

ISBN: 84-689-4677-X
Nº DE REGISTRO: 05/76910

CONSEJO EDITORIAL:

D. Antonio Fernández García. Consejero de Empleo
D^a Mercedes Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer. Presidenta del CARL
D^a María Fernanda Fernández López. Catedrática de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

COORDINACIÓN TÉCNICA:

D. Javier Calvo Gallego. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad de Sevilla

AUTORES: Joaquín García Murcia. Catedrático de Derecho del Trabajo y Olga Estrada Alonso. Profesora Titular E.U. de Derecho del Trabajo. Universidad de Oviedo

EDITA: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

D.L.: SE-4502-2006
IMPRIME: A.L.P. Impresores S.L.

9

LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA
EN LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA

GUÍAS DE NEGOCIACIÓN

Autores: Joaquín García Murcia. Catedrático
de Derecho del Trabajo y Olga Estrada Alonso.
Profesora Titular E.U. de Derecho del Trabajo.
Universidad de Oviedo

CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
PRIMERA PARTE: EL MARCO LEGAL.....	11
1. Ámbito de aplicación, alcance y entorno normativo de las reglas legales.....	11
2. Las fuentes de regulación: norma básica y reglas complementarias	14
3. Ámbito de aplicación funcional y supuestos excluidos del artículo 40 ET	18
4. Tipos de movilidad geográfica: traslados y desplazamientos	23
5. Las causas habilitantes de los traslados y desplazamientos	27
6. El procedimiento de traslado: el proceso de consultas.....	30
7. La notificación del traslado y las opciones de los trabajadores afectados.....	33
8. Los desplazamientos: procedimiento y consecuencias	37
9. Revisión jurisdiccional de las órdenes de traslado y desplazamiento	40

SEGUNDA PARTE:
EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....45

1. El punto de partida: el espacio reservado o permitido por la ley	45
2. Tendencias y líneas generales de la práctica convencional	49
3. Procedimiento y obligaciones formales del empresario	57
4. Criterios de selección de trabajadores y otras limitaciones al poder empresarial.....	60
5. Régimen económico y compensatorio	66
6. Movilidad geográfica “voluntaria”: mutuo acuerdo, permuta y otros supuestos	71
7. Un caso particular de “permuta”: movilidad por razones de embarazo.	75
8. Movilidad geográfica por razones de salud.....	77
9. Movilidad geográfica y reagrupación familiar.....	78
10. Movilidad geográfica y conciliación de la vida laboral y familiar	81
11. Traslado de centro de trabajo	84
12. Cambios del personal móvil o itinerante.....	85
13. Movilidad geográfica por razones disciplinarias.....	87
14. Movilidad en los grupos de empresas.....	88
15. Movilidad geográfica transnacional.....	91
16. Otras formas de movilidad: comisiones de servicio y concurso de traslados.....	92

TERCERA PARTE: LAGUNAS, PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES.....	97
1. La labor de complemento de la ley	97
2. La regulación de supuestos de movilidad distintos de los previstos por la ley	100
3. La previsión de supuestos de movilidad más modernos y especializados	102
ANEXO I: Ficha-guía para la negociación colectiva	105
ANEXO II: Convenios Colectivos examinados	107
ANEXO III: Bibliografía.....	111

INTRODUCCIÓN

El lugar en que se presta el trabajo para una empresa puede modificarse con el paso del tiempo. A ese tipo de cambios se le suele dar el nombre genérico de “movilidad geográfica”, dentro de la cual cabe identificar supuestos muy variados, dependiendo de su origen, sus causas, su duración o, en definitiva, su grado de afectación al trabajador (medida ésta, sobre todo, desde el punto de vista de ubicación del domicilio o lugar de residencia). De ahí que sean también variados los nombres específicos al uso para esa clase de cambios: traslado, desplazamiento, destacamento, comisión de servicios, permuta, etc. Aunque las modificaciones del lugar de trabajo también puedan producirse en hipótesis por iniciativa del trabajador, es lo cierto que normalmente tienen lugar a instancias de la dirección de la empresa, para hacer frente a la situación cambiante de la organización productiva. Cabría decir, así pues, que las empresas suelen ser favorables a la movilidad de su mano de obra, mientras que los trabajadores prefieren, salvo circunstancias muy concretas o esporádicas, la estabilidad (vista como “inamovilidad”) en su lugar de trabajo, que significa también estabilidad personal y familiar.

La movilidad, en cualquier caso, suele ser fuente de conflictos en el seno de la relación laboral. Parece claro que un eventual interés del trabajador en cambiar de lugar de trabajo (si las condiciones de la empresa así lo permitieran) puede chocar con los intereses empresariales, y desde luego es evidente que una decisión empresarial de traslado o desplazamiento

del trabajador puede suscitar reacciones encontradas entre las partes del contrato de trabajo. De ahí que estemos ante una materia tratada desde hace tiempo (aunque no tanto como otras, bien es cierto) por la legislación laboral, que ha buscado aquí el habitual punto de equilibrio: reconocimiento a favor del empresario de facultades de movilidad de sus trabajadores, pero con sujeción a requisitos de fondo y de forma, y con ciertas compensaciones para el trabajador afectado (art.40 del Estatuto de los Trabajadores). De todas formas, la legislación laboral ha sido en este terreno bastante discreta y comedida, en el sentido de que no ha abordado ni mucho menos todos los supuestos posibles de movilidad geográfica: ha estado preocupada sobre todo de la movilidad a iniciativa del empresario (tal vez para garantizar con carácter general la protección del trabajador ante esa tesitura), pero no ha mostrado tanto interés por otras posibles modificaciones del lugar de trabajo (por razones de seguridad en el trabajo, por razones de conciliación de la vida familiar, por razón de enfermedad, por razón de acoso o violencia, por motivos disciplinarios, etc.), sin perjuicio de que progresivamente vaya tomando conciencia de ellas. Entre esas nuevas tendencias cabe registrar, por cierto, la reciente incorporación a nuestro ordenamiento de reglas específicas sobre las condiciones aplicables en caso de desplazamiento temporal al extranjero, por influencia del Derecho comunitario (Ley 45/1999, de 29 de noviembre).

Queda un amplio margen, por lo tanto, para el pacto entre las partes y, particularmente, para la negociación colectiva. Por ambas vías, y en especial por la segunda, pueden mejorarse y precisarse, desde luego, las condiciones establecidas por la ley. Pero también se pueden cubrir sus lagunas, y contemplar todos esos cambios a los que el legislador no ha prestado atención, o a los que no la ha prestado de modo suficiente. Objeto principal de este estudio es, precisamente, el análisis del papel que en este campo corresponde al convenio colectivo, desde una triple perspectiva: el papel “institucional”, esto es, el papel que se deriva de las remisio-

nes o previsiones legales, o, sencillamente, de la configuración actual del marco legal, que ya hemos visto que no llega a todas las situaciones posibles; el papel “real”, es decir, el papel que en efecto viene desarrollando la negociación colectiva de los últimos tiempos, tanto en el plano sectorial como en el de la empresa; y el papel “ideal”, esto es, el papel que en buena lógica debería desempeñar para proporcionar una regulación más perfecta o acabada de este importante aspecto de las relaciones de trabajo. Esta última parte, como es natural, deberá quedar plasmada sobre todo en forma de recomendaciones o directrices para una eventual actuación.

PRIMERA PARTE: EL MARCO LEGAL

1. ÁMBITO DE APLICACIÓN, ALCANCE Y ENTORNO NORMATIVO DE LAS REGLAS LEGALES

Dentro del sistema legal, de la movilidad geográfica se ocupa en la actualidad el artículo 40 ET (sin perjuicio de algún complemento en alguna otra norma legal o reglamentaria, como veremos). Lo primero que hay que decir de dicho precepto es que su ámbito de aplicación o alcance material es bastante limitado. Como ya hemos dejado ver, la movilidad geográfica en el contexto de la relación de trabajo puede comprender supuestos muy variados, y muy diferentes entre sí: desplazamiento ocasional, desplazamientos habituales u ordinarios, desplazamientos que se agotan con el viaje de ida y vuelta, desplazamientos que requieren alojamiento fuera del domicilio del trabajador, desplazamientos que exigen cambio temporal o definitivo de residencia (llamados en este último caso “traslados”), desplazamientos o traslados individuales frente a desplazamientos o traslados colectivos, cambio de la sede de la empresa o de la ubicación de todos o algunos de sus centros de trabajo, cambios por iniciativa de la empresa (los más habituales) frente a cambios por deseo del propio trabajador, cambios por necesidades del servicio frente a cambios por razones disciplinarias, sanitarias o familiares, cambios unidireccionales frente a cambios de doble signo (permutas), etc. Sin embargo, el art.40 ET tan sólo se ocupa de algunos de ellos.

Como ha ocurrido tradicionalmente en nuestra legislación laboral, el art.40 ET (al menos en su parte nuclear) tan sólo se refiere a los cambios que, sin estar previstos con antelación en el contrato, se realizan por iniciativa de la empresa y acarrear para el trabajador consecuencias severas o de cierta relevancia, ya sea desde el punto de vista personal, ya sea desde el punto de vista familiar. Más específicamente, el art.40 ET se ciñe a los cambios que teniendo raíz empresarial obligan al trabajador a un cambio de residencia, ya sea con carácter temporal (en cuyo caso se utiliza el nombre técnico de “desplazamientos”), ya sea con carácter definitivo (a los que se da el nombre técnico de “traslados”); cambios que, por otra parte, pueden tener carácter individual o carácter colectivo. Puede decirse, por ello, que el concepto legal de movilidad geográfica es mucho más estricto y restringido que el concepto vulgar o coloquial de dicho fenómeno. Ello no quiere decir, de todas formas, que sólo estén permitidos los cambios previstos expresamente por la ley; significa, únicamente, que aquellos otros cambios no tienen tanto interés para el legislador y que, en consecuencia, o bien pueden ser decididos directamente por el empresario o bien, si así se estimara pertinente, pueden ser regulados por otras fuentes de la relación laboral, como los convenios colectivos o el propio contrato de trabajo, como de hecho ocurre con cierta frecuencia.

Por cierto, la terminología de la normativa sectorial es también mucho más variada que la legal: “destacamento”, para referirse al cambio temporal de lugar de trabajo; “comisión de servicios”, para referirse a la realización de un encargo concreto en otro lugar de trabajo; “acoplamiento”, para referirse a los cambios que tienen por objeto ya sea la asignación de un nuevo puesto a trabajadores excedentes por amortización de plazas o cierre de centros de trabajo, ya sea la cobertura de las plazas vacantes tras un concurso de ascensos; o “permutas”, para referirse principalmente a los cambios acordados entre los trabajadores interesados.

Aunque la movilidad geográfica pueda llevarse a cabo también por esas u otras razones, es justo reconocer que normal-

mente se efectúa por decisión empresarial, fundada por lo general en necesidades de la organización productiva (adaptación de la plantilla a cambios técnicos o tecnológicos, reorganización de la plantilla, respuesta a incrementos o disminuciones en la demanda de determinados productos, reestructuración por motivos económicos o financieros, etc.). Las normas legales, razonablemente, parten de ese presupuesto, y en consecuencia tienen como principal objetivo reconocer al empresario ciertos poderes de movilidad de la mano de obra en el seno de su empresa, aunque sea con límites y requisitos de fondo y de forma. A la postre, se trata de una manifestación más, dentro del sistema legal, de los poderes del empresario en la relación de trabajo, de tal manera que las reglas sobre movilidad geográfica no son más que una pieza de un engranaje más amplio en el que también se sitúan el poder de organización y dirección del empresario (art.20 ET), el poder de variación de las funciones o tareas inicialmente asignadas al trabajador (la movilidad “funcional”: art.39 ET), el poder de modificación sustancial de determinadas condiciones de trabajo (art.41 ET), o la facultad de proceder a la suspensión o extinción del contrato de trabajo por razones ligadas al funcionamiento de la empresa (arts.47, 51 y 52 ET).

Vista desde esta perspectiva, la movilidad geográfica ha de asociarse inmediatamente a la modificación sustancial de condiciones de trabajo. Material y formalmente la movilidad geográfica constituye, en efecto, uno de los supuestos posibles de modificación sustancial de condiciones de trabajo, no sólo porque supone una variación en un aspecto crucial de la prestación de servicios (aspecto material), sino también porque desde la propia ley se le asigna un trato similar, aunque en preceptos separados; de hecho, desde el artículo 41 ET, que actúa como cláusula general de tal tipo de modificaciones, se lleva a cabo una especie de desviación del cauce normativo hacia el artículo 40 ET, que pasa a ser en consecuencia la regulación primaria y específica en la materia. Esta separación formal puede deberse a razones históricas o tradicionales, pero también hay que reconocer que responde a ciertas exigencias de fondo, habida cuenta que

el cambio de lugar de trabajo (sobre todo cuando es de carácter temporal o transitorio) presenta unas singularidades que no siempre están presentes en las restantes clases de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La movilidad geográfica cuenta ya, por lo demás, con cierta tradición en la legislación laboral española, en cuya evolución histórica cabe identificar tres grandes rasgos. El primero de ellos es el paso paulatino de reglas de ámbito sectorial, ceñidas a un determinado ámbito funcional y territorial, a normas de carácter general, aplicables al conjunto de las relaciones de trabajo, algo que tan sólo adquiere firmeza en los estadios previos a la aprobación del Estatuto de los Trabajadores. El segundo es el cambio de orientación de las normas de rango legal, que si inicialmente tuvieron como objetivo principal la limitación de las decisiones del empresario y la tutela de lo que dio en llamarse “inamovilidad” del trabajador en su puesto de trabajo, en los últimos años y, en especial, a partir de la reforma laboral de 1994, parece atender sobre todo al interés de la empresa en lograr la máxima eficiencia en la organización de sus recursos humanos. El tercero, en fin, es el paso, dentro de la normativa sectorial, desde las normas de naturaleza reglamentaria a las normas procedentes de la negociación colectiva, sin perjuicio de que éstas hayan seguido en muchos casos la estela de las reglamentaciones y ordenanzas de trabajo.

2. LAS FUENTES DE REGULACIÓN: NORMA BÁSICA Y REGLAS COMPLEMENTARIAS

La regulación que proporciona el art.40 ET puede considerarse de orden público, de nivel básico y de carácter imperativo. Se trata, en consecuencia, de una norma vinculante para las fuentes de regulación de rango inferior, ya sean de dimensión colectiva (negociación colectiva), ya sean, por supuesto, de alcance individual (contrato de trabajo). También es, desde luego, una regulación que en su mayor parte se configura como derecho necesario relativo, en cuanto permite la mejora de sus reglas o condiciones a través de convenio

colectivo o pacto individual. Es, en fin, una norma que pese a estar dotada de un contenido bastante amplio y detallado, abre posibilidades de colaboración a través de otras fuentes de regulación de las relaciones de trabajo, colaboración que, al menos en hipótesis, podría llevarse a cabo mediante tres tipos de fuentes: la norma reglamentaria, la norma pactada y la autonomía de la voluntad expresada en el contrato de trabajo. No es equiparable, de todas formas, el papel respectivo de cada una de esas fuentes complementarias.

Las posibilidades del reglamento en la regulación de los traslados y desplazamientos son hoy en día escasas, en parte por la acusada restricción de los reglamentos de carácter sectorial, ya en una posición claramente residual (disposición adicional séptima ET), y en parte porque la función de colaboración con la ley está hoy en día asignada primordialmente a la negociación colectiva (art.3.2 ET). La experiencia demuestra, por lo demás, que no es ésta una materia típica de los reglamentos ejecutivos; únicamente las normas reglamentarias sobre expedientes de regulación de empleo han tenido y pueden seguir teniendo alguna incidencia, particularmente al regular la intervención administrativa en la adopción de las decisiones de traslado, que por cierto es hoy en día mucho más limitada que en otros tiempos (RD 43/1996, de 19 de enero). Tampoco estamos, en fin, ante una materia abordada con decisión por los reglamentos que regulan las relaciones laborales de carácter especial. De hecho, tales reglamentos apenas se ocupan de estas cuestiones, tal vez porque, al menos en algunos casos, les son especialmente ajenas o distantes.

Así ocurre, por ejemplo, en el ámbito del trabajo al servicio del hogar familiar (RD 1424/1985), o en el de los deportistas profesionales, donde pueden darse casos de cesión a otro club (art.11 RD 1006/1985) pero raramente de traslado o desplazamiento. En otros casos, a lo sumo se aprecia una remisión al art.40 ET, como ocurre en la relación laboral especial de minusválidos en centros especiales de empleo (art.14.1 RD 1368/1985), lo cual puede significar en más de un supuesto

que la cuestión se deja en manos de las partes (como cabe pensar que sucede en la relación de trabajo especial de alta dirección, por sus especiales características). Más completa y detenida es, por lo demás, la regulación del personal civil no funcionario de establecimientos militares, que se ocupa de los traslados y desplazamientos con un conjunto de previsiones que por su amplitud y su radio de acción se asemeja mucho a las líneas de regulación de las antiguas reglamentaciones y ordenanzas laborales, más que a la regulación del art.40 ET (arts.38 a 43 RD 2205/1980, de 13 de junio).

En contraposición al reglamento, la negociación colectiva está llamada a cumplir, y viene cumpliendo en efecto, un papel importante en la regulación de esta materia, sobre todo tras su relanzamiento tras la reforma laboral de 1994 y la práctica sustitución y derogación de las reglamentaciones de trabajo y ordenanzas laborales. Aunque el papel de esta fuente no esté diseñado con precisión y claridad en la legislación vigente, el convenio colectivo puede cumplir aquí una doble función. Puede actuar, por lo pronto, como regulación complementaria o de desarrollo de la ley, ya sea mediante la mejora o especificación de los términos legales (ampliación del plazo mínimo de preaviso en la notificación del traslado o del desplazamiento, incremento de la indemnización para los casos de extinción del contrato, aumento del número de días de permiso en caso de desplazamiento, etc.), ya sea mediante el añadido de otros derechos o compensaciones (indemnizaciones, costes de vivienda, gastos de escolaridad de hijos, etc.). Puede actuar, en segundo lugar, como vía paralela de regulación, ocupándose de la movilidad del trabajador por motivos distintos de los previstos en el art.40 ET (razones sociales o familiares, de salud o seguridad en el trabajo, de mantenimiento del empleo, disciplinarias, de interés compartido por los trabajadores afectados, etc.), en circunstancias diferentes (viajes y desplazamientos que no exijan cambio de residencia) o con un alcance más complejo (traslados de la empresa o del centro de trabajo). Y podría actuar, en fin,

como cauce alternativo al que proporciona el art.40 ET estableciendo un procedimiento distinto (como da a entender el art.39.5 ET para la modificación de condiciones de trabajo), siempre que no sirviera para defraudar derechos de los trabajadores.

Dentro de la negociación colectiva podría utilizarse aún otro instrumento más específico como es el “acuerdo de empresa”, que puede actuar, como es sabido, como “acuerdo de reorganización productiva”, esto es, como acuerdo para reorganizar las condiciones de empleo o trabajo; precisamente, el artículo 40 ET cuenta con esa peculiar vía de negociación para cubrir parte de los requisitos de forma y procedimiento en los traslados colectivos. Ciertamente, no aparecen en la ley más remisiones que ésta al acuerdo de empresa, pero nada impide que actúe como instrumento de especificación y desarrollo de las previsiones legales, aunque lo haya de hacer con respeto al convenio colectivo; cabe que proceda, incluso, como complemento del convenio sectorial, con fines de adaptación de sus reglas a las características de la empresa.

El papel de los pactos y acuerdos individuales en esta materia, por lo demás, es inevitablemente discreto, aunque no despreciable. Discreto porque el artículo 40 ET deja poco espacio a la autonomía de la voluntad expresada en el contrato de trabajo, que siempre tendrá la posibilidad, no obstante, de mejorar los niveles legales a favor del trabajador (plazo de preaviso, compensación por gastos, indemnizaciones suplementarias para casos de extinción del contrato, permisos de mayor duración, etc.). Nada despreciable, en todo caso, porque el acuerdo entre las partes puede ser utilizado como instrumento adicional de movilidad geográfica, que pueden novar el contrato en el aspecto relativo al lugar de trabajo (como lo pueden hacer en relación con el tipo de funciones o tareas asignadas al trabajador, según el art.39.5 ET), y que incluso pueden prever de antemano esos cambios de tipo locativo o geográfico, particu-

larmente en los supuestos de actividades empresariales móviles o itinerantes (como deja claro el art.40.1 ET). Desde luego, en ésta como en otras materias, el mutuo acuerdo de las partes habrá de revestir todas las condiciones de validez exigidas por la ley, lo cual significa, ante todo, que no podrá entrañar fraude de ley, ni abuso ni renuncia de derechos del trabajador (como sucedería, por ejemplo, si se concediera absoluta discrecionalidad al empresario a la hora de fijar el lugar de trabajo); tampoco podrá subvertir las reglas de alcance colectivo. El pacto entre trabajador y empresario podrá ir referido, por lo demás, a un previo acuerdo entre dos o más trabajadores para intercambiarse el lugar de trabajo (permuta), cuestión en la que, por razones obvias, no parece que pueda prescindirse del consentimiento empresarial, por exigencias de los poderes de organización y dirección del trabajo.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL Y SUPUESTOS EXCLUIDOS DEL ARTÍCULO 40 ET

El artículo 40 ET, como ya se dijo, no se aplica a cualquier cambio de lugar de trabajo, sino únicamente a los que reúnen cinco condiciones básicas: iniciativa empresarial, motivación económica o ligada a la situación de la empresa, carácter extraordinario, ámbito empresarial y necesidad de un cambio de residencia para el trabajador respecto de su domicilio habitual. En principio, son condiciones claras y fáciles de identificar, pero no debe perderse de vista que, como suele ocurrir con los enunciados legales, no están exentas por completo de problemas de interpretación y aplicación. No siempre, por lo demás, cuentan con una formulación tajante y expeditiva, por lo que pueden originar, asimismo, algún interrogante sobre su concurrencia o alcance.

Esto es lo que podría suceder, por lo pronto, con la primera de esas notas, que no está apoyada por una declaración expresa en tal sentido por parte del art.40 ET. Es eviden-

te, no obstante, que el principal objetivo del legislador en este caso ha sido facultar al empresario para introducir unos cambios que de otra manera contarían con toda probabilidad con el rechazo del trabajador. No le ha preocupado tanto, sin embargo, el cambio pactado (que se supone pacífico y no problemático), ni el cambio a instancia del trabajador (que desde esta perspectiva no ha parecido tener tanta entidad como para subordinar el interés empresarial), ni siquiera el cambio como medida de tutela del trabajador (que se ha dejado para otros contextos legales) o como medida de reacción del empresario (que también se ha remitido a otro tipo de normas). Tampoco se han considerado propios de este precepto los cambios que eventualmente pudieran introducirse por imposición legal, o por convenio colectivo, bajo el presupuesto de que serán atendidos por la norma que los disponga.

Hay que anotar, de todas formas, dos importantes salvedades a esa primera delimitación del radio de acción del precepto. La primera ha de extraerse del párrafo tercero del art.40 ET, en el que se reconoce un derecho de traslado “a la misma localidad” al cónyuge del trabajador trasladado, “si fuera trabajador de la misma empresa” y “si hubiera puesto de trabajo” disponible a tales fines, regla a la que la doctrina ha tratado de dar una proyección general (esto es, más allá de los contornos propios del art.40 ET), por su virtualidad para la protección de la familia. La segunda tiene que ver con las medidas de protección a las víctimas de “violencia de género” introducidas con la LO 1/2004 (en este caso, añadiendo un número 3 bis al precepto), y concede a la trabajadora afectada el derecho a abandonar su lugar de trabajo y a ocupar, con preferencia, otro puesto de trabajo de la misma empresa en localidad distinta, si lo hubiere. Se trata, como particularidad añadida, de un cambio temporal pero con posibilidades de continuidad indefinida. No queda claro en el precepto, por cierto, si ha de tratarse en todo caso de un cambio de localidad o, sencillamente, de un cambio a otro centro de trabajo.

La segunda de aquellas condiciones se refiere, como vimos, a la causa o etiología del cambio (que tiene mucho que ver, desde luego, con el sujeto que lo propone o lo pone en marcha). Siguiendo una línea tradicional en nuestro ordenamiento, y con las excepciones que acabamos de citar, naturalmente, el art.40 ET se centra en los traslados y desplazamientos decididos por el empresario por lo que podríamos denominar “necesidades del servicio”, expresión con la que en definitiva se hace referencia, en general, a las necesidades de la organización productiva: o bien causas “económicas, técnicas, organizativas o de producción”, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Ciertamente, el empresario puede estar interesado en otro tipo de cambios (por razones disciplinarias, por lo que tradicionalmente se ha conocido como “razones sociales” o de seguridad y salud en el trabajo, etc.), pero tal interés no se ha visto reflejado en este apartado legal (aunque sí en algún otro, como es sabido). Fuera del art.40 ET quedan, asimismo, los cambios de lugar de trabajo que pudieran ser consecuencia de un concurso de ascenso o, en general, de medidas de promoción profesional.

El carácter especial o extraordinario de las medidas previstas en el art.40 ET se deriva de la exclusión expresa de su radio de acción de los cambios que forman parte del desarrollo ordinario de la actividad empresarial, cuya manifestación más típica la proporciona sin duda alguna el trabajo en los llamados centros móviles e itinerantes. Siguiendo también a sus precedentes, el artículo 40.1 ET excluye de su ámbito de aplicación, en efecto, los cambios de lugar de trabajo que afecten a trabajadores “que hayan sido contratados específicamente para prestar servicios en empresas con centros móviles o itinerantes”. Si bien se mira, estos cambios de lugar de trabajo constituyen un elemento consustancial y ordinario de las empresas que realizan actividades de localización variable, por lo que el traslado de trabajadores es en principio una vicisitud “ordinaria” de la prestación de servicios, lo cual repercute tanto en el ejercicio de los poderes empresariales. En el fondo, esta exclusión se debe a que en tales casos la

prestación de servicios en lugares distintos forma parte del contrato y de las funciones previamente acordadas por las partes, por lo que el cambio viene amparado por el propio pacto entre las partes, sin necesidad de una habilitación especial como la que proporciona el art.40 ET. Por supuesto, la exclusión de dicho precepto es predicable tan sólo de los trabajadores directamente afectados por esa movilidad intrínseca a la actividad empresarial, en tanto estén asignados a un centro móvil o itinerante (y sin perjuicio de que para ellos se pudieran prever también compensaciones o contrapartidas (gastos de desplazamiento, dietas, etc.), en el contrato de trabajo o en los convenios colectivos. Por la misma razón, fuera del art.40 ET quedan, en fin, los desplazamientos típicos de quienes realizan para la empresa tareas de transporte o representación comercial, por formar parte de la actividad comprometida.

La cuarta condición implícita en el supuesto de hecho del art.40 ET parte de la consideración de la empresa como “unidad” de referencia y campo de actuación. Como ya decían sus precedentes, el art.40 ET se aplica al “traslado de trabajadores...a un centro de trabajo distinto de la misma empresa”. Es un precepto aplicable, por lo tanto, a los traslados o desplazamientos en el interior de la empresa (o entre sus distintas secciones o unidades productivas), no a posibles transferencias de personal entre distintas unidades empresariales, ni siquiera cuando se trata de un mismo grupo de empresas (sin perjuicio de que sea una realidad conocida, de que tal realidad pueda ser asimilada al traslado a determinados efectos, o, en fin, de que pueda ser tratada a través de convenios colectivos de grupo con reglas similares, siempre que no se defrauden los derechos del trabajador ni se creen mecanismos de interposición en el contrato de trabajo). Realidad diferente de la que prevé el art.40 ET es, asimismo, la prestación de trabajo de manera indiferenciada o sucesiva para varias organizaciones productivas al amparo del correspondiente concierto empresarial o como resultado de la creación de uniones o agrupaciones de empresas. La cesión de trabajadores de una empresa a otra es, por lo

demás, un fenómeno prohibido con carácter general, con las únicas salvedades de todos conocidas.

La quinta nota caracterizadora del supuesto de hecho previsto en el art.40 ET es la necesaria concurrencia de un cambio de domicilio: el precepto se refiere, en efecto, a los traslados que exijan “cambios de residencia” y a los desplazamientos que exijan a los trabajadores afectados que “residan en población distinta de la de su domicilio habitual”. Tal vez sea esta exigencia la de mayor dificultad interpretativa en los tiempos actuales, pues no es fácil saber cuándo el cambio de lugar de trabajo exige realmente cambio de residencia o de domicilio “habitual”. En principio, el precepto parece referirse a los cambios que obliguen a trabajar en localidad distinta, pero ese dato por sí solo es claramente insuficiente, pues ni las distancias son siempre las mismas, ni son equiparables en todos los casos los medios de transporte disponibles, ni es igual la valoración que tienen todas las personas acerca de una eventual necesidad de desplazarse diariamente al trabajo. Tal vez deban utilizarse, por ello, criterios de razonabilidad o costumbre, a la vista de las circunstancias (tiempo, lugar, logística disponible, etc.) concurrentes en cada caso. En esta tarea pueden colaborar, desde luego, los convenios colectivos.

La exigencia de un cambio de residencia habitual plantea en todo caso el problema de determinar si todos aquellos cambios en los que no varíe el domicilio del trabajador puede ordenarlos unilateralmente el empresario sin mayores cortapisas, aunque no sean ocasionales o transitorios. Probablemente pertenezcan al ámbito del *ius variandi* empresarial (salvo que en convenio colectivo se prevea otra cosa), pero parece claro que los cambios de centro o lugar de trabajo (incluso dentro de la misma localidad) que entrañen para el trabajador la necesidad de hacer un desplazamiento más gravoso que en su situación anterior no merecen tan sólo las correspondientes compensaciones económicas sino también algún tipo de restricción o cautela, para una mínima protección de los intereses personales o familiares de los afectados. En este sentido, la referencia

legal debe buscarse sin duda en el art.41 ET, pues con toda seguridad se trata, en esas condiciones gravosas, de un cambio sustancial en las condiciones de trabajo.

4. TIPOS DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA: TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

El art.40 ET contempla varias modalidades de movilidad geográfica: tradicional es la distinción entre traslados y desplazamientos; más moderna es la que separa entre traslado individual y traslado colectivo (incorporada por la Ley 11/1994, de reforma del ET). Otras distinciones, aun no estando previstas de forma expresa dentro de se precepto legal, podrían trazarse entre traslados dentro del territorio nacional y traslados al extranjero, entre cambios de centro de trabajo en sentido estricto y simples cambios de lugar de trabajo, o entre traslados de trabajadores y traslados de la propia empresa (de la sede empresarial) o de parte de sus instalaciones.

La distinción más clásica es desde luego la que traza una línea de división entre el traslado y el desplazamiento. Ambos implican cambio de lugar de trabajo con cambio de residencia, pero se diferencian por su duración o dimensión temporal: el traslado implica un cambio definitivo, permanente o al menos de duración larga o indefinida (tanto como para aconsejar el cambio de domicilio habitual no sólo del trabajador sino también, en su caso, el de su familia), mientras que el desplazamiento supone un cambio temporal y transitorio, que no aconseja la desaparición del domicilio habitual o anterior, ni, en su caso, hace tan perentorio un cambio del domicilio familiar, aunque temporalmente obligue al trabajador a variar su lugar de estancia y residencia. En la actualidad no está plenamente definida, sin embargo, la línea de separación entre una y otra figura, pues no se establece en el art.40 ET una duración determinada para el desplazamiento; tan sólo se habla de desplazamientos “temporales”, y se matiza que cuando excedan de doce meses (ya sea de forma ininterrumpida, ya sea mediante su acumulación en

un periodo global de tres años), pasan a tener, a todos los efectos, “el tratamiento previsto en esta ley para los traslados”, aunque manteniendo su carácter temporal y transitorio (art.40.4 ET). Los convenios colectivos pueden mejorar esta situación normativa desde el punto de vista del trabajador, y pueden, asimismo, proporcionar criterios para facilitar la comprensión de las reglas legales, que en este punto pueden suscitar alguna dificultad interpretativa o de aplicación.

Otra distinción importante es, como se dijo, la que separa entre traslados individuales y traslados colectivos, que aparece con la reforma laboral de 1994 y que condiciona algunos aspectos del régimen jurídico de los traslados (aunque no, curiosamente, de los desplazamientos). En el contexto del art.40 ET, es traslado colectivo tanto el que afecta a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a “más de cinco trabajadores”, como el que, sin alcanzar esa generalidad, afecta a un número mínimo de trabajadores, que depende a su vez del grosor de la plantilla: diez trabajadores en empresas de menos de cien, el diez por ciento de trabajadores en empresas de cien hasta trescientos, o treinta trabajadores en empresas de trescientos o más trabajadores. Los restantes son tratados como traslados individuales, aunque afecten a varios trabajadores simultáneamente (el traslado individual puede ser, en ese sentido, un traslado “plural”, pero no “colectivo”). Esta división no parece ofrecer en principio problemas de comprensión, pero puede ofrecerlos cuando las decisiones de traslado no sean simultáneas sino sucesivas y cercanas en el tiempo, hipótesis ésta para la que el art.40 ET (a diferencia de los arts.41 y 51 ET) no proporciona ninguna previsión directa y concluyente.

De todas formas, sí dispone dicho precepto que se considerarán fraudulentos los traslados individuales efectuados “en periodos sucesivos de noventa días” y “sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación”, lo que permite concluir que habrán de computarse conjuntamente, como si constituyeran una sola operación de traslado, todos aquellos

que respondan a una misma causa y que se realicen dentro de un periodo de noventa días. Con la advertencia, además, de que si la empresa realiza traslados “individuales” en periodos sucesivos de noventa días sin que concurren causas nuevas de las que motivaron el primer traslado y “con objeto de eludir” las previsiones del traslado colectivo, los nuevos traslados se consideran realizados en fraude de ley, con la consiguiente nulidad y pérdida de efectos. Se trata de una regla que quiere evitar la parcelación artificial de los traslados, realizada con el único fin de evitar el procedimiento del traslado colectivo, que es más gravoso para el empresario.

Una tercera distinción separaría los traslados nacionales de los internacionales, cada vez quizá más frecuentes. Aunque el art.40 ET no haga referencia expresa a ello, es claro que resulta aplicable a uno y otro caso, siempre, naturalmente, que la decisión de traslado nazca de suelo español. Ninguna particularidad reviste, por lo demás, el traslado de carácter internacional, que habrá de ajustarse en principio a las exigencias de ese precepto. En todo caso, el traslado al extranjero puede suscitar un problema de ley aplicable, que puede afectar tanto a la decisión de traslado como al régimen jurídico del trabajador una vez trasladado. Para la primera cuestión, si se trata de un traslado decidido en España, normalmente entrará en juego el art.40 ET, salvo que concorra algún elemento de extranjería (nacionalidad del trabajador, domicilio social de la empresa, lugar de celebración del contrato, etc.) que permita pactar la aplicación de otra legislación o que, por sí mismo, conduzca a la elección de las normas de otro país. La segunda, por su parte, se habrá de dilucidar directamente por las normas de derecho internacional privado y, en su caso, por las normas sobre trabajadores migrantes o desplazados al extranjero vinculantes para España.

Cabe distinguir, en cuarto lugar, entre traslado a “un centro de trabajo distinto” de la misma empresa y traslado a otro lugar de trabajo. El art.40 ET se refiere literalmente al traslado de centro, con lo que parece exigir, para que entre en juego

sus exigencias, que el trabajador sea trasladado no a cualquier departamento o lugar de la empresa sino, precisamente, a una sede que tenga la cualidad legal de centro de trabajo (en el sentido del 1.5 ET). Pero seguramente debe interpretarse de una forma más flexible. El dato predominante para la aplicación del art.40 ET no parece radicar en las características que, desde el punto de vista legal u organizativo, tenga el lugar de destino; parece estribar, más bien, en las consecuencias que tal cambio tiene para la fijación de domicilio o residencia por parte del trabajador. Por otra parte, las referencias formales al centro de trabajo tan sólo aparecen con ocasión del traslado, no del desplazamiento, en el que tan sólo se exige, más correctamente, cambio de residencia, de tal modo que quedará incurso en ese precepto tanto el desplazamiento a un centro de trabajo distinto como el mero desplazamiento a otras instalaciones empresariales situadas en lugar diferente del que anteriormente se había asignado al trabajador, o incluso a lugares o centros de trabajo no pertenecientes a la empresa, siempre que se efectúe, claro está, dentro del ámbito de organización y dirección de la misma (montaje o instalación de maquinaria, puesta en marcha de procesos productivos, encargos o gestiones por cuenta del empresario, etc.).

Vale la pena distinguir, en fin, entre el traslado de trabajadores y el traslado de la empresa. En sentido estricto, el concepto de movilidad geográfica debe distinguirse del cambio de localización de la empresa o de ubicación de parte de sus instalaciones, esto es, del traslado de los centros de trabajo. Si bien se mira, en el traslado de empresa no hay traslado o desplazamiento del trabajador en sentido técnico, pues no se le cambia de un centro de trabajo a otro distinto, sino que simplemente se ve afectado por el cambio en la localización de la empresa o del correspondiente centro de trabajo. Este tipo de traslados solía contemplarse en las reglamentaciones de trabajo, y hoy en día suele aparecer en los convenios colectivos, pero no cuenta con recepción legal expresa (salvo la referencia del art.64.1.4º.b) ET a la facultad del comité de empresa competencias de “emitir informe con carácter pre-

vio” a la ejecución de las decisiones empresariales que impliquen “traslado total o parcial de las instalaciones”). Con todo, las consecuencias del traslado de la empresa para los trabajadores habrán de ser abordadas, seguramente, mediante el propio art.40 ET (que quizá haya querido introducirse en este terreno al referirse al traslado que afecte “a la totalidad del centro de trabajo”) o, en su caso, mediante las reglas típicas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo, que son bastante parecidas.

5. LAS CAUSAS HABILITANTES DE LOS TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

Como ya sabemos, los traslados y desplazamientos previstos y regulados por el art.40 ET tienen su raíz en causas empresariales. Ese precepto alude, concretamente, a dos grandes tipos de causas: por un lado, a “razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”; por otro, y como causa complementaria, a las “contrataciones referidas a la actividad empresarial”. En uno y otro caso habrá de tratarse de causas “justificadas”, es decir, de circunstancias que por su entidad requieran una medida de estas características. No siempre será fácil, sin embargo, determinar su impacto en el funcionamiento de la empresa, o saber a ciencia cierta cuál es su significado y alcance, especialmente por lo que se refiere al primero de esos tipos. En efecto, aunque se formulan con cierto detalle, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción presentan inevitablemente una dimensión genérica, lo que hace que su concurrencia o no haya de valorarse a través de indicadores o circunstancias más concretas (pérdidas continuadas, contracción de la demanda, instalación de nuevas tecnologías, introducción de nuevos métodos de trabajo, supresión de productos o líneas de producción, etc.), como por lo demás sucede en cualquier expediente de regulación de empleo.

De todas formas, el art.40.1 ET (lo mismo que los arts.41, 47.1 y 51 ET, a propósito de otras posibles decisiones empresariales) proporciona algunas reglas para acotar y explicar el

sentido de esas causas (aplicables tanto a los traslados como a los desplazamientos, aunque tan sólo se consignen formalmente para los primeros), tratando de conectar la concurrencia de aquellas causas legales con el devenir de la actividad empresarial, y, en particular, con la situación económica y financiera de la empresa y con su posición competitiva en el mercado. Concretamente, el art.40.1 ET considera que concurren dichas causas cuando la adopción de las medidas previstas (traslado o desplazamiento de trabajadores, por lo que ahora nos interesa) “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”, fórmula que por su carácter genérico y aproximativo habrá que valorar a su vez en función de las circunstancias concretas de cada caso. Estos criterios interpretativos, por otra parte, no valen tan sólo para las situaciones de crisis o dificultad económica de la empresa, sino que también pueden ser aplicados en coyunturas de bonanza o de expansión, siempre que la actuación empresarial sea capaz de “mejorar la situación de la empresa”, que parece ser el gran objetivo del art.40 ET. A diferencia de otros pasajes legales (como el art.51 ET), no se persigue aquí en exclusiva el “saneamiento” de una empresa enferma, sino también, simple y llanamente, la mejora cualitativa de la situación de la empresa.

Distinta se presenta la valoración del segundo tipo de causas justificadoras de los traslados y desplazamientos, esto es, las “contrataciones referidas a la actividad empresarial”, pese a que aluden en última instancia a circunstancias que conectan con algunas de las razones esgrimidas con anterioridad y, en concreto, con las razones de producción, y, derivadamente, con las razones técnicas y organizativas, en tanto que la contratación de actividad puede demandar un incremento de la producción o un cambio en la distribución distinta del personal entre los distintos centros de trabajo de la empresa. En el fondo, se trata de una causa con notable autonomía, y que, a diferencia de las anteriores, remite a un hecho

objetivo y fácilmente comprobable (la asunción de nuevos cometidos por la empresa, por incremento de pedidos, por celebración de nuevos encargos, etc.), que no requiere especiales reglas aclaratorias; en particular, no requiere ninguna alusión a la “situación de la empresa” o a su “posición competitiva en el mercado”, pues se entiende que forman parte de su actividad normal u ordinaria.

Cabe plantearse, en todo caso, si la lista de causas del art.40 ET es o no cerrada. Más concretamente, ¿cabe incorporar a ese listado, por vía interpretativa, la fuerza mayor? Como se sabe, los acontecimientos de fuerza mayor se han contemplado tradicionalmente, y siguen contemplándose hoy en día, como causa de suspensión y extinción de los contratos de trabajo, pero no aparecen —ni aparecían en sus versiones anteriores— en el art.40 ET (ni tampoco, por cierto, en el art.41 ET, a propósito de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo). La exclusión aparente de la fuerza mayor del art.40 ET no significa, de todas formas, que tal causa no pueda justificar la adopción de medidas de movilidad geográfica (o de modificación de condiciones de trabajo). La fuerza mayor puede obligar a suprimir puestos de trabajo o a reordenar la distribución de recursos humanos dentro de la empresa, y no parece sensato que, desde el punto de vista legal, pueda dar paso a medidas de suspensión o extinción de los contratos y no, en cambio, a medidas de modificación de condiciones de trabajo o reasignación de efectivos. Hay que tener en cuenta, además, que en condiciones normales los acontecimientos de fuerza mayor, si tienen algún impacto apreciable, son germen a su vez de las situaciones a las que de forma expresa alude el art.40 ET (dificultades económicas, reorganización del sistema de trabajo, cambios en la producción, reforma o modificación de las instalaciones, etc.), por lo que raro será que no haya justificación real para que el empresario adopte, entre otras posibles, alguna de aquellas medidas de movilidad geográfica de sus trabajadores.

6. EL PROCEDIMIENTO DE TRASLADO: EL PROCESO DE CONSULTAS

El procedimiento de traslado, como ya sabemos, está muy condicionado por la distinción entre traslados individuales y traslados colectivos, que ha repercutido, por lo pronto, en el grado o intensidad de los poderes empresariales, que pueden ejercitarse con más agilidad y rapidez en caso de traslado individual que en el colectivo (lo cual a su vez tiene alguna consecuencia ligada al tamaño de la empresa, aunque sea de modo indirecto: parece claro que en las pequeñas y medianas empresas son de más difícil cumplimiento los umbrales que dan paso al traslado colectivo). Mientras que en el traslado individual basta que concurren las causas habilitantes y que se cumplan determinados requisitos de comunicación al trabajador afectado, en los supuestos de traslado colectivo ha de efectuarse también, y con carácter previo, una consulta “con los representantes legales de los trabajadores”, que es parte esencial del procedimiento; en este otro caso, además, la autoridad laboral conserva aún algunas posibilidades de intervención, que no son equiparables, desde luego, a la ya desaparecida autorización administrativa previa. Por lo demás, las consecuencias del traslado para los trabajadores afectados son en principio similares en un caso y en otro, con alguna pequeña variante desde el punto de vista de una eventual reclamación en sede jurisdiccional.

Como se acaba de decir, en los traslados colectivos la decisión empresarial debe ir precedida de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores (art.40.2 ET), exigencia común a otras decisiones empresariales de alcance colectivo (modificación sustancial de condiciones de trabajo, suspensión del contrato de trabajo y despido). Por “representantes” ha de entenderse a estos efectos tanto los de carácter unitario como los de naturaleza sindical, no sólo porque “legales” son hoy en día unos y otros, sino también porque el propio art.40 ET, en un pasaje posterior, hace referencia expresa a la posibilidad de llegar a un acuerdo con “las representacio-

nes sindicales, si las hubiere”. El periodo de consultas, por otra parte, debe tener “una duración no inferior a quince días”, aunque muy probablemente tal duración pueda reducirse cuando se alcance acuerdo de las partes con anterioridad. Además de los fines lógicos de difusión y conocimiento de la propuesta empresarial, y de propuesta de alternativas e su caso, la apertura de un plazo de consultas persigue en el fondo la firma de un acuerdo colectivo sobre los traslados, razón por la cual se dispone que las partes “deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo”. Para apoyar la virtualidad de este proceso, el art.85.1 ET contempla la posibilidad de que los convenios colectivos creen procedimientos específicos de solución de discrepancias en este tipo de situaciones, y la disposición adicional décimotercera ET autoriza a las partes a someter sus discrepancias ante los “órganos o procedimientos no judiciales de solución de conflictos” que hubieran podido crearse al amparo del art.83 ET.

Con el proceso de consulta la ley busca indudablemente el mayor grado posible de consenso y pacificación en una situación potencialmente muy conflictiva, pero al mismo tiempo procura la búsqueda de medidas de acompañamiento no sólo para atenuar los efectos del traslado sobre los trabajadores afectados, sino también para, atendiendo de manera global la situación de la empresa, poder evitar nuevos traslados o medidas más traumáticas para la plantilla. De cualquier manera, la consulta es preceptiva pero no vinculante para el empresario, ya que, como dice el art.40.2 ET, “tras la finalización del periodo de consultas, el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado”, con independencia de que se hubiera alcanzado o no un acuerdo. La consulta, no obstante, siempre será un factor de freno o moderación para el empresario, y siempre dará ocasión de que el traslado deje de ser una medida unilateral para convertirse en una medida pactada, que seguramente es preferible en ese contexto. De alcanzarse efectivamente un acuerdo, será vinculante para el empresario, de tal modo que la adopción y aplicación de las medidas de traslado habrá de regirse en tal caso por lo pacta-

do, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a impugnar las órdenes empresariales; el incumplimiento de lo pactado podría tener consecuencias, por otra parte, para la validez de los traslados. Para la validez de ese hipotético acuerdo se requiere, por lo demás, “la conformidad de la mayoría” de los representantes legales de los trabajadores en la empresa o, en su caso, la conformidad de las representaciones sindicales que “en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos”. En realidad, el requisito de la mayoría no actúa como condición del acuerdo en sí, sino más bien como condición de validez de lo acordado, esto es: como condición para que sea vinculante, de forma que sea exigible al empresario y que pueda producir efectos sobre los trabajadores afectados. La validez del acuerdo también depende, lógicamente, de la observancia de las condiciones generales de la contratación, pues aunque el art.40 ET —a diferencia del art.51.5 ET— no diga nada sobre ello, quedará viciado y expuesto a la declaración de nulidad si concurre fraude, dolo, coacción o abuso por parte de alguno de los contendientes.

Con la reforma laboral de 1994 desapareció la tradicional exigencia de autorización administrativa para los traslados, pero se mantuvo alguna posibilidad de intervención a favor de la autoridad laboral. La autoridad laboral tiene en primer término competencias de información, dado que tanto la apertura del periodo de consultas, como las posiciones de las partes tras su conclusión, deben ser notificados a la autoridad laboral “para su conocimiento”, tal vez con fines de supervisión y control (sobre la validez y el contenido de los acuerdos) y con fines de mediación o apoyo, si hiciera falta. Pero también cuenta con otra facultad quizá más relevante, aunque también más controvertida, que le permite la paralización temporal del traslado o, por decirlo mejor, el aplazamiento en la aplicación de las medidas correspondientes: según el art.40.2 ET, la autoridad laboral, “a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen”, puede “ordenar” la ampliación del plazo de incorporación y la para-

lización consiguiente de la efectividad del traslado, “por un periodo de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses”, ponderando siempre “las consecuencias económicas” de esa hipotética medida. Se supone que tal intervención persigue dar tiempo a los trabajadores afectados para realizar el traslado en mejores condiciones, tanto desde el punto de vista económico como desde el punto de vista familiar. El incumplimiento por parte del empresario de una orden de estas características se considera infracción administrativa muy grave (art.8.14 LISOS).

Esta eventual intervención de la autoridad laboral ha de seguir, por lo demás, el procedimiento indicado en el RD 43/1996, de 19 de enero, que, como es sabido, se dedica preferentemente a los expedientes de regulación de empleo, pero que contiene también algunas previsiones sobre este particular (arts. 22 a 26). Partiendo, como es natural, de las circunstancias previstas en el art. 40.2 ET, el RD 43/1996 identifica la autoridad laboral “competente”, aclara el modo de inicio del procedimiento (que requiere “solicitud de parte interesada”, que será habitualmente la representación laboral, en la que se expresen con claridad y precisión los “motivos” de la petición y, en particular, los posibles efectos del traslado), determina los trámites que a tal efecto han de seguirse (requerimiento a las partes e informe de la Inspección de Trabajo, entre otros posibles) y el tiempo en que los mismos han de efectuarse, y acota los términos y plazos de la pertinente resolución administrativa, así como su posible contenido.

7. LA NOTIFICACIÓN DEL TRASLADO Y LAS OPCIONES DE LOS TRABAJADORES AFECTADOS

Junto a la apertura de una fase de consultas, que es exigible tan sólo en los traslados colectivos, el art.40 ET establece algunos requisitos de forma y procedimiento para la regularidad de los traslados y desplazamientos, y reconoce a los trabajadores afectados ciertos derechos y acciones judiciales. En este punto se registra alguna diferencia entre traslado colec-

tivo y traslado individual (por ejemplo, en la ejecutividad del traslado, o en el tipo de acciones judiciales que pueden ejercitarse frente al mismo), pero sobre todo conviene tener presentes algunos datos diferenciales entre traslado y desplazamiento, como tendremos ocasión de comprobar.

La decisión de traslado ha de notificarse en todo caso tanto al trabajador afectado como a sus representantes legales. Esta regla vale desde luego para los traslados individuales (o, en su caso, “plurales”), esto es, para aquellos casos en que la decisión se adopta de manera directa e inmediata por el empresario, sin trámites previos (art.40.1 ET), pero también vale para los traslados colectivos, esto es, para los que se adopten tras la conclusión del correspondiente trámite de consultas o, en su caso, de la consecución de un acuerdo (art.40.2 ET). No exige el art.40 ET forma especial para esta notificación al trabajador, aunque parece razonable que deba hacerse por escrito, no sólo porque los términos empleados (“notificación”) ya dan idea de una mínima formalidad o documentación, sino también porque sólo de esa manera podrá conocer el trabajador de forma fehaciente los motivos y la fecha del traslado y podrá, por lo tanto, reaccionar, en su caso, contra la orden empresarial. Conviene tener en cuenta, además, que el art.8.5 ET y el RD 1659/1998, de transposición de la Directiva comunitaria 91/533 de 14 de octubre de 1991, exige con carácter general que el empresario informe por escrito al trabajador sobre las principales condiciones de ejecución del contrato, tanto en el momento de celebración del contrato, como a la hora de su modificación; no cabe duda de que una de tales condiciones es la que se refiere al lugar de trabajo.

También la notificación a los representantes de los trabajadores deberá hacerse por escrito, ya que sólo de esa manera podrá existir constancia expresa tanto de la adopción misma del traslado como de sus causas, sin perjuicio de que la infracción de este deber de comunicación no afecte a la validez de la decisión empresarial, aunque merezca sanción administrativa (al amparo de la cláusula general del art.75.7 LISOS).

Por otra parte, la orden de traslado ha de comunicarse con una antelación mínima de treinta días “a la fecha de su efectividad”, periodo que es de trabajo pero que sirve al trabajador para reflexionar y decidir sobre sus intereses ante esa decisión empresarial. Comunicado en forma el traslado, el trabajador tiene en efecto tres opciones: aceptarlo (con la consiguiente incorporación al nuevo lugar de trabajo una vez cumplido el plazo de preaviso, o el plazo prolongado que pudiera fijarse por acuerdo o por la autoridad laboral en los traslados colectivos), impugnarlo jurisdiccionalmente (por el proceso ordinario y/o, en su caso, por el proceso colectivo, sin perjuicio siempre de la ejecutividad de la orden), y proceder a la extinción del contrato con derecho a indemnización.

La aceptación del traslado genera en primer término el derecho del trabajador a “una compensación por gastos”, que según el art.40.1 ET habrá de comprender “tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo” en los términos que acuerden las partes, que nunca podrán ser inferiores a “los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos” (que también pueden añadir otros beneficios o ayudas, para vivienda, transporte, escolarización, etc.). El trabajador también tiene derecho a permiso por traslado del domicilio habitual, que en principio es de un día (art.37.3.c) ET), mejorable por convenio o contrato. En el nuevo puesto de trabajo, por lo demás, deberá mantenerse el salario y las restantes condiciones adquiridas, aunque tal situación podrá variar si cambian (por medios regulares o pactados, claro está) las funciones o el régimen de trabajo.

Como hemos apuntado, las acciones de impugnación jurisdiccional de la orden de traslado habrán de discurrir o bien por el proceso especial de movilidad geográfica (art.138 LPL) o bien, si se ejercitan con carácter colectivo, por el proceso de conflicto colectivo (arts.151 ss LPL); cabe, además, el uso simultáneo o concurrente de ambos cauces, para los que la legitimación, como es sabido, es bien distinta (el trabajador

afectado en el primero, y la representación colectiva en el segundo). Su objeto no es otro que la revisión jurisdiccional de la orden de traslado, para que, apreciada la improcedencia o nulidad de la misma, el trabajador pueda pedir la reintegración a su anterior lugar de trabajo o, en su caso, la extinción del contrato con derecho a indemnización.

Como tercera hipótesis, el trabajador afectado por la orden de traslado puede optar también por la extinción directa de su contrato, con una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, con prorrateo por meses de los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de doce mensualidades”. Esta opción puede ejercitarse en cualquier traslado, ya sea individual (art.40.1 ET), ya sea colectivo, aun cuando sea fruto de un acuerdo con los representantes de los trabajadores (art.40.2 ET, párrafo final). Lógicamente, la acción habrá de ejercitarse dentro de plazo, que probablemente, y ante la falta de una previsión expresa, sea el de treinta días establecido como preaviso mínimo en la notificación del traslado, pero no se precisa aquí demanda judicial, a diferencia de la regla general del art.50 ET, sin perjuicio de que el trabajador pueda también optar por esta otra vía de resolución del contrato, si es que se viera afectada su dignidad, o su derecho de formación profesional. También cabe esta forma de extinción del contrato, como veremos, cuando, declarado nulo o improcedente el traslado en sede judicial, el empresario no reintegre al trabajador en su anterior lugar de trabajo (art.138.6 y 7 LPL).

Siguiendo una regla tradicional en nuestro sistema, los “representantes legales” de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en caso de traslado (art.40.5 ET), siempre respecto de aquellos trabajadores que pertenezcan al mismo grupo o categoría profesional, o que realicen funciones similares o intercambiables. En cualquier caso, la aplicación de las “preferencias atribuidas a determinados trabajadores” –ya sea la del art.40.5 ET, ya sean otras que pudieran haberse establecido en el ámbito correspondiente, pues no se hace distinción algu-

na— puede ser objeto de impugnación ante la jurisdicción social (art.138.2 LPL), con la posibilidad de que la respuesta judicial obligue a replantearse la decisión de traslado, al menos desde el punto de vista de los trabajadores afectados.

También pueden jugar preferencias de sentido contrario, para favorecer el traslado, por vía pactada o por vía legal. Una de ellas es, como dijimos, la que se reconoce a favor de la trabajadora víctima de violencia de género en el art.40.3 bis ET. Por otro lado, el art.40.3 ET sigue manteniendo el tradicional “derecho de consorte”, por el que el cónyuge del trabajador trasladado “tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo”, que seguramente habrá de ser apropiado a sus aptitudes profesionales. Esta regla, en el fondo, entraña una nueva preferencia de tipo legal favorable al traslado, que, como tal, habrá de conjugarse (¿por criterios de modernidad de la norma? ¿en atención a los intereses en juego?) con otras que pudieran concurrir respecto de una misma vacante. De nuevo, los convenios colectivos pueden proporcionar aquí criterios valiosos.

8. LOS DESPLAZAMIENTOS: PROCEDIMIENTO Y CONSECUENCIAS

El desplazamiento se define legalmente como aquel cambio de lugar de trabajo motivado por razones de orden empresarial que tiene carácter temporal y transitorio pero que, pese a ello, exige al trabajador un traslado de residencia, siquiera sea temporalmente, a “población distinta de la de su domicilio habitual” (art.40.4 ET). Su regulación presenta algunos puntos comunes con el traslado, pero también importantes diferencias: por lo pronto, no contiene distinción alguna en función del número de trabajadores afectados; adicionalmente, es más flexible en términos generales, en el sentido de que concede mayores márgenes para el ejercicio de los poderes empresariales, seguramente porque se trata de una medida de carácter temporal y transitorio, con menores efectos para el trabajador.

En la noción de desplazamiento destacan tres notas básicas. La primera es el cambio de lugar de trabajo acompañado de cambio de residencia: según el art.40 ET, para tratarse de tal, el desplazamiento ha de obligar al trabajador a “residir” en población distinta a aquella en la que tiene instalado su domicilio habitual, lo cual hace que la distancia del nuevo lugar de trabajo respecto del anterior actúe como factor esencial, y que no alcancen esa categoría los viajes o “desplazamientos” que tan sólo exijan pernoctar algún día fuera del domicilio habitual, que, por decirlo así, forman parte de la organización ordinaria del trabajo. Por otra parte, el art.40 ET no hace mención alguna al centro de trabajo como unidad de destino del trabajador en caso de desplazamiento, por lo que éste puede utilizarse tanto para realizar trabajos en otras instalaciones de la empresa como para prestar servicios por cuenta de la empresa en instalaciones ajenas (montaje, reparación, asistencia técnica, etc.).

La segunda nota del desplazamiento es su carácter temporal o transitorio. A diferencia del traslado, su finalidad es atender necesidades empresariales de carácter coyuntural o de corta duración, carentes de la nota de permanencia o continuidad de los traslados, que por ello mismo requieren un nuevo asentamiento, definitivo o previsiblemente definitivo, por parte del trabajador. Ya vimos, en cualquier caso, que no hay en la regulación actual una acotación absolutamente cerrada de la duración máxima o posible de los desplazamientos, aunque la ley se encarga de advertir que los desplazamientos que excedan de doce meses (de modo ininterrumpido o en un periodo de tres años) pasarán a tener el régimen de los traslados. La tercera característica de los desplazamientos reside en su motivación, que de nuevo tiene que ver con las necesidades de la empresa. Como el traslado, el desplazamiento es, en la concepción del art.40.4 ET, un cambio de lugar de trabajo ordenado por el empresario y motivado por razones empresariales. Las causas son las mismas que en el traslado: por un lado, razones económicas, técnicas, organizativas o de producción; por otro, contrataciones referidas a la actividad empresarial. Así pues, quedan excluidas de esta regulación

(aunque no prohibidas) otras posibles causas de desplazamiento (ya sea por iniciativa del propio empresario, ya sea por iniciativa del trabajador, ya sea por mutuo acuerdo). En buena lógica también hay que pensar que quedan excluidos de este régimen los desplazamientos de trabajadores contratados para prestar servicios en centros móviles o itinerantes, siempre que se ordenen, precisamente, por la movilidad o carácter itinerante de la actividad empresarial, aunque no lo diga expresamente el art.40.4 ET.

Desde el punto de vista procedimental también se advierten algunas diferencias entre el desplazamiento y el traslado. Sobre todo porque la decisión de desplazamiento puede ser adoptada directamente por el empresario, sin necesidad de acto complementario alguno, como si perteneciera enteramente al ámbito del *ius variandi* empresarial. En todo caso, el empresario debe informar al trabajador con “antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborales en el caso de desplazamiento de duración superior a tres meses”; cuando el desplazamiento sea para una duración inferior a tres meses, la comunicación tan sólo ha de efectuarse “con antelación suficiente a la fecha de su efectividad”. Este tiempo de antelación parece actuar a su vez como plazo mínimo de incorporación, dado que hasta que no se cumpla la orden no será ejecutiva.

El primer derecho del trabajador afectado se resume en la compensación de los “gastos de viaje”, con abono de las “dietas” pertinentes. En el supuesto de que el desplazamiento alcance una duración mínima de tres meses, el trabajador tiene también el derecho a disfrutar “en su domicilio” de un permiso de cuatro días laborables como mínimo, sin computar los días de viaje, cuyos gastos serán de cuenta del empresario (art.40.4 ET). Por lo demás, la orden de desplazamiento es inmediatamente ejecutiva, aunque puede ser impugnada ante la jurisdicción como si se tratara de una orden de traslado (art.40.4 ET), por motivos de fondo o de forma (con las consecuencias que ya vimos para el traslado, incluida la posibilidad de extin-

ción del contrato al amparo del art.50.1.c) ET). No se reconoce aquí, sin embargo, una facultad directa de resolución del contrato por parte del trabajador. Tampoco parece aplicable a este supuesto el “derecho de consorte” propio del traslado, seguramente por el carácter temporal y transitorio del desplazamiento, aunque sí lo es la regla de prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores del art.40.5 ET, que está enunciada con un carácter más general.

9. REVISIÓN JURISDICCIONAL DE LAS ÓRDENES DE TRASLADO Y DESPLAZAMIENTO

Como ya hemos visto, las órdenes empresariales de traslado o desplazamiento puede ir seguidas de la aceptación o el rechazo por parte del trabajador. En este segundo caso, la oposición del trabajador puede materializarse en una demanda de impugnación “ante la jurisdicción competente”, que desde luego es la jurisdicción social (y en ningún caso la autoridad laboral, sin perjuicio de que pueda buscarse el auxilio de ésta a otros efectos, sobre todo en controversias de alcance colectivo). Esta facultad de impugnación jurisdiccional se reconoce tanto para el traslado como para el desplazamiento, aunque dentro de un contexto normativo algo diferenciado, ya que en caso de traslado el trabajador también puede optar por la extinción del contrato con derecho a indemnización, y puede verse envuelto en una acción de conflicto colectivo. Ambas clases de órdenes son, por lo demás, obligatorias y “ejecutivas”, lo cual significa que pueden llevarse a efecto una vez cumplidos los trámites pertinentes y agotados, en su caso, los plazos de incorporación o preaviso correspondiente, sin perjuicio de que eventualmente, y de forma absolutamente excepcional, el trabajador pudiera aducir alguna causa de “resistencia” (discriminación, riesgo grave e inminente, etc.), que debería ir acompañada de inmediato de la correspondiente impugnación jurisdiccional de la orden en cuestión.

La impugnación “ordinaria”, de carácter individual, habrá de tramitarse de acuerdo con la modalidad procesal prevista en

el art.138 LPL. Según se desprende formalmente del art.40.1 ET, tal impugnación es alternativa a la facultad de resolución directa del contrato, pues tan sólo podrá utilizarse por parte de aquellos trabajadores que no hubieran optado por esa otra salida y que, sin embargo, se muestren disconformes con la decisión empresarial, aunque ningún obstáculo hay para que en caso de desestimación de sus acciones judiciales retomen esa otra opción legal, entendiendo que mientras tanto la acción correspondiente ha quedado suspensa o expectante. Ninguna duda hay, por otra parte, de que el derecho del trabajador afectado a reclamar frente a la decisión empresarial se mantiene incluso cuando el traslado sea fruto de un acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores (en cuyo caso deberán ser llamados éstos al proceso, según el art.138.2 LPL), o cuando se proceda a la impugnación colectiva del mismo (en cuyo caso quedará en suspenso el correspondiente proceso individual, hasta la resolución del conflicto colectivo, según el art.138.3 LPL).

La demanda del trabajador podrá basarse, por ejemplo, en la inexistencia de causa bastante para el traslado o desplazamiento, en el incumplimiento de los requisitos formales y procedimentales establecidos por la ley (o, en su caso, por convenio colectivo), en el incumplimiento del orden de preferencias existente en materia de movilidad geográfica, o del orden de prioridades de permanencia legales o convencionales, y en la concurrencia de causas de nulidad (discriminación, afectación a derechos fundamentales, etc.) o fraude de ley. La acción de impugnación habrá de ejercitarse en el plazo de veinte días hábiles (computable desde el día siguiente a la fecha de notificación de la decisión empresarial, tras la finalización, en caso de traslado colectivo, del correspondiente periodo de consultas, según los arts.59.4 ET y 138 LPL), y habrá de ir precedida de intento de conciliación extrajudicial según la regla general del art.63 LPL, con los efectos propios de la misma (entre ellos, la suspensión del plazo de caducidad). La demanda —y, en su caso, la papeleta de conciliación— habrá de ser dirigida contra la empresa, pero tam-

bién habrán de ser llamados al proceso los trabajadores que pudieran verse afectados por el orden de “preferencias” (art.138.2 LPL). El proceso tiene carácter urgente y preferente, aunque quedará paralizado en su caso hasta la resolución del correspondiente conflicto colectivo (art.138.3 LPL); la sentencia no admite recurso, y será inmediatamente ejecutiva (art.138.4 LPL).

Según el art.138 LPL, la sentencia podrá aplicar a la orden empresarial en cuestión los calificativos de “justificada”, “injustificada” o “nula”. Justificada o injustificada “según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa”. Nula cuando la orden se adopte “en fraude de ley”, entendiéndose que concurre tal supuesto cuando el empresario adopte esa medida eludiendo las normas establecidas para el traslado de carácter colectivo (en los términos descritos por el art.40.1 ET), aunque también parece que ha de reputarse nula, pese a que la ley no lo dice expresamente, la decisión empresarial que incumpla requisitos de forma esenciales y, sobre todo, la que lesione derechos fundamentales. Según el art.138.5 LPL, en caso de que el juez declare injustificada la decisión empresarial, deberá reconocer “el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo”, consecuencia que habrá de aplicarse asimismo a la declaración de nulidad, con más razón aún.

Para refuerzo de esa posible declaración judicial, el art.138.6 LPL dispone que en el caso de que el empresario “no procediere a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular”, el interesado podrá “solicitar la ejecución del fallo ante el juzgado de lo social y la extinción del contrato”, conforme a lo establecido en el art.50.1.c) ET (que a su vez califica como incumplimiento grave del empresario con vistas a la extinción indemnizada del contrato “la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo”) y en los artículos 277, 278 y 279 LPL (de los que se desprende, entre

otras reglas, el plazo de veinte días). Por su parte, el art.138.7 LPL establece con carácter general que la ejecución de la sentencia “se efectuará en sus propios términos, salvo que el trabajador inste la ejecución prevista en el apartado anterior”, siendo de aplicación, en todo caso, los plazos establecidos en el art.138.6 LPL.

Por lo demás, la decisión empresarial que se adopte tras seguirse los trámites del traslado colectivo podrá ser impugnada también a través del procedimiento de conflicto colectivo, sin perjuicio de la demanda individual que pueda interponer el trabajador afectado (art.40.2 ET). La demanda colectiva habrá de ser interpuesta, naturalmente, por representaciones de ese carácter (según la regla general del art.152 LPL), habrá de cumplir los requisitos generales de ese tipo de procesos (como la conciliación previa, según el art.154 LPL), y tendrá como objetivo no ya la valoración de las situaciones individuales, sino la obtención de una declaración de carácter general sobre la licitud o procedencia de esa medida, aunque también podría tener por objeto, en su caso, la aplicación efectiva de las medidas acordadas entre el empresario y los representantes de los trabajadores en el “plan” de traslado. La demanda colectiva habrá de seguir en todo caso el proceso de conflicto colectivo, regulado con carácter general en los artículos 151 y ss.LPL. Como vimos, no impide el ejercicio de las acciones individuales, pero influye en su interposición y en su desarrollo; en particular, entraña su paralización hasta la finalización del conflicto colectivo (para evitar contradicciones), si bien, “el acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores una vez iniciado el proceso no interrumpirá la continuación del procedimiento”. La sentencia colectiva es ejecutiva desde el momento en que se dicta (art.158.2 LPL), aunque suele requerir, a falta de cumplimiento voluntario, una acción individualizada en ese sentido por parte de cada uno de los trabajadores concernidos.

SEGUNDA PARTE: EL PAPEL DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. EL PUNTO DE PARTIDA: EL ESPACIO RESERVA- DO O PERMITIDO POR LA LEY

Ya hemos tenido ocasión de comprobar que la propia ley cuenta con el convenio colectivo para la construcción del régimen jurídico de la movilidad geográfica. Con carácter general, el convenio colectivo puede establecer cauces o causas de traslado y desplazamiento no previstas por la ley, siempre que no supongan, naturalmente, desconocimiento de derechos básicos o irrenunciables de los trabajadores afectados. Como viene a decir el art.39.5 ET para la movilidad funcional, y salvando las inevitables distancias, el cambio de lugar de trabajo podrá efectuarse también de acuerdo con las reglas previstas a tales fines por los convenios colectivos. Vale la pena recordar, en este sentido, que el art.40 ET tiene por objeto principal hacer frente a eventuales decisiones de movilidad geográfica adoptadas o propuestas unilateralmente a instancia del empresario, por lo que ningún obstáculo establece, en principio, para los cambios de lugar de trabajo que tengan un origen pactado, ya sea entre empresario y trabajador, ya sea entre la dirección de la empresa (o una representación de empresarios) y la representación colectiva de los trabajadores. Obviamente, todo pacto (individual o colectiva) tendrá que observar las reglas de jerarquía y articulación

dispuestas con carácter general en el art.3 ET (tendrá que amoldarse, a la postre, a las normas imperativas de origen estatal), y todo pacto colectivo, además, tendrá que salvaguardar los derechos legítimos de los trabajadores afectados.

Aparte de esa consideración general, hay que tener en cuenta que el propio art.40 ET hace alguna llamada explícita a la negociación colectiva para que complete, desarrolle o precise su régimen jurídico, y, sobre todo, que de sus distintos pasajes también pueden extraerse importantes espacios de actuación a favor de la negociación colectiva. Una referencia expresa al convenio colectivo se recoge, como es sabido, en el art.40.1 ET a propósito de las compensaciones debidas al trabajador en caso de traslado, que deberán comprender “tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo”, pero que se habrán de calcular necesariamente a partir de la cuantía establecida a tales efectos por el convenio colectivo.

En cualquier caso, son mucho más relevantes quizá los supuestos en los que la ley abre implícitamente posibilidades de actuación a favor del convenio colectivo. Un terreno perfectamente abonado para ello es el relativo a la determinación de las condiciones en que pueden llevarse a cabo desplazamientos o cambios de lugar de trabajo que de alguna forma están aludidos por ese precepto pero que no encajan de modo exacto en las previsiones del art.40 ET. Piénsese, por ejemplo, en los traslados que no exijan necesariamente cambios de residencia por parte del trabajador, o en los viajes más o menos largos que no requieren en absoluto cambio de residencia, aunque sí un alojamiento transitorio fuera del domicilio habitual del trabajador. Son posibles decisiones del empresario que no llegan a constituir traslado ni desplazamiento en los términos del art.40 ET, y que, sin embargo, merecen algún tipo de tratamiento (causas, procedimiento, compensaciones, etc.) para atender en condiciones debidas los intereses legítimos del trabajador.

Una consideración similar podría hacerse a propósito de la delimitación del supuesto de hecho correspondiente al trasla-

do o al desplazamiento. Ya vimos que se echa en falta en la regulación legal una mayor precisión acerca de la distancia que puede dar paso a un cambio de residencia, o de los periodos temporales que pueden marcar el tránsito de un desplazamiento a un traslado. Son cuestiones, por lo tanto, en las que cabría pedir a la negociación colectiva el auxilio correspondiente, que además es más propio de una regulación sectorial que de la normativa general, puesto que se trata al fin y al cabo de factores (como la distancia) que pueden tener un impacto diferenciado según el sector de actividad de que se hable, y también según el territorio o la zona en la que se opere.

Podrían identificarse, del mismo modo, otros aspectos de los traslados y desplazamientos en los que la colaboración de la norma pactada puede ser útil y recomendable. Tal cosa ocurre con las condiciones aplicables al tiempo de preaviso en las decisiones de traslado, respecto de las que no estaría mal una mayor clarificación acerca de los derechos del trabajador durante ese periodo (permisos para la preparación del traslado o, en su caso, para la búsqueda de nuevas oportunidades de empleo, viajes preparatorios al nuevo centro, momento y condiciones de incorporación, fases de adaptación, etc.), y una reflexión similar podría hacerse a propósito de la puesta en práctica de las decisiones de desplazamiento, aunque los preparativos no tengan que ser en este caso tan costosos o variados. Los conceptos de ayuda y su correspondiente cuantificación también pueden ser objeto de mejora, naturalmente, a través de la negociación colectiva.

Otro campo propicio para el convenio colectivo es el de la determinación y articulación de las distintas preferencias que pueden jugar con ocasión de un traslado y, tal vez también, con ocasión de un desplazamiento. Ya hemos visto que en este punto pueden confluir, por lo pronto, dos tipos de preferencias con muy distinta orientación: la del cónyuge del trabajador trasladado, favorable al traslado, y la de los representantes de los trabajadores, de sentido contrario. A ellas podrían añadirse otras, como por lo demás ha hecho

la propia ley: la de las trabajadoras víctimas de violencia de género, la de los trabajadores en situación de excedencia, la de trabajadores con capacidad disminuida o capacidad recuperada, etc. Y podrían añadirse, en fin, otras reglas de preferencia que atendieran a los intereses empresariales (experiencia, cualificación, etc.) o a los intereses de los propios trabajadores (por razones de origen, de vínculos familiares o amistosos, por razones de salud, etc.). Pues bien, la articulación de todas esas reglas o pautas de prioridad constituye sin duda alguna un importante reto para el convenio colectivo.

Los convenios colectivos, en fin, podrían también rellenar o colmar algunos otros aspectos fragmentarios de la regulación legal. Un claro ejemplo de ello lo ofrecen dos importantes alusiones del art.40 ET: la alusión a “las contrataciones referidas a la actividad empresarial”, y la alusión a las empresas “con centros móviles o itinerantes”. En ambos casos se hace referencia, desde luego, a realidades perfectamente conocidas, pero sería sumamente recomendable, al mismo tiempo, que los convenios colectivos especificaran, atendiendo a las circunstancias y peculiaridades de cada sector o tipo de actividad, cuestiones como el alcance de esas contrataciones, el radio de acción de la movilidad o la “itinerancia” propia de esos centros, o las condiciones en que se efectúa la movilidad geográfica del trabajador dentro de ese contexto.

En hipótesis, así pues, el espacio abierto a la negociación colectiva es bastante amplio, pero esa generosidad legal contrasta con la práctica convencional en la materia, que no es especialmente brillante o diligente. El objeto de las páginas que siguen es, precisamente, dar cuenta de esa realidad, tras la consulta de un representativo grupo de convenios colectivos (identificados en el anexo final) de diverso ámbito: nacional, autonómico, interprovincial, provincial y de empresa, con particular atención a los relativos al ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Se ha procurado la consulta de los convenios más recientes, en un arco temporal que en térmi-

nos generales abarca del año 2000 al 2005, sin perjuicio de que también se reseñe algún convenio de fechas anteriores.

2. TENDENCIAS Y LÍNEAS GENERALES DE LA PRÁCTICA CONVENCIONAL

Son múltiples y diversos los criterios y líneas de regulación que, en materia de traslados y desplazamientos, introducen los convenios colectivos, dando lugar así a una regulación difícil de homogeneizar. En un intento de sistematizar la dispersión convencional, podría señalarse como primera modalidad aquella en la que los convenios reservan expresamente parte de su articulado a normar específicamente y con tal rótulo la movilidad geográfica¹. En segundo lugar, y en otros supuestos, el contenido normativo convencional sobre la materia se incluye dentro de la “movilidad”, como término general en el que se introducen tanto la funcional como la geográfica, e incluso otro tipo de movimientos de personal².

Entre los convenios cotejados, y en primer lugar, nos encontramos con aquellos que distinguen entre traslados y despla-

¹ El Convenio Colectivo de Industria Química regula en su art. 27 específicamente los traslados. El Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción contiene un Capítulo (el décimo) rotulado “Movilidad Geográfica”. Asimismo, el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, reserva el Capítulo V específicamente para la movilidad geográfica, como también lo hacen el CC para las Empresas del Grupo Generali España (Capítulo V, Sección 1ª) o el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento, entre otros. Entre los convenios colectivos de Andalucía destacamos el art. 10 del Convenio Colectivo para la Empresa Miguel Angel Palomo; el Convenio Colectivo de Radiotelevisión de Andalucía; Convenio Colectivo de la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil; Convenio Colectivo de la Empresa Pública Puertos de Andalucía; Convenio Colectivo de Manufactura Vidrio Plano de la Provincia de Málaga.

² Sirven de ejemplo el Convenio Colectivo de Banca, que incluye en su art. 28 los traslados dentro del Capítulo V referido a los movimientos del personal; el Convenio Colectivo de la empresa Bética de Servicios Integrales incluye en su capítulo octavo todo lo referente a Lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto, al igual que el Convenio Colectivo de Ámbito Nacional de Empresas de Seguridad. Resulta llamativa la referencia a la movilidad forzosa como tal epígrafe en el art. 12 del Convenio Colectivo de la Empresa Pública del Suelo de Andalucía, así como el Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales que, al tratar en su art. 14 de la movilidad, se refiere exclusivamente a la movilidad geográfica.

zamientos, al igual que en el Estatuto de los Trabajadores, cuyo contenido dan prácticamente por reproducido³. En segundo término, existen convenios que se apartan o regulan *extra legem* determinados criterios correspondientes a la movilidad geográfica, introduciendo algunas instituciones no incluidas en la regulación estatutaria⁴. En tercer lugar, se dan regulaciones convencionales en las que o bien simplemente se menciona la movilidad geográfica a los meros efectos de su remisión a las disposiciones legales o bien se omite tratamiento alguno de la cuestión entendiéndose que tal falta de regulación supone una remisión en bloque al contenido del artículo 40 del ET⁵. Por último, en la mayoría de los con-

³ El Convenio Colectivo de Antena 3 TV distingue entre traslados y desplazamientos. El concepto de traslado coincide plenamente con la Ley. En cuanto al desplazamiento se define como un cambio temporal que no sea superior a un año, precisando que si aquél es a un centro de trabajo fijo de la empresa éste no podrá durar más de seis meses., incluyendo gastos de hotel como mínimo de 3 estrellas, pudiendo abonarse dichos gastos en metálico. Al igual que en el caso anterior, el Convenio Colectivo de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, en su art. 23 distingue, asimismo, entre traslados y desplazamientos en línea coherente con la regulación legal. La definición del primero se ajusta plenamente a la ley, incluyendo las causas motivadoras del traslado. En cuanto al procedimiento, establece la obligatoria notificación al trabajador y sus representantes legales con un plazo de antelación de 30 días, otorgando al trabajador idénticas opciones a las del art. 40 ET, si bien no hace mención expresa al supuesto de traslado colectivo ni establece referencia alguna al período de consultas. En cuanto a los desplazamientos, el Convenio de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, los conceptúa como aquellos cuya duración sea inferior a un año, reproduciendo las causas determinantes plasmadas en la Ley.

⁴ El Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento incluye en su regulación los desplazamientos y traslados voluntarios. El Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulado de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, regula cuatro supuestos de movilidad; por necesidades del servicio, por solicitud del trabajador, por acuerdo y por permuta. Por su parte, el Convenio Colectivo de la Industria Química establece el supuesto de la permuta al igual que el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes. Ver también el Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía.

⁵ El art. 20 del Convenio Colectivo de Extractivas de Vidrio se remite, en cuanto a traslados, a lo dispuesto en la disposición legal. Idéntica remisión se produce en el Convenio Colectivo de Grandes Almacenes respecto del traslado por necesidades del servicio; En el mismo sentido el Convenio Colectivo de la empresa Miguel Angel Palomo SA, de ámbito autonómico, el Convenio Colectivo de la Empresa José Manuel Pascual y Pascual o el Convenio Colectivo para el personal del Instituto de Fomento de Andalucía. No aparece ninguna mención sobre movilidad geográfica en los siguientes Convenios Colectivos de Andalucía consultados en el BOJA: Convenio Colectivo del Comercio en General para Malaga; Convenio

venios analizados se incluye la distinción entre traslado y desplazamiento, si bien se introducen diversas variantes.

En unos casos, la definición de traslados y desplazamientos se ajusta plenamente a la Ley, efectuándose su distinción normalmente con límites temporales en función de la duración del cambio locativo, aunque sin tener en cuenta su carácter coyuntural o no. Así, en múltiples ocasiones los convenios establecen el límite anual⁶ para perfilar la existencia de un traslado o desplazamiento y determinar así las compensaciones por descanso o económicas correspondientes, aunque en algún supuesto la remisión al límite anual queda rebajada a tres⁷ o seis⁸ meses de duración del desplazamiento. A tal respecto, ha de destacarse que si bien la referida rebaja del límite anual parecería inicialmente más beneficiosa, su pretendido carácter favorable puede ser dudoso, ya que en ocasiones la compensación económica se percibe exclusivamente en el caso de que se superen dichos plazos⁹. No faltan convenios en que la distinción entre traslado y desplazamiento atiende al criterio de la necesidad del cambio de residencia, entendiéndose que si no hay cambio de residencia no es un traslado sino un desplazamiento.

Colectivo de Industrias y Transportes por Carretera de la Provincia de Huelva; Convenio Colectivo de la Empresa Ventore; Convenio Colectivo de Fabricación y Venta de Pan de la Provincia de Málaga; Convenio Colectivo de la Obra Benéfica Social del Monte de Piedad y caja de Ahorro de Huelva y Sevilla; Convenio Colectivo de la Empresa Yogures Andaluces; Convenio Colectivo de la Empresa Damas; Convenio Colectivo de la Empresa Casera; Convenio Colectivo del Sector del auto-taxi y convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

⁶ Entre otros, el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento; Industrias Cárnicas, y Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción.

⁷ CC de Yesos, Escayolas y sus Prefabricados. Utiliza el término de tres meses como criterio de distinción dentro de los desplazamientos. Por su parte, el Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento hace referencia al plazo de tres meses para efectuar la libre designación de los trabajadores desplazados. De este mismo plazo habla el CC de Agencias de Viaje a efectos de abono de gastos y descansos.

⁸ El CC de Antena 3 TV utiliza el criterio de los seis meses como límite para el concepto jurídico de desplazamiento.

⁹ Salvador del Rey Guanter (dir.): "La movilidad geográfica en la negociación colectiva", en *El estado actual de la negociación colectiva en España*, MTAS, Madrid, 2003, págs. 729 a 730.

to. En este punto estos convenios se apartan bastante del contenido legal del ET, ya que para el legislador los desplazamientos también implican un cambio de residencia aunque sean de carácter temporal. Otros convenios tienen en cuenta el concepto jurídico de domicilio habitual¹⁰ o, en otros casos, se entiende que el traslado se produce cuando se opere un cambio a un centro de trabajo de distinta localidad¹¹.

Otros parámetros establecidos en la negociación colectiva para determinar la procedencia de los gastos suplidos, descansos, permisos e indemnizaciones son las distancias kilométricas del centro de partida al de residencia habitual del trabajador, la necesidad o no de pernoctar fuera de dicha residencia¹² y la duración de los desplazamientos que el trabajador tenga que realizar entre su domicilio y el centro de trabajo al que sea desplazado¹³. En este aspecto, los convenios detallan de forma pormenorizada los límites de las dis-

¹⁰ El CC de Industrias Cárnicas refiere el traslado forzoso, distinguiendo entre traslado y desplazamiento en función del cambio de residencia. En caso de que no fuese necesario dicho cambio el citado Convenio no prevé compensación económica alguna. Asimismo, el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción distingue en función de dicho criterio de cambio residencial regulando detalladamente el concepto de residencia habitual. En el mismo sentido el Convenio Colectivo para la Empresa Miguel Angel Palomo.

¹¹ Cfr. Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulado de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares; Convenio Colectivo de la Empresa Bética de Servicios Integrales S.L.; Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad y Convenio Colectivo de la Empresa Bética de Servicios Integrales.

¹² El Convenio Colectivo de Prensa Diaria distingue entre traslados y desplazamientos, incluyendo dentro de los primeros las modalidades clásicas de individuales y colectivos, y con una remisión genérica a lo dispuesto en el art. 40 ET, por lo que se refiere a las causas generadoras de los traslados y sus consecuencias, incluyendo entre éstas una indemnización en metálico de dos meses de salario bruto, más los gastos típicos, permitiendo por pacto otras compensaciones. En lo que se refiere a los desplazamientos, el Convenio se remite en bloque a la norma legal, si bien establece como presunción *iuris et de iure* que no existe necesidad de cambio de residencia si el desplazamiento lo es a un municipio que diste menos de 30 km. del antiguo centro. En este caso, no se genera derecho alguno a compensación por gastos ni indemnización económica, aunque permite que por pacto pueda establecerse algún tipo de indemnización.

¹³ El Convenio Colectivo de Extractivas de Vidrio considera que existe desplazamiento cuando un trabajador tenga que utilizar más de una hora en cada uno de los viajes de ida y vuelta.

tancias kilométricas o la duración de la pernocta para determinar los precedentes devengos¹⁴. En el Convenio Colectivo de Ámbito Interprovincial Manuel Salas y Francisco Vorcy no se mencionan los traslados; únicamente los desplazamientos temporales a otra residencia distinta al lugar habitual de trabajo, siendo rotativos y con una duración máxima de cuatro meses.

Finalmente, y en lo que respecta a la tipología de los supuestos de movilidad, viene a ser una regla general el hecho de que la regulación convencional en todos los ámbitos de negociación, atienda principalmente a la movilidad geográfica a instancias del empresario¹⁵, sin embargo, algún que otro convenio lleva a cabo una regulación de otros supuestos de traslados ajenos a la iniciativa empresarial¹⁶. Desde una perspectiva de esquema general, podrían encuadrarse las previsiones convencionales en tres tipos de traslados: los voluntarios, los convenidos y los forzosos.

El primer tipo es aquel en el que, unilateralmente solicitado por el trabajador, no genera, con carácter general, derecho o compensación económica alguna¹⁷. Ha de tenerse en cuenta que en algún caso y una vez operado el traslado por decisión empresarial, se recurre, para la cobertura de las plazas o puestos afectados por el cambio y con carácter previo a la utilización de criterios de idoneidad, a un sistema de

¹⁴ El Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción contiene una regulación muy detallada al respecto, determinando las compensaciones si el centro de desplazamiento dista 15 kilómetros o más del centro de partida o de la residencia habitual, en cuyo caso establece las correspondientes compensaciones.

¹⁵ Entre otros muchos, el Convenio Colectivo de Yesos, Escayolas y Derivados del Cemento; Convenio Colectivo de Antena 3 TV, Convenio Colectivo de Bingo, Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas y Convenio Colectivo de la Prensa Diaria.

¹⁶ El CC de Derivados del Cemento, incluye dentro de los traslados, los voluntarios, los de centro y los de carácter colectivo. así como numerosos convenios que mencionaremos al tratar con más detenimiento los distintos supuestos, tratan también de la movilidad voluntaria, la permuta, la movilidad disciplinaria y la reagrupación familiar.

¹⁷ Como ejemplo, el Convenio Colectivo de Yesos, Escayolas y Derivados del Cemento; el Convenio Colectivo de la Empresa Bética de Servicios Integrales.

oferta a aquellos trabajadores que voluntariamente decidan ser trasladados¹⁸.

En el segundo supuesto, es decir en el traslado por mutuo acuerdo, habrá de estarse a las condiciones, principalmente económicas, pactadas en cada caso, siempre y cuando el convenio colectivo no estipule previsiones que limiten la autonomía de la voluntad. No cabe duda que es en el traslado forzoso donde se acumulan mayor número de previsiones normativas de carácter convencional, siendo habitual diferenciarlo, a su vez, entre temporal y definitivo¹⁹. Para delimitar ambos tipos de traslado forzoso, y como ya hemos tenido ocasión de señalar, se utiliza genéricamente el criterio de la temporalidad. Ahora bien, a efectos de atribución de las ayudas económicas empresariales tales como los gastos generados por el empleado o sus familiares, o los de mudanza, de forma habitual los convenios atienden principalmente a que el traslado comporte un cambio de residencia²⁰.

¹⁸ Ver Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo.

¹⁹ El Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas regula el supuesto de traslado forzoso incluyendo aquél cuya duración no supere el plazo máximo de un año y siempre subsistan las necesidades que lo justifiquen, aunque excluye las de carácter económico. Establece un preaviso de 30 días y el abono de los salarios, dietas y gastos de viajes. En lo que se refiere a las visitas periódicas al lugar de origen reitera lo establecido en el art. 40 ET, al igual que en el supuesto de reagrupación familiar.

²⁰ Otro de los convenios colectivos que diferencia entre traslados y desplazamientos es el Convenio Colectivo del Juego del Bingo: La distinción se hace aquí en función de que la movilidad del trabajador conlleve o no un cambio de domicilio habitual. En el primer supuesto, es decir, que conlleve un cambio de residencia, el Convenio impone a la empresa un deber de notificación en el plazo de 30 días al interesado y los representantes legales, así como la apertura de un período de consultas de entre 15 ó 90 días, según afecte a más o menos de 30 trabajadores. Como razones que justifican el traslado, sólo refiere la norma convencional las de carácter económico, técnico u organizativo, obviando las causas productivas o por contrataciones referidas a la actividad empresarial. Conviene destacar que en aquel supuesto en que, para operar el traslado no se alcanzase acuerdo con la representación legal o en el caso de que ésta no exista en el centro de trabajo, se acudiría por ambas partes al ASEC, resolviéndose la discrepancia mediante laudo de obligado cumplimiento. Si existiese acuerdo con la representación legal o si el laudo fuese favorable al traslado la cobertura de los puestos objeto de traslado se realizará preferentemente y en primer lugar por aquéllos que voluntariamente lo soliciten. Una vez producido el traslado se compensarán los gastos por alojamiento, hasta un máximo de un trimestre, hasta que el trabajador se instale en su nuevo domicilio.

Por último, haremos referencia a la clasificación introducida en algunos convenios, que distinguen entre traslados individuales y de carácter colectivo. En estos últimos es muy frecuente la remisión íntegra a las disposiciones contenidas en el art. 40 del ET²¹ o, en su caso, a los acuerdos que celebre la empresa con los representantes de los trabajadores²².

Se podría constatar que, salvo excepciones²³, no se han agotado todas las posibilidades de establecer un régimen de movilidad geográfica más amplio que el establecido por el legislador; hay pues una escasa recepción convencional de las innovaciones introducidas por la reforma²⁴. En la prác-

Si el traslado no conlleva cambio de domicilio la empresa está obligada a comunicarlo a los trabajadores y representantes, debiendo abrirse un período de consultas de 5 días. Si no se alcanzase acuerdo en dicho período, deberá resolverse la discrepancia por la representación legal en el plazo de 3 días, una vez considerados los motivos alegados por la empresa para la movilidad. En ningún caso, salvo acuerdo, se podrán trasladar a los representantes sindicales o una vez abierto del procedimiento electoral sindical.

²¹ El Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Generali España 2004 (Seguros La Estrella) distingue entre traslados individuales y colectivos. La definición de traslados se ajusta plenamente a la Ley si bien recoge el traslado por mutuo acuerdo. En el colectivo, el Convenio sigue paso a paso los trámites del art. 40 ET.

²² El CC del Cemento que incluye entre los traslados los colectivos determina que en cuanto a sus condiciones se estará al o acordado con los representantes de los trabajadores.

²³ CC de Telefónica de España, SAU, en el que se contiene un régimen modelico en términos de mayores garantías y derechos. Vid J. Gárate Castro, J. Cabeza Pereiro, *La negociación colectiva en el sector de telecomunicaciones*, MTAS, 2003, pp148 y ss.

²⁴ Vid. S. González Ortega Dir, *La negociación colectiva en el sector del metal*, MTAS, 2000, pp.294 y ss.; J.García Murcia, *La negociación colectiva en el sector de la alimentación*, MTAS, 2000. En este ámbito salvo en algunos supuestos como el del subsector de fabricación de pastas alimenticias o el de fabricación de productos dietéticos y preparados alimenticios en los que el convenio se ocupa expresamente de la movilidad geográfica con adecuación al precepto legal correspondiente (art.40 ET) y con previsión de dietas por gastos y kilometraje para casos de desplazamiento, en general la regulación sobre este tema suele ser bastante parca, echándose en falta alguna previsión sobre formas de traslado tradicionalmente recogidas en las Ordenanzas y hoy día desaparecidas prácticamente de los convenios como por ejemplo la permuta de centro de trabajo. Mucho más escasas son las referencias en el sector de oficinas y despachos en cuyos convenios o bien hay una remisión directa al régimen legalmente establecido en el Estatuto de los Trabajadores (convenio de cataluña, convenio de Madrid) o bien se regulan indistintamente sólo los desplazamientos o sólo los traslados (convenio de Navarra) En estos casos no hay diferencias de régimen jurídico con las reglas previstas en la ley. Vid: J. Cruz Villalón, P. Rodríguez –Ramos Velasco y J.M. Gómez Muñoz, *La negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos*, MTAS, Madrid 2000, págs. 251 a 253.

tica adquieren una importante dimensión cuantitativa los convenios que no recogen una mínima regulación sustancial en la materia. Esto sucede señaladamente en las consideradas empresas medianas de 50 a 250 trabajadores, donde más de un 50% de los Convenios no hace referencia alguna a esta materia, aunque también se encuentra este significativo vacío en empresas de considerables dimensiones, tanto por el número de trabajadores como por su complejidad organizativa, pluralidad de centros en diversas provincias del territorio nacional, así como por su nivel de facturación²⁵.

En segundo lugar la regulación está fuertemente condicionada a determinadas características organizativas y territoriales de las empresas, de modo que en aquellas empresas de menores dimensiones, con un ámbito territorial reducido o circunscrito normalmente a la provincia, o bien no contienen ninguna referencia o bien se limitan a previsiones meramente monetarias²⁶. Las nuevas posibilidades que establece la reforma de 1994, sobre todo respecto de los traslados colectivos, no se han materializado. Lo mismo sucede con la posibilidad de concretar o especificar las causas económicas y organizativas. Sigue predominando una imagen estrictamente monetarista de la regulación convencional, limitada al tratamiento de los aspectos económicos. Así prácticamente todos los convenios hacen alusión al tema desde el tratamiento compensatorio y/o retributivo, dietas por el desplazamiento o indemnizaciones que compensen los gastos que provoca la movilidad locativa.

Las razones pueden ser diversas pero en muchos casos el motivo está en la remisión explícita o implícita, a la regulación

²⁵ Convenio Colectivo de la Empresa Lamas; Convenio Colectivo de la Obra Benéfico Social del Montepío de Piedad y Cajas de Ahorros de Huelva y Sevilla; Convenio Colectivo del Sector de Transporte Colectivo del Sector de Ambulancias; Convenio Colectivo de Empresas José Manuel Pascual y Pascual; Convenio Colectivo de la Empresa La Casera y Convenio Colectivo de la Empresa Yogures Andaluces.

²⁶ Convenio Colectivo de Empresas de Inspección Técnicas Asociadas del Sur.

sectorial, de manera que nos encontramos por lo general con una regulación extremadamente estandarizada sin grandes novedades respecto de los convenios sectoriales²⁷.

3. PROCEDIMIENTO Y OBLIGACIONES FORMALES DEL EMPRESARIO

Las obligaciones empresariales de forma y procedimiento para proceder correctamente a la movilidad geográfica de los trabajadores varían sustancialmente de unos convenios a otros. En algún supuesto la normativa convencional se limita a reproducir²⁸ o, en su caso, se remite íntegramente al contenido del precepto legal²⁹. En otros convenios se omite cualquier referencia a las normas procedimentales³⁰ si bien no faltan disposiciones convencionales que introducen referencias al proceso y a las obligaciones formales con evidente afán de mejorar lo dispuesto estatutariamente³¹. Son los convenios colectivos de empresas de mayores dimensiones, o las que tienen una estructura territorial más compleja, las que proporcionan un régimen más completo de la cuestión, aunque tampoco es infrecuente que se remita por estas empresas a la regulación Sectorial que pueda existir³².

²⁷ Vid: J.L. Monereo Pérez (dir), *La negociación colectiva en el sector energético*, MTAS, 2000, pp 363 y ss.

²⁸ El art. 23 del CC de Yesos, Escayolas se limita a reproducir íntegramente el contenido de las obligaciones establecidas en el art. 40 ET, si bien única y exclusivamente a efectos del traslado individual, omitiendo el traslado colectivo o el periodo de consultas.

²⁹ El CC de Grandes Almacenes remite al procedimiento establecido en el art. 40 ET al igual que el CC de Extractivas del Vidrio.

³⁰ El CC de Antena 3 TV no hace referencia alguna a la exigencia de procedimiento u obligaciones formales para los traslados. La misma ausencia de regulación podemos encontrar en los Convenios Colectivos de ámbito territorial de Andalucía de la Empresa Miguel Angel Palomo; Radiotelevisión de Andalucía; Inspecciones Técnicas Asociadas del Sur, así como para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales.

³¹ En este sentido, destacan por su regulación detallada el CC del Cemento; Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Generali España (Seguros La Estrella); CC de CEPESA.

³² El CC de la Empresa Ercros Industrial, SA, remite a la regulación correspondiente del XIII Convenio General de Industrias Químicas.

En todo caso, la mayoría de los convenios analizados diferencian en buena lógica las obligaciones y el procedimiento para los traslados y los desplazamientos. Por lo que respecta a los traslados, la mayoría de las previsiones convencionales establecen la obligatoria notificación tanto al trabajador como a sus representantes legales, aunque no se suele establecer el contenido concreto de la notificación al trabajador³³, salvo contadas excepciones en las que se exige consignar las causas que motivan el traslado, la nueva ubicación del centro, los trabajadores afectados o la propuesta de compensación por gastos³⁴. En todo caso, la obligación de notificar se establece generalmente como preceptiva y con exigencia de forma escrita³⁵. Asimismo, es habitual el establecimiento de un plazo de preaviso, también muy diverso y que ha de ser respetado por las partes³⁶. Normalmente dicho plazo es de treinta días³⁷, aunque algún que otro convenio modula el preaviso en función de la duración del traslado³⁸.

³³ Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía; Convenio Colectivo de Manufactura Vidrio Plano de la Provincia de Málaga.

³⁴ El CC de Industria Química específica, en casos de traslado de centro, que la comunicación previa al personal deberá de especificar el destino a donde se proyecta trasladar la fábrica, así como las posibilidades de vivienda y condiciones de alquiler o propiedad. Por su parte, el CC del Calzado exige consignar en la comunicación al trabajador y sus representantes las causas que lo motivan como la propuesta de compensación por gastos y los trabajadores afectados.

³⁵ CC de Yesos y CC de Bingo, entre otros. En el convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de La Coruña (DOG 6-8-1998) es un claro ejemplo de lo que la negociación colectiva puede hacer en materia habitualmente ajena al contenido de las negociaciones. En cuanto al procedimiento se establece la negociación preceptiva con los representantes legales de los trabajadores, la intervención de los mecanismos del AGA y un preaviso previo de cuarenta y cinco días. Además de un plazo de incorporación al nuevo centro de trabajo de treinta días. Para un estudio detallado, *La negociación colectiva en el sector de transporte por carretera*, A.V. Sempere Navarro, J. Luján Alcaraz y A. Nicolás Franco, MTAS, 1999, pp 237 y ss.

³⁶ El Convenio Colectivo de Radiotelevisión de Andalucía menciona la información preceptiva a los representantes legales de los trabajadores con cinco días laborales de antelación.

³⁷ El CC de Yesos y el CC de Bingo establecen un plazo de preaviso de 30 días.

³⁸ El Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción establece una obligación de preaviso de 3, 5 ó 30 días, dependiendo de la duración, salvo que pueda prenotar el trabajador en su domicilio o en casos de urgente necesidad.

No faltan convenios que establecen la obligación de abrir un período de consultas, cuyo término varía entre quince y noventa días³⁹, período que normalmente se exige en el supuesto de traslado colectivo⁴⁰ aunque algún convenio lo establece para cualquier tipo de traslado, especialmente aquél que conlleve un cambio de domicilio⁴¹. En cuanto a la obligación de comunicación al personal es norma general que la misma deba observarse en supuestos de traslados de centros a salvo, como señala algún convenio, de los supuestos de fuerza mayor⁴².

En cuanto a los desplazamientos, los requisitos procedimentales y las obligaciones formales del empresario son similares a las establecidas para los traslados. Se exigen, como antes vimos, la notificación con forma escrita, aunque en algún caso sólo se exige en función de la duración del desplazamiento⁴³ o de que se produzca un cambio en el domicilio habitual⁴⁴. Dicha notificación, de forma idéntica a los traslados, habrá de efectuarse tanto al interesado como a sus representantes e incluso en algún convenio se introduce un período de consultas obligatorio⁴⁵. Asimismo, también es frecuente la exigencia de un plazo de preaviso que varía en función del lugar de desplazamiento⁴⁶. Sobre este punto conviene destacar que en el ámbito de negociación empresarial

³⁹ El CC del Bingo establece la notificación en un plazo de 30 días al interesado y representantes, así como abrir un período de consultas de entre 15 ó 90 días, según afecta a más de 30 trabajadores.

⁴⁰ Por ejemplo, el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, recoge el período de consultas en el traslado colectivo de 15 días.

⁴¹ CC del Bingo.

⁴² CC de la Industria Química establece la obligación de comunicar al personal los traslados de centro con un plazo de tres meses de antelación, salvo supuestos de fuerza mayor.

⁴³ CC de Yesos, Escayolas.

⁴⁴ CC de Bingo.

⁴⁵ CC de Bingo establece que si el desplazamiento no conlleva cambio de domicilio la empresa está obligada a comunicar al trabajador y sus representantes, abriendo un período de consultas de 5 días para intentar llegar a un acuerdo.

⁴⁶ CC del Cemento.

se percibe una diferencia con ciertos convenios sectoriales en el sentido de poder apreciar una especial preocupación por las denominadas garantías procedimentales para canalizar las decisiones empresariales. Los convenios de empresas de mayores dimensiones, o los que tienen una estructura territorial más compleja, son los que proporcionan un régimen más completo de la cuestión⁴⁷.

4. SELECCIÓN DE TRABAJADORES Y OTRAS LIMITACIONES AL PODER EMPRESARIAL

La mayoría de los convenios colectivos revisados no tratan la cuestión relativa a los criterios de selección de trabajadores o de preferencia de los mismos en supuestos de traslados o desplazamientos, partiendo, tal vez, de que la movilidad es una decisión que compete al empresario y que éste puede designar o elegir los trabajadores que considere más apropiados (como dice expresamente algún convenio, como el de “ferralla” para los desplazamientos). No obstante, conviene destacar algunas previsiones convencionales a este respecto.

Interesantes son, por ejemplo, las que contiene el Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Generali 2004 (Seguros la Estrella). Dicha norma convencional, al distinguir entre traslados individuales y colectivos señala que en el traslado individual se tendrán en cuenta las solicitudes presentadas valorando los criterios de idoneidad. Sin embargo, en el traslado colectivo y una vez tramitado el procedimiento previsto en el artículo 40, si existiese acuerdo, se abrirá un plazo de 15 días para la adscripción voluntaria, pudiendo la empresa excepcionar la aplicación de esta medida para supuestos individuales. Si no se cubriesen las plazas la empresa podrá designar directamente las personas y puestos a ocupar teniendo en cuenta los siguientes criterios: a) requerimientos profesionales del puesto, b) las cargas y condicionamientos familiares,

⁴⁷ Vid. J.L. Monereo, M.N. Moreno Vida, *op.cit.*, págs. 363 y ss.

c) la experiencia y menor antigüedad en la empresa d) la reunificación con el cónyuge, e) la condición de representante legal, y f) la imposibilidad de volver a trasladar al mismo trabajador durante un año, salvo acuerdo en contra del trabajador. Por último, señala el convenio, que el puesto que deja vacante el trabajador trasladado de forma obligada no se puede cubrir con otro trabajador hasta que transcurra un año, excepto que manifieste su intención de no retornar.

De forma similar, aunque con algunas variaciones, también se preocupa de fijar criterios de preferencia el Convenio Colectivo de Seguros y Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo. Este Convenio reconoce la movilidad geográfica como una facultad empresarial si bien tiene en cuenta consideraciones no solo funcionales sino también personales de los trabajadores. El procedimiento de traslado se corresponde con el del artículo 40, simplemente añade que, con carácter previo, las empresas pondrán en conocimiento los puestos a cubrir a efectos de considerar las solicitudes presentadas valorando los criterios de idoneidad. En el traslado colectivo, finalizado el período de consultas, se abre un nuevo período de 15 días para la adscripción voluntaria, de manera que no habiendo sido cubiertas las plazas, la empresa podrá designar directamente a los trabajadores que deban trasladarse previa comunicación a los representantes legales y atendiendo a los siguientes criterios: 1º Requerimientos profesionales del puesto, 2º cargas y condicionamientos familiares, 3º experiencia y menor antigüedad en la empresa, 4º reagrupación familiar, 5º prioridad de representantes, 6º no repetir la misma persona durante un período de 180 días salvo petición propia o propuesta de la empresa, 7º tendrán que pasar 90 días hasta que un trabajador pueda cubrir un traslado no voluntario que quede vacante.

Otros convenios colectivos ofrecen también reglas interesantes en este sentido. Así, el convenio para el personal que presta servicios en tierra en las UTE´s EUROHANDLING establece el siguiente orden de prioridad para las solicitudes de movilidad, siempre que el interesado cumpla los requisitos

reglamentarios de idoneidad: trabajadores afectados por cierre de instalaciones o reconversión; trabajadores desplazados obligatoriamente; separación física del cónyuge y prescripción médica, matizando que a igualdad de circunstancias prevalece la mayor antigüedad en la categoría o, en su caso, en la empresa. Otro ejemplo significativo lo ofrece el convenio de la empresa Renault España, S.A., que hace un planteamiento general de la importancia de la movilidad para la empresa y de la conveniencia de fijar criterios apropiados, decantándose a tal efecto por la voluntariedad, la antigüedad y la profesionalidad, y reservando la condición de “inamovibles” para aquellos trabajadores que, por alguna de las razones que el propio convenio precisa (puestos de carácter especial, superación de la edad de 55 años, discapacidad o prescripción del servicio médico), se declaran excluidos de las decisiones de movilidad geográfica.

Con menor calado y escueta referencia, se encuentran en otros convenios menciones al derecho de preferencia de los representantes legales y los disminuidos físicos o psíquicos, y a veces a otros grupos de trabajadores en situación especial⁴⁸. Otro criterio utilizado en ocasiones es el referido al orden de antigüedad en la empresa⁴⁹ especificando los convenios el tiempo preciso de servicios efectivos que se exige para poder ejercitar ese derecho de preferencia⁵⁰. Asimismo, suele aparecer con alguna frecuencia la consideración de las

⁴⁸ CC de Yesos. CC de Bingo señala que en ningún caso salvo acuerdo se podrá trasladar a los representantes legales o a aquellos que se encuentren en proceso electoral. CC de cemento establece preferencia para los representantes legales y disminuidos. CC ferralla da preferencia a representantes legales, disminuidos físicos y psíquicos y “trabajadoras en periodo de gestación y lactancia”.

⁴⁹ CC de limpieza de edificios y locales de Asturias; El CC de Pastas papel y cartón señala dentro de los traslados forzosos los que implican cambio de un grupo profesional a otro o dentro de la misma categoría. En el primer caso deberán ser integrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes en su categoría y en el segundo supuesto si el trabajador se beneficia con el traslado tendrán preferencia los de mayor antigüedad sin perjuicio de lo dispuesto sobre ascensos.

⁵⁰ CC de Artes Gráficas y manipulados de papel, cuando trata los traslados por necesidades del servicio señala que sólo se podrá realizar con el personal que lleve a su servicio menos de 10 años, por orden de antigüedad y tan solo por una vez con cada uno de los trabajadores, limitación que no afecta al personal técnico titulado.

responsabilidades familiares⁵¹ como criterio de determinación para el traslado. También encontramos convenios que alteran el plazo de preaviso que la empresa debe respetar al notificar la orden de traslado, bien ampliándolo⁵², bien reduciéndolo. La doctrina entiende que esa reducción del plazo del preaviso previsto en el ET debe considerarse ilegal⁵³

Por último, vale la pena destacar el Convenio Colectivo de la Banca por cuanto contiene una regulación bastante precisa en cuanto a los criterios de selección de personal para el traslado y las limitaciones al ejercicio del poder empresarial. A modo de ejemplo, dicho Convenio en lo que se refiere al traslado por necesidades del servicio y dentro de cada uno de los grupos profesionales, establece que la selección se llevará a cabo entre el 5% de aquellos trabajadores que sean más modernos en la empresa y dentro de ellos a quien sufra menos perjuicio atendiendo a un orden de prioridades: 1) Traslado anterior forzoso no disciplinario, 2) minusválidos o trabajadores dependientes de tratamiento médico, 3) número de hijos reconocidos como beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, y 4) proximidad geográfica del puesto a cubrir. En caso de igualdad en las prioridades se estará al criterio de antigüedad. De la misma forma también se establecen criterios de preferencia para retornar a la plaza de origen para ocupar la vacante que surja en el plazo de tres años. Asimismo se recoge la preferencia absoluta para la solicitud de traslado⁵⁴.

⁵¹ CC de Agencias de Viaje incluye a los trabajadores que tengan responsabilidades familiares junto con los representantes legales para ejercitar su derecho de preferencia. El Convenio Nacional para el Comercio de flores y plantas introduce una prioridad de permanencia a favor de los trabajadores con cargas familiares.

⁵² En este sentido los convenios de La Coruña, Orense y Pontevedra sobre alimentación.

⁵³ Vid T. Sala Franco, E. López Terrada y L. E. Nores Torres: *La negociación colectiva en el sector del Comercio*, MTAS, 1999, pp 227.

⁵⁴ En el CC de Telefonica de España, SA, el cambio permanente de residencia se puede producir a petición propia o por iniciativa de la empresa. Por lo que se refiere a los traslados voluntarios, contiene un procedimiento de concurso de traslados restringido al personal fijo, con unas reglas minuciosas relativas a solicitudes, listas y preferencias, vacantes de nueva creación, fallos de concursos y comisión de traslados. En los casos de traslado forzoso reconoce a los afectados una serie de derechos específicos que se pueden consultar en: J. Gárate Castro, J. Cabeza Pereiro, *op.cit.*, MTAS, 2003, pp.139 y ss.

Entre los Convenios Colectivos andaluces destaca el de Radiotelevisión de Andalucía, donde se establece la necesidad de agotar la vía de la voluntariedad en los cambios y la de concurso en los casos que proceda antes de adoptar los criterios del traslado forzoso. Asimismo, a la hora de resolver el traslado forzoso se tendrá en cuenta la antigüedad y circunstancias familiares, fijándose, además, un plazo máximo legal de traslado (voluntario o forzoso) de 12 meses, no pudiendo reiterar el cambio en la misma persona hasta que hayan transcurrido al menos cuatro años. En ese mismo Convenio se fijan determinados supuestos exceptuados del traslado forzoso: a) que el trabajador haya cumplido 48 años o más, b) cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios, y c) los representantes legales hasta pasados dos años desde el cese de su actividad. Por último, se incluyen también en dicha norma convencional los criterios favorables para el traslado forzoso, como por ejemplo, que el trabajador ocupe la plaza más cercana geográficamente a la que deba cubrir.

Otro Convenio Colectivo andaluz, en este caso el Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales, resulta muy novedoso al tratar en su art. 14 el traslado exclusivamente por razones imperativas (casos de necesidad), teniendo en cuenta la menor antigüedad y aludiendo al supuesto específico de las trabajadoras en estado de gestación, a partir del sexto mes de embarazo o antes si su estado de salud lo aconseja, la posibilidad de intentar una permuta del puesto sólo por el tiempo que duren dichas circunstancias.

Reglas muy peculiares podemos encontrar en la negociación colectiva sobre movilidad geográfica en el empleo público, distinguiendo entre la Administración estatal, autonómica y local⁵⁵.

⁵⁵ Podemos señalar en primer lugar respecto de la Administración estatal y más concretamente respecto del personal laboral, el sistema de cobertura de vacantes para el que se proveerá con arreglo a los siguientes procedimientos: 1º reingreso. 2º Traslado. 3º Promoción profesional. 4º Movilidad entre Administraciones Públicas. Y 5º convocatoria libre. El denominado concurso de traslado se estructura en dos fases, la primera se circunscribe al ámbito interno de cada departamento u organismo público, la

Concretamente, el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, al tratar el traslado forzoso, además de recordar la necesidad de la debida justificación así como los requisitos de forma, señala que en esta decisión habrán de tenerse en cuenta los siguientes criterios respecto de la persona afectada:

- a) Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino.
- b) Que no exista en un centro de trabajo más próximo otra persona con el mismo perfil profesional y cuyo traslado fuera posible.
- c) De ser posible y reunir las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente al personal con menor antigüedad en la Junta de Andalucía.
- d) Tendrá preferencia para permanecer en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares.

segunda se oferta a todo el personal fijo o excedente voluntario del ámbito del convenio. La regulación del traslado se completa con las siguientes previsiones: a) los traslados no darán lugar a indemnización alguna, tienen carácter voluntario y no son renunciables una vez adjudicada la plaza. b) el plazo de incorporación será de tres días hábiles si no implica cambio de residencia del trabajador, o de un mes si comporta cambio de residencia o el reingreso al servicio activo. c) el concursante que obtenga la plaza deberá de permanecer dos años como mínimo en el nuevo destino antes de volver a concursar y d) en el supuesto de optar a un grupo profesional inferior, las retribuciones pasarán a ser las del grupo profesional al que se accede. Al mismo tiempo dentro del régimen disciplinario, el capítulo XIV del Convenio Único, incluye dentro de las faltas muy graves el traslado forzoso sin derecho a indemnización.

Por lo que se refiere a la Administración Autonómica, algunos convenios colectivos repiten o se remiten a lo dispuesto en el art. 40 ET (convenios de Murcia o Navarra), mientras que otros, tras dicha remisión, establecen algunas novedades consistentes en lo siguiente. Concretan el concepto de traslado, utilizando el criterio de la distancia en Kilómetros entre los dos centros de trabajo⁶³. Amplian el concepto de traslado, refiriéndolo al simple cambio a centro de trabajo en localidad distinta a la del anterior centro, como es el caso de Baleares. Concretan las compensaciones económicas del traslado, debiendo la Administración procurar plazas escolares para los hijos del trabajador trasladado. Elevan la indemnización en el caso de que el trabajador opte por la rescisión⁶³. Amplian a otros colectivos los derechos de prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores (a discapacitados, titulares de familia numerosa, mayores de 50 años o de mayor antigüedad). Algunos convenios se refieren a aspectos de procedimiento tales como el plazo de preaviso, informes previos necesarios toma de decisiones, etc. Tan sólo el convenio colectivo de Andalucía mejora claramente el régimen jurídico del artículo 40 del ET, exigiendo el acuerdo del trabajador para los traslados .

5. RÉGIMEN ECONÓMICO Y COMPENSATORIO

Uno de los aspectos esenciales del régimen jurídico convencional sobre la materia lo constituye la regulación del sistema de compensaciones económicas, descansos, permisos e indemnizaciones, y otras medidas tendentes a equilibrar los aspectos negativos del traslado. Sobre este régimen de compensaciones, la negociación colectiva incide especialmente a través de un diverso y variado contenido que en algunos supuestos es singularmente extenso⁵⁶. En este sentido se da el caso de normas convencionales que únicamente recogen, dentro del apartado de movilidad, el régimen económico financiero del mismo⁵⁷, estableciendo así un sistema de mejora que complementa las previsiones estatutarias. Aunque esta regulación de detalle quizás sea la más frecuente, nos encon-

Por último en lo que atañe a la negociación colectiva del personal laboral de la Administración local y distinguiendo a su vez entre convenios colectivos de Ayuntamientos de Capitales de Provincia, de Ayuntamientos de otros Municipios y de Diputaciones Provinciales, merece destacar respecto de los primeros que no todos los convenios regulan esta materia y cuando se hace se circunscribe a cubrir necesidades del servicio de forma eventual, así en el Convenio Colectivo de Cádiz se recoge el sistema de audiencia previa a los interesados, consulta previa al Comité de Empresa cuando el cambio se prolongue más allá de 7 días, duración máxima de 3 meses debiendo reintegrarse el trabajador a su puesto de trabajo y el supuesto especial de la permuta previa aprobación del órgano municipal. También existe el concurso de traslados en términos similares a los previstos para la Administración Estatal. En cuanto a la movilidad geográfica en los convenios colectivos de Diputaciones Provinciales, destaca el convenio de la Diputación Provincial de Sevilla donde se distingue entre traslado voluntario o forzoso, debiendo de informar en este último caso al comité de Empresa y Sección Sindical a la que pueda pertenecer el trabajador así como seguir un determinado procedimiento, sin embargo no se especifica en el convenio si estos trabajos implican o no cambio de residencia. En la materia que nos ocupa y en lo que respecta la negociación colectiva de los funcionarios públicos destaca la regulación de la movilidad geográfica del Acuerdo de la Rioja. Para un estudio detallado sobre este tema Vid: T. Sala Franco, A. Blasco Pellicer y J.A. Altés Tárrega: *La negociación colectiva en el empleo público*, MTAS 2001, págs. 83, 84, 116 y 117.

⁵⁶ CC de Yesos, Escayolas; Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción; CC de Cemento y, especialmente, el CC de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, así como el CC para las Empresas del Grupo Generali España 2004 (Grupo La Estrella).

⁵⁷ El CC Metal Gráficas y de Fabricación de Envases Metálicos sólo contiene un precepto en el que se remite a las tablas salariales a efectos de fijación de las dietas por desplazamientos, permitiendo que por acuerdo pueda fijarse su importe.

tramos en ocasiones con convenios colectivos que simplemente se remiten a la normativa legal⁵⁸ o bien se refieren tangencialmente a la materia⁵⁹.

Sobre los criterios utilizados para la procedencia y fijación del abono de indemnizaciones y otras compensaciones, los convenios, normalmente atienden al criterio de cambio de residencia o domicilio habitual, de tal forma que si no se produce este cambio no se genera derecho indemnizatorio, aunque pueden establecerse otro tipo de compensaciones, tales como abono de kilometraje, medias dietas, etc⁶⁰. Complementariamente, también se utilizan los parámetros de la duración del traslado o de las distancias kilométricas entre el antiguo centro y el de destino para fijar el derecho indemnizatorio⁶¹. En fin, puede señalarse, como pauta general, la inexistencia de cualquier tipo de compensación en aquellos supuestos de traslados voluntarios⁶².

Sobre los tipos de compensaciones, las normas convencionales establecen, para los desplazamientos temporales, el abono de dietas y medias dietas⁶³ en virtud de los criterios de atribución que se han señalado, si bien pueden fijarse otras fórmulas para abonar los gastos generados por el traslado, previa

⁵⁸ CC de Prensa Diaria; CC de Industrias Cárnicas, y CC del Calzado, entre otros.

⁵⁹ Con regulación muy escasa en el régimen de compensaciones económicas se sitúan, por ejemplo, el CC de Banca y el CC de fabricación de Conservas Vegetales.

⁶⁰ El CC de Antena 3 TV excluye cualquier tipo de ayuda en los supuestos de que el traslado forzoso, tanto temporal como definitivo, no comporte un cambio de residencia. Por su parte, el CC de Pastas, Papel y Cartón—entiende que no procede indemnización alguna si no procede cambio de residencia.

⁶¹ El CC de Prensa Diaria entiende que no hay derecho a compensación por gastos ni indemnización, aunque pueden pactarse otras por desplazamiento, si el cambio dista menos de 30 km. del antiguo centro.

⁶² El CC de Pastas, Papel y Cartón y el CC de Cemento excluyen expresamente a los desplazamientos y traslados voluntarios del régimen de compensaciones.

⁶³ El Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, con regulación detallada, distingue en su artículo 87 entre dietas y medias dietas, según el trabajador pueda o no pernoctar en su residencia habitual y siempre que el traslado no exceda de un año y diste el nuevo centro más de 15 km del centro de partida y de la residencia habitual.

justificación⁶⁴. Existen, a tal respecto, convenios que detallan las cuantías de las dietas, así como de los gastos que ocasione el cambio de domicilio o, en el supuesto de que éste no se produzca, la categoría de los hoteles en que deba ser alojado el trabajador⁶⁵ si debe de pernoctar fuera de su residencia habitual⁶⁶. En cuanto a las dietas, es usual que el importe de las mismas gire en función del número de miembros de la familia que se desplace⁶⁷. Respecto de los gastos de locomoción, el contenido convencional regula pormenorizadamente las cuantías de los mismos en función del medio de locomoción que se utilice en cuyo caso se compensan los gastos o bien se prevé que el trabajador pueda disponer de los medios de transporte de la propia empresa⁶⁸. Si el trabajador utiliza un vehículo propio la regla habitual de los convenios es que se establezca una cuantía fija abonable por kilómetro recorrido⁶⁹. Por lo demás, entre los tipos de compensaciones económicas por gastos suplidos por el trabajador se incluyen, en algunos convenios, los gastos de transporte de familiares y enseres⁷⁰.

⁶⁴ CC de Conservas y Semiconservas especifica muy pormenorizadamente los gastos de transporte y enseres, así como el abono de 5, 10 ó 15 días de dietas en función de los familiares que el trabajador tenga a su cargo. Para los desplazamientos incluye también la regulación de las dietas y gastos de locomoción, fijando en pesetas la cuantía de la dieta y media dieta. También prevé la posibilidad de fijar (aunque no las especifica) otras fórmulas de abono de gastos, previa justificación.

⁶⁵ El CC de Antena 3 señala las compensaciones de gastos, viajes y dietas, regulando de forma ambigua otros modos de pago con cargo a la empresa, incluyendo los gastos de hotel (como mínimo de 3 estrellas), pudiendo abonarse dichos gastos en metálico.

⁶⁶ Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad y Convenio Colectivo de la Empresa Bética de Servicios Integrales.

⁶⁷ A modo de ejemplo, el CC de Yesos establece cinco dietas por cada miembro familiar que se desplace. Asimismo, el Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Generali España (Seguros La Estrella) considera la situación familiar del trabajador a efectos de las compensaciones económicas. En este sentido, también se contienen previsiones sobre familiares a cargo en el CC de Conservas y Semiconservas.

⁶⁸ El CC de CEPSA establece para los desplazamientos la compensación de gastos por medios de locomoción (vehículo, tren o avión), concretando en cada caso los gastos de locomoción del domicilio al hotel, aeropuerto, etc., aunque permite acogerse también a las normas de viaje de la Compañía.

⁶⁹ CC de Extractivas y Vidrio; CC de Empresas de Seguridad.

⁷⁰ El Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo incluye los gastos de mobiliario, así como los que se generen por búsqueda de vivienda. El CC de Conservas y Semiconservas también incluye los gastos de transporte de los familiares y los enseres de la vivienda habitual. También pueden verse estas provisiones en el Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Generali España (Seguros La Estrella).

En cuanto al régimen de indemnizaciones, los convenios establecen cantidades económicas tanto para el supuesto de traslados como de desplazamientos. Las cantidades a abonar pueden estipularse en cuantía fija⁷¹ o con porcentajes variables, normalmente decrecientes⁷², en función de los años de duración del traslado. Asimismo, el régimen indemnizatorio puede ser modulado en función de los familiares a cargo del trabajador⁷³ e incluso, en algún caso, variado por pacto⁷⁴. Algunos Convenios Colectivos incluyen un régimen completo de “garantías” en favor del trabajador que es objeto de movilidad geográfica, previendo no sólo compensación de gastos, sino también reglas de rotación para los cambios de carácter temporal e indemnizaciones para los trabajadores que acepten cambios definitivos (CC Renault España, S.A.)

Otro tipo de compensación al trabajador trasladado consiste en descansos⁷⁵ u otro tipo de permisos, tales como los otorgados para las visitas periódicas al domicilio habitual que incluso pueden acumularse a los de vacaciones⁷⁶. También caben compensaciones por los tiempos de duración de

⁷¹ Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad que fija una indemnización equivalente a dos meses de salario real; Convenio Colectivo de Radiotelevisión de Andalucía que fija una indemnización equivalente a tres mensualidades del salario base; Convenio Colectivo de Manufacturas Vidrio Plano de la Provincia de Málaga, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de seis mensualidades.

⁷² En este sentido lo establece el CC de Yesos, Escayolas.

⁷³ El Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulado de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, establece como cantidad indemnizatoria por traslado del centro a otra localidad el abono de dos meses o un mes de retribución, en función de que el trabajador tenga familiares a su cargo; Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía.

⁷⁴ Para el establecimiento de indemnizaciones y compensaciones, los CC de Prensa Diaria y CC de Metal Gráfica de Fabricación de Envases Metálicos permiten su regulación por pacto.

⁷⁵ A modo de ejemplo, el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción establece días de descanso por cada tres meses de desplazamiento, que deberán hacerse efectivos dentro de los quince días naturales inmediatamente posteriores a la fecha del vencimiento de cada período de tres meses.

⁷⁶ El Convenio Colectivo de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados establece un régimen de visitas periódicas al domicilio de origen en caso de desplazamientos superiores a tres meses. Por acuerdo individual se pueden acumular estos días a las vacaciones anuales.

los desplazamientos que excedan de un límite máximo, siendo lo habitual su abono a prorrata del salario-convenio⁷⁷. Algunos convenios prevén sistemas de resarcimiento por las diferencias de jornada realizada entre el centro de origen y el de destino y que suelen ser retribuidas como horas extraordinarias⁷⁸.

Por último, la negociación colectiva, aunque desde luego no de forma generalizada, atiende, en el supuesto de la movilidad geográfica, aquellas situaciones que se generan en relación con la vivienda o con la problemática de escolarización que se le presenta al trabajador desplazado. Se concretan así las compensaciones para la búsqueda de vivienda, tales como licencias retribuidas, abono de viajes para permitir la compra o el alquiler e incluso en algún caso se compensa estableciendo primas de viviendas⁷⁹ o préstamos a bajo interés, así como el pago de las diferencias entre las rentas que viniese abonando el trabajador y de la nueva vivienda⁸⁰. En definitiva, se pretende que el traslado no cause un perjuicio económico al trabajador en esta materia. Por lo que respec-

⁷⁷ El Convenio Colectivo de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados menciona que en caso de que el trabajador, pernoctando en su domicilio, deba desplazarse diariamente a un centro en un tiempo superior a cuarenta y cinco minutos, el exceso se abonará a prorrata del salario-convenio. Igual previsión establece el CC del Cemento en el que se abona el tiempo de descanso a prorrata de salario-convenio.

⁷⁸ El Convenio Colectivo de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados prevé que en el supuesto de que la jornada del centro de origen fuera inferior se abonará el exceso como horas extraordinarias pero no se computarán como tales las que excedan hasta el límite de la jornada ordinaria del nuevo centro.

⁷⁹ El Convenio Colectivo de Radiotelevisión de Andalucía fija el abono de 240,40 euros mensuales como ayuda a vivienda, mientras permanezca la situación de traslado.

⁸⁰ El Convenio Colectivo de CEPESA concreta las compensaciones para facilitar la búsqueda de vivienda al trabajador: licencias, primas de vivienda, préstamos, etc. Por su parte, el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo incluye entre sus previsiones la ayuda para la constitución de vivienda, así como un permiso retribuido con esa misma finalidad. En este sentido, el CC de Pastas, — establece la obligación de la empresa de facilitar vivienda adecuada al trabajador y, en su caso, el abono de la diferencia de la renta que viniese abonando. También el Convenio Colectivo de Banca y el CC de Grupo Generali — establecen determinadas ayudas para la búsqueda de vivienda e, incluso, este último pone a disposición de los trabajadores un permiso de diez días para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

ta a aquellos aspectos de escolarización para los hijos del trabajador trasladado, determinados convenios prevén ayudas económicas, tales como el abono de gastos de escolaridad y permisos para facilitar la búsqueda de nuevos centros escolares, entre otras⁸¹.

6. MOVILIDAD GEOGRÁFICA “VOLUNTARIA”: MUTUO ACUERDO, PERMUTA Y OTROS SUPUESTOS

No son precisamente mayoritarios los convenios que dan un tratamiento al supuesto de la movilidad geográfica de carácter voluntario, en el que se podrían incluir también tanto la movilidad por mutuo acuerdo de las partes, como la movilidad por permuta de dos o más trabajadores, siempre con la aceptación del empresario. Dentro de los que mencionan ambas posibilidades es frecuente encontrar una previa clasificación y distinción entre traslado forzoso, voluntario y convenido⁸² o, en términos similares, por solicitud, acuerdo, o necesidades del servicio. A las anteriores se añade a veces también el supuesto específico de la permuta⁸³.

En este aspecto es muy ilustrativo el Convenio Colectivo General de la Industria Química al recoger cuatro tipos de movilidad que implican cambio del domicilio familiar para el afectado: por solicitud del interesado, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por necesidades del servicio y por permuta. En este sentido destaca también el Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, puesto que además de regular el traslado forzoso, incluye en su articulado otras formas de movilidad. De mane-

⁸¹ El CC de Empresas del Grupo Generali y CC de Pastas y Cartón muestran una especial sensibilidad respecto a aquellos trabajadores que cursen estudios del tipo que sean.

⁸² CC de Antena 3 TV; el Convenio Colectivo de asistencia en tierra para el personal que presta sus servicios en las UTE,s Eurohandling distingue entre movilidad geográfica voluntaria, temporal (desplazamiento), convencional y permuta.

⁸³ Supuesto este regulado en numerosos convenios como por ejemplo el CC de Pastas Papel y Cartón; Artes Gráficas y Manipulados de papel.

ra resumida son las siguientes: 1) Por disminución de capacidad si ello favorece las condiciones de salud y existe vacante. 2) Por razones objetivas, entre las que se incluyen razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador o de sus familiares, previo informe emitido por el Tribunal Médico y acuerdo de la subcomisión de Salud Laboral. Dicho traslado está condicionado a la existencia de vacante. 3) Protección de la maternidad, incluyendo el periodo de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre. 4) Permutas siempre que concurren determinadas circunstancias.

Por lo que respecta al traslado voluntario o solicitado por el trabajador, los convenios colectivos que lo prevén, además de no conceder al trabajador derecho a la percepción de compensaciones económicas⁸⁴, reservan a la empresa la potestad de decidir en última instancia si procede o no el traslado.

Dentro de esta tipología destacan algunos Convenios Colectivos de Andalucía (Radiotelevisión de Andalucía y Empresa Pública de Puertos de Andalucía), en los que resulta llamativa la alusión al hecho de que no se podrá utilizar la movilidad forzosa cuando con movilidad geográfica voluntaria del personal puedan cubrirse los mismos objetivos organizativos, indemnizando en ambos casos, cuando implique cambio de residencia, cubriendo los gastos directos ocasionados como consecuencia del traslado del trabajador y familiares a su cargo.

Siguiendo esta misma línea, destaca también la normativa contenida en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas y Manipulados de Papel, que establece que en el caso de que el traslado sea solicitado a instancias del trabajador, habrá de guardar la forma escrita y obtener la previa aceptación de la empresa, siendo potestad patronal la modificación del salario, modificación que deviene obligatoria en el supuesto de que dicho salario fuese

⁸⁴ CC de Antena 3 TV; Pastas papel y cartón; Artes Gráficas y manipulados de papel y el de Cemento mencionan el traslado voluntario y niegan para este supuesto cualquier tipo de derecho o compensación.

superior al de origen, no teniendo el trasladado derecho a indemnización alguna por los gastos que origine el cambio⁸⁵.

Destaca en fin la regulación de la movilidad geográfica voluntaria en el Convenio Colectivo de Asistencia en tierra para el personal que presta servicios en las UTEs Eurohandling, en el que se menciona con detalle no sólo el personal que puede solicitarla sino también los criterios de prioridad en la concesión, así como renuncia, plazos y consolidación del nuevo puesto de trabajo, incluyendo el régimen de la permuta con los mismos trámites y requisitos que señala para la movilidad geográfica voluntaria.

En íntima conexión con la tipología de traslados voluntarios, se encuentran los procedimientos de movilidad por iniciativa empresarial que incluyen la posibilidad de que el trabajador, una vez decidido el traslado de forma unilateral, solicite de forma voluntaria su traslado. En este sentido se suele tener en cuenta la voluntad de los sujetos como criterio prioritario para la movilidad. De esta forma, una vez puestas en conocimiento de los trabajadores las plazas disponibles para el traslado, la empresa considera las solicitudes presentadas valorando los criterios de idoneidad. En el caso de que el traslado fuera colectivo, y una vez finalizado el período de consultas, se abrirá un nuevo plazo para la adscripción voluntaria. Si de conformidad al procedimiento expuesto no se diese cobertura a todas las plazas se podrá designar directamente por la empresa los trabajadores que deban trasladarse conforme a los criterios a los que ya se ha hecho referencia⁸⁶.

Entre las modalidades de movilidad voluntaria prevista y regulada en la negociación colectiva aparece también el supuesto de traslado por promoción: es claro el interés del trabajador en

⁸⁵ *Vid.* art. 6.6.1 del Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

⁸⁶ Esta misma dinámica de dar prioridad a la voluntad del sujeto para que libremente decida sobre el traslado la encontramos en los convenios colectivos de Bingo y de las empresas del Grupo Generali y Seguros la Estrella.

cambiar de lugar de trabajo si ello entraña una mejora en su situación profesional. En esta línea, el Convenio Colectivo de Seguros y Reaseguros al configurar la movilidad geográfica no solamente la considera como una facultad empresarial sino también como un derecho que asiste al trabajador, no solamente por razones de promoción sino por necesidades personales. Caso muy singular es asimismo el de traslado por iniciativa del trabajador, pero con indemnización y compensación de gastos, lo que hace pensar que también tiene interés para la empresa, por ejemplo por una reubicación de los centros de trabajo⁸⁷.

Respecto del traslado por mutuo acuerdo, por razones lógicas lo habitual es que las regulaciones convencionales remitan en cuanto a la dinámica del régimen de compensaciones a las condiciones expresamente pactadas, aunque en algún caso el contenido del convenio actúa como norma mínima de las cláusulas para las obligaciones o derechos que se pacten⁸⁸.

Un último supuesto de movilidad geográfica voluntaria, muy particular, lo ofrece la “permuta”, caracterizada por la concurrencia de voluntades entre dos (o más) trabajadores de la misma empresa, cuyo acuerdo en este sentido siempre deberá ser aceptado, en buena lógica, por la dirección empresarial, puesto que nunca podrá descartarse del todo el interés de la empresa. Pues bien, los convenios colectivos que contemplan esta figura, que no son muy numerosos en la actualidad, suelen incluir la exigencia de que la permuta tenga lugar entre trabajadores del mismo grupo profesional o que desempeñen la misma función, siempre con la aceptación de la dirección de la empresa⁸⁹ y con expresa renuncia a cual-

⁸⁷ *Vid.* Convenio Colectivo de Grupo Ercrós, S.A.

⁸⁸ En este sentido el Convenio Colectivo de Artes Gráficas y Manipulados de papel reconoce que habrá que estar al pacto pero nunca por debajo de lo pactado en convenio colectivo; CC. Industria Química.

⁸⁹ Convenio colectivo de la Prensa diaria recoge la permuta para los que desarrollen una misma función con la aceptación de la dirección. El CC del Personal Laboral dela Administración de la Junta de Andalucía recoge el supuesto de la permuta entre el personal laboral fijo siempre que concurren una serie de circunstancias y sin derecho a indemnización ni al abono de gastos de ninguna clase. Del mismo modo, el Convenio Colectivo de la Empresa Bética y el Convenio Colectivo de Radiotelevisión de Andalucía.

quier indemnización que pudiese corresponderles por otro tipo de movilidad. En algunos casos se exige que los trabajadores implicados tengan la condición de hijos⁹⁰.

7. UN CASO PARTICULAR DE “PERMUTA”: MOVILIDAD POR RAZONES DE EMBARAZO

De momento, la negociación colectiva acoge en escasa medida las modernas tendencias, no sólo nacionales sino también comunitarias, en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, y más concretamente con la protección de la seguridad y salud de la trabajadora embarazada o con hijo lactante, dentro de una materia tan sensible a esos efectos (en ambas direcciones: para cambiar de lugar o para permanecer en el puesto) como es el de la movilidad geográfica, en la medida en que un desplazamiento o traslado puede ser un nuevo factor de riesgo –no sólo físico sino también psicológico, entre otras cosas por lo que supone de separación del domicilio de origen y el núcleo familiar– o, llegado el caso, una salida ventajosa para una situación de riesgo o incompatibilidad. El primer aspecto podría atenderse mediante prioridades de permanencia, mientras que el segundo requeriría, por el contrario, preferencias a favor de la movilidad.

La prioridad de permanencia de la trabajadora embarazada o con hijo menor (por ejemplo, por debajo de un año) no aparece desde luego recogida de forma expresa o específica en el clausulado de los convenios colectivos que hemos consultado. Algo que parece ciertamente criticable ya que, si bien es verdad que entre los criterios de selección de trabajadores utilizados por la negociación colectiva, como ya hemos podido exponer, aparece con bastante frecuencia la alusión a las responsabilidades o condicionamientos familiares, como aspectos a tener en cuenta a la hora de primar la estabilidad

⁹⁰ Convenio Colectivo de pastas papel y cartón; Convenio Colectivo de la Industria Química; Convenio Colectivo de Artes Gráficas y Manipulados de papel; Convenio Colectivo de agencias de Viaje; Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

en el puesto, quizás este tipo de cláusulas tan generales no estén pensando en el supuesto concreto y peculiar de la trabajadora en estado de gestación o con un hijo lactante.

Por su parte, las reglas convencionales relativas a la maternidad de la trabajadora hacen referencia a la posibilidad de modificar o alterar las condiciones de trabajo como consecuencia de la incompatibilidad entre las condiciones de desarrollo del mismo y la situación de embarazo. No siempre es del todo clara la figura técnica que conduce a esa situación, que desde luego prima, siempre que sea posible, a la suspensión del contrato de trabajo por la misma causa. Unas veces será la movilidad funcional, otras la figura de la modificación sustancial durante el tiempo que dure dicha incompatibilidad, y otras, la propia movilidad geográfica.

En todo caso, resulta oportuno destacar en este momento, que junto a las permutas propiamente tales, y fuera del apartado específicamente dedicado a ellas, como supuesto particular de movilidad geográfica voluntaria (cuyo régimen ya hemos comentado en el otra parte de nuestro trabajo) aparecen otro tipo de “permutas” obligatorias y provisionales que se vinculan a los cambios en el puesto de trabajo reservados a la mujer embarazada. Estas otras “permutas” aparecen unas veces decididas directamente por el empresario (con efectos vinculantes para los trabajadores afectados, alterando así la esencia voluntaria de la permuta), y otras veces dependientes de la decisión unilateral del empresario siempre que no haya un intercambio voluntario entre trabajadores. De cualquier manera, la posibilidad de que el empresario designe a otro trabajador para sustituirla, eludiendo a priori la contratación de interinos para desempeñar ese puesto concreto, es más que frecuente.

Por otra parte, los convenios colectivos, en términos acordes con la normativa de prevención de riesgos laborales, sí suelen tener en cuenta la posible afectación para la salud de la madre o del feto de las circunstancias concretas del puesto de trabajo. Así, por ejemplo, el convenio colectivo provin-

cial para el sector de limpieza de edificios y locales señala que las trabajadoras en estado de gestación, a partir del sexto mes de embarazo o antes si su estado de salud lo aconsejara por prescripción facultativa, podrán ser destinadas a puestos de trabajo que requieran un menor esfuerzo físico, siempre que el trabajador que los ocupe consienta en la permuta del puesto y sólo por el tiempo que duren las circunstancias a que se hace referencia. En términos muy similares se pronuncia el Convenio Colectivo de Banca al mencionar el cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.

8. MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR RAZONES DE SALUD

La movilidad por razones de salud del trabajador y la búsqueda de un puesto de trabajo compatible en la misma empresa, aparece regulada entre las medidas de seguridad y salud en el trabajo como un reflejo de lo previsto en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En la mayoría de los casos se contempla dentro de los supuestos de movilidad funcional, teniendo muy en cuenta aquellos sectores de actividad que aparecen listados como ámbitos específicos en los que se pueden producir enfermedades profesionales que requieren el traslado del trabajador a un puesto de trabajo diferente en el que no aumente o se agrave dicha enfermedad, como medidas previas a una posible suspensión o extinción del contrato de trabajo.

Los convenios colectivos, en aplicación de la normativa sobre prevención, se encargan de subrayar en primer término que las correspondientes adaptaciones al nuevo puesto de trabajo por razones de salud no supondrán perjuicio alguno para la categoría y el sueldo del interesado. Más concretamente, para el personal que afectado por una disminución de su capacidad que traiga causa en el desarrollo de la actividad laboral (enfermedad profesional, accidente de trabajo o “desgaste físico natural” como consecuencia de una dilatada vida al servicio), se suele establecer una recomendación para las empresas

de destinarlo a trabajos adecuados a sus condiciones⁹¹. Se suele atribuir preferencia, además, a los trabajadores que perciban subsidios o pensiones de cuantía inferior al salario mínimo interprofesional. El convenio puede fijar como criterios para determinar el orden de este beneficio el de antigüedad en la empresa y, en casos de igualdad, el de mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo. No se dice nada sobre la intervención de los representantes de los trabajadores en la aplicación práctica de esta previsión.

Por lo que atañe a la movilidad geográfica ocasionada por motivos exclusivamente relacionados con la salud de los trabajadores, únicamente hemos encontrado un convenio colectivo, entre los consultados, que menciona entre los criterios de prioridad en su concesión –después de otros– “la prescripción médica que aconseje la movilidad del trabajador o de alguno de los familiares que con él convivan a sus expensas”. Para tal caso se exige con carácter necesario dictamen médico de la Seguridad Social, y se habilita a la empresa para solicitar un informe médico, “que podrá ser conocido por la representación legal de los trabajadores”⁹².

Por otro lado, en algún convenio se concede preferencia “para no ser desplazado” a las trabajadoras en periodo de gestación o lactancia (CC Ferralla), o se declaran “inamovibles” los trabajadores para los que el servicio médico desaconseja la movilidad.

9. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y REAGRUPACIÓN FAMILIAR

El interés del trabajador en la movilidad geográfica también puede deberse a razones familiares, lo cual entronca muy directamente con los criterios de selección o preferencia a la hora de

⁹¹ Convenio Colectivo nacional de artes gráficas.

⁹² Convenio Colectivo de asistencia en tierra para el personal que presta servicios en las Ute's Eurohandling.

decidir los traslados. En opinión de la doctrina, aunque en la ley o en el convenio colectivo no se fijen criterios de selección de los trabajadores en materia de movilidad geográfica, ello no supone que el empresario tenga libertad absoluta para la designación de los trabajadores afectados, ya que ante cualquier medida empresarial y entre ellas, ésta de la movilidad geográfica operan como telón de fondo los principios de no discriminación, proporcionalidad y buena fe, debiendo considerar en todo caso las condiciones personales del sujeto destinatario de la medida, de tal manera que entre los trabajadores que se encuentren en una misma o similar situación se deberá escoger al trabajador o trabajadores a los que la movilidad geográfica ocasione un menor sacrificio de intereses personales y familiares. Al igual que sucede en los supuestos de amortización de puestos de trabajo o expedientes de regulación de empleo, deberán primar aquí criterios de razonabilidad y objetividad de manera que se excluya la arbitrariedad en la elección.

Pues bien, en este contexto cobra interés la razón familiar. La necesidad o conveniencia de la “reagrupación familiar” es, en efecto, un factor que aparece en buen número de convenios colectivos entre los criterios que el empresario deberá de respetar a la hora de seleccionar los trabajadores que van a quedar afectados por una medida de movilidad geográfica, el hecho de que los trabajadores tengan responsabilidades familiares⁹³. En

⁹³ Pueden servir de ejemplo entre los muchos que contienen un régimen similar, el Convenio Colectivo de Seguros y Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo, en el que se reconoce la movilidad geográfica como una facultad empresarial si bien tiene en cuenta consideraciones no solo funcionales sino también personales de los trabajadores. Entre los criterios utilizados aparece el orden siguiente: 1º Requerimientos profesionales del puesto, 2º cargas y condicionamientos familiares, 3º experiencia y menor antigüedad en la empresa, 4º reagrupación familiar. También el CC de Agencias de Viaje incluye a los trabajadores que tengan responsabilidades familiares junto con los representantes legales para ejercitar su derecho de preferencia. En términos similares el Convenio Nacional para el Comercio de flores y plantas introduce la prioridad de permanencia a favor de los trabajadores con cargas familiares. Por su parte el Convenio Colectivo de la Banca que contiene una regulación bastante precisa en cuanto a los criterios de selección dentro de cada uno de los grupos profesionales, establece que la selección se llevará a cabo entre el 5% de aquellos trabajadores que sean más modernos en la empresa y dentro de ellos a quien sufra menos perjuicio atendiendo a un orden de prioridades: 1) Traslado

concreto, suele aparecer dentro de los criterios que las empresas toman en consideración para seleccionar los trabajadores en aquellos supuestos en que no hayan sido cubiertas todas las plazas tras la concesión de un plazo de adscripción voluntaria⁹⁴, aunque en algunos casos simplemente se menciona esta posibilidad y el convenio se remite a la regulación legal⁹⁵. Resulta llamativa la regulación de la reagrupación familiar que se contiene en el Convenio Colectivo de Agencias de Viaje. Se recoge en él la reagrupación con el cónyuge o conviviente siempre que el trabajador tenga una antigüedad superior a cinco años y en aquellas empresas con plantilla superior a cien trabajadores.

Por otra parte, es sabido que el ET se reconoce el derecho de reagrupación familiar a favor del cónyuge del trabajador previamente trasladado, ya se trate de un traslado forzoso o no, condicionado al cumplimiento de dos requisitos: 1) Que el cónyuge del trabajador trasladado sea también trabajador de la misma empresa y 2) que el lugar de destino se sitúe en la misma localidad en que el cónyuge trasladado reside. También inciden en este terreno algunos convenios colectivos. Podemos mencionar a tal efecto el convenio colectivo de

anterior forzoso no disciplinario, 2) minusválidos o trabajadores dependientes de tratamiento médico, 3) número de hijos reconocidos como beneficiarios del derecho a la asistencia sanitaria de la Seguridad Social. En términos similares el convenio de Radiotelevisión de Andalucía a la hora de resolver el traslado forzoso establece que se tendrá en cuenta la antigüedad y circunstancias familiares, fijándose, además, un plazo máximo legal de traslado (voluntario o forzoso) de 12 meses, no pudiendo reiterar el cambio en la misma persona hasta que hayan transcurrido al menos cuatro años. En la misma línea estarían otros convenios como el del personal laboral para la Administración de la Junta de Andalucía, el Convenio Colectivo de entrega domiciliaria o el convenio colectivo de la empresa andaluza de gestión de instalaciones y turismo juvenil.

⁹⁴ Convenio Colectivo de Seguros y Reaseguros para la asignación directa de trabajadores tiene en cuenta una toda una serie de criterios, siete concretamente entre los que aparece en cuarto lugar la reagrupación familiar, después de los requerimientos profesionales para el puesto, las cargas y condicionamientos familiares, y la experiencia y menor antigüedad en la empresa. En términos prácticamente idénticos el Convenio Colectivo de Metalgráfrica y de fabricación de envases metálicos.

⁹⁵ Vid Convenio Colectivo de la Prensa diaria que se refiere a la reagrupación familiar siempre que las necesidades organizativas y productivas de ambos centros lo permitan. El convenio colectivo de Industrias Cárnicas únicamente la menciona reproduciendo la regulación legal.

RTV Andalucía, ya que no sólo se refiere al cónyuge sino también al conviviente que fuera trabajador en la misma empresa para trasladarse a la misma localidad si hubiera trabajo disponible en la misma categoría. En términos similares, el Convenio Colectivo de Agencias de Viaje, recoge e la reagrupación con el cónyuge o conviviente siempre que el trabajador tenga una antigüedad superior a cinco años y en aquellas empresas con plantilla superior a cien trabajadores.

Por su parte, el convenio colectivo estatal del sector de la prensa diaria también reconoce la situación de dos trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho; de manera que si uno de ellos fuera afectado por el traslado, las empresas procurarán trasladar a ambos, siempre que las necesidades organizativas y productivas del centro de origen y de destino lo permitan.

10. MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Es evidente, como hemos dicho, que la movilidad geográfica del trabajador puede afectar de manera muy directa a su vida privada y familiar, ya que o bien supone una separación más o menos larga en relación a su familia y entorno, o bien si es de más larga duración, puede conllevar también un cambio del hogar familiar con los inconvenientes que ello supone. De ahí que sea sumamente recomendable que la negociación colectiva incluya medidas tendentes a proteger los intereses familiares del trabajador afectado facilitando la convivencia familiar en uno y otro caso.

Atendiendo a esos intereses, para el supuesto de desplazamiento continuado de duración superior a tres meses, el legislador prevé, como es sabido, el derecho del trabajador a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Algunos convenios colectivos mejoran tal previsión⁹⁶,

estableciendo un mayor número de días laborables en el domicilio de origen, o bien imputando a la empresa el abono de los viajes de ida y vuelta al domicilio de origen cada dos fines de semana o un fin de semana al mes, incluso la posibilidad de acumular los días de permiso retribuido a los periodos vacacionales por acuerdo de las partes⁹⁷.

Los convenios colectivos también suelen tener en consideración las circunstancias familiares a otros efectos ligados al traslado o desplazamiento, por ejemplo a efectos compensatorios. Una primera forma de hacerlo, muy directa, es mediante la regulación de dietas por viaje y alojamiento, respecto de las que es muy usual que el importe de las mismas gire en función del número de miembros de la familia que se desplace⁹⁸. Otra manera de hacer frente a esos problemas es la concesión de indemnizaciones especiales, que a menudo se modulan en función de los familiares a cargo del trabajador⁹⁹.

También el problema de la vivienda se revela esencial desde esta perspectiva. La negociación colectiva, aunque desde luego

⁹⁶ El Convenio Colectivo de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados establece un régimen de visitas periódicas al domicilio de origen en caso de desplazamientos superiores a tres meses. Por acuerdo individual se pueden acumular estos días a las vacaciones anuales.

⁹⁷ Recuérdese que la posibilidad de compensar económicamente tales días de permiso se ha considerado claramente ilegal en una sentencia del Tribunal Supremo de 28 de mayo de 1994, entendiéndose que es un derecho que responde a la necesidad de evitar o reducir en lo posible el grave quebranto que para el ámbito afectivo de la persona suponen los desplazamientos de larga duración.

⁹⁸ A modo de ejemplo, el CC de Yesos establece cinco dietas por cada miembro familiar que se desplace. Asimismo, el Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Generali España (Seguros La Estrella) considera la situación familiar del trabajador a efectos de las compensaciones económicas. En este sentido, también se contienen previsiones sobre familiares a cargo en el CC de Conservas y Semiconservas.

⁹⁹ El Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulado de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, establece como cantidad indemnizatoria por traslado del centro a otra localidad el abono de dos meses o un mes de retribución, en función de que el trabajador tenga familiares a su cargo. También contemplan este tipo de indemnizaciones el Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Suelo de Andalucía y el Convenio Colectivo interprovincial de conservas, semiconservas.

no de forma generalizada, se preocupa de los problemas que sin duda se generan para el trabajador y su familia, en relación no sólo con la búsqueda de una nueva vivienda en el nuevo destino, sino también con las posibles diferencias económicas que se pueden derivar como consecuencia de los cambios de domicilio. Se concretan así las compensaciones para la búsqueda de vivienda, tales como licencias retribuidas, abono de viajes para permitir la compra o el alquiler e incluso en algún caso se compensa estableciendo primas de viviendas¹⁰⁰ o préstamos a bajo interés, así como el pago de las diferencias entre las rentas que viniese abonando el trabajador y de la nueva vivienda¹⁰¹. En definitiva, se pretende que el traslado no cause un perjuicio económico al trabajador en esta materia.

Aspecto de interés en este contexto es, en fin, el relativo a la escolarización para los hijos del trabajador trasladado, a propósito de lo cual determinados convenios prevén ayudas económicas, tales como el abono de gastos de escolaridad y permisos para facilitar la búsqueda de nuevos centros escolares¹⁰². Cabe señalar sin embargo que precisiones como éstas son realmente contadas excepciones como la que sucede con el convenio Colectivo de Fujitsu sorbus, S.A. que recoge de forma expresa la situación en la que el trabajador afectado por el traslado tenga hijos escolarizados, debiendo tenerse en cuenta, siempre que sea posible, que el traslado se realice de

¹⁰⁰ El Convenio Colectivo de Radiotelevisión de Andalucía fija el abono de 240,40 euros mensuales como ayuda a vivienda, mientras permanezca la situación de traslado.

¹⁰¹ El Convenio Colectivo de CEPESA concreta las compensaciones para facilitar la búsqueda de vivienda al trabajador: licencias, primas de vivienda, préstamos, etc. Por su parte, el Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo incluye entre sus previsiones la ayuda para la constitución de vivienda, así como un permiso retribuido con esa misma finalidad. En este sentido, el CC de Pastas, establece la obligación de la empresa de facilitar vivienda adecuada al trabajador y, en su caso, el abono de la diferencia de la renta que viniese abonando. También el Convenio Colectivo de Banca y el CC de Grupo Generali establecen determinadas ayudas para la búsqueda de vivienda e, incluso, este último pone a disposición de los trabajadores un permiso de diez días para facilitar la búsqueda de vivienda y centros escolares.

¹⁰² El CC de Empresas del Grupo Generali y el CC de Pastas y Cartón muestran una especial sensibilidad respecto a aquellos trabajadores que cursen estudios del tipo que sean.

manera efectiva, en fecha que no coincida con el desarrollo del curso escolar, siempre que el trabajador haya decidido trasladar desde el inicio a su familia.

11. TRASLADO DE CENTRO DE TRABAJO

El traslado de centro de trabajo (que no es exactamente lo mismo que el traslado del trabajador) no está previsto en la ley, salvo a efectos de comunicación a los representantes de los trabajadores (art. 64.1.4º ET). Pero suele aparecer, sin embargo, en los Convenios Colectivos, como realidad diferenciada del traslado o desplazamiento de trabajadores.

En lo que respecta a este tipo de traslado, es criterio habitual entre los convenios objeto de análisis la aplicación analógica del correspondiente contenido del artículo 40¹⁰³. En este sentido, el Convenio Colectivo de la Prensa Diaria, a pesar de lo escueto de su contenido, especifica que, si se produce un traslado de un centro de trabajo a otra localidad que diste menos de 30 km de la de origen, no es necesario que se opere un cambio de residencia habitual. En términos parecidos lo regula el Convenio Colectivo Provincial del Sector del Metal de Córdoba cuando el traslado del centro sea a más de dos kilómetros del límite del casco urbano, señalando que deberá de ponerse a disposición de sus trabajadores el medio de transporte adecuado o en su caso cuantía a abonar como compensación del incremento en los gastos de desplazamiento.

Otro ejemplo significativo lo ofrece el Convenio Colectivo de la Industria Química, que establece tres reglas básicas para este tipo de traslado: comunicación a los representantes de los trabajadores, concesión de un mes al trabajador para aceptar u oponerse, y pago de compensación por gastos.

Por su parte, el Convenio Colectivo de la Construcción incluye entre las facultades del empresario y previo infor-

¹⁰³ CC de Bingo; CC Pastas papel y cartón

me, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, el traslado total o parcial de las instalaciones que no exija cambio de residencia habitual. Si dicho traslado supusiera un cambio de la residencia, a falta de aceptación por los representantes, habrá que estar, para poder llevarlo a efecto, a lo establecido en el art. 40.2 del ET¹⁰⁴.

No obstante y con carácter general, hay que tener en cuenta también que la regulación de los convenios estatales de sector en la materia relativa a los traslados de centro se reserva a ámbitos inferiores de negociación en los que, lógicamente, existe un mejor conocimiento de las necesidades concretas¹⁰⁵.

12. CAMBIOS DEL PERSONAL MÓVIL O ITINERANTE

La movilidad geográfica de los trabajadores al servicio de empresas cuyos lugares o centros de trabajo resultan móviles o itinerantes no queda sujeta a los límites jurídicos previstos en el art. 40 ET. En el tratamiento de esta cuestión nos centramos en el Convenio Colectivo General de la Construcción (CGSC) por ser el único de los revisados que incluye, junto a las causas o motivos típicos para el traslado (económicas, técnicas organizativas o de producción), el supuesto de la contratación. Este es uno de los temas que se trata con profundidad en la negociación colectiva dentro del sector de la construcción. El CGSC se reserva la función de regular las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial, entre las que se incluye con carácter de única, no admitiendo regulaciones concurrentes de niveles convencionales diferentes a la movilidad geográfica.

Señala esta norma convencional que la empresa podrá desplazar a los trabajadores sin límite de tiempo, facultad que

¹⁰⁴ Cfr. art. 92 del Convenio Colectivo de la Construcción.

¹⁰⁵ Vid. AAVV, *El estado actual de la negociación colectiva en España* (dir. S. del Rey Guanter), MTAS, Madrid, 2003, págs. 761-762.

deriva del modo en el que se organiza dicha actividad presentando en ocasiones una localización geográfica variable y la constante necesidad de movilidad del personal en las Empresas dedicadas a este sector profesional. Esta facultad deriva, por una parte del carácter móvil del trabajo y de la inevitable temporalidad de la realización de su actividad. Los trabajadores pueden ver alterada con relativa frecuencia el lugar de prestación de servicios pues lo contrario impediría la realización de la actividad constructora, en la que no existe centro de trabajo como tal. A cambio se regulan ciertas garantías y compensaciones que se han de otorgar a los trabajadores cuando el desplazamiento tenga lugar con determinadas condiciones¹⁰⁶. Se distingue si el desplazamiento es de duración superior o inferior a un año a efectos del pago de indemnización compensatoria más gastos de traslado en el primer supuesto o simplemente dietas o medias dietas según pueda o no pernoctar en su residencia habitual. Completa su regulación mencionando el desplazamiento voluntario sin compensación alguna, así como el preaviso, ejecutividad e impugnación de la orden de desplazamiento.

Los convenios provinciales fijan en su ámbito territorial el importe de la dieta y la media dieta que debe percibir el trabajador desplazado. Este tipo de situaciones merecerían una especial atención en la negociación colectiva, precisamente por estar excluidas de la regulación legislativa sobre movilidad geográfica. La adscripción a un centro de trabajo móvil o itinerante no deja de plantear problemas que bien merecerían un régimen convencional mínimo, sin que pueda excusarlo un régimen contractual pactado en cada momento¹⁰⁷.

¹⁰⁶ V:d. *La negociación colectiva en el sector de la construcción*, J. Ignacio García Ninet, (dir.) MTAS, 2002 Págs 419 ss. En dicha obra se lleva a cabo un estudio pormenorizado de las condiciones, requisitos, procedimientos y compensaciones a los trabajadores afectados teniendo en cuenta los distintos subsectores de forma particularizada.

¹⁰⁷ J. L. Monereo Pérez, M^a Nieves Moreno Vida, *op.cit.*, pág. 122

13. MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR MOTIVOS DISCIPLINARIOS

La movilidad geográfica que se configura en el art. 40 ET únicamente resulta ejercitable por causas objetivas relativas al funcionamiento de la empresa, de manera que se excluye la movilidad geográfica por causas disciplinarias o subjetivas relativas al comportamiento del trabajador. No obstante, el traslado no queda proscrito como sanción en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que, en consecuencia, los convenios colectivos pueden establecer los supuestos de movilidad geográfica como medida de carácter disciplinario. No obstante y a la vista de los convenios colectivos cotejados la inclusión del traslado forzoso sin derecho a indemnización dentro de las sanciones de carácter muy grave aparece únicamente en supuestos excepcionales¹⁰⁸. Son minoritarios los convenios colectivos que lo tipifican pese a que, en su momento, el Acuerdo Interprofesional para la Cobertura de Vacíos sí mencionaba, entre el catálogo posible de sanciones, el traslado del trabajador. La principal consecuencia de la exclusión de la movilidad geográfica disciplinaria del ámbito de aplicación del artículo 40 ET, consiste en que el régimen jurídico de la misma se rige por lo dispuesto en el convenio colectivo y los escasos convenios que recogen esta medida sancionadora, en su mayoría se limitan a mencionarla sin concretar los requisitos o condiciones para su ejercicio¹⁰⁹.

Como contraste a esta escasa y escueta regulación, destaca el Convenio Colectivo de Banca (2004), que dentro de las sanciones por faltas graves incorpora el traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado por un plazo máximo de tres años y dentro de la misma provincia. A estos efectos no se computaran las suspensiones del contrato de trabajo.

¹⁰⁸ Convenio Colectivo de banca privada; Convenio Colectivo de Conservas, Semiconservas; Convenio Colectivo del Obispado Cádiz y Ceuta

¹⁰⁹ Una regulación más concreta de esta sanción la encontramos en el convenio colectivo estatal de yesos y escayolas, en el que se recoge como sanción muy grave el traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año.

Se observa una reciente y pronunciada tendencia a excluir el traslado-sanción de los convenios colectivos, no descartándose por un sector de la doctrina el derecho a compensación en estos supuestos puesto que de no compensarse podría tratarse en realidad de una doble sanción que se añade a la separación del domicilio¹¹⁰.

14. MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN LOS GRUPOS DE EMPRESAS

Entre las cláusulas típicas de convenios colectivos empresariales existentes en los convenios colectivos de grupos de empresas se encuentra la de movilidad dentro del grupo, aunque las denominaciones de dichas cláusulas sean variadas, lo cierto es que contienen una regulación propia, más o menos detallada de la movilidad externa de trabajadores entre las empresas del grupo¹¹¹. El contenido de las mismas incide de manera especial en aspectos tales como: El tiempo, la causa, el lugar, el sujeto activo de la decisión, la situación del trabajador en la empresa de destino, incluyendo también ciertas garantías adicionales a favor de los trabajadores.

La denominada “movilidad interempresas” queda formalmente fuera del art. 40 ET; la negociación colectiva se está mostrando como la vía más eficaz para dotar al Grupo de posibilidades de gestión que una estricta aplicación de la ley las vetaría¹¹². La jurisprudencia es más flexible atendiendo al interés organizativo del empresario, si bien suele exigir la concurrencia del consentimiento del trabajador, salvo disposición en contrario del contrato o de las normas profesionales.

¹¹⁰ Salvador del Rey Guanter, *op.cit.*, págs. 762 a 764.

¹¹¹ Para un mayor conocimiento de la realidad negocial en los grupos de empresas, Vid: J. Martínez Girón, (coord.): *La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales*, MTAS, 2003. págs. 69 a 83.

¹¹² A cambio de esta habilitación a la negociación colectiva para superar los límites legales y jurisprudenciales, se fijarán también mecanismos que garanticen una mayor estabilidad en el empleo para estos trabajadores que entran en el circuito preferente de movilidad intragrupo. Vid. AAVV, *La ordenación convencional de la movilidad geográfica: Traslados y desplazamientos* (dir. J.L. Monereo Pérez) MTAS, Madrid 2003, Págs. 412-419.

En este aspecto y entre los convenios objeto del presente estudio, encontramos que en el Convenio Colectivo de Empresas del Grupo Generali (Seguros la Estrella), en cuanto al tiempo señala que la movilidad geográfica podrá revestir las modalidades de traslados o desplazamientos, en función de los límites temporales fijados legal y convencionalmente. Respecto de la causa de la movilidad externa, guarda silencio sobre el tema, en cuanto al lugar, sólo se autoriza la movilidad externa que no suponga cambio de residencia¹¹³. En lo que atañe al sujeto que adopta la decisión, el convenio se limita a establecer que corresponde unilateralmente a la empresa mientras que en otros convenios se incorpora algún deber previo de información o incluso consideran que la movilidad externa no es una facultad empresarial unilateral debiendo precisar el acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o el acuerdo del trabajador, en algunos casos se distingue entre movilidad forzosa y voluntaria. Sobre la situación del trabajador en la empresa de destino, dicho convenio menciona que conserva los mismos derechos debiendo adaptarse a la jornada y distribución horaria que tenga el nuevo puesto de trabajo, sin que durante dos años dicho cambio determine por sí mismo una incidencia directa e individual en su estabilidad en el empleo en caso de disolución de la empresa por causas objetivas. Por último este convenio recoge de forma autónoma el supuesto de la recolocación en el grupo en casos en que la continuidad misma de alguna de las empresas del grupo, esté comprometida¹¹⁴.

En este mismo apartado conviene destacar el contenido del Convenio colectivo de la Empresa Pública Radio Televisión

¹¹³ En este sentido encontramos que en otros convenios colectivos de grupos de empresas no existen limitaciones geográficas a la movilidad externa de manera que podría producirse hacia cualquier lugar implicando incluso el cambio de residencia del trabajador afectado. Vid: J.Martínez Girón (Coord.) *op.cit.*, pág. 75.

¹¹⁴ Vid disposición transitoria 3ª, según la cual, "siempre que la organización de la estructura de las empresas del Grupo lo permita, se intentará la reubicación de los excedentes de plantilla mediante la aplicación de medidas de movilidad geográfica y/o funcional, con los efectos previstos en el presente convenio respecto de tales medidas".

de Andalucía y sus Sociedades Filiales, que configura a la entidad pública como una unidad de empresa, estableciéndose por tanto la posibilidad de que las distintas categorías profesionales presten servicios, indistintamente para cualquiera de las Empresas, negociándose con la representación de los trabajadores la aplicación práctica de esta medida¹¹⁵. Parece deducirse del convenio que cuando se dé esta circunstancia no se aplicará el régimen de la movilidad geográfica, previsto únicamente en el Convenio para cuando el traslado implique un cambio de residencia del trabajador. El primer supuesto constituiría entonces una movilidad funcional aunque el cambio se produjera de una empresa a otra distinta siempre que estuvieran dentro de la misma localidad o no implicaran un cambio de residencia. Esta misma norma convencional regula la movilidad geográfica dando prioridad a la vía de la voluntariedad en los cambios y a los concursos en los casos en que proceda, antes de adoptar los criterios del traslado forzoso, para el que prevé una regulación que se ajusta bastante a las disposiciones legales pero que, sin embargo, recoge algunas peculiaridades tales como la exceptuación de dicho traslado a los siguientes trabajadores: a) trabajadores que hayan cumplido cuarenta y ocho años o más, b) Cuando el traslado se deba a motivos disciplinarios y c) los representantes legales hasta pasado dos años desde el cese de su actividad. El segundo de estos supuestos sin embargo no aparece recogido como sanción en el capítulo dedicado al régimen disciplinario.

Por último, el Convenio Colectivo del grupo Telefónica de España, S.A.U fija cuál es la situación en que quedan los trabajadores que reciban de forma individualizada una oferta de trabajo de alguna de las empresas del Grupo, pudiendo optar entre solicitar la baja voluntaria en Telefónica con incorporación a la empresa que le ha formulado la oferta o bien solicitar su pase a la situación de excedencia especial de carác-

¹¹⁵ Ver el artículo 1 del citado convenio cuando se refiere al ámbito funcional donde se recoge expresamente que la unidad de empresa no implicará la movilidad geográfica.

ter temporal, asegurándose en ambos casos la continuidad en virtud de un acto contractual que expresa la voluntad del trabajador de aceptar esta situación de movilidad.

15. MOVILIDAD GEOGRÁFICA TRASNACIONAL

En los convenios colectivos revisados aparecen únicamente dos convenios colectivos que tratan este tema de forma muy escueta: el Convenio Colectivo del Cemento y el Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali (Seguros la Estrella).

El primero de ellos se refiere a esta cuestión pero sólo en relación a los desplazamientos fuera del territorio nacional tratando específicamente la cuestión del abono de los gastos y el 25% de la dieta fijada en el convenio colectivo provincial así como el derecho del trabajador a un viaje al domicilio habitual por cada tres meses de desplazamiento con cargo a la empresa.

Por su parte el Convenio Colectivo para las empresas del Grupo Generali (Seguros la Estrella) se refiere al desplazamiento a cualquier centro de trabajo de los diferentes Estados Miembros de la Unión Europea pero no lleva a cabo una regulación detallada teniendo en cuenta las especiales peculiaridades del supuesto y más concretamente las condiciones de los trabajadores sometidos a tal desplazamiento en particular, cuál sería el convenio colectivo aplicable y si tendrían o no derecho a seguir vinculados al convenio de origen. Tampoco se recoge la posibilidad de tener en cuenta la decisión personal del trabajador para una movilidad de esa índole, máxime si es definitiva, de manera que si acepta se regularan en el convenio previsiones concretas como condiciones del desplazamiento (viajes y alojamiento), derechos de información sobre condiciones de vida y de trabajo, derechos económicos, permisos periódicos, seguridad y salud o repatriación. En el caso de una negativa del trabajador el empresario debería de desistir o iniciar la vía del despido por causas empresariales. Parece también claro que en el momen-

to de ordenar el traslado rige la ley española¹¹⁶. La movilidad transnacional queda limitada por lo general, al típico tratamiento monetario, pese a que existe un importante número de empresas con una dimensión transnacional que exigiría un tratamiento a tal nivel de tales cuestiones.

Aunque existen normas especiales como la Ley que regula el desplazamiento temporal de los trabajadores en el seno de la Unión Europea (Ley 45/1999), en el ET no se establece ninguna regulación al respecto y son las empresas, generalmente de mayores dimensiones, a través de su propia regulación interna las que tratan esta cuestión con un alto grado de estandarización. La regulación convencional en estos casos se limita con enorme frecuencia a fijar el régimen económico, especialmente respecto de la cuantificación del importe de las dietas en atención a la dimensión nacional o transnacional del desplazamiento. No obstante, en algunos casos se disponen reglas específicas para garantizar la adecuada tutela del trabajador¹¹⁷.

16. OTRAS FORMAS DE MOVILIDAD: COMISIONES DE SERVICIO Y CONCURSO DE TRASLADOS

Los convenios colectivos, como dijimos en su momento, pueden crear otros supuestos de movilidad geográfica. Pues bien, además de los que ya se han citado, los convenios colectivos prevén a veces, en efecto, cambios de lugar de trabajo con una fisonomía muy particular, especialmente en determinados ámbitos o sectores de actividad. Tal es el caso de las denominadas “comisiones de servicio”, que probablemente tengan su origen en la regulación de la función pública¹¹⁸ y que tra-

¹¹⁶ Salvador del Rey Guanter *op cit.* págs. 769 a 775.

¹¹⁷ J. L. Monereo Pérez, M.N. Moreno Vida, *op.cit.* En dicha obra se citan numerosos convenios colectivos de Empresas o Compañías de Transporte Aéreo de pasajeros en los que se trata estos temas y se diferencian las dietas entre nacionales y extranjeras, definiendo conceptos tales como <base>, <destacamento>, <residencia> o <destino>.

¹¹⁸ Vid. art. 64 del RD 364/1995, de 10 de marzo, que aprueba el Reglamento General de ingreso del personal y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

dicionalmente han sido utilizadas en determinados ámbitos y sectores de actividad (como el sector financiero, o el del personal al servicio de la Administración) o en grandes empresas con amplia implantación en el territorio nacional, generalmente para cubrir puestos de trabajo vacantes en caso de urgente e inaplazable necesidad o de necesidades del servicio, y habitualmente con carácter voluntario para el trabajador, que debe reunir en todo caso los requisitos establecidos para su desempeño en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo. La comisión de servicio, como dice algún convenio colectivo, es el cambio temporal de destino y de lugar de residencia para atender temporalmente determinados "asuntos del servicio"¹¹⁹.

En la negociación colectiva de los últimos años este supuesto especial de traslado o asignación de tareas aparece sobre todo en algunos convenios colectivos del sector público, como era de esperar. En alguno de ellos se incluye dentro de la movilidad funcional provisional como un sistema de provisión de puestos que queden vacantes, bien después de la celebración de los procesos de selección previstos o que queden disponibles por cualquier otro motivo y antes de ser ofertados al personal interino¹²⁰. La provisión a través de este sistema se suele efectuar por acuerdo entre el órgano público competente (Gerente, Director de establecimiento, etc.) y los representantes de personal. Generalmente en los convenios analizados se exige, para utilizar la comisión de servicios como procedimiento de cobertura de vacantes, la concurrencia del concepto jurídico indeterminado de urgente necesidad como criterio de justificación y validez, pues la comisión de servicios es una excepción a la regla general de cobertura de puestos. Es habitual que se establezca para dichas comisiones una duración máxima (6 meses o un año) que puede ser prorrogable en el supuesto de que no se ocupe el puesto con carácter definiti-

¹¹⁹ Vid. CC Telefónica Publicidad e Información, S.A. (art.70).

¹²⁰ CC del Personal Laboral de Administración y Servicios de la Universidad de Murcia.

vo. Normalmente al personal en comisión de servicios se le reserva el puesto de trabajo y percibe la totalidad de sus retribuciones, pudiendo valorarse el puesto desempeñado en comisión a efectos de baremos de concursos. Sin embargo, no faltan supuestos en que la comisión de servicios pueda tener carácter forzoso, principalmente en los casos en que la vacante no pueda ser cubierta por los sistemas convencionales de cobertura y sea urgente para el servicio su provisión¹²¹.

En algún caso, por otra parte, las comisiones de servicios ordenadas por la Administración se conciben como supuestos de desplazamiento que el trabajador debe de efectuar fuera de su centro de trabajo para realizar alguna gestión o trabajo encomendado por la empresa. A tal efecto, la negociación colectiva regula, dentro de su régimen económico, las dietas, indemnizaciones y suplidos para compensar los gastos derivados de las mismas¹²².

Aun siendo típicas sobre todo del sector público, en los convenios colectivos de algunos sectores de actividad de la economía privada también se prevén. Tal es el caso de la banca privada, cuyo convenio se preocupa sobre todo de garantizar al trabajador afectado unos derechos mínimos y una compensación económica proporcionada, al mismo tiempo que dispone que "los representantes legales de los trabajadores no podrán ser obligados para el desempeño de Comisiones de Servicio durante el tiempo que desempeñen su cargo"¹²³. Tal es el caso también del sector de cajas de ahorro, que presenta una orientación similar¹²⁴.

¹²¹ CC del Personal Laboral de la Universidad de Zaragoza.

¹²² CC para el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Extremadura.

¹²³ El CC de Banca privada del año 2005 dispone, concretamente, que "en caso de que las Comisiones de servicio se prolonguen más de dos meses el personal tendrá derecho a una licencia especial de una semana, exclusivamente utilizable para visitar a los familiares con los que ordinariamente conviva. Los viajes correspondientes a estas licencias serán a cargo de las Empresas. Estas licencias serán independientes de las vacaciones reglamentarias".

¹²⁴ El convenio colectivo de cajas de ahorro del año 2004 contiene las siguientes reglas a propósito de las comisiones de servicios: 1. Los viajes a que den lugar las Comisiones

Más propio aún del sector público –y, en particular, de la Administración pública– es el llamado “concurso de traslados”, que en el fondo es un tipo de movilidad geográfica por iniciativa o voluntad del trabajador, pero que se caracteriza por someterse a un procedimiento general en el que se valoran las pertinentes solicitudes y se seleccionan las que cuenten con mayores méritos o cumplan en mejor medida las condiciones estipuladas. Un buen ejemplo de esta clase de movilidad lo ofrece el convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado, que utiliza dicho procedimiento para la cobertura de los puestos de trabajo vacantes “de necesaria provisión” (art.30). Una modalidad especial de estos cambios de destino es el traslado entre distintas Administraciones públicas, también previsto en dicho convenio (art.32). En algunas grandes empresas de servicios también es posible encontrar concursos de traslados, mediante los que se permite al personal el cambio de localidad o lugar de destino y residencia¹²⁵.

del personal serán por cuenta de la Entidad, unificándose las dietas para todos los Niveles en base a la tabla fijada en el artículo 55 del presente Convenio Colectivo.2. Si el viaje comprende horas en las que tenga lugar una comida principal del día o se pernocta fuera del domicilio, se devengará media dieta.3. Los viajes serán en primera clase, excepto en avión, sin distinción de Nivel. Las Cajas establecerán una asignación por kilómetro conforme a la tabla fijada en el artículo 55 del presente Convenio Colectivo, cuando las comisiones de servicio se realicen en vehículo propio del empleado.4. Si en la Comisión de Servicios el desplazamiento fuere por tiempo superior a tres meses, el empleado tendrá derecho a cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo de la Entidad. El desplazamiento temporal a población distinta de la de su residencia habitual, tendrá el límite de un año

¹²⁵ Vid. CC Telefónica Publicidad e Información, S.A. (art.19)

TERCERA PARTE: LAGUNAS, PROPUESTAS Y RECOMENDACIONES

Como suele ocurrir, los convenios colectivos ofrecen en esta materia un panorama complejo, con aspectos positivos pero también con deficiencias y con perspectivas que por lo general resultan muy estrechas y restringidas. Como **valoración global**, podría decirse que la regulación convencional de la movilidad geográfica es bastante limitada, y que suele remitirse en su mayor parte a lo dispuesto en la norma legal, sin aprovechar las grandes posibilidades que les brinda la ley ya sea para regular con mayor detalle y de forma más favorable los supuestos expresamente contemplados en el art. 40 ET, ya sea para ocuparse de otros casos de movilidad geográfica, o para establecer procedimientos alternativos. En todo caso, con el fin de precisar en mayor medida dicha valoración, y de extraer de la misma propuestas y recomendaciones aprovechables, conviene distribuir este tipo de reflexiones en tres grandes apartados:

1. LA LABOR DE COMPLEMENTO DE LA LEY

Si enfocamos la cuestión desde la perspectiva del convenio colectivo como regulación complementaria de la ley, la conclusión general a la que puede llegarse es que los convenios colectivos no han aprovechado bien los espacios dejados deli-

beradamente por la norma legal, o, por decirlo de otra manera, que no han afrontado con seriedad el reto que el legislador les ha lanzado para desarrollar, completar o especificar los correspondientes pasajes legales.

– Esa situación se deja notar, por ejemplo, en la identificación o determinación de criterios objetivos y con capacidad real para delimitar y diferenciar con claridad y precisión la movilidad sustancial de la que, por su carácter accidental o transitoria, tiene menor impacto en los trabajadores, a cuyo efecto podría utilizarse, por ejemplo, la **distancia** o extensión geográfica de los cambios, o el tiempo y la **duración** de los mismos. Son cuestiones, por otra parte, que cuando aparecen lo hacen sobre todo en los convenios colectivos de ámbito nacional, lo cual dificulta, muy probablemente, que se tengan en cuenta otros indicadores accesorios pero también importantes, como los medios de transporte disponibles, la orografía o dificultad del terreno, el estado de las vías de comunicación, las posibilidades de alojamiento, etc.

– Respecto de las **causas habilitantes** de los traslados o desplazamientos, también se suele reproducir el texto legal, sin detallar en qué consiste cada una de ellas y dejando a un lado en algunos casos la causa económica. No se abunda, en particular, en la necesidad de acreditar la urgencia, o en las ventajas de dicha decisión para favorecer una posición más competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

– En cuanto a las **obligaciones empresariales de comunicación**, notificación y preaviso, en general suelen establecer mejoras respecto de la regulación legal (forma escrita, comunicación a los representantes y plazos superiores de preaviso), pero no se suele concretar el contenido de la orden correspondiente, ni la duración, lugar de destino o condiciones de alojamiento de los cambios impuestos al trabajador, ni siquiera acogiendo los requisitos de contenido que viene exigiendo la jurisprudencia. Tampoco suelen especifi-

car los convenios a qué representantes legales se refieren cuando los identifican como destinatarios de la comunicación o información empresarial.

– Por lo que se refiere al **período de consultas** que exige la ley para el traslado colectivo, los convenios colectivos de nuevo en su mayoría se remiten al procedimiento del ET, y son muy pocos los que permiten el recurso a un procedimiento extrajudicial de solución de conflictos. Algunos mejoran lo dispuesto en la ley, puesto que exigen este trámite en cualquier tipo de movilidad, incluidos los traslados individuales. Ningún convenio, sin embargo, hace alusión al posible fraude de ley cuando el cambio se produzca en períodos sucesivos de noventa días.

– En relación con los **criterios de selección de trabajadores**, entre las prioridades de permanencia no aparecen en ninguno de los convenios revisados referencia a situaciones conectadas con la conciliación de la vida laboral y familiar (lactancia, embarazo) y con escasa frecuencia a responsabilidades familiares, primando en la escala de criterios los supuestos clásicos de antigüedad, minusvalía o representación de trabajadores. El convenio colectivo debería ser, lógicamente, la norma llamada a jugar un papel fundamental en la materia, estableciendo los criterios de selección. Cada uno de los convenios revisados atiende a las peculiaridades propias del sector afectado para fijar las reglas.

– Respecto de la **cuantía de la indemnización** en los casos en que el trabajador decida extinguir su contrato como consecuencia del traslado, es frecuente que los convenios no hagan referencia expresa al efecto, o bien que se remitan a la voluntad de las partes, dejando en manos de empresario y empleado su contenido concreto. Son minoritarios los que concretan expresamente las compensaciones y la indemnización en metálico. De todas formas, el **régimen compensatorio** se especifica con más detalle en el caso de los desplazamientos que en el supuesto de los traslados, donde únicamente se suele hacer

mención a lo que dispone el ET sobre gastos propios y familiares, sin mayores especificaciones.

Todos ellos son aspectos, en consecuencia, en los que la negociación colectiva puede aún mejorar sus aportaciones. Al hilo de todo ello podría, además, delimitar con mayor precisión las facultades empresariales de movilidad de los trabajadores, distinguiendo entre los cambios pertenecientes al poder de dirección empresarial, los cambios que han de ajustarse a las prescripciones del art.40 ET por entrañar una movilidad sustancial, y, entre unos y otros, los cambios que sin llegar a ser tan sustanciales, requieran también algún tipo de justificación, de reparación al trabajador y de cumplimiento de exigencias formales y procedimentales.

2. LA REGULACIÓN DE SUPUESTOS DE MOVILIDAD DISTINTOS DE LOS PREVISTOS POR LA LEY

Tampoco se han dedicado los convenios colectivos con especial profusión y acierto a regular supuestos de movilidad geográfica distintos de los previstos en el art.40 ET. Tan sólo de forma muy esporádica, en efecto, se ocupan de algunas de estas posibilidades, como las siguientes:

– La **movilidad geográfica por mutuo acuerdo**, que cuenta con escasas previsiones en todo caso. Cuando se habla de ella tan sólo se apunta que se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes, sin mayores especificaciones, y sin hacer tampoco referencia alguna al papel de los representantes legales, que podrían tener interés en conocer, para mayor información de la plantilla, los casos y las motivaciones por las que se admite en el seno de la empresa.

– La **movilidad geográfica disciplinaria**, que también es de escasa mención en los convenios. Cabe decir incluso que, aunque aparece aún entre las sanciones para las faltas muy graves, parece registrarse en la negociación colectiva una clara

tendencia a su supresión, que puede que no esté justificada del todo. Por otra parte, cuando se prevé de forma expresa no suele ir acompañada de previsión alguna sobre posibles compensaciones u otras consecuencias para el trabajador.

– El **traslado del centro de trabajo**, que aparece a veces para aplicarle por razones de analogía el correspondiente contenido del art.40 ET, siempre que implique cambio de residencia para el trabajador. También se suele proceder a una especie de remisión desde los convenios de sector a los ámbitos inferiores de negociación, por el mayor conocimiento de las condiciones de la empresa y de sus posibilidades o dificultades de ubicación geográfica.

– En lo que se refiere a la movilidad en el seno de los **grupos de empresas**, el traslado a otra empresa del grupo se suele reconducir a la figura de la cesión, y se suele pedir para su viabilidad la aceptación del trabajador, salvo supuestos excepcionales. También se suele disponer que la movilidad de carácter temporal es de carácter forzoso para el trabajador, lo cual puede plantear alguna duda de legalidad, especialmente si junto a la movilidad se produce alguna alteración sustancial de condiciones de trabajo.

– En cuanto a **la movilidad transnacional**, que no es un tema muy habitual en la negociación colectiva, parecería adecuado, si fuera de carácter definitivo o de larga duración, exigir como condición necesaria el consentimiento previo del trabajador, aunque tras su eventual negativa el empresario pudiera proponer o anunciar el despido, por necesidades de la empresa. De aceptarse tal movilidad, deberían recogerse en los convenios previsiones concretas, y especialmente adaptadas a esa singular situación, acerca de las condiciones del desplazamiento (viaje y alojamiento), las compensaciones económicas y, en su caso, las condiciones de regreso al país.

La inclusión de reglas sobre todos estos otros supuestos de movilidad geográfica es algo desde luego mucho más azaro-

so: incorporarlo o no depende en buena medida de las características de cada sector de actividad, o incluso de cada empresa, y de la preocupación que pudiera existir por parte de los sujetos negociadores acerca de estos problemas; obviamente, una empresa de ámbito exclusivamente nacional no tiene por qué suscitar una problemática tan singular como la relativa a la movilidad transnacional, por poner un ejemplo muy evidente. Pero, en cualquier caso, no estaría de más una actitud diligente por parte de dichos sujetos hacia estos aspectos “extraestatutarios” de los traslados y desplazamientos, para proporcionar alguna regla sobre los mismos en caso de que tengan una mínima presencia o razón de ser en el ámbito correspondiente.

3. LA PREVISIÓN DE SUPUESTOS DE MOVILIDAD MÁS MODERNOS Y ESPECIALIZADOS

Como hemos dejado ver, pueden identificarse además otros muchos supuestos de movilidad que responden a motivos mucho más singulares, pero casi siempre ligados a derechos e intereses legítimos que han aflorado más modernamente en las relaciones de trabajo, y que por lo general conectan con la **dignidad** de la persona. Se trata del cambio de lugar de trabajo por exigencias o conveniencias de tipo **familiar** (conciliación de la vida laboral y familiar), del cambio o traslado por razones de **seguridad y salud** del trabajador (y, en particular, por razones de embarazo o lactancia de la mujer trabajadora), y del cambio de lugar de trabajo por causas ligadas al **bienestar físico o psíquico** del trabajador, como puede ser el caso de la trabajadora víctima de violencia de género (aludido ya, de forma expresa, por el propio art.40 ET, como es sabido).

Dada su trascendencia desde el punto de vista personal y social, son circunstancias, todas ellas, que aconsejan un tratamiento adecuado por parte de los convenios colectivos, ya sea para especificar el régimen legal, ya sea para abrir nuevas posibilidades a los trabajadores afectados; si bien se mira, se trata de

uno de los grandes retos de la legislación laboral moderna, que debe buscar la protección de los trabajadores esencialmente por esos derroteros. Los convenios colectivos, ciertamente, no son ajenos del todo a esta problemática, pero su dedicación en términos porcentuales es todavía muy deficiente, tanto en la clase de problemas que abordan como en el tipo de previsiones que a tal efecto contemplan. Es muy oportuna, por lo tanto, una llamada a la negociación colectiva para que, atendiendo a las condiciones y características de cada ámbito de trabajo o sector de actividad, proporcione reglas suficientemente dotadas para que, en la medida de las posibilidades de la empresa, se atiendan ese tipo de intereses personales y familiares, que a la postre son intereses sociales.

Tan vez también debieran los convenios colectivos, en relación con esa problemática, intensificar el juego del principio de **igualdad y no discriminación** en materia de movilidad geográfica. Igualdad y no discriminación en su sentido más pleno y ambicioso: no sólo ausencia de discriminación por razón de sexo, origen, ideología, etc., sino también igualdad real y efectiva para que quienes se encuentren en situaciones más delicadas o más necesitadas (por su exposición al riesgo, por su estado de salud, por sus cargas familiares, etc.), tengan siempre más oportunidades y mayores ventajas con ocasión de las decisiones de traslado o desplazamiento, ya sea para cambiar efectivamente de lugar de trabajo, ya sea para no sufrir las inconveniencias de un cambio contrario a sus intereses legítimos.

ANEXO I: FICHA-GUÍA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A) MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR CAUSAS EMPRESARIALES

1. Viajes y desplazamientos ocasionales (causas, duración, dietas, compensaciones, etc.)
2. Encargos o comisiones de servicio (causas, duración, compensaciones, etc.)
3. Cambio de lugar de trabajo que no exige cambio de residencia (causas, procedimiento, compensaciones, etc.)
4. Cambio de lugar de trabajo que exige cambio de residencia (traslado o desplazamiento)
5. Traslado (causas, procedimiento, compensaciones, calendario, orden de aplicación, preferencias, etc.)
6. Desplazamiento (causas, procedimiento, compensaciones, orden de aplicación, preferencias, etc.)
7. Movilidad en el seno de un grupo de empresas (condiciones, derechos, preferencias, etc.)
8. Desplazamiento o traslado a otro país (causas, prioridades o preferencias, compensaciones, legislación aplicable, etc.)
9. Traslado de la empresa o de sus instalaciones (causas, procedimiento, compensaciones, etc.)

B) MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR INTERÉS DEL TRABAJADOR

1. Cambio de lugar de trabajo por simple interés (prioridades, procedimiento, consecuencias, asignación de funciones, etc.)
2. Cambio de lugar de trabajo por motivos de salud o discapacidad
3. Cambio de lugar de trabajo por embarazo o maternidad
4. Cambio de lugar de trabajo por violencia de género
5. Traslado o desplazamiento por motivos familiares (cambio de residencia familiar, traslado o desplazamiento del cónyuge o pareja, estudio de los hijos, etc.)
6. Permuta de puesto de trabajo con otro trabajador (causas, condiciones, preferencias, etc.)

C) MOVILIDAD POR PACTO ENTRE TRABAJADOR Y EMPRESARIO

1. Condiciones de movilidad en centros móviles o itinerantes
2. Pactos de "polivalencia" geográfica
3. Pacto para la movilidad en el seno del grupo de empresas

ANEXO II: CONVENIOS COLECTIVOS EXAMINADOS

A) CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO NACIONAL

Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado (BOE 1 de diciembre de 1998)

Convenio Colectivo de Yesos, escayolas, cales y sus prefabricados (BOE 20 de octubre de 1999).

Convenio Colectivo Nacional de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulado de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (BOE 19 de enero de 2000).

Convenio Colectivo de Artes Gráficas (BOE 21 de Marzo de 2000).

Convenio Colectivo de Jardinería (BOE 26 de Mayo de 2001).

Convenio Colectivo de Grandes Almacenes (BOE 10 de agosto de 2001).

Convenio Colectivo de la Prensa diaria (BOE 20 de Septiembre de 2001).

Convenio Colectivo de Conservas y semiconservas (BOE 8 de Noviembre de 2001).

Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Telemarketing (BOE 8 de marzo de 2002).

Convenio Colectivo de las Cadenas de Tiendas de Conveniencia (BOE 18 de junio de 2002).

Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (BOE de 10 de agosto de 2002).

Convenio Colectivo de Empresas Extractivas de vidrio (BOE 24 de Septiembre de 2002).

Convenio Colectivo de fabricación de conservas vegetales (BOE 12 de Febrero de 2003).

Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias (BOE 18 de febrero de 2003).

Convenio Colectivo de Agencias de viaje (BOE 8 de Julio de 2003).

Convenio Colectivo de Industria textil y confección (BOE 14 de Agosto de 2003).

Convenio Colectivo de Ámbito Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil (BOE de 22 de agosto de 2003).

Convenio Colectivo de Metalgráfica y fabricación de envases metálicos (BOE 14 de Octubre de 2003).

Convenio Colectivo de Bingo, empresas organizadoras (BOE 11 de diciembre de 2003)

Convenio Colectivo de Cajas de Ahorro (BOE 15 de marzo de 2004)

Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE de 6 de agosto de 2004).

Convenio Colectivo de Industrias Cárnicas (BOE 25 de Agosto de 2004).

Convenio Colectivo General de Derivados del Cemento (BOE 3 Noviembre de 2004).

Convenio Colectivo General de Ámbito Estatal para las Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas de Accidentes de Trabajo (BOE 19 de marzo de 2004).

Convenio Colectivo de Industrias Lácteas (BOE 14 de marzo de 2005).

Convenio Colectivo de Empresas de Seguridad (BOE de 10 de junio de 2005).

Convenio Colectivo de Banca (BOE de 2 de agosto de 2005).

Convenio Colectivo General de Ferralla (BOE 27 de enero de 2006)

B) CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO AUTONÓMICO

Convenio Colectivo de Empresa Pública de Suelo de Andalucía (BOJA 16 de mayo de 1992).

Convenio Colectivo para el personal del Instituto de Fomento de Andalucía (BOJA 29 de Febrero de 2000).

Convenio Colectivo de Comercio del Principado de Asturias (BOPA 19 de junio de 2001).

Convenio Colectivo del Personal Laboral de la administración de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA 28 de Noviembre de 2002).

Convenio Colectivo de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales (BOJA 20 de febrero de 2003).

Convenio Colectivo del Sector del auto-taxi (BOJA 3 de abril de 2003).

Convenio Colectivo de Limpieza de edificios y locales (BOP 5 de Noviembre de 2004).

Convenio Colectivo de Sector Transporte Sanitario de Enfermos y Accidentados en Ambulancias (BOJA 13 de abril de 2005).

Convenio Colectivo de la Empresa Inspecciones Técnicas Asociadas del Sur, S.A. (BOJA 7 de junio de 2005).

C) CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO INTER-PROVINCIAL

Convenio Colectivo de la Empresa Andaluza de Gestión de Instalaciones y Turismo Juvenil, S.A. (BOJA 11 de julio de 1995).

Convenio Colectivo de ámbito interprovincial Manuel Salas y Francisco Vorcy, S.A. (BOJA de 25 febrero de 1997).

Convenio Colectivo de la Obra Benéfico Social del Monte de Piedad y Caja de ahorros de Huelva y Sevilla (BOJA 1 de junio de 2000).

Convenio Colectivo de la Empresa Pública de Puertos de Andalucía (BOJA 30 de octubre de 2003).

Convenio Colectivo del Obispado Cádiz y Ceuta (BOJA 25 de octubre de 2004).

D) CONVENIOS COLECTIVOS DE ÁMBITO PROVINCIAL

Convenio Colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de la Coruña (BOG. 6 agosto de 1998).

Convenio Colectivo Provincial para el Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Provincia de Córdoba (BOP 21 de marzo de 2001).

Convenio Colectivo del Comercio en General para Málaga (BOP 18 de abril de 2002).

Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de la Provincia de Córdoba (BOP 16 de agosto de 2002).

Convenio Colectivo de Fabricación y Venta de Pan de la Provincia de Málaga (BOP 2 septiembre de 2002).

Convenio Colectivo del Sector de las Industrias del Aceite y sus Derivados de la Provincia de Córdoba (BOP 16 de diciembre de 2002).

Convenio Colectivo de Industrias de Transportes por carretera de la Provincia de Huelva (BOP 5 de Mayo de 2003).

Convenio Colectivo de Manufactura Vidrio Plano de la Provincia de Málaga (BOP 26 de abril de 2004).

Convenio Colectivo Provincial del Sector del Metal de Córdoba (BOP 17 de diciembre de 2004).

Convenio Colectivo del Sector de la Construcción y Obras Públicas de Sevilla (BOP 6 de Julio de 2005).

Convenio Colectivo para el Sector de Derivados del Cemento de Sevilla (BOP 1 de agosto de 2005).

E) CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

Convenio Colectivo de la Empresa Miguel Angel Palomo SA (BOJA 9 de Enero de 2001).

Convenio Colectivo de la Empresa Yogures Andaluces, S.A. (BOJA 20 de Enero de 2001).

Convenio Colectivo de la Empresa La Casera, S.A. (BOJA 18 de octubre de 2001).

Convenio Colectivo de la Empresa Damas, S.A. (BOJA 4 de Julio de 2002).

Convenio Colectivo de la Empresa Pública Radio Televisión de Andalucía y sus Sociedades Filiales (BOJA 20 de Enero de 2003).

Convenio colectivo de Antena 3 TV (BOE 10 de junio de 2003).

Convenio Colectivo de la Empresa "3M España, S.A." (BOE 8 de julio de 2003).

Convenio Colectivo de CEPSA (BOE 29 de Septiembre de 2003).

Convenio Colectivo de Bimbo (BOE 21 de Octubre de 2003).

Convenio Colectivo de la Empresa Manuel Pascual Pascual (BOJA 28 de Noviembre de 2003).

Convenio Colectivo de la Empresa Bética de Servicios Integrales (BOJA 29 de abril de 2004).

Convenio Colectivo de Renault España, S.A. (BOE 6 de julio de 2004).

Convenio Colectivo para las Empresas del Grupo Generali España (BOE 4 de agosto de 2004).

Convenio Colectivo Seguros la Estrella (BOE 4 de agosto de 2004).

Convenio Colectivo de Telefónica Publicidad e Información, S.A. (BOE 14 de diciembre de 2004)

Convenio Colectivo Grupo Ecrós S.A. (BOE 23 de noviembre de 2005)

ANEXO III: BIBLIOGRAFÍA

ALBIOL MONTESINOS, I.: "La nueva regulación de la movilidad geográfica y de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo", TS, núm.43, 1994

ALEMÁN PÁEZ, F.: La movilidad geográfica. Problemática social y régimen jurídico, Tecnos, Madrid, 2001.

ALIA RAMOS, M. y MONTANE, Mª J.: Clasificación profesional y movilidad en el trabajo, Atelier Editorial, Barcelona, 1995.

AGÍS DASILVA, M.: "La determinación inicial del lugar de la prestación laboral", Revista de Trabajo y Seguridad Social, abril-junio, 1995.

- La modificación del lugar de trabajo sin cambio de residencia para el trabajador, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

- El lugar de trabajo: fijación y modificación, Atelier Editorial, Barcelona, 1999.

ARCE ORTIZ, E.G.: La circulación de trabajadores en el grupo de empresas, Merqabulum, Sevilla, 2003.

CASAS BAAMONDE, M.E., y DEL REY GUANTER, S., Desplazamiento de trabajadores y prestaciones de servicios transnacionales, CES, Madrid, 2002.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL: La movilidad geográfica: Sesión del Pleno de 26 de enero, Madrid, 2000.

CORTE HEREDERO, N.: La movilidad geográfica de los trabajadores, Lex Nova, Valladolid, 1995.

CRUZ VILLALÓN, J.: Las modificaciones de la prestación de trabajo, MTSS, 1983.

- "La movilidad geográfica del trabajador y su nuevo régimen legal", Revista de Política Social, núm. 125.

CRUZ VILLALÓN, J. RODRÍGUEZ, RAMOS VELASCO, P. y GÓMEZ MUÑOZ, J.M.: La negociación colectiva en el sector de oficinas y despachos, MTAS, Madrid, 2000.

DE SOTO RIOJA, S.: Proceso Especial de Modificaciones Sustanciales y Movilidad Geográfica, Colección Técnica, Aranzadi, Madrid, 2002.

DEL REY GUANTER, S.: "Movilidad funcional, movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en VV.AA., La reforma laboral de 1994 (ALARCÓN CARACUEL, M.R., coord.), Marcial Pons, Madrid, 1995.

- "La movilidad geográfica en la negociación colectiva", en El estado actual de la negociación colectiva en España, ed. 2003, pp. 729 a 730.

DÍAZ GÁLVEZ, J. y varios: El desplazamiento de trabajadores al extranjero. (Su régimen jurídico, laboral y fiscal), Atelier Editorial, Barcelona, 2000.

DURÁN LÓPEZ, F., "Desplazamientos temporales: poderes empresariales y control administrativo", RL, núm. 4 (1989).

FABREGAT MONFORT, G.: La movilidad funcional por razones objetivas, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.

FEIJÓO REY, Mª J.: La movilidad geográfica del personal al servicio de la Administración Pública [Microforma]: funcionarios públicos y contratados laborales, Bellaterra, Publicaciones de la Universidad Autónoma de Barcelona, 1998.

GÁRATE CASTRO, J. y CABEZA PEREIRO, J.: La negociación colectiva en el sector de telecomunicaciones, MTAS, 2003, pp.148 y ss.

GARCÍA MURCIA, J.: Traslados y desplazamientos en la empresa, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996.

- La negociación colectiva en el sector de la alimentación, MTAS, 2000.

GARCÍA NINET, J.I.: "La movilidad de los trabajadores: consideraciones en torno al art. 40 del Estatuto de los Trabajadores", en VV.AA., Problemas aplicativos del Estatuto de los Trabajadores, Universidad de Alicante, 1982.

- GARCÍA NINET, J. I. La negociación en el sector de la construcción, MTAS, 2002.

GARCÍA VALVERDE, M.D.: La movilidad geográfica, Ed. Comares, Granada, 2002.

- La movilidad geográfica. Un análisis teórico jurisprudencial, Atelier Editorial, Barcelona, 2002.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. (dir.): La negociación colectiva en el sector del metal, MTAS, 2000, pp.294 y ss.

GONZÁLEZ VELASCO, J., "Movilidad geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", AL, núms.33 y 34 (1995).

GUTIÉRREZ SOLAR CALVO, B.: Desplazamiento temporal de trabajadores en la Unión Europea, Atelier Editorial, Barcelona, 2000.

LÓPEZ FERNÁNDEZ, M.: "La regulación del desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (Ley 45/1999, de 29 de noviembre, BOE del 30)", Revista Información Laboral, Legislación y convenios colectivos.

LÓPEZ PARADA, R.: "Anotaciones críticas al Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos", Revista Información Laboral, Lex Nova, Valladolid.

MARÍN CORREA, J. M., "La nueva movilidad geográfica", AL, núm.24 (1995).

MARTÍNEZ GIRÓN, J. (Coord.): La negociación colectiva en los grupos de empresas: procedimientos de negociación y experiencias negociales, MTAS, 2003.

MOLINA NAVARRETE, C. y ESTEBAN DE LA ROSA, G.: La movilidad transnacional de trabajadores: reglas prácticas, Ed. Comares, Granada, 2002.

MONEREO PÉREZ, J.L. (dir): La negociación colectiva en el sector energético, MTAS, 2000, pp 363 y ss.

MONTOYA MELGAR, A., "Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica: la reforma del ET y su aplicación jurisprudencial", AS, 1996.

MORENO CÁLIZ, S., "Aspectos procesales de la movilidad geográfica", TS, núm.146 (2003)

ORTIZ LALLANA, M.C.: La movilidad geográfica en la empresa (el marco jurídico según la Ley 11/1994, de 19 Mayo), Actualidad Editorial, 1994.

PEDRAJAS MORENO, A.: "Traslados y obediencia debida del trabajador: criterios jurisprudenciales", AL nº 33 , 1990.

PÉREZ AMORÓS, F y ROJO TORRECILLA, E.: "Movilidad Geográfica" , en La reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Profesor Manuel Alonso García, Marcial Pons, Madrid 1995.

PURCALLA BONILLA, M.A.: Movilidad geográfica y modificación sustancial: impugnación procesal laboral, Lex Nova, Valladolid, 2003.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., "Modificación de condiciones de trabajo, movilidad geográfica y funcional", VVAA., La reforma del mercado de trabajo, Actualidad Editorial, Madrid, 1993.

RECAÑO VALVERDE, J.: "La movilidad geográfica de la población extranjera en España: un fenómeno emergente", en Cuadernos de Geografía de la Universidad de Valencia, núm. 72, 2002.

RENTERO JOVER, J.: La modificación sustancial del lugar o de las condiciones de trabajo en la reforma laboral, IBIDEM, 1995.

RIVERO LAMAS, J.: "Aspectos relacionados con la movilidad funcional y geográfica y con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo", en VV.AA., Puntos críticos de la reforma laboral (MARTÍNEZ EMPERADOR, R., dir.), Centro de Estudios Universitarios Ramón Areces, Madrid, 1996.

ROJAS RIVERO, G.: Traslado y desplazamiento de trabajadores, MTSS, Madrid, 1993.

SALA FRANCO, T.: "Movilidad geográfica", en VV.AA., Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores, tomo I, vol. 2º, Revista de Derecho Privado, 1994.

- "La movilidad geográfica", RMTAS, núm.58 (2005)

SALA FRANCO, T; LÓPEZ TERRADA, E. y NORES TORRES, L.E.: La negociación colectiva en el sector del Comercio, MTAS, 1999, pp 227.

SALA FRANCO, T., BLASCO PELLICER, A. y ALTÉS TÁRREGA, J.A.: La negociación colectiva en el empleo público, MTAS, 2001.

SEMPERE NAVARRO, A.V. LUJÁN ALCARAZ, J. y NICOLÁS FRANCO, A.: La negociación colectiva en el sector del transporte por carretera, MTAS, 1999.

SERRANO OLIVARES, R.: Lugar de trabajo, domicilio y movilidad geográfica, CES, Madrid, 2000.

