

# LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN ESPAÑA: FLEXIBILIZACIÓN LEGAL Y CARACTERÍSTICAS SOCIOECONÓMICAS QUE LA DIFICULTAN

POR F.J. QUIRÓS TOMÁS (\*)

I. Introducción.- II. Modelos económicos internacionales relativos a la movilidad de los trabajadores.- III. La movilidad geográfica: movilidad dentro y fuera de la empresa.- IV. La movilidad geográfica dentro de la empresa.- V. La movilidad geográfica con el fin de encontrar empleo.- VI. Obstáculos socioeconómicos que dificultan la movilidad geográfica de los trabajadores.- VII. Conclusiones.

## I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende analizar algunas de las múltiples modificaciones que se están produciendo en España, al igual que en otros países europeos, con el fin de adaptar el mercado de trabajo a las cambiantes necesidades económicas. Más concretamente, se estudian las reformas en la regulación legal de la movilidad geográfica y algunos de los obstáculos socioeconómicos que la dificultan.

En la actualidad, existen altas tasas de desempleo en numerosos países europeos. Estos altos niveles de paro tienen su origen en los años 70. Durante las dos décadas anteriores, los principales países con economía de mercado habían estado creciendo a tasas muy elevadas (1), pero con la crisis del petróleo se redujo en gran medida el crecimiento económico, produciéndose grandes tensiones en el mercado de trabajo. Los problemas se acentuaron, en años posteriores, con el aumento de la población en edad de trabajar y la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo (2).

La mencionada crisis del mercado de trabajo parece estar siendo superada, con mayor o menor dificultad, por los Estados Unidos y el Japón. Por el contrario, en los países europeos, y más concretamente en los comunitarios, las dificultades han sido mayores, como se puede comprobar fácilmente con una simple comparación de las correspondientes tasas de desempleo. Los países de

(\*) Profesor Asociado de Organización de Empresas (Universidad de Sevilla).

(1) FREEMAN, C; CLARK, J. Y SOETE, L (1985): *Desempleo e Innovación Tecnológica*, Editorial Servicio de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(2) Según datos de la encuesta de Población Activa, entre 1977 y 1994 se produce un aumento del 18,5% en la población activa total española, siendo el aumento de un 327% entre la femenina.

la Unión Europea, como se recoge en la Tabla I, tienen, en su conjunto, una tasa de desempleo superior en 3,4 puntos porcentuales a la media de los países industriales. Esta diferencia es aún mayor si comparamos la tasa media europea con las correspondientes a los Estados Unidos de América y el Japón (3).

TASA DE DESEMPLEO EN LOS PRINCIPALES PAÍSES INDUSTRIALES	
PAÍS	AÑO 1995
EE.UU.	5,75%
JAPÓN	3,1%
ALEMANIA	9,1%
FRANCIA	11,7%
ITALIA	11,2%
REINO UNIDO	8,3%
CANADÁ	9,7%
ESPAÑA	23,1%
UNIÓN EUROPEA	11,0%
PAÍSES INDUSTRIALES	7,6%

Diversos autores han citado una amplia variedad de motivos para la divergencia observada en la capacidad para la absorción de los demandantes de empleo entre los distintos países industrializados. Una de las causas que se cita frecuentemente para esta divergencia es la diferente movilidad de los trabajadores en los distintos países (Sarfaty y Kobrin, 1987) (4).

## II. MODELOS ECONÓMICOS INTERNACIONALES RELATIVOS A LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES

A nivel internacional, y en referencia a la movilidad de los trabajadores, nos encontramos, entre los países más avanzados económicamente, con tres grandes modelos: El modelo estadounidense, el japonés y el europeo. España se encontraría clasificada, inicialmente, en este tercer y último modelo, que es el propio de los países de nuestro entorno.

(3) FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (1995): *Perspectivas de la Economía Mundial. Octubre de 1995*, Editorial Internacional Monetary Fund, Publication Services.

(4) SARFATI, H. Y KOBRIK, C. (1987): *La flexibilité du Marché de l'Emploi: un enjeu Economique et social*, Editorial del Bureau International du Travail.

Los países integrados en cada uno de estos modelos han respondido de distinta forma, en su evolución económica, a las variadas necesidades de movilidad presentes en sus economías nacionales.

En el caso de los Estados Unidos de América, la movilidad geográfica es muy elevada. Existe un único mercado de trabajo común a todos los estados de la Unión, siendo frecuente que un trabajador cambie, no ya de localidad, sino, incluso de estado por motivos laborales. Esta movilidad es alta, no sólo entre los desempleados que buscan un empleo, sino también entre aquellos trabajadores que desean conseguir uno mejor que aquel que poseen.

El segundo de los modelos citados es el japonés. En este país la movilidad también es elevada, pero, en este caso, dicha movilidad proviene de la otra vertiente en la cual ésta puede producirse, la movilidad funcional (OCDE, 1992) (5). En Japón, es relativamente frecuente el empleo por vida, unido a una elevada rotación del trabajador entre distintos puestos de la empresa. Esto permite una alta polivalencia de los trabajadores, factor éste que facilita la movilidad funcional.

El mercado de trabajo en Europa, por el contrario, se ha visto constreñido por una amplia gama de restricciones legales. Estas restricciones no sólo se han producido en lo relativo a la movilidad, tanto funcional como geográfica, sino que se extienden a una gran variedad de ámbitos relacionados con el mercado de trabajo. El conjunto de estas regulaciones restrictivas han dado origen, según varios autores, a una "enfermedad", que ha sido denominada "Euroesclerosis" (Standing, 1992) (6).

En los últimos años, ante la evidencia de las mayores dificultades encontradas entre los países europeos respecto a los Estados Unidos y al Japón para conseguir proveer de empleo a su creciente población activa, se asiste en Europa a una tendencia hacia la flexibilización de las normas reguladoras del mercado de trabajo. En concreto, en el presente trabajo se analiza la flexibilización introducida en la normativa reguladora de la movilidad geográfica en España, junto con algunos de los principales factores socioeconómicos que la dificultan.

(5) OCDE (1992): "La Flexibilidad que Falta Todavía", capítulo del libro *La Flexibilidad del Mercado de Trabajo*, Editorial Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(6) STANDING, G. (1992): "Estabilidad Laboral y Empleo", capítulo del libro *La Flexibilidad del Mercado de Trabajo*, Editorial Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: "... muchos de los derechos laborales conseguidos durante la etapa prolongada de pleno empleo debieran considerarse ahora como rigideces que subyacen en la enfermedad supuestamente virulenta llamada "Euroesclerosis".

### III. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA: MOVILIDAD DENTRO Y FUERA DE LA EMPRESA

Dentro de la movilidad geográfica, hay que destacar dos casos:

a) la movilidad de los trabajadores que, teniendo un empleo, deben desplazarse o trasladarse, pero manteniendo en todo caso la relación contractual con la empresa

b) y la de los trabajadores que estando en situación de desempleo, o trabajando, desean obtener un empleo adecuado a su capacitación en una localidad geográfica distinta a aquella en la que tienen su residencia habitual.

La primera de ellas está regulada legalmente, produciéndose una tendencia a su flexibilización, de forma que se facilite su aplicación. La segunda de ellas no está regulada por ley, pero se encuentra amparada por la Constitución Española. Según ésta, todo ciudadano tiene derecho a fijar su residencia donde considere oportuno, a la vez que tiene derecho al trabajo, con libre elección de su profesión u oficio. (7) Basándose en estos derechos constitucionales, se puede hablar del derecho, que no deber, de trasladarse de localidad con el fin de encontrar un empleo adecuado a los deseos y capacidades del trabajador.

### IV. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA DENTRO DE LA EMPRESA

La movilidad geográfica de un trabajador por cuenta ajena dentro de la empresa se encuentra, regulada en nuestro ordenamiento jurídico en la Sección 1ª del Capítulo 3º del Título 1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

El ET distingue entre traslados y desplazamientos. El traslado hace referencia a aquellos supuestos de movilidad geográfica que exijan un cambio de residencia y afecten a trabajadores que no hubieran sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes (art. 40.1, ET). El desplazamiento, por su parte, hace referencia a aquellos casos de movilidad geográfica en los que el trabajador, si bien está obligado a establecer su residencia en población distinta a la de su domicilio habitual, debe hacerlo por un tiempo inferior a doce meses en un período de tres años (art. 40.4, ET).

Como ya se indicó con anterioridad, se está produciendo en Europa, y también en España, un proceso flexibilizador de las normas que regulan el mercado de trabajo. En el caso español, la flexibilización en materia de movilidad

(7) Constitución Española, de 27 de Diciembre de 1978, (BOE de 29 de diciembre de 1978):

Art. 19: "Los españoles tienen derecho a elegir libremente su residencia y a circular por el territorio nacional."

Art. 35.1 "Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio..."

geográfica ha venido de la mano de las reformas introducidas en Estatuto de los Trabajadores por Ley 11/1994, de 19 de mayo (BOE de 23 de mayo y 15 de junio) por la que se modifican determinados artículos del ET, del texto articulado de la LPL y de la LISOS (8).

Las modificaciones principales, como indica Camps (1994) (9), se han producido en tres frentes:

a) la configuración de las causas justificativas para el traslado por decisión unilateral del empresario,

b) la desaparición en la práctica del intervencionismo administrativo,

c) la distinción entre traslados individuales y colectivos.

La principal modificación relativa a la configuración de las causas justificativas consiste en la aparición de una nueva, la denominada por razones económicas. Esta causa se une a las tres existentes previamente, las denominadas por razones técnicas, organizativas y productivas. Con el nuevo articulado, también se pasa a vincular dichas causas a que el traslado esté orientado a la mejora de la situación de la empresa, favoreciendo así su posición competitiva (10).

Como segunda modificación, se ha producido la desaparición, en la práctica, del intervencionismo administrativo. Según la regulación previa era necesario permiso de la autoridad laboral, previo expediente tramitado al efecto, para poder realizar un traslado. Esta independencia respecto de la flexibilización, primándose la libertad de las partes frente a la anterior tutela administrativa.

La tercera modificación hace referencia a la aparición de dos modalidades de traslado: los individuales y los colectivos. El artículo 40.2 del ET establece la diferencia entre ambos tipos. El que un traslado sea considerado como perteneciente a una u otra categoría viene dado en función del número de trabajadores afectados y el tamaño del centro de trabajo. Así, se consideran traslados colectivos:

a) aquéllos que afecten a todos los trabajadores de un centro de trabajo, siempre que éste ocupe a más de cinco trabajadores,

b) aquéllos que afecten a un número de trabajadores, más o menos amplio (en función del tamaño de la plantilla afecta al centro de trabajo), dentro de un período de noventa días.

La principal diferencia entra ambos tipos de traslado consiste en la obligación de seguir un procedimiento distinto según el traslado sea de una u otra

(8) BOE. Boletín Oficial del Estado

ET: Estatuto de los Trabajadores

LPL: Ley de Procedimiento Laboral

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones al Orden Social.

(9) CAMPS RUIZ, L. M. (1994): *La Nueva Regulación del Mercado de Trabajo*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.

(10) Art. 40 ET: "...a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado..."

clase. En el caso de colectivos, se exige abrir un período de consultas previo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, obligación que no se produce en el caso de los traslados individuales (11).

Como puede comprobarse, con la nueva regulación se procura incrementar la movilidad geográfica entre los asalariados españoles, buscando con ello una mayor competitividad de las empresas, como se recoge en el propio articulado legal.

## V. LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA CON EL FIN DE ENCONTRAR EMPLEO

Como se indicó con anterioridad, la movilidad geográfica no sólo debe ser entendida como la referida a los traslados de trabajadores entre los distintos centros de una empresa, sino también como movilidad con el fin de encontrar empleo.

Los activos dispuestos a trasladar su localidad de residencia para encontrar un puesto de trabajo pueden ser divididos, en función de su situación relativa al empleo, en dos grandes grupos. El primero, sería el formado por activos que están ocupados, y el segundo, el formado por aquéllos que se encuentran en situación de desempleo.

Si bien no se ha podido conseguir información relativa a la predisposición a la movilidad geográfica de los ocupados españoles, sí se ha podido hacer un análisis de las preferencias al respecto de los desempleados españoles, usando como base para el mismo información obtenida de la EPA (12).

¿ACEPTARÍA UN EMPLEO SI TUVIERA QUE CAMBIAR DE RESIDENCIA?				
AÑO	1992	1993	1994	1995
SI	29,42%	28,45%	28,80%	28,36%
NO	43,75%	42,67%	44,39%	46,15%
NO SABE	26,83%	28,87%	26,82%	25,49%

Tabla II

(11) Art. 40.2 ET: "El traslado a que se refiere el número anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores..."

(12) EPA: Encuesta de Población Activa. Resultados Detallados, de las fechas 1º trimestre de 1992 A 4º trimestre de 1995.

Según se desprende de la información suministrada por esta fuente, los desempleados españoles son bastante reacios a desplazarse de localidad con el fin de encontrar un empleo. Como se puede apreciar en la Tabla II, únicamente un porcentaje que oscila entre el 28 y el 30 por ciento estaría dispuesto a cambiar de residencia en caso de encontrar un empleo, porcentaje muy inferior al de aquéllos que en ningún caso estaría dispuestos a cambiar de residencia a cambio de un puesto de trabajo.

La movilidad geográfica de los parados españoles se puede considerar como relativamente baja, sobre todo si tenemos en cuenta la alta tasa de desempleo que sufre nuestro país (23,1 por ciento en el año 1995). Esta baja movilidad prácticamente no experimenta una variación significativa durante los años analizados, pese a incluirse en ellos tanto períodos de creación como destrucción de empleo (13). Este dato pone de manifiesto que la movilidad geográfica de los desempleados españoles, además de reducida, parece ser poco sensible a la coyuntura económica.

Pese a no poseer datos sobre la movilidad geográfica de aquellos trabajadores que, poseyendo un empleo, estarían dispuestos a abandonarlo, junto con su lugar de residencia, a cambio de otro puesto de trabajo, podemos considerar que ésta no ha de ser excesivamente elevada. Esta consideración proviene del hecho de que este tipo de trabajadores se ven menos presionados a desplazarse que los desempleados, toda vez que ya poseen un empleo. Este hecho tiene como contrapeso las ventajas para la movilidad dimanantes de la mayor incardinación en el mercado de trabajo, como pueden ser: contactos, conocimientos actualizados, etc.

## VI. OBSTÁCULOS SOCIOECONÓMICOS QUE DIFICULTAN LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE LOS TRABAJADORES

Pese a la flexibilización producida en la regulación legal del traslado de los trabajadores por cuenta ajena en el marco de la empresa en la que desarrollan sus actividades, aún subsisten numerosos obstáculos socioeconómicos que dificultan la movilidad geográfica. Obstáculos que nos permiten explicar, en mayor o menor medida, los reducidos deseos de movilidad geográfica detectada entre los desempleados españoles.

Estos obstáculos son muy variados, Entre ellos podríamos destacar cuatro (Quirós, 1996) (14):

a) los problemas derivados de la existencia de alguna otra persona en la familia con un empleo;

(13) Hasta el 2º trimestre de 1994 se pierde empleo, creándose a partir de entonces. Datos EPA, Resultados Detallados, de los trimestres correspondientes.

(14) QUIRÓS TOMÁS, F.J. (1996): "La Movilidad Geográfica en España", capítulo del libro *La Empresa en una Economía Globalizada: Retos y Cambios*, Editorial Ediciones Edinford.

b) la alta temporalidad en la contratación por cuenta ajena que caracteriza en la actualidad a nuestro mercado de trabajo;

c) los problemas para encontrar vivienda adecuada en la nueva zona de residencia;

d) los altos costes de una vivienda en propiedad o alquiler, en caso de encontrarla.

A continuación se analizarán más detalladamente los mencionados obstáculos.

El primer obstáculo consiste en los problemas derivados de la existencia de alguna otra persona en la familia del trabajador que posea un empleo, sea éste más o menos estable. Entendiéndose como familia, en este caso, a toda aquella persona que conviva con el trabajador cuya movilidad geográfica estamos analizando.

En relación al caso de los trabajadores que ya poseen un empleo, se dispone, en la Tabla III, del porcentaje de hogares según el número de ocupados que los habitan, viniendo dados éstos porcentajes sobre el total de hogares con al menos un ocupado.

Una cifra superior a un tercio de estos hogares están habitados por al menos dos ocupados. A este porcentaje, hay que sumarle una cifra cercana al 8 por ciento, correspondiente a los hogares en que conviven 3 o más personas con empleo. En total, una proporción superior al 40 por ciento de las viviendas donde reside al menos un ocupado están habitados, por dos o más personas poseedoras de empleo.

PROPORCIÓN DE HOGARES CON OCUPADOS SEGÚN EL NÚMERO DE OCUPADOS				
AÑO	1992	1993	1994	1995
1 OCUPADO	57,60%	59,43%	59,89%	58,47%
2 OCUPADOS	33,13%	32,42%	32,18%	33,24%
3 O MÁS OCUP.	9,27%	8,15%	7,93%	8,28%

Tabla III

En el caso de los desempleados, también es relativamente frecuente que convivan con, al menos, un ocupado. Esto se debe, en parte, al aumento experimentado en la tasa de actividad femenina, ya comentado con anterioridad, siendo relativamente común el caso de familias en las cuales uno de los cónyuges tiene trabajo, estando el otro en situación de desempleo.

En el año 1995, existían cerca de un millón de hogares en los cuales todos los activos estaban en situación de desempleo. Junto a estos hogares, había un número aún mayor en los cuales, habiendo al menos un desempleado, había otros miembros de la familia que sí disponían de un puesto de trabajo.

En la Tabla IV se hallan recogidos los porcentajes, tomados sobre el total de hogares con al menos un activo en situación de desempleo, en los cuales todos los activos están en paro, y aquéllos en los que conviven desempleados y ocupados.

PROPORCIÓN DE HOGARES CON DESEMPLEADOS SEGÚN EL NÚMERO DE DESEMPLEADOS				
AÑO	1992	1993	1994	1995
TODOS LOS ACTIVOS DESEMPLEADOS	32,10%	36,16%	36,58%	34,44%
1 OCUPADO Y AL MENOS 1 DESEMPLEADO	46,35%	47,76%	48,76%	46,61%
2 O MÁS OCUPADOS Y AL MENOS 1 DESEMPLEADO	21,56%	19,74%	19,09%	18,95%

Tabla IV

Como se puede apreciar en la Tabla IV, el porcentaje de hogares en los cuales todos los activos se hallan en situación de desempleo oscila entre el 32 y el 37 por ciento del total de hogares en los cuales reside el menos un desempleado. Esta cifra contrasta con el escaso porcentaje de parados dispuestos a cambiar de residencia para obtener un empleo (entre el 28 y el 30 por ciento). El resto de los hogares con algún desempleado, porcentaje que oscila entre el 64 y el 68 por ciento, están habitados por, al menos, un ocupado.

La convivencia con personas poseedoras de empleo dificulta la movilidad geográfica tanto de los desempleados como de los ocupados. Caso de que alguno de ellos se trasladara con el fin de obtener un empleo, se enfrentaría a una de las dos alternativas siguientes:

a) el traslado de todos los miembros de la familia o habitantes de la vivienda,

b) el desplazamiento del activo, bien solo, bien acompañado por parte de los habitantes de la vivienda.

En el primer caso, nos encontramos con el problema de que la otra persona, o personas, de la familia que ya cuenta con un empleo puede no estar dispuesta a perderlo en favor de otro miembro de la familia, cosa que, muy probablemente, ocurriría al tener que trasladarse de localidad la vivienda familiar. Para superar este problema, el empleo debería ser lo suficientemente atractivo como para motivar el traslado de toda la familia. La dificultad de optar por esta alternativa aumenta cuanto mayor sea el número de ocupados que convivan con el trabajador que se va a desplazar.

La segunda posibilidad, consiste en la división de la familia. En este caso, el desempleado podría desplazarse, solo o acompañado por parte de su familia, a la nueva localidad. Esto sería relativamente sencillo en el caso de que la división se produjera generacionalmente, esto es, mediante la separación de padre e hijos o similar.

Esta segunda opción también conlleva algunas dificultades. Estas se derivan, a parte de otros costes de la separación, como los sentimentales, de la necesidad de mantener en este caso dos domicilios, uno el antiguo de la familia y otro el correspondiente a la nueva localidad, con la duplicidad de gastos que esto conlleva.

Otro de los elementos mencionados como motivadores de la escasa movilidad geográfica es la alta temporalidad de la contratación en España. Según datos obtenidos de la EPA, recogidos en la Tabla V, los asalariados con contratos temporales suponen más de un 30 por ciento del total de los asalariados españoles. Este porcentaje es uno de los más elevados de Europa (15). A este dato, hay que añadir que asistimos a una tendencia a su incremento, sólo atenuada en el año 1993, debido probablemente a la crisis económica.

LA TEMPORALIDAD EN ESPAÑA				
AÑO	1992	1993	1994	1995
ASALARIADOS CON CONTRATO INDEFINIDO	66,50%	67,68%	66,29%	65,12%
ASALARIADOS CON CONTRATO TEMPORAL	33,50%	32,32%	33,71%	34,88%

Tabla V

(15) El empleo temporal en los países miembros de la Unión Europea representaba el 5,4 por ciento en 1992, el 5,7 por ciento en 1993 y el 6,3 por ciento en 1994, tasas muy inferiores a la española. COMISIÓN EUROPEA (1995): *El Empleo en Europa*, Editorial Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

(16) Datos referidos a contratos ordinarios de duración indefinida, ordinarios de duración determinada y las diversas modalidades de contratos para el fomento del empleo.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (1994): *Anuario de Estadísticas Laborales 1994*, Editorial Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La situación comentada con anterioridad se agrava si analizamos los contratos registrados en el INEM (16). Como se puede apreciar en la Tabla VI, el número de contratos con duración indefinida, celebrados en España, es ínfimo en comparación con el número de los celebrados con duración determinada. La proporción llega a ser, en el año 1994, de tan sólo de 4.21 contratos con duración indefinida por cada cien celebrados. A ello, se ha de añadir que la proporción de los contratos indefinidos tiende a disminuir con el paso del tiempo habiéndose experimentado una reducción, en términos relativos, sobre el total de contratos celebrados, superior al 35 por ciento en tan solo dos años (1992-1994

CONTRATOS REGISTRADOS EN EL INEM				
AÑO		1992	1993	1994
DURACIÓN INDEFINIDA	NÚMERO DE CONTRATOS	284.742 2	22.240 2	04.288
	PORCENTAJE	6,54%	5,92%	4,21%
DURACIÓN DETERMINADA	NÚMERO DE CONTRATOS	4.067.138	3.533.490	4.648.744
	PORCENTAJE	93,46%	94,08%	95,79%

Tabla VI

Como un aspecto más de la temporalidad, se ha de analizar la duración de los contratos temporales. Este tipo de contrato tiene con frecuencia una corta duración. Este hecho dificulta que se tome la decisión de abandonar la localidad donde se reside a cambio de un empleo.

Los contratos de trabajo temporales con duración inferior a 1 año oscilan entre el 54,5 y el 58,8 por ciento del empleo temporal, como se puede observar en la Tabla VII. A ello se ha de añadir que una parte muy importante de los contratos no llegan a superar los 4 meses de duración.

DURACIÓN DE LOS CONTRATOS TEMPORALES EN ESPAÑA			
AÑO	1993	1994	1995
IGUAL O INFERIOR A 4 MESES	20,13%	18,76%	19,91%
SUPERIOR A 4 MESES E INFERIOR AL AÑO	37,46%	35,80%	38,80%
IGUAL O SUPERIOR AL AÑO	42,41%	45,45%	41,30%

Tabla VII

El tercer obstáculo socioeconómico que se va a analizar en el presente trabajo es la dificultad de encontrar una vivienda en la nueva localidad de residencia. Este obstáculo se manifiesta tanto para el caso de la vivienda en propiedad, como para el de la vivienda en alquiler.

Centrándonos en la dificultad de encontrar una vivienda en alquiler, hay que tener en cuenta tres hechos: el reducido número de viviendas en alquiler en España con relación a otros países de nuestro entorno, la tendencia decreciente en su número con el paso del tiempo y el hecho de que la mayor parte de las viviendas en alquiler no se hayan, realmente, en el mercado.

La primera de las dificultades mencionadas es el reducido número de viviendas en alquiler en España. En el año 1989, solamente el 11.75 por ciento de las viviendas principales existentes en España estaban alquiladas (MOPU, 1990) (17). Este porcentaje es uno de los más reducidos de Europa, como se puede apreciar en la Tabla VIII (18). Únicamente Irlanda, entre los países europeos recogidos en la tabla, tiene unas cifras cercanas a las españolas.

PORCENTAJE DE VIVIENDAS EN ALQUILER			
PAÍS/AÑO	1990	1980	1970
R.F.A.	55% (1987)	60%	64%
BÉLGICA	36% (1989)	37%	42%
DINAMARCA	43% (1989)	42%	47%
ESPAÑA	15% (1991)	25%	28%
FRANCIA	39%	41%	43%
IRLANDA	19%	25%	27%
ITALIA	30% (1988)	40%	49%
PAÍSES BAJOS	54%	57%	65%
PORTUGAL	40%	39%	-
REINO UNIDO	32%	43%	51%

Tabla VIII

(17) MOPU (1990): "Encuesta MOPU (1989) Sobre Vivienda en Alquiler", *Revista Española de Financiación a la Vivienda*, N. 12, págs. 91-104.

(18) *Revista Española de Financiación a la Vivienda* (1988): "El Alquiler de la Vivienda en Europa", N. 8-9 págs. 13-22.

ALBERDI, B. (1993): "El Censo de Viviendas: Tipologías, formas de Tenencia y condiciones de Habitabilidad (1960-1991)", *Revista Española de Financiación a la Vivienda*, N. 24-25, págs. 17-22.

Como segunda dificultad relativa a las viviendas en alquiler, se ha mencionado que el número de viviendas en esta situación en España no sólo reducido, sino que existe una clara tendencia a su disminución, como se puede observar en la Tabla VIII. Si extendemos el análisis al período comprendido entre los años 1950 y 1989, el porcentaje de viviendas en alquiler, en España, desciende desde el 51.26 por ciento al 11.75 (19).

Como tercer y último problema a tener en cuenta en relación a las viviendas en alquiler, se ha mencionado que, gran parte de ellas, no se encuentran disponibles en el mercado. Esto podría parecer una contradicción, ya que, el hecho de estar en alquiler, nos puede hacer suponer que la vivienda esté "viva" en el mercado de alquileres. Pero esto puede no ser así, ya que gran parte del parque de viviendas en alquiler está acogido a leyes anteriores al conocido Decreto Boyer (20). Estas leyes imponían la existencia de prórrogas forzadas a petición del inquilino, hecho que dificulta la salida de estas viviendas al mercado.

Según datos de la encuesta MOPU (1989) sobre vivienda (21), únicamente el 11.75 por ciento pesaba obligación de prórroga forzosa a petición del inquilino sobre el total de viviendas en alquiler en dicho año. Este porcentaje representaba tan sólo el 1.18% del parque de viviendas principales existentes en España en el año 1989.

Como cuarto y último motivo socioeconómico que dificulta la movilidad geográfica, se indicaba el alto coste de la vivienda, tanto en alquiler como en propiedad.

En el caso de las viviendas en alquiler, el escaso parque de viviendas disponibles en el mercado hace que los costes de alquiler tiendan a ser muy altos y a crecer más velozmente que la inflación. El coste medio de los alquileres de vivienda concertados en el período comprendido entre los años 1985 y 1989, período durante el cual no existe la ya mencionada prórroga forzosa, fue de 25.880 pesetas al mes. Esta cifra está muy por encima de las 11.173 pesetas de coste medio del total de viviendas en alquiler durante el mencionado período (MOPU 1990) (22).

Con estos datos, y teniendo en cuenta que la renta familiar disponible por persona, entre 1985 y 1989, era de 78.364 pesetas mensuales (23), se puede indicar que el coste de una vivienda en alquiler venía a suponer algo más de un tercio de los ingresos mensuales de un español medio.

(19) FURONES, I. (1989): "La Vivienda en Arredamiento, Aspectos Estadísticos y Socio-económicos", *Revista Española de Financiación a la Vivienda*, N. 8-9, págs. 35-46.

(20) REAL DECRETO-LEY 30 abril 1985, núm. 2/85.

(21) *Op. Cit.*

(22) *Op. Cit.*

(23) BANCO BILBAO-VIZCAYA (1992): *Renta Nacional de España y su distribución provincial. 1989*, Editorial Imprenta Boan, Bilbao.

La compra de una vivienda también tiene un alto coste. Según datos correspondientes al año 1991, el esfuerzo familiar medio por compra de vivienda, previo a bonificaciones fiscales, era del 42.3 por ciento para el caso de las viviendas de protección oficial y del 68.75 por ciento para el de las viviendas libres. Este esfuerzo medio se veía reducido, una vez se aplicaban las bonificaciones fiscales, hasta el 32.1 y el 56.4 por ciento respectivamente (Gómez y Levenfeld, 1993) (24).

El problema del coste de alquilar o comprar una vivienda se ve agravado si lo combinamos con las otras dificultades socioeconómicas ya analizadas.

En el caso de la existencia de alguna otra persona en la familia del trabajador que posea un empleo, más o menos estable, el problema radica en que, a los costes de la nueva vivienda, deben añadirse, en caso de mantenerse la vivienda antigua, los correspondientes a la misma, permanezca o no parte de la familia en ella.

La temporalidad también afecta, en gran medida, a la posibilidad de alquilar o comprar una vivienda. A este respecto, se ha de tener en cuenta los menores ingresos medios que obtienen los asalariados con contrato de trabajo de duración determinada respecto a aquellos que poseen un contrato de duración indefinida. En el año 1992, el salario medio de los trabajadores con contrato indefinido era de 2.744.000 ptas, en tanto que el de aquellos que gozan de un contrato temporal era de 1.630.000 ptas (25). Estas cifras implican que un trabajador con contrato indefinido tiene un salario medio superior en casi un 70 por ciento al de un contratado temporal, y recordemos que el 95.79% de los contratos celebrados en España en 1994 eran de duración determinada.

Algunos de estos problemas han intentado ser paliados, en mayor o menor medida, durante los últimos años. Así, al ya mencionado Decreto Boyer les hemos de añadir otras medidas como la regulación de los Fondos de Inversión Inmobiliaria, las modificaciones en la Ley de Arrendamientos Urbanos y la desgravación fiscal para aquellos contribuyentes que viven en alquiler (26), entre otras medidas.

(24) GÓMEZ, R. Y LEVENFELD, G. (1993): "La accesibilidad a la Vivienda en España. 1985-1992", *Revista Española de Financiación a la Vivienda*, N. 22, págs. 127-134.

(25) INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (1995): *Encuesta sobre la Distribución Salarial en España 1992*, Editorial INE Artes Gráficas.

(26) NARBONA, C. (1993): "La Política de la Vivienda en los Noventa", *Revista Española de Financiación a la Vivienda*, N. 24-25, págs. 101-106.

## VII. CONCLUSIONES

En España, al igual que en gran parte de Europa, el mercado de trabajo ha sufrido tradicionalmente una intensa regulación. Esta ha sido considerada por numerosos autores, habiéndose llegado a acuñar el término "Euroesclerosis" para el efecto provocado por la alta regulación de los mercados de trabajo existentes en los principales países europeos. A esta "enfermedad" se le atribuye una gran responsabilidad en gran medida de las altas tasas de desempleo existentes en Europa.

Distintos países han seguido modelos diferentes en la regulación de la movilidad de sus trabajadores, siendo éste, según diversos autores, uno de los principales motivos por los cuales han divergido las correspondientes tasas de desempleo.

España adoptó en el año 1994 medidas flexibilizadoras de la movilidad geográfica de los trabajadores dentro de la empresa, mediante la reforma de los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

Pese a estas medidas flexibilizadoras, la movilidad geográfica de los trabajadores sigue siendo relativamente reducida. Esto es debido entre otras razones a los motivos socioeconómicos.

El primero de ellos es la convivencia del trabajador con una o más personas ocupadas. El desplazamiento del trabajador suele implicar, en estos casos, bien el cese de dicha convivencia, bien la pérdida del empleo por estos motivos.

El segundo obstáculo a la movilidad geográfica proviene de la alta temporalidad de la contratación en España. Una cifra cercana al 96 por ciento de los contratos celebrados durante 1994 eran de duración determinada, con una proporción creciente en el tiempo. A ello, le hemos de añadir la corta duración de este tipo de contratos, algo menos del 20% con una duración no superior a cuatro meses y casi un 60% con duración inferior al año en 1995.

Un tercer motivo socioeconómico consiste en la dificultad de encontrar vivienda en alquiler. La proporción de viviendas en alquiler en España es una de las menores de Europa, y ha ido reduciéndose gradualmente, habiendo pasado desde más del 50 por ciento en 1950 a algo menos del 12 por ciento en 1989. A ello se ha de añadir que el número de viviendas en alquiler que están realmente disponibles en el mercado, esto es, no afectadas por prórrogas formales a petición del inquilino, era de tan solo el 1.18 por ciento del parque total de viviendas en 1989.

Como cuarto y último motivo socioeconómico que dificulta la movilidad geográfica se halla el alto coste de las viviendas tanto en alquiler como en compra.