo en búsqueda de oportunidades ulteriores. Sin embargo, a partir de dicho umbral se traza una frontera muy notable en la consideración de dicha contingencia. Desde los 35 a los 65 años se rechaza contundentemente tal posibilidad en una línea continua de progresión ascendente. Siendo la asunción de compromisos familiares y el afianzamiento profesional los factores que pueden explicar la existencia de este cambio de opinión.

EDADES. Por años



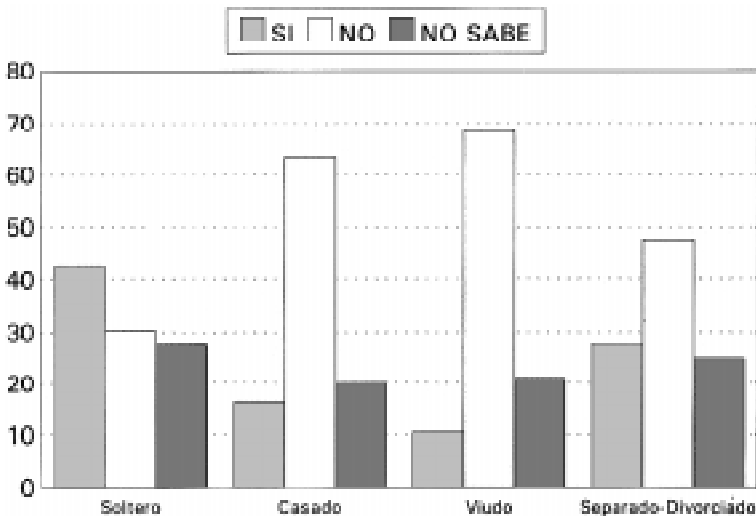
b) Respecto al *sexo*, la muestra pone de relieve la existencia de una mayor disponibilidad para la movilidad entre los varones que entre las mujeres. Mientras los primeros declaran mayoritariamente su disposición a moverse (39.2%, que sí, frente un 34.3% que no), las segundas lo rechazan mayoritariamente (43.2%, frente al 24.3% que sí).

SEXO



c) Análogas consideraciones pueden extraerse con respecto al *estado civil* del sujeto. Mientras la disponibilidad geográfica es mayor entre los solteros, separados y divorciados (42% y 27%, respectivamente), la tendencia se invierte en los casados y viudos (la rechazan un 63 y 68%, respectivamente). Es decir, se comprueba una mayor resistencia a moverse geográficamente desde que se contraen las responsabilidades familiares y desde que acontece la muerte del cónyuge, debido quizás esto último a un mayor afianzamiento al contexto personal inmediato cuando se producen ese tipo de pérdidas.

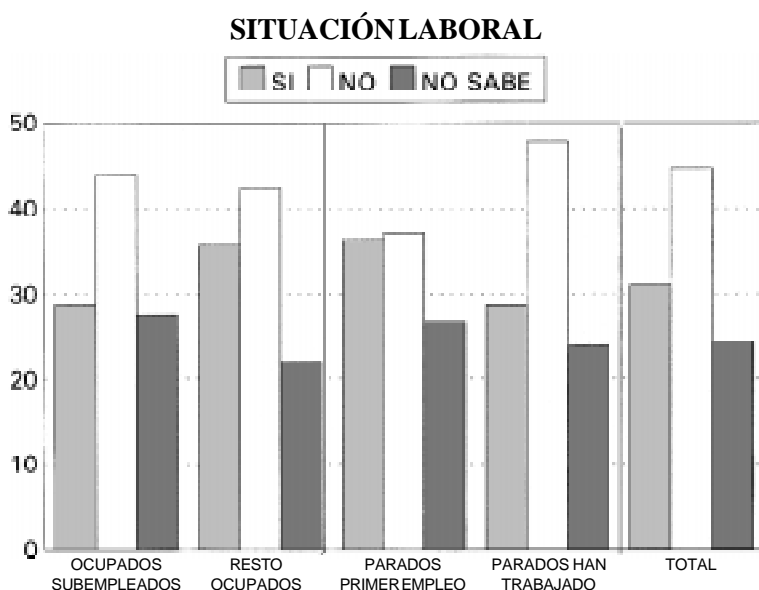
ESTADO CIVIL



3. Entre las *variables profesionales*, vamos a considerar cuatro apartados: la situación laboral del trabajador, el nivel de estudios, la actividad de la empresa y la ocupación principal.

a) Respecto de la *situación laboral*, los sujetos que reconocen una mayor oposición para cambiar la residencia son los parados que buscan el primer empleo y, sobremanera, los parados que han trabajado con anterioridad. A ellos les siguen, en niveles análogos, los ocupados subempleados y, a algo más de distancia, el resto de ocupados. Puede ser este uno de los supuestos paradigmáticos del estudio. Admitamos que la contrariedad a este tipo de cuestiones puede ser un efecto propio

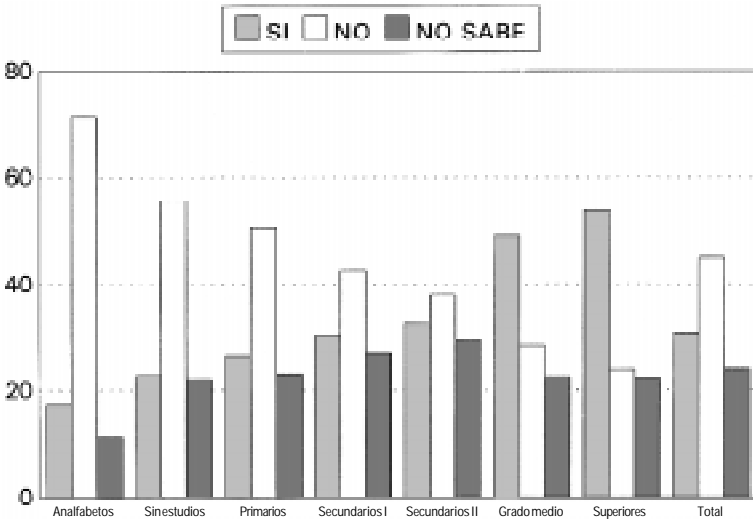
de un contexto caracterizado por su mutabilidad y dinamismo. Hasta cierto punto, la resistencia a la movilidad podría explicarse en un marco de profundas modificaciones productivas que, por ello, inducen a adoptar ese tipo de respuestas debido a las propias incertidumbres que diseña el contexto laboral y económico. Pero lo que sin embargo no logra entenderse del todo es que tales resistencias aumenten precisamente en trabajadores en paro o que tienen una ocupación inestable, casos en los que, sorpresivamente, se prefiere seguir en esa situación precaria antes que trasladarse a otro contexto. En definitiva, puede apreciarse un «estatismo» respecto del lugar de procedencia que guarda una relación de proporcionalidad inversa con la situación ocupacional de cada sujeto, siendo los trabajadores precarios o con empleos inestables quienes muestran mayores impedimentos para trasladarse a otro lugar geográfico.



b) Analizando el *nivel de estudios*, se extrae una conclusión clara y contundente, como es la relación directa que existe entre el grado de formación y el grado de disponibilidad locativa. En efecto, las mayores resistencias a los cambios geográficos se producen entre los analfabetos (71.4%), a los que les siguen en una tónica de reducción progresiva las personas sin estudios (55.4% de rechazo), o con

estudios primarios (50.4%). En un tercer escalón se ubican quienes poseen estudios secundarios (alrededor de un 40%). Pero a partir de ahí, se invierte esa tónica reactiva, ya que son quienes tienen estudios de grado medio y de grado superior las personas que muestran una mayor disponibilidad locacional (49.1% y 53.6%, respectivamente) (33).

ESTUDIOS TERMINADOS

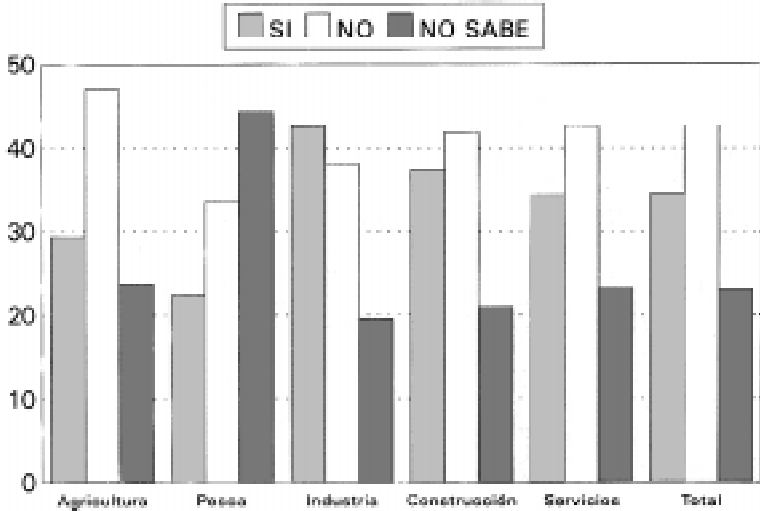


c) Relacionando los datos en relación con la *actividad de la empresa*, se observa que las mayores resistencias a la movilidad se encuentran en sectores primarios, como la agricultura y la pesca (46.9%, y 33.3%, respectivamente). Como dato reseñable, es la industria, y no los servicios, el sector donde los trabajadores son más proclives a movilizarse geográficamente (42.5%, frente al 34.3%), ocupando

(33) Diseccionando la variable correspondiente al nivel de estudios, la mayor disponibilidad locativa se encuentra, gradualmente, en la ingeniería superior y técnica, ciencias exactas, ciencias médicas y de la salud, humanidades, o ciencias sociales y jurídicas. Asimismo, si hacemos lo propio en relación con el ciclo (primero, segundo y tercer ciclo universitario), la mayor proclividad la tienen quienes ostentan el grado de doctor (70%, como media), a los que le siguen los licenciados (60%) y los diplomados (40%).

entre ellos la construcción unos niveles intermedios (37.3%) (34).

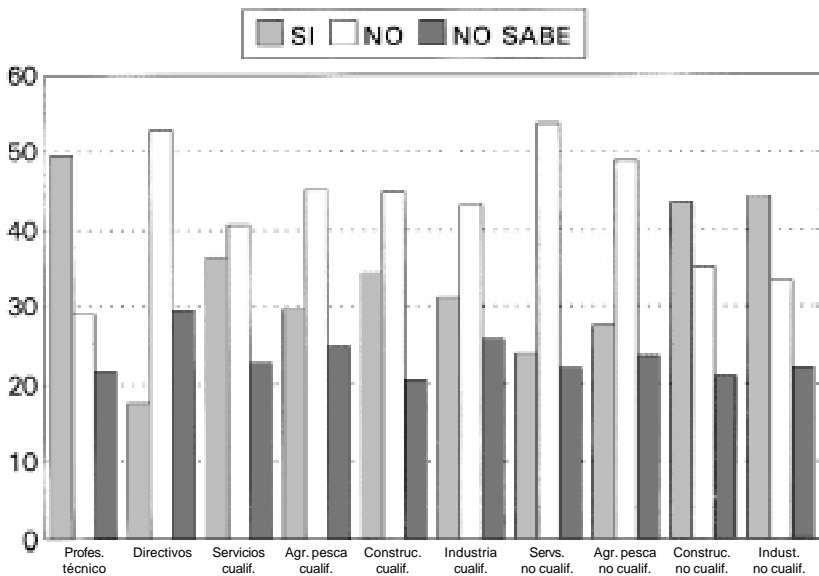
ACTIVIDAD DE LA EMPRESA



d) Finalmente, las variables anteriores se pueden completar si analizamos la *ocupación principal* del trabajador. Sobresale en este caso un perfil sobre los demás, ya que son los profesionales técnicos quienes reconocen una mayor disposición a moverse geográficamente (49.5%). A partir de aquí las valoraciones difieren, sin embargo, a tenor del nivel de cualificación y del sector productivo, con resultados heterogéneos al combinarse ambos aspectos.

(34) Gradualmente, y con mayor especificidad, las actividades más reacias a asumir cambios geográficos son los sectores de confección, marroquinería, agricultura, ganadería, caza, inmobiliaria, hogar o personal doméstico; los más proclives, son los de artes gráficas, química, metalúrgica, o construcción; ocupando niveles intermedios, actividades como informática, seguros, educación, actividad sanitaria, veterinaria, servicios sociales etc.

OCUPACIÓN PRINCIPAL



4. Conclusiones

A la vista de lo expuesto, se puede terminar el estudio esbozando unas breves consideraciones conclusivas. Quizás la más llamativa de todas sea la existencia de una cierta *distonía* entre el discurso social de la movilidad y la regulación que de ella realiza nuestro ordenamiento. En ese discurso subyace una sensación de familiaridad hacia la movilidad geográfica, concibiéndose como un fenómeno cercano cuya entidad tiene visos de aumentar en una línea de tendencia evolutiva. Sin embargo, también parece detectarse que la legislación laboral no ofrece la cobertura correcta ni las garantías suficientes que requiere ese cambio de tendencia. Técnicamente, hemos observado que la normalización de la movilidad se convierte en un rasgo característico del régimen regulador, ya sea por conceptualarla como una faceta más de las que componen el poder directivo o por sujetarla a escasos condicionamientos, cuyo tenor, además, se ha amortiguado bastante en clave flexibilizadora tras las últimas reformas legislativas. Pero el verdadero cariz del problema parece estribar en los *aspectos sociales y humanos* que rodean este tipo de medidas.

Lo cierto es que la regulación legal parece preocuparse más por los efectos económicos de la movilidad que en la forma de llevar a cabo dichas alteraciones. Sólo se alude tangencialmente a estos aspectos cuando se aborda la reagrupación familiar (con bastantes limitaciones, dicho sea de paso, para materializarla) (35) y el derecho de retorno de cuatro días al domicilio de origen en los desplazamientos. Pero esa preocupación exclusiva por los aspectos económicos de la movilidad geográfica también prosigue en las normas profesionales. Llama la atención que la regulación de los convenios colectivos transcriban el régimen del art. 40 ET, o que no se contemple ningún precepto referido expresamente a este tema. Cuando ello es así, se le confiere una atención específica al tratamiento económico (régimen de dietas –media o entera, según las posibilidades de pernoctar en el domicilio de origen–, régimen de compensaciones e indemnizaciones por los traslados, según las responsabilidades familiares), sin abundar empero en contenidos que regulen con mayor detalle los aspectos sociales de los traslados, como puede ser un régimen de permisos retribuidos para la búsqueda de vivienda y colegios, préstamos para la adquisición de vivienda, cantidades alzadas si se opta por el régimen de alquiler, préstamos para la adquisición de vehículos, etc. (36).

Precisamente, una de las cuestiones que más preocupa al discurso social es la cobertura de estos aspectos en principio tangenciales pero al final decisivos para la movilidad geográfica. Por ello, completar la regulación legislativa desde este prisma se convierte en un paso inexcusable para facilitar su ejecución. Brilla aquí con luz propia lo concerniente al régimen de la vivienda, a la vista de los problemas que acarrea las posibilidades de acceso. Que haya o no una mayor facilidad al

(35) La reagrupación familiar se sujeta a numerosas condiciones que restan virtualidad a ese pretendido derecho. Textualmente, el art. 40/5 ET establece que «Si por traslado de uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si hubiera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo». De ahí que para materializar el reagrupamiento sea precisa, además de trabajar en la misma empresa, la existencia de una vacante en el mismo lugar de destino.

(36) Como convenios preocupados por estos temas, a los que confieren un tratamiento específico en clave garantista, vid, ejemplificativamente, los siguientes: respecto de los de empresa, CC Fasa Renault (BOE. 16/4/98), CC Zurich Seguros (BOE. 13/5/98), CC Fujitsu S.A (BOE. 17/6/98), CC Assicurazioni (BOE. 17/6/98); o respecto de los de ámbito sectorial, CC Industrias de Perfumería y Afines (BOE. 4/6/98), CC Pastas, Papel y Cartón (BOE. 24/8/96), CC Transporte de Mercancías por Carretera (BOE. 29/1/98), CC Alimentos Compuestos (BOE. 2/4/98), o Entidades de Seguros y Reaseguros (convenio general para los años 1996 a 1998).

respecto mitiga la reacción psico-social que aparece un acto de traslado, desdramatizando así su ejecución material. Buena prueba de ello es la preocupación mostrada a este aspecto en otros países comparados que, a diferencia del nuestro, sí contempla un régimen regulador dirigido a mitigar los problemas que aparecen tales cambios, tanto los inmobiliarios como los relacionados con la inserción en el nuevo destino (37).

Técnicamente, se podrían aducir algunas consideraciones dirigidas a completar la regulación Estatutaria de la movilidad, en especial lo relativo al régimen de garantías sustantivas y procedimentales, y los supuestos excluidos de dicho régimen, que en caso de no atajarse corren el riesgo de convertirse en una «vía de escape» para eludir las previsiones legales (v.gr. encubrir como movilidad convenida cambios impuestos unilateralmente por el empresario). No obstante, a la luz del enfoque integrador perseguido en el presente trabajo, son las medidas de inserción socio-laboral las que deben tener un mayor énfasis, y en especial al hilo de su tratamiento en el régimen jurídico de los convenios colectivos, sin desechar la posibilidad de recoger estos contenidos obligacionales en una posible modificación legislativa (38).

(37) Respecto de la regulación de la movilidad en este prisma comparado, y más concretamente su recepción en Italia, Francia, o Inglaterra, vid a título indicativo los estudios de L. ANGIELLO (1986), «Il trasferimento dei lavoratori», Cedam, Padova, o del mismo autor (1984) «Il trasferimento dei lavoratori: profili generali», *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro* n° I; el n° monográfico (1989) de la revista *Droit Social* n° 6; o DEBORAH LOCKTON (1992), *Effective contracts of employment*, Fourmat Publishing, London, p. 73. Desde una óptica integradora y comparada, vid asimismo nuestro estudio (1996) «La movilidad geográfica desde un prisma comparado», Comunicación presentada al VII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Valladolid, 24 y 25 de mayo de 1996 (contenida en las Actas-Resumen del mentado Congreso y compiladas por el MTSS).

(38) Reténgase que el mismo Legislador ha sido consciente de este problema en las reformas laborales realizadas durante los últimos años en nuestro ordenamiento. Sirva a modo de ejemplo la Propuesta de Informe enviada por el Gobierno al CES para que este órgano emitiese el correspondiente dictamen, la cual establecía lo siguiente: «Conviene subrayar, en relación con la movilidad geográfica, que uno de los principales elementos que actúan contra el más ágil desplazamiento de los trabajadores allí donde sean demandados sus servicios, es la persistencia de importantes obstáculos para el acceso a la vivienda, razón por la cual, y en la línea con lo expuesto en el Programa de Convergencia, las medidas en el área de la legislación laboral deberían ser complementadas con otras actuaciones tendentes a paliar aquél obstáculo» (p. 40).