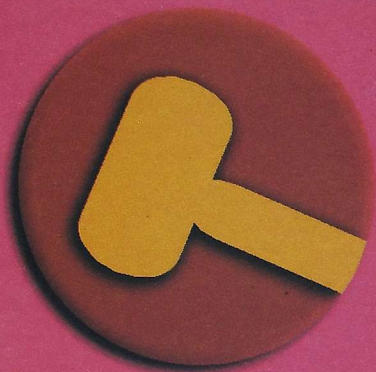


SHi
juridikoa



S
i
n
d
i
k
a
l
H
e
z
i
k
e
t
a



La movilidad
geográfica

LAB
Hezkuntza





9.

La movilidad geográfica.

9. La movilidad geográfica

Redactor: **Javier de Luis Heras (Graduado Social).**

Edita: **Ipar Hegoa Fundazioak**

ipar·hegoa



9.

juridiko

SINDIKAL HEZIKETA

La movilidad geográfica.

INTRODUCCIÓN

CONCEPTOS GENERALES

PUNTO DE PARTIDA: EL TRABAJO CONVENIDO

MOVILIDAD GEOGRÁFICA ORDINARIA

- Características
- Causas
- Efectos económicos

MOVILIDAD GEOGRÁFICA SUSTANCIAL: traslados y desplazamientos

Características comunes

Los traslados:

Clases de traslados

- a) Traslados colectivos
- b) Traslados individuales

Causas del traslado

Tramitación de los traslados

- a) Procemiento en los traslados individuales
- b) Procemiento en los traslados colectivos

Efectos de los traslados

- a) Aceptar el traslados
- b) Impugnarlo
- c) Extinguir el contrato

Los desplazamientos:

Causas del desplazamiento

Tramitación de los desplazamientos

Efectos de los desplamientos

- a) Aceptar el desplazamiento
- b) Impugnarlo

Excepciones

Preferencias

CAMBIOS DENTRO DE GRUPO DE EMPRESAS

CUESTIONARIO

9. La movilidad geográfica

Vamos a entender por movilidad del lugar de trabajo -a efectos de este material de formación- a toda movilidad de lugar que nos puede ocurrir en la empresa.

El concepto legal es mucho más estricto y restringido. La legislación sólo regula expresamente los casos extremos, cuando el cambio del lugar del trabajo implica o puede implicar un cambio de domicilio, por lo que ha venido distinguiendo dos modalidades típicas: el traslado y el desplazamiento. El traslado tiene más un carácter de definitivo, permanente, mientras que el desplazamiento lo tiene más coyuntural, temporal. Son las expresiones más extremas de la movilidad física dentro de la empresa, pero hay otras movi- lidades que no por ser menos cruentas dejan de afectarnos.

Toda movilidad espacial implica un cambio para nosotr@s, que unas veces podrá ser favorable y otras no, pero en la que nunca cuentan con nosotr@s y con nuestros intereses a la hora de efectuarla. Realidades como las relaciones humanas que se entablan entre compañeras y compañeros de trabajo, como la comodidad y el bienestar, etc... y en general, todos los lazos que cristalizan entre las personas y entre las personas y las cosas (máquinas, herramientas, locales,...) son aspectos que incluso nosotr@s mism@s hemos llegado no sólo a minusvalorar sino, prácticamente, a ignorar e incluso a veces despreciar. Para las direcciones de las empresas, estudiosos y técnicos, juristas y políticos y demás fauna salvaje, todo esto constituyen "rigideces a superar"; para nosotr@s es nuestra vida, parte de nuestra cotidiana vida. Lo que para un@s es resistencia y numantina defensa de estúpidas rigideces para otr@s son aspectos de humanidad. Como siempre, el lugar que se ocupa en el proceso productivo determina y condiciona la visión de la realidad, los intereses a desarrollar y las acciones que se está dispuest@ a tomar para modificar o consolidar algo.

Conceptos

generales.

La movilidad geográfica es otra de las manifestaciones del poder empresarial, permitiendo una vez más la modificación unilateral de las condiciones del contrato laboral, como ocurre con la movilidad funcional, las modificaciones relativas a la jornada (horario, número de horas, régimen de los descansos,...), las modificaciones del sistema retributivo o las del sistema de trabajo y rendimiento.

Todas ellas son, legalmente, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, reguladas casi todas en el art. 41 (el ET coloca a la movilidad geográfica en artículo distinto, en el art. 40) y todas tienen en común que van dirigidas a la gestión de los recursos humanos, que encuentran su justificación en las necesidades de la empresa y que, como ya hemos dicho, obedecen a decisiones unilaterales de la dirección de la empresa.

Empresario: La movilidad geográfica es otra de las facultades unilaterales de los empresarios.



8. La movilidad funcional

La evolución de la legislación estatal española ha tenido cuatro destacables rasgos:

- 1.- La aparición de normativas sectoriales (hasta los años 70), como las ordenanzas de trabajo.
- 2.- El paso desde normativas sectoriales a normas de carácter general (años 70).
- 3.- El cambio de orientación del contenido de las normas, pasando de limitar las decisiones empresariales a permitir las y flexibilizarlas (años 80).
- 4.- La sustitución progresiva de las normas sectoriales (dictadas por los gobiernos) por los convenios (años 90)..

La legislación contenida en el art. 40 del vigente ET trata de no obstaculizar las decisiones de movilidad geográfica (traslados y desplazamientos) proyectadas por la dirección de la empresa, reconociendo a l@s trabajador@s unos derechos básicos que se deberán concretar en los ámbitos sectoriales o empresariales de negociación colectiva. Se han ampliado las causas, se ha suprimido la autorización previa administrativa, la decisión tiene efectos ejecutivos,...

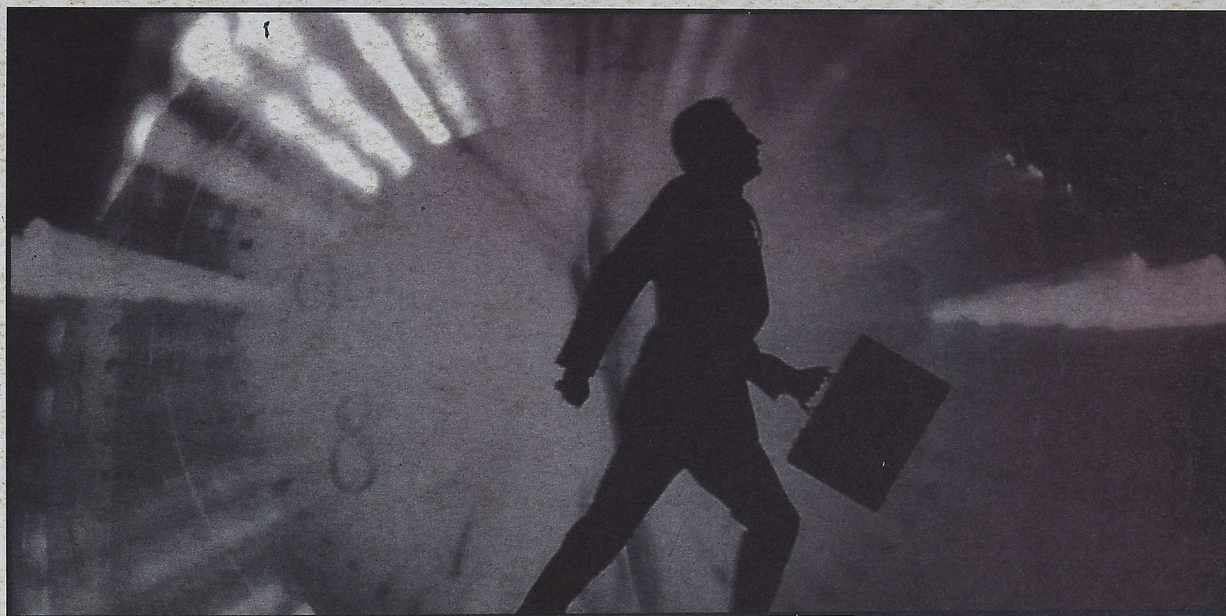
La ley sólo se ocupa de regular aquellas decisiones empresariales que pueden susci-

tar mayores niveles de resistencia por parte de l@s trabajador@s, con el fin -como siempre- de facilitar la ejecución de tales decisiones.

Esta capacidad empresarial de variar el contrato de trabajo es una peculiaridad del derecho laboral, inexistente en otras áreas del derecho. No es casualidad, evidentemente, pues si el contrato de trabajo sólo se pudiera modificar mediante el mecanismo del mutuo acuerdo -como ocurre en todos los demás tipos de contratos- los empresarios se encontrarían en igualdad de condiciones con l@s trabajador@s y ello posibilitaría que la producción de bienes y servicios no obedeciera exclusivamente a la búsqueda del beneficio. Se podría alterar el modelo de producción, dirigiéndolo hacia y condicionándolo por la satisfacción de las necesidades sociales, el modelo de estado, la fiscalidad, el destino del gasto público, la calidad de los productos, qué productos hacer y cuáles no, cómo y con qué hacerlos, para quién, ... *y todo esto es demasiado pal cuerpo de la CEOE...* y de los partidos políticos que representan y gestionan los intereses de los grandes grupos económicos y de los medianos y pequeños que viven a su sombra, aprobando las leyes a su modo y manera

Punto de Partida: el trabajo convenido.

La forma y manera en que ingresamos en un trabajo nos va asignando una serie de derechos y obligaciones, que condicionan posteriormente el desarrollo de la relación laboral, en todas las materias (horario y jornada, tareas y funciones, retribuciones,...).



A efectos de la movilidad geográfica, lo mismo. La asignación inicial del lugar de trabajo donde nos vamos a desenvolver determina la dinámica de las modificaciones que luego nos podrán hacer. Cada cambio consentido o acordado se convierte, nuevamente, en punto de partida.

Todo cambio implica remover un montón de aspectos de la vida laboral, pues casi nunca se limita al mero cambio de lugar.

En la movilidad geográfica siempre entran cuatro aspectos, por lo menos, que siempre debemos analizar:

- el espacial: desde dónde hacia dónde (nuevas condiciones de salud laboral, nueva gente,...)
- el temporal: desde cuándo hasta cuándo.
- el cuantitativo: número de personas afectadas
- el funcional: en qué y cómo se alteran las tareas del trabajo.

Movilidad: cada cambio en la movilidad es un nuevo punto de partida

9. La movilidad geográfica

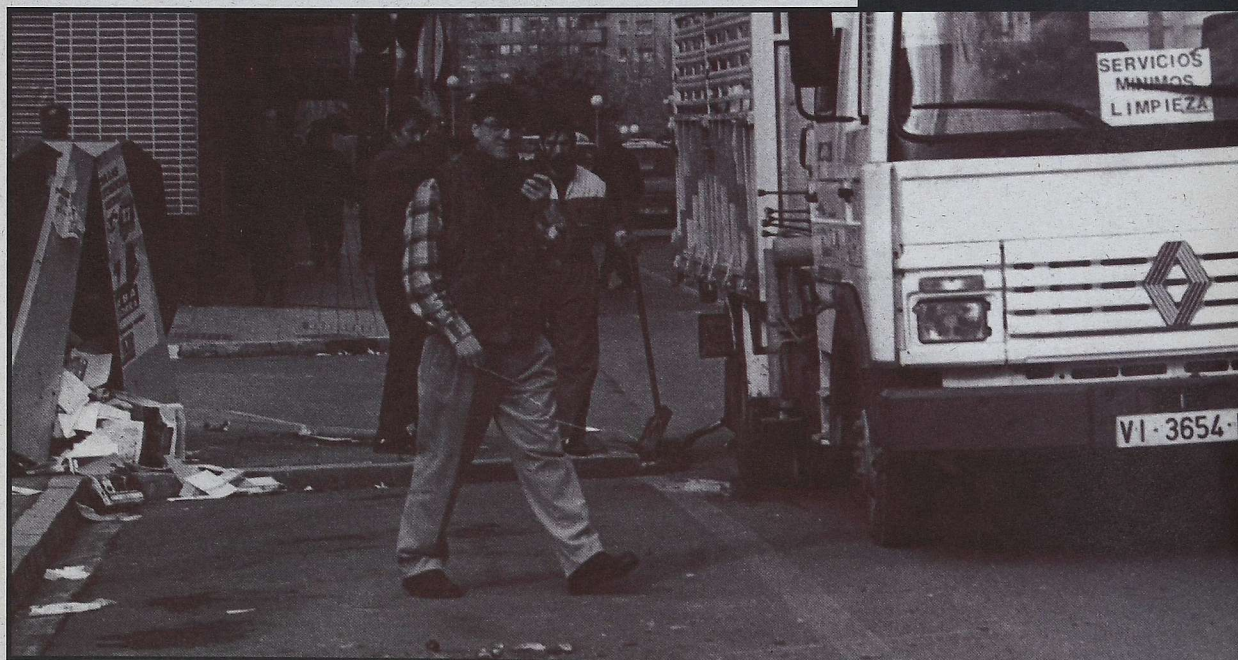
Los distintos tipos de cambios que se nos pueden presentar son los siguientes:

- El mero cambio de lugar dentro del mismo centro de trabajo
- Cambios a otros centros, con o sin cambio de residencia
- Cambios provocados por el traslado del propio centro de trabajo o empresa
- Trabajador@s contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes: están excluid@s de la regulación de los traslados (art. 41.1 del ET), precisamente porque la movilidad es un elemento consustancial al propio trabajo y se supone que en las condiciones del trabajo convenido ya están incorporadas compensaciones. Pero tales compensaciones no vienen contempladas en ningún precepto legal, por lo

que habrán de figurar en convenio o bien están instauradas por costumbre. Es el caso del personal específico de mariner@s y arrantzales y del sector de transporte, en general (camioner@s y reparto, principalmente). Hay que tener en cuenta, no obstante, que una vez destinad@ a uno de los centros de trabajo móviles o itinerantes, cualquier cambio a otro centro sí que entraría bajo los supuestos del art. 40 del ET.

- Cambios por fuerza mayor: aunque el art. 40 no la cita expresamente, esta causa está contemplada para medidas de mayor trascendencia (despidos y suspensiones), por lo que se ha de entender ajustado a la ley también la aplicación de medidas de traslados o desplazamientos, consideradas como menos trascendentes.

Empresas móviles: están excluidas de la regulación social.



Movilidad

geográfica ordinaria.



- **Características de la movilidad geográfica ordinaria.**

Nunca implican cambio de residencia de l@s afectad@s, aunque puedan implicar -en el peor de los casos- largos viajes, comer fuera o incluso pernoctar fuera del domicilio habitual.

- **Causas:**

La legislación no exige causa alguna para la movilidad geográfica ordinaria, pero que no la exija -como siempre- no significa que no la tenga que haber. Toda decisión empresarial debe obedecer a una causa objetiva, racional; el sentido común (principio de buena fe, de no discriminación,...) implica la existencia de una concreta causa que no vaya en contra de ese sentido común,... aunque parece que en las empresas es el menos común de los sentidos.

Empresa: no necesita causa alguna para efectuar la movilidad ordinaria.

9. La movilidad geográfica

• Efectos económicos

La legislación no impone directamente ninguna consecuencia económica, ni de otro tipo, en estos cambios (hasta la reforma de mayo de 1994, sí: pluses de distancia y de transporte), por lo que habrán de recogerlo expresamente los convenios o tenerlo instaurado por costumbre.

A efectos jurídicos, se puede llegar a plantear si situaciones en que se imponen cargas adicionales y gravosas pueden llegar a ser auténticas modificaciones sustanciales, pues el art. 41.1 señala: *"Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias: ..."* y dado que lo que contiene es una relación abierta y no cerrada, entre otras podrían estar estas movi­lidades geográficas que, sin llegar a provocar cambios de residencia, sí implican nuevas y gravosas condiciones; no hay que olvidar que, en definitiva, se produce una fuerte alteración de las condiciones del trabajo convenido (art. 20.1 del ET).

La consecuencia es que se podría reclamar contra este tipo de decisiones ante los juzgados de lo social, como si se tratase de una modificación sustancial en la que ni siquiera se han respetado los trámites legalmente establecidos. Esta puede ser una línea argumental interesante a la hora de negociar decisiones de este tipo.

Por sentido común, corresponden compensaciones por estos conceptos:

- Por el incremento del tiempo empleado, respecto del tiempo anterior (es realmente un incremento de jornada, pero que la legislación considera que no es tiempo efectivo de trabajo). Es lo que antes la legislación denominaba plus de distancia.
- Por el incremento de los gastos de viaje ocasionados. Es lo que antes la legislación denominaba plus de transporte.
- Por el gasto añadido y alteración e incomodidad (familiar y social, costumbres alimentarias,...) que supone desayunar, comer y/o cenar fuera de casa o del sitio habitual. Es lo que habitualmente denominamos dietas y/o medias dietas.
- Por el gasto añadido y alteración e incomodidad que supone pernoctar fuera de casa, no poder o dificultar seriamente el regreso diario a la vida social y familiar, al domicilio habitual,... Suele estar incluido o formar parte de las dietas ("*dieta entera*", en algunos convenios).

Estas compensaciones pueden ser en tiempo (reducciones de horas de trabajo efectivas) y/o económicas. Las económicas no cotizan a la seguridad social y suelen tener un régimen fiscal especial a efectos del IRPF. En cada territorio histórico de Hegoalde (haciendas forales) y cada año, salen las normas específicas que lo pueden regular, aparte de que también el gobierno de la nación española (por aquello de homogeneizar el mercado) puede legislarlo y, por tanto, imponerlo en todos ellos.

Los convenios debían ser los marcos adecuados para regular estas compensaciones: si son en tiempo o en metálico, su cantidad, en qué situaciones, bajo qué trámites o procedimiento previo, etc,...

Movilidad

geográfica sustancial

EROSTETXE HANDIETARAKO EUSKAL HITZARMENAREN ALDE

ELA
EUSKADIKO SINDIKATOA

LAB

CCOO
euskadiko la



Convenio: pueden ser reguladas algunas causas de la movilidad.

• Características comunes:

La legislación sólo habla de los traslados y los desplazamientos en el art. 40 del ET. La característica común a ambos está en que siempre implican cambio de residencia de l@s afectad@s, independiente de su temporalidad más o menos larga.

Todos los cambios de lugar de trabajo que no impliquen cambio de residencia serían cambios ordinarios, siempre teniendo en cuenta que cambio de residencia comprende tanto a traslados (más definitivo, incluso provocando cambio de vivienda) como a desplazamientos (temporal, que provoca dormir fuera por una temporada).

Además, hay algunas situaciones especiales que pueden justificar tanto un traslado como un desplazamiento. Las causas habituales son las ligadas a las necesidades de la empresa (causas organizativas, económicas, productivas o tecnológicas). Menos habituales son las siguientes:

- Por imposición de sanción, que así lo contemple en la correspondiente normativa disciplinaria (convenio).

- Para proteger la salud.

- A la hora de una reincorporación tras excedencia, cuando hubiera habido amortización de plazas, reestructuraciones de plantilla o cierre de centro de trabajo originario

- Por voluntad de la trabajadora o trabajador, siempre que esté regulado en convenio. La legislación sólo establece el supuesto.

9. La movilidad geográfica

Un elemento común a ambas medidas es el de ejecutividad de la orden empresarial, como veremos. Cabe preguntarse si la persona afectada podría negarse a obedecer una orden que presume pueda ser ilegal, pero la legislación estatal española no cuenta con un reconocimiento expreso del derecho a la desobediencia (insumisión) frente a órdenes ilegales, absurdas, ... salvo en casos claramente extremos. Más bien al revés: tanto el art. 5.c como el 201 del ET establecen el deber de cumplir las órdenes e instrucciones de la empresa (primero obedecer y luego reclamar) y la obligación de realizar el trabajo bajo la dirección de la empresa. La empresa es uno de los núcleos básicos reproductores del autoritarismo y del miedo a la democracia: estamos ocho horas cada día y casi todos los días de nuestra vida bajo el bastón de mando. No obedecer una orden claramente ilegítima supone el inmediato despido y, en el mejor de los casos, si se gana el despido se pierde el puesto de trabajo.

• Los traslados.

El traslado implica un cambio definitivo o, al menos, de larga duración, tanta como para provocar también el de su familia o ámbito de convivencia. El ET, art. 40.1 habla de "... que exija cambios de residencia ...". El concepto de cambio de residencia no se explica en

ninguna legislación, pero el sentido común nos lleva a pensar que se trata de una situación en que parezca aconsejable cambiar de vivienda, de domicilio habitual, de lugar donde realizamos nuestra vida social y familiar.

Clases de traslados.

El art. 40, en su apartado 2, establece además una distinción entre traslados:

a) Los colectivos.

Corresponden a su vez a dos supuestos:

- si el traslado afecta a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este centro ocupe a más de cinco trabajador@s.
- si el traslado, sin tratarse de todo el centro de trabajo, afecta como mínimo a 10 trabajador@s en empresas menores de 100 ó al 10% en empresas entre 100 y 300 ó a 30 trabajador@s en las de más de 300; y al igual que en otros supuestos del ET, como los de los arts. 51 y 41, se establece un período de 90 días para computar el número de afectad@s por si los traslados no fueran a la vez sino poquitos a pocos y de esa manera burlar los trámites impuestos a los supuestos de traslados colectivos, por lo que cada vez que se presenta un traslado hay que "mirar para atrás" para ver los que ha habido en los últimos 90 días; hay que tener en cuenta, además, que para que jueguen estos factores numéricos las causas de los sucesivos



Centro de trabajo: cuando implique cambio de residencia el cambio de centro de trabajo requerirá razones técnicas organizativas.

traslados han de ser las mismas, pues en caso contrario cada causa distinta da origen a su propio y específico cómputo.

b) Los individuales:

Son, por eliminación, todos los traslados que no reúnen los requisitos para ser traslado colectivo: ni afecta al centro de trabajo como tal (salvo que tenga 5 ó menos trabajador@s, que entonces sí sería individual), ni afecta al número de trabajador@s suficiente

Por convenio colectivo se pueden corregir los requisitos y procedimientos de los que habla el art. 40, bien endureciendo los supuestos, recortando los límites del año o de los tres años, agravando el coste económico, etc,...

Causas del traslado.

Dice el art. 40.1 del ET que el traslado "... a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda."

9. La movilidad geográfica

Como hemos visto, el art. 40 establece una serie de causas genéricas; dichas causas genéricas han de constatarse a través de circunstancias o indicadores más concretos (por ejemplo: situación económica y financiera, instalación de nuevas tecnologías, supresión de productos o servicios, introducción de nuevos métodos de trabajo, bajada de la demanda, posición de competitividad,... Dada la no concreción y subjetividad de tales causas las mismas, por otra parte, que en el resto de modificaciones

Organización: los traslados pueden decidirse para mejorar la organización de la producción.



sustanciales los convenios colectivos debían de concretarlas y objetivarlas más, pues no son los juzgados de lo social quienes mejor van a resolver lagunas e interrogantes.

Si nos fijamos en las diferencias que hay entre lo que pone en el art. 40 y lo que pone en el art. 51, se puede advertir una importante diferencia, que aclara bastante: mientras que el art. 51 establece como justificada una medida de despido si con ella se colabora en superar una situación económica negativa o se garantiza su viabilidad futura, las medidas del art. 40 (desplazamientos y traslados) pueden adoptarse simplemente para mejorar la situación de la empresa.

Así pues, no se requiere que concorra una situación especial en la empresa (crisis,...), sino solamente el logro de una mejor organización de los factores de producción o servicio, en especial la mano de obra. Para la ley, traslados y desplazamientos son medidas que requieren una causa específica (no pueden ser medidas caprichosas ni ordinarias), pero ya no se requiere una situación de gravedad en la empresa.

Otro aspecto a tener en cuenta es que la legislación ni siquiera establece que las causas que justifiquen desplazamientos o traslados tengan que concurrir en el centro de trabajo de origen (desde el que se hace el desplazamiento o traslado), sino en el conjunto de la empresa.

Tramitación de los traslados.

Los trámites a seguir por la empresa en el caso de traslados está condicionado a si el traslado es colectivo o individual, regulándose en el apartado 2 del art. 40 del ET. La inspección de trabajo es competente sólo en cuanto a los trámites y sólo puede sancionar las infracciones que hubiera, pero no es competente para anular ni paralizar el procedimiento, que habrá de recurrirse ante los juzgados de lo social.

a) Procedimiento en los traslados individuales: basta con que, concurriendo las causas ya mencionadas, se comunique a la persona o personas afectadas y a la representación legal de l@s trabajador@s, si la hubiera.

b) Procedimiento en los traslados colectivos: ha de efectuarse, además, la consulta previa a la representación legal de l@s trabajador@s. Todo el procedimiento y trámites puede ser mejorado por convenio colectivo. El procedimiento del art. 40 es el siguiente:

1.- Comunicación por escrito a la representación legal de l@s trabajador@s y a la autoridad laboral.

2.- Período de consultas de un plazo no inferior a 15 días, salvo que hubiera acuerdo. El período de consultas debe dedicarse a analizar las causas alegadas por la empresa, a evitar o atenuar las medi-

das propuestas y a atenuar sus consecuencias sobre las personas afectadas.

3.- También se ha de comunicar a la autoridad laboral, a la conclusión del período de consultas, las posiciones que han mantenido las partes.

4.- La decisión final de la empresa ha de ser comunicada por escrito a la representación de l@s trabajador@s, a las personas afectadas y a la autoridad laboral, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Esta comunicación ha de contener, por lo menos, el nuevo centro de trabajo al que se va, la fecha de incorporación y las concretas condiciones económicas compensatorias. La legislación permite exigir (pero hay que exigir) la comunicación de otras circunstancias: funciones que se van a realizar, horarios, ubicación del puesto de trabajo, etc,... La autoridad laboral sólo podrá acordar la suspensión o aplazamiento de la ejecutividad de los traslados y por un período de tiempo nunca mayor a seis meses.

Efectos de los traslados.

Una vez comunicada por la empresa la orden de traslado, a las personas afectadas les quedan tres opciones:

- **Aceptar el traslado.**
- **Impugnarlo ante los jueces de lo social.**
- **Extinguir el contrato.**

9. La movilidad geográfica

a) Aceptar el traslado. El plazo de incorporación ha de estar perfectamente concretado, así como el propio centro de trabajo de destino y las compensaciones por gastos. Se debería exigir también una descripción detallada de las condiciones de trabajo en el nuevo centro, para prevenir problemas (horario, calendario, retribuciones, funciones,...), partiendo del derecho a conservar todas y cada una de las condiciones de trabajo que se tenían. Bien pudiera ser que, además de traslado, también se produzcan otras modificaciones, como movilidad funcional, modificación de horario y jornada, etc...

Por convenio colectivo se puede mejorar lo que establece la legislación respecto a los efectos, pudiéndose pactar períodos de permiso complementarios al día obligatorio establecido en el ET (art. 37.3.c), períodos de formación previos al traslado efectivo, períodos de adaptación (horarios más suaves,...) una vez se esté en el nuevo centro, etc...

En todo caso, han de pactarse las condiciones económicas compensatorias, pues éstas no se concretan en la legislación, que las deja en manos de la negociación colectiva. El art. 40 sólo señala el derecho a una compensación por gastos propios y de familiares a cargo de la persona afectada, pero no concreta nada más.

b) Impugnarlo ante los juzgados de lo social, sin perjuicio de la ejecutividad de la orden de traslado. Es decir, aunque se impugne,

en el plazo señalado por la empresa hay que acudir al nuevo centro de trabajo. En el caso de traslado no colectivo (individual) puede ser impugnada sólo ante los juzgados de lo social, sólo por las personas afectadas y dentro de un plazo de veinte días a contar desde la notificación de la decisión de la empresa. Si la empresa realiza traslados individuales superando los límites numéricos sin concurrir causas nuevas, los nuevos traslados -no los anteriores- serán nulos.

La decisión de traslado colectivo puede ser impugnada también sólo ante los juzgados de lo social, pero lo podrán hacer tanto las personas afectadas como la propia representación de l@s trabajador@s. La sentencia declarará justificada, injustificada o nula la decisión empresarial. Si la sentencia la declarara justificada, las personas afectadas aún podrán optar por la extinción del contrato. Si es injustificada o nula, la empresa resulta obligada a reponer a la persona o personas afectadas en sus condiciones anteriores de trabajo (centro de trabajo, etc...). Si la empresa no cumpliera la sentencia, se tiene derecho a una indemnización como si se tratara de un despido improcedente, de 45 días por año de servicio y con un máximo equivalente a 42 mensualidades (en la mensualidad se debe añadir la prorrata de las pagas extras).

c) Extinguir el contrato, con derecho a una indemnización de 20 días por año de servicio y con un máximo equivalente a 12 mensua-



lidades (en la mensualidad también se debe añadir la prorrata de las pagas extras). El plazo para ejercitar esta opción no está señalado expresamente, pero parece que pudiera ser el de los 30 días a contar desde la notificación de la decisión de la empresa.

Aparte de estas tres opciones, cuando con el traslado se pudieran perjudicar otros derechos básicos, como la dignidad, la formación y promoción profesional, la igualdad, ... las personas afectadas pueden interponer ante los juzgados de lo social demanda al amparo de lo establecido en el art. 50.c del ET (incumplimientos graves empresariales). Si la sentencia da la razón, se tiene derecho a la indemnización de los 45 días por año, extinguiéndose el contrato cuando salga la sentencia. Tampoco establece la legislación un plazo concreto o referencial para esta demanda y, en principio, habrá que entender que pudiera ser en cualquier momento (tanto antes del traslado como después), una

vez que se pueda constatar y demostrar tales incumplimientos empresariales.

• Los desplazamientos.

Desplazamiento implica para el ET un cambio temporal, que no provoca el cambio definitivo de domicilio habitual. Dice el art. 40.4 que "... que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, ..." y añade después que "Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrá, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados", aclarando más la temporalidad de esta modalidad. La exigencia de residencia en población distinta hay que entenderlo ligada a la distancia material y la referencia a tomar parte, evidentemente, de la distancia entre el propio domicilio habitual y el nuevo puesto de trabajo en relación a la existente entre el do-

Pactar en caso de traslado.
Hay que pactar compensaciones
económicas.

8. La movilidad funcional

micilio habitual y el lugar habitual de prestación de servicios. La persona afectada por el desplazamiento sigue siendo asignada al lugar de prestación inicial, dada la temporalidad del desplazamiento.

Otros aspectos diferencian, además, la regulación sobre los desplazamientos respecto de los traslados:

- no hay distinción en función del número de personas afectadas, por lo que todos los desplazamientos van a tener el mismo tratamiento legal.
- no se hace mención al centro de trabajo de destino ni que sea dentro de la misma empresa, ya que el desplazamiento se puede dar incluso a centros de trabajo de otras empresas, siempre que no se realice como cesión de mano de obra, que es ilegal (reparación de instalaciones, promociones comerciales en grandes comercios,...)
- es una regulación que otorga aún más capacidad discrecional a las empresas.

Causas del desplazamiento

El art. 40.4 del ET señala que *"Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual,..."*

Dada la no concreción y subjetividad de tales causas (iguales

que para los traslados, las mismas que en el resto de modificaciones sustanciales, también en el caso de los despidos por causas económicas, etc,...), los convenios colectivos debían de concretarlas y objetivarlas más, pues no son los juzgados de lo social quienes mejor van a resolver lagunas e interrogantes.

Tramitación de los desplazamientos.

Los trámites a seguir por la empresa en este caso son mucho más flexibles que para los traslados. Igual que en los traslados, la inspección de trabajo es competente sólo en cuanto a los trámites y sólo puede sancionar las infracciones que hubiera, pero no es competente para anular ni paralizar el procedimiento, que habrá de recurrirse ante los juzgados de lo social.

Su regulación está el art. 40.4 y sólo se dice que la empresa deberá informar a la persona afectada (y no comunicar, como ocurría en los traslados, por lo que puede ser verbal sin más) con una antelación suficiente, que no podrá ser inferior a cinco días si el desplazamiento se prevé que dure más de tres meses, y que se puede recurrir ante los juzgados de lo social, igual que los traslados. Añade el ET que si el desplazamiento va a durar más de doce meses dentro de un período de tres años, tendrán la misma tramitación y tratamiento que los traslados.

Así pues, el problema va a estar en qué se entiende por antelación suficiente. No son ajustadas a la ley las órdenes de incorporación inmediata, salvo en casos extremos.

Efectos de los desplazamientos.

Parecido al caso de los traslados, la decisión es inmediatamente ejecutiva y a la persona afectada se le presentan solo dos opciones:

- **Aceptar la orden de desplazamiento**
- **Impugnarla**

a) Aceptar la orden de desplazamiento

La legislación sólo establece el derecho al abono de los gastos de viaje y de las dietas (además de los salarios). Deben ser los convenios los que concreten más: en qué casos, cuantías, compensación en tiempo libre,...

Si el desplazamiento dura más de tres meses, se reconoce a la persona afectada el derecho a disfrutar de un permiso por un mínimo de cuatro días laborables, sin computar los del viaje, y los gastos del permiso también son por cuenta de la empresa. Se puede acordar o pactar en convenio su acumulación a las vacaciones o a otros períodos de descanso.

b) Impugnar la orden de desplazamiento.

Ya hemos comentado que la orden es inmediatamente ejecutiva, por lo que su impugnación an-

te los juzgados de lo social no la paraliza.

La sentencia declarará justificada, injustificada o nula la decisión empresarial. Si la sentencia la declarara justificada, las personas afectadas no podrán optar por la extinción del contrato, como ocurría en el traslado. Si es injustificada o nula, la empresa resulta obligada a reponer a la persona o personas afectadas en sus condiciones anteriores de trabajo (centro de trabajo, etc,...). Si la empresa no cumpliera la sentencia, se tiene derecho a una indemnización como si se tratara de un despido improcedente, de 45 días por año de servicio y con un máximo equivalente a 42 mensualidades (en la mensualidad se debe añadir la prorrata de las pagas extras).

Aparte de estas dos opciones, cuando con el desplazamiento (igual que en el caso de traslado) se pudieran perjudicar otros derechos básicos, como la dignidad, la formación y promoción profesional, la igualdad, ... las personas afectadas pueden interponer ante los juzgados de lo social demanda al amparo de lo establecido en el art. 50.c del ET (incumplimientos graves empresariales).

Si la sentencia da la razón, se tiene derecho a la indemnización de los 45 días por año, extinguiéndose el contrato cuando salga la sentencia. Tampoco establece la legislación un plazo concreto o referencial para esta demanda y, en principio, habrá que entender que pudiera ser en cualquier momento (tanto antes de la efectividad del

9. La movilidad geográfica

desplazamiento como después), una vez que se pueda constatar y demostrar tales incumplimientos empresariales.

No se tiene, por tanto, la posibilidad de extinguir el contrato, como en el traslado, con derecho a una indemnización, al amparo del art. 50.1.c del ET. Sólo es posible cesar voluntariamente, sin derecho a indemnización y provocándose con ello el que no se tenga derecho a las prestaciones ni subsidio por desempleo.

Excepciones.

Las únicas excepciones que la legislación prevé para la no aplicación de traslados y desplazamientos están relacionadas con la alteración del ejercicio de otros derechos reconocidos por las propias leyes como básicos (fundamentalmente, los recogidos en la constitución española).

La excepción más habitual es la referida a la protección del ejercicio de la actividad sindical y, como consecuencia, quienes resulten ser representantes de l@s trabajador@s tienen prioridad de permanencia en los puestos de trabajo, siendo a l@s últim@s a quienes se les pueda aplicar movilidad geográfica (art. 40.5 del ET).

Lo mismo ocurre en el caso de cargos electivos (concejales, junter@s, parlamentari@s,...), de

acuerdo con el art. 74.1 de la Ley de Bases de Régimen Local, según el cual los cargos municipales tienen derecho a no ser trasladad@s de centro de trabajo cuando ello implique cambio de residencia, para preservar así su función pública (TC 297/94 de 27 de octubre).

Preferencias.

Salvo lo comentado en el apartado anterior, la legislación no establece regla o criterio alguno. Son los convenios quienes deberían especificarlas (antigüedad, situaciones familiares, salud,...). De hecho, la LPL establece en el art. 138.2, que en caso de discutirse prioridades o preferencias debe co-demandarse a las personas afectadas por tal discusión.

La legislación sólo prevé el derecho del cónyuge de una persona afectada al traslado a la misma localidad, siempre que ambos presten servicios en la misma empresa y hubiera puesto de trabajo. Constituye, para la ley, una regla general de protección a la familia; en la práctica, sólo viene reconociéndose en determinadas circunstancias: que haya puesto de trabajo de la misma clase o categoría, aceptando por la persona afectada ir a un puesto de inferior categoría,... Precisamente por considerarse como regla general, también debe aplicarse en los casos de los desplazamientos.

Cambios

dentro de

grupo de empresas.

Un supuesto singular de movilidad geográfica lo constituye el cambio de centro

de trabajo cuando el centro de trabajo de destino está formalmente bajo la titularidad de persona jurídica distinta, pero que forma parte de una unidad empresarial formada por dos o más personas jurídicas. Es lo que habitualmente se suele denominar Grupo de Empresas.



Limpieza: es un sector en donde se producen cierres artificiales.

No pocas veces nos encontramos con realidades empresariales que tienen los mismos socios o socios comunes, locales y patrimonios a nombre de otra sociedad, y/o que son mono-clientes o mono-proveedores, que avalan entre sí operaciones financieras, que una produce el producto o servicio y otra finalmente lo cobra, subcontrataciones simuladas, etc... En definitiva, la relación que mantienen entre ellas va más allá de lo que normalmente es una relación comercial.

Las empresas obtienen normalmente varios beneficios directos e indirectos con la figura del grupo de empresas: beneficios fiscales (haciendo lo mismo, se pagan menos impuestos entre varias sociedades que si una sola tuviera que pagar), beneficios económicos directos (una produce y "vende" a bajo precio a otra, que vende finalmente el producto a precios de mercado, embolsándose jugosos beneficios y dejando a la otra en permanente "desequilibrio", imponiendo precios,...), be-

9. La movilidad geográfica

beneficios laborales (eventuales que pasan sucesivamente de una a otra, haciendo lo mismo; personal indefinido realizando labores propias y específicas de varias empresas,...), cierres artificiales, buscando eliminar cargas laborales y de impuestos principalmente (ceses de plantilla, deudas de S.S. y fiscales, etc...) y otras consecuencias o beneficios similares. Todo ello, evidentemente, es -suele ser- absolutamente legal aunque sea injusto y antisocial.

Estas situaciones las debemos conocer y controlar (acumular información, pruebas,...). Inicialmente no son ni buenas ni malas para nuestros intereses, pero va a depender de lo que en cada momento haga la dirección para que sus decisiones nos puedan perjudicar.

En los supuestos de movilidad geográfica, la pertenencia de la empresa a que estemos formalmente adscritos (la que figura en nuestra nómina) a un Grupo de Empresas, nos puede dar cierto juego: si lo que nos plantean es contrario a nuestros intereses colectivos o individuales, la información y pruebas que hubiéramos ido acumulando nos pueden servir para disuadir o, al menos, obstaculizar y negociar tales decisiones.

Legal y linealmente se trataría de empresas distintas, lo que provocaría el cese en una y el nuevo

ingreso en la otra. En tales momentos, la capacidad de presión real por parte de la empresa es tremenda, pues te ponen entre la espada y la pared (normalmente, plantean cese gratuito en la antigua y nuevo ingreso con contrato temporal en la nueva, con todas las promesas del mundo). Como mínimo, habría que conseguir un reconocimiento expreso y por escrito de ambas empresas para conservar condiciones de trabajo (horario, jornada, categoría, retribuciones, convenio de aplicación, garantías de reincorporación, etc...) y para ello hace falta presentar a la empresa un planteamiento que permita poder exigirlo, planteamiento que consiste precisamente en que las acciones que podemos entablar contra la medida que no queremos, utilizando la información y pruebas acumuladas, pueda implicar para las empresas un perjuicio mayor.

El intercambio de personal entre dos o varias empresas con expreso reconocimiento de condiciones de trabajo es un elemento inicialmente positivo para cada persona y para el colectivo. A fin de cuentas, lo que queremos es trabajar con unas condiciones más o menos dignas (¡mejor más que menos!) y nos da relativamente igual que nuestra nómina cambie de empresario si conservamos el trabajo. Pero siempre es importante recopilar información y pruebas,... por si las moscas.

ejercicios

9.

La Movilidad
Geográfica.

CUESTIONARIO

- 1.- ¿QUE EXIGE LA LEY PARA APLICAR LA MOVILIDAD GEOGRAFICA?
- 2.- ¿QUE COMPENSACIONES CORRESPONDEN EN EL CASO DE UN DESPLAZAMIENTO?
- 3.- ¿QUE DIFERENCIA HAY ENTRE TRASLADO Y DESPLAZAMIENTO?
- 4.- ¿QUE DIFERENCIA HAY ENTRE LA MOVILIDAD GEOGRAFICA ORDINARIA Y UN DESPLAZAMIENTO?
- 5.- ¿TE PUEDEN DESPEDIR EN CASO DE NEGARTE A UN TRASLADO?
- 6.- ¿QUE OPCIONES TIENES ANTE UN TRASLADO?
- 7.- ¿EN UN GRUPO DE EMPRESAS EL CAMBIO DE CENTRO DE TRABAJO ES CONSIDERADO COMO MOVILIDAD GEOGRAFICA?