



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo Fin de Grado

La movilidad geográfica en el ámbito laboral

Autor

Alejandro Gascón García

Director

Ángel Luis De Val Tena

Facultad de Derecho  
2019

# ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS UTILIZADAS</b> .....	<b>3</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>II. CONCEPTO DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA</b> .....	<b>5</b>
1. BREVE APUNTE HISTÓRICO DE LA FIGURA.....	5
2. CONCEPTO Y SUPUESTOS .....	5
<b>III. SUPUESTOS DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA EXCLUÍDOS DEL ART. 40 ET</b> .....	<b>9</b>
1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE LOS TRABAJADORES MÓVILES AL SERVICIO DE EMPRESAS CON CENTROS DE TRABAJO MÓVILES O ITINERANTES.....	9
2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA NO SUSTANCIAL .....	10
3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR MUTUO ACUERDO Y VOLUNTARIA.....	12
4. MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR MOTIVOS DISCIPLINARIOS .....	12
5. CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN EL GRUPO DE EMPRESAS.....	13
6. MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR VIOLENCIA DE GÉNERO O TERRORISMO.....	15
7. MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	17
<b>IV. MOVILIDAD GEOGRÁFICA SUSTANCIAL</b> .....	<b>19</b>
1. EL TRASLADO .....	19
1. <i>EL TRASLADO INDIVIDUAL</i> .....	19
2. <i>EL TRASLADO POR REUNIFICACIÓN FAMILIAR</i> .....	24
3. <i>EL TRASLADO COLECTIVO</i> .....	27
2. EL DESPLAZAMIENTO .....	30
<b>V. SUPUESTOS SINGULARES DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA</b> .....	<b>33</b>
1. LA MOVILIDAD TRANSNACIONAL .....	33
2. OTRAS MODALIDADES Y ASPECTOS DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA .....	35
1. <i>LAS COMISIONES DE SERVICIO</i> .....	35
2. <i>LOS CONCURSOS DE TRASLADO</i> .....	36
3. DEDUCCIÓN POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN EL IRPRF .....	37
<b>VI. CONCLUSIONES</b> .....	<b>39</b>
<b>VII. BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>40</b>
1. OBRAS DOCTRINALES.....	40
2. LEGISLACIÓN.....	40
3. SENTENCIAS CITADAS .....	42
1. <i>SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA</i> .....	42
2. <i>SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS</i> .....	42
3. <i>SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO</i> .....	42
4. <i>SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL</i> .....	43
5. <i>SENTENCIAS DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL</i> .....	43
4. WEBGRAFÍA .....	43
5. ANEXOS .....	45
1. <i>SOLICITUD DE TRASLADO POR PARTE DEL CÓNYUGE DEL TRABAJADOR TRASLADADO</i> .....	45
2. <i>COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DE LA APERTURA DEL PERIODO DE CONSULTAS EN EL CASO DE TRASLADO COLECTIVO</i> .....	46

## **ABREVIATURAS UTILIZADAS**

Art Artículo.

ET Estatuto de los Trabajadores.

LRJS Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

RD Real Decreto.

TJCE Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

CE Constitución Española.

CC Código Civil.

TFUE Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

EBEP Estatuto Básico del Empleado Público.

EEE Espacio Económico Europeo.

UE Unión Europea.

LETT Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

STJCE Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

STS Sentencia del Tribunal Supremo.

TFG Trabajo de Fin de Grado.

CCAA Comunidad Autónoma.

TS Tribunal Supremo.

TC Tribunal Constitucional.

LEC Ley de Enjuiciamiento Civil.

LOLS Ley Orgánica de Libertad Sindical.

STC Sentencia del Tribunal Constitucional.

STSJ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

SJS Sentencia de la Jurisdicción Social.

LGSS Ley General de la Seguridad Social.

## I. INTRODUCCIÓN

El tema que he seleccionado para la elaboración de este TFG es la movilidad geográfica. De esta forma, se va a llevar a cabo un estudio de este tipo de movilidad desde el marco jurídico del ET y, en especial, de su regulación en el art. 40. Pese a que es un concepto que se encuadra de forma exclusiva en este precepto, tiene consecuencias en otros ámbitos del derecho.

Así, he escogido este tema debido a que es una materia que despertó mucho interés en mi cuando la cursé en la asignatura Derecho del Trabajo, durante el primer semestre del tercer curso del Doble Grado en Derecho y ADE. No solo por esto, sino porque dada su importancia y pese a que se le dedicó bastante tiempo, no fue el suficiente como para aclarar todas las ideas que conlleva. Además, resulta muy atractivo para mi debido a la diferencia que existe realmente entre la regulación y el aspecto teórico de la movilidad geográfica con respecto a la verdadera *praxis* de esta figura.

Se va a abordar la movilidad geográfica tanto desde el punto de vista del empresario como desde el punto de vista del trabajador (con sus correspondientes vicisitudes). Se estudiará, igualmente, la relación que existe entre la movilidad geográfica y los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo y se tratarán también las posibles especialidades que ofrece la aplicación de la movilidad geográfica en supuestos singulares.

## II. CONCEPTO DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA

### 1. BREVE APUNTE HISTÓRICO DE LA FIGURA

Se ha de tener en consideración que la historia de la regulación de la movilidad geográfica se puede dividir en tres grandes fases<sup>1</sup>. Así, la primera de ellas hace referencia a ese paso gradual de las normativas de carácter sectorial, que estaban atadas a ámbitos funcionales y territoriales concretos, hacia normas genéricas. Pese a que esto cambiaba de raíz, la forma en la que se iba a gestionar la movilidad geográfica no sería así hasta los estadios previos a la aprobación del ET.

Seguidamente, se ha de atender a las normas con rango de Ley que tenían una inclinación clara dirigida a evitar que los empresarios contaran con la posibilidad de movilizar a sus trabajadores. Todo esto parece cambiar con la reforma laboral que se produce en 1994, dándose un giro, donde se pasa de la situación anterior a un contexto donde lo ideal es conseguir la máxima eficiencia en la organización, teniendo en cuenta los recursos humanos.

Por último, se establecieron las normas que provenían de la negociación colectiva sin perjuicio de que éstas hubieran seguido el camino de otras reglamentaciones y ordenanzas de trabajo que vinieran a regular lo mismo.

### 2. CONCEPTO Y SUPUESTOS

La movilidad geográfica queda encuadrada en el Capítulo III del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a la modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo y, en especial, dentro de la Sección 1.<sup>a</sup>, sobre la movilidad funcional y geográfica.

De forma particular, hace referencia a la posibilidad de trasladar a los trabajadores a un centro de trabajo distinto, bien unilateralmente por el empresario, bien por mutuo acuerdo o bien porque lo pida el propio trabajador.

Antes de entrar a valorar dicha figura jurídica, se ha de acotar qué es el lugar de trabajo<sup>2</sup>. Éste, se define como el lugar de cumplimiento de la prestación laboral, con independencia de que alcance o no la calificación técnico-jurídica de centro de trabajo. De esta manera, el lugar de trabajo se diferencia del concepto de centro de trabajo ya que, como recoge el

---

<sup>1</sup> Joaquín García Murcia y Olga Estrada Alonso, *La movilidad geográfica en la negociación colectiva – Guías de negociación*, Universidad de Oviedo, p. 14.

<sup>2</sup> Thomson Reuters, Aranzadi Experto, *Modificaciones del contrato de trabajo: movilidad geográfica*, p. 2.

art. 1.5 ET, «se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral». Además, frecuentemente, el lugar de cumplimiento de la prestación laboral coincide con el centro de trabajo al que se encuentra adscrito el trabajador a efectos de ordenar las relaciones laborales de la empresa, tanto a nivel individual como colectivo.

Por su parte, y en cuanto a la fijación del lugar de trabajo, se ha de prestar atención a varios aspectos. Uno de ellos es el lugar de pago de las obligaciones<sup>3</sup> y se tiene en consideración lo recogido en el art. 1171 CC, que dice que «el pago deberá ejecutarse en el lugar que hubiese designado la obligación».

Se deberá considerar, también, la imposibilidad de que medie acuerdo por ambas partes en cuanto al establecimiento de lugar de trabajo que comprenda toda la dimensión locativa de la empresa en el caso de que ésta presente diferentes centros. Esto es así a tenor de lo establecido en el art. 3.1.c) ET que dice que «los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral se regulan: por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo, siendo su objeto lícito y sin que en ningún caso puedan establecerse en perjuicio del trabajador condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos antes expresados». De lo contrario, se estaría permitiendo al empresario decidir de forma unilateral modificaciones del lugar de trabajo sin necesidad de justificación.

Asimismo, y según lo enunciado en el art. 2.2 RD 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo, el empresario deberá de comunicar al trabajador (por escrito) tanto el centro de trabajo donde preste sus servicios de forma frecuente como cuando lo haga de forma habitual en diferentes centros de trabajo. En el caso de que esto ya esté recogido en el contrato entre el trabajador y el empresario, esta obligación se entenderá finalizada. De lo contrario, si dicho contrato contiene sólo parcialmente estos datos, el empresario deberá facilitar al trabajador de forma escrita dicha información en un plazo máximo de 2 meses, a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral.

Por su parte, se puede definir la movilidad geográfica como «todo cambio o modificación del lugar de cumplimiento de la prestación laboral inicialmente fijado, con independencia

---

<sup>3</sup> Thomson Reuters, Aranzadi Experto, Modificaciones del contrato de trabajo: movilidad geográfica, p. 2.

de si tal cambio lo es a iniciativa del trabajador o del empresario y, en este último caso, al margen de la causa justificativa de la medida modificativa»<sup>4</sup>. Si se acota de forma estricta este concepto, se deberá de acudir a la definición dada por el art. 40 ET donde se indica que, sin necesidad de que medie consentimiento del trabajador, el empresario tiene la facultad empresarial de alterar de forma unilateral el lugar de trabajo del trabajador sólo si se debe a motivos objetivos, entiéndase aspectos económicos, técnicos, organizativos y/o productivos de la empresa.

Asimismo, cabe hacer referencia a que el legislador sólo toma en consideración los cambios locativos que tienen incidencia en el lugar de residencia del trabajador, descartando, de esta forma, cualquier otro cambio unilateral de lugar de trabajo. Dado que suele ser el lugar lo que determina la residencia del trabajador, el legislador trata de centrarse en las modificaciones unilaterales del lugar de trabajo que conlleven un cambio en el domicilio, con el fin de respetar la estabilidad domiciliaria.

Concretamente, la movilidad geográfica queda recogida en el art. 40 ET, si bien la movilidad geográfica por mutuo acuerdo sigue las reglas del Código Civil.

Se puede afirmar que lo que recoge el art. 40 ET tiene una consideración básica e imperativa tanto a nivel colectivo como a nivel individual. Además de esto, se configura como una figura de derecho necesario relativo, ya que sí puede verse modificado de forma favorable en los convenios colectivos o pactos individuales.

En definitiva, pese a que es un concepto con un alcance material muy amplio, se limita mucho en el art. 40 ET y se abre así a una serie de posibilidades de colaboración sobre él a partir de normas reglamentarias, normas pactadas o a las voluntades que se pueden recoger en los contratos de trabajo.

En cuanto al contenido del art. 40 ET, se ha de tener en cuenta que la movilidad geográfica se da a partir de dos procesos. El primero de ellos es gestionado por el empresario, debido a causas económicas, tecnológicas, organizativas o productivas. Por contraposición, el segundo caso parte del trabajador y se produce en el momento en el que la solicite para la cobertura de una vacante, por ascenso o razones objetivas (entre otras). Independientemente de esto, también se puede dar la movilidad geográfica por mutuo acuerdo, ya sea novatorio o modificativo, sometiéndose a lo recogido en los arts. 1271 CC y ss. (en el caso de que se siga esta vía no se atenderá a lo recogido en el art. 40 ET).

---

<sup>4</sup> Thomson Reuters, Aranzadi Experto, Modificaciones del contrato de trabajo: movilidad geográfica, p. 3.

Además, excepto pacto expreso en contrario, el trabajador contará con los derechos que le correspondan en cuanto al nuevo centro de trabajo, independientemente de si son mejores o peores que los anteriores<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Daniel Toscani Giménez, *El cambio de centro de trabajo. La movilidad geográfica fuerte y débil*, Vlex España, p. 1.

### **III. SUPUESTOS DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA EXCLUÍDOS DEL ART. 40 ET**

#### **1. MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE LOS TRABAJADORES MÓVILES AL SERVICIO DE EMPRESAS CON CENTROS DE TRABAJO MÓVILES O ITINERANTES**

Fuera del ámbito de aplicación del art. 40 ET queda la movilidad geográfica de los trabajadores móviles al servicio de empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes. Esto se da en el momento en el que se desarrollen actividades productivas en una localización geográfica variable.

En cuanto a estos centros de trabajo móviles o itinerantes, se ha de atender a que no serán ni los servicios de vigilancia y control, ni las obras que pueda desarrollar una empresa constructora<sup>6</sup>. Así, se entenderán como tales, según lo recogido por el TSJ Andalucía, los trabajos «donde el cumplimiento normal del contenido de la obligación laboral consiste, precisamente, en desplazarse periódica o atípicamente, constituyendo la movilidad «una circunstancia principal del contrato»<sup>7</sup>.

Esta exclusión permitida por el legislador faculta a las empresas a satisfacer, de la mejor forma posible, sus necesidades de movilidad de personal ante una serie de condiciones de trabajo móviles o itinerantes. Igualmente, en cuanto a la relación existente entre la calificación geográfica variable y lo que dispongan los convenios colectivos en cuanto a esto, el TS afirma que los «convenios colectivos es cierto que pueden modificar las normas legales, siempre que su contenido no sea de derecho necesario, y por ello, nada impediría que las facultades que en materia de traslados confiere el artículo 40.1 ET a los empresarios con centro de trabajo móviles o itinerantes pudieran ser mermadas a través de normas paccionadas que así lo establecieran»<sup>8</sup>.

Se requiere, además, que el contrato recoja de forma específica la condición de empresa con centro móvil, ya que «es necesario que se les contrate específicamente haciendo

---

<sup>6</sup>STSJ Asturias, 17-11-2000, rec. 443/2000 y STSJ Andalucía/Málaga, 16-5-95, rec. 1684/94.

<sup>7</sup> STSJ Andalucía/Sevilla, 29-9-2016, rec. 2832/2015.

<sup>8</sup> STS 14-5-1996, rec. 1245/1995.

constar en el contrato que se les contrata para prestar sus servicios en determinadas localidades»<sup>9</sup>.

## 2. MOVILIDAD GEOGRÁFICA NO SUSTANCIAL

Se ha de conocer que, el legislador, únicamente presta atención a las modificaciones unilaterales del lugar de trabajo en caso de que produzcan cambios sobre la fijación del lugar de residencia del trabajador. Así, quedan excluidos de la aplicación del art. 40 ET los supuestos en los que esos cambios locativos no suponen una necesidad de residir fuera del domicilio habitual del trabajador.

Con este pretexto, se puede afirmar que la movilidad geográfica no sustancial es aquella en la que el cambio de centro o lugar de trabajo no supone un cambio de residencia. Esto es así debido a que se está ante casos de movilidad geográfica, *lato sensu*, débil o no sustancial por no llevar aparejado el cambio de residencia. Es lo cierto que, en cualquier caso, quedan excluidos del art. 40 ET y deben ser incardinados en la esfera del *ius variandi* del empresario<sup>10</sup>.

En esta ocasión, este tipo de modificaciones quedan incardinadas bajo el poder de dirección del empresario (arts. 5.c) y 20 ET), también conocido como *ius variandi*. El TS se ha pronunciado acerca de éste y recoge que el «poder empresarial, añadimos ahora, que hemos de entender -con autorizada doctrina- como *ius variandi* común, en tanto que facultad de especificación de la prestación laboral y de introducir en ella modificaciones accidentales, frente al especial que supone acordar las modificaciones sustanciales a que se refiere el art. 41 ET»<sup>11</sup>.

De esta forma, sólo será necesario un cambio de domicilio en caso de que, a consecuencia del cambio del lugar de trabajo, el trabajador se vea obligado y no exista ninguna duda acerca de la necesidad de residencia con carácter permanente en la nueva zona de trabajo.

Otra cuestión a tratar es la posible compensación económica como consecuencia de la modificación del lugar de trabajo en los supuestos de movilidad geográfica no sustancial, a consecuencia del incremento de los gastos y del tiempo utilizado para ese desplazamiento por parte del trabajador. Así, se ha de atender a «cualquier compensación por el cambio

---

<sup>9</sup> STS 5-11-1986 [RJ 1986, 6279].

<sup>10</sup> STSJ Madrid, 07-05-2010, rec. 5161/2009.

<sup>11</sup> STS 12-7-2016, rec. 222/2015.

de un centro de trabajo a otro que no implique también el de residencia, cual acontece en el supuesto enjuiciado, sólo puede fijarse bien a través del juego de la autonomía individual plasmada en contrato o colectiva, en norma convencional de aplicación, o bien reclamando en sede judicial los concretos perjuicios cuando tal movilidad implique para el trabajador un mayor costo económico, transporte o mayor tiempo invertido con relación al que tenía anteriormente respecto del antiguo centro ya que, en otro caso, el equilibrio inicialmente existente entre prestaciones y contraprestaciones del trabajador y empresa se vería alterado, afectando así a la naturaleza conmutativa que es propia del contrato laboral y siempre que, claro está, se acredite debidamente la realidad de tales daños sin acudir a situaciones o medios convencionales o de mayor comodidad o particular utilidad»<sup>12</sup>.

Sin embargo, hay otra línea interpretativa, véase la indicada por el TSJ de Cataluña, que recoge que «cuando el traslado no exija cambio de residencia, no establece otras compensaciones que las pactadas entre las partes o impuestas en convenio colectivo, o, en su caso, la posibilidad de extinguir el contrato con la indemnización legalmente establecida. No queda precepto alguno que imponga al empresario la obligación de satisfacer el mayor tiempo invertido en el desplazamiento como hora de trabajo»<sup>13</sup>.

Esta controversia no se ha de encauzar por la vía procesal del art. 138, ya que se trata de un procedimiento de reclamación de cantidades en concepto de gastos de transporte y no de una impugnación de una modificación sustancial de las condiciones de trabajo<sup>14</sup>.

Pese a que la sustancialidad de la movilidad geográfica se acota con respecto al cambio de domicilio o no del trabajador, se tiene que tener en consideración que hay determinados cambios de lugar de trabajo que no exigen cambios de domicilio y que sí pueden tener carácter sustancial, como consecuencia del impacto en los derechos e intereses legítimos<sup>15</sup> del trabajador. Uno de estos ejemplos puede ser el caso de la organización familiar.

---

<sup>12</sup> STSJ Cataluña, 1-2-1997, rec. 7256/1998.

<sup>13</sup> STSJ Cataluña, 15-11-2002, rec. 2097/2002.

<sup>14</sup> STSJ Madrid, 24-3-1999, rec. 6535/1998.

<sup>15</sup> Thomson Reuters, Aranzadi Experto, Modificaciones del contrato de trabajo: movilidad geográfica, p. 5.

### 3. MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR MUTUO ACUERDO Y VOLUNTARIA

Por su parte, quedan fuera de la aplicación del art. 40 ET los cambios locativos que nacen tras el acuerdo de ambas partes. Así, quedan excluidos independientemente de si la iniciativa proviene del trabajador o del empresario, aunque sí que es verdad que frecuentemente se produce por motivos o intereses por parte del trabajador, sin que ello evite que medie un interés empresarial.

Este tipo de movilidad geográfica, ya sea por mutuo acuerdo o voluntaria, se regula en la negociación colectiva. En cuanto a la movilidad geográfica por mutuo acuerdo será necesario atender a lo acordado por ambas partes mientras que en el caso de la movilidad geográfica voluntaria, se estará a la petición del trabajador que deberá de formular de forma escrita. De esta forma, cabe la posibilidad de que se le reconozca, en virtud al convenio que corresponda o bien atendiendo a un pacto individual, una compensación económica.

Con respecto a este apartado, se puede hablar también del derecho de consorte que hace mención a la solicitud por parte del trabajador de un traslado por reunificación familiar (art. 40.3 ET).

### 4. MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR MOTIVOS DISCIPLINARIOS

La movilidad geográfica referida al art. 40 ET sólo hace mención a causas objetivas que incumben al funcionamiento de la empresa, por lo que queda excluida de su aplicación la movilidad geográfica por causas disciplinarias o subjetivas relativas al comportamiento del trabajador.

En ciertas ocasiones, la movilidad geográfica, ya sea entendida desde el punto de vista del desplazamiento o el traslado, aparece como un supuesto de sanción disciplinaria regulada en los convenios colectivos, según lo enunciado en el art. 58 ET. Además, en éstos también queda recogida la correspondencia que existe entre la falta del trabajador y el tipo de movilidad. Consecuentemente, el traslado se dará en casos de falta muy grave y se establece como una medida o sanción que se suele interponer de forma previa al despido. En caso de que se den faltas graves o menos graves, los convenios colectivos atienden al cambio de centro, sin cambio de residencia, y, seguidamente, los cambios de puestos de trabajo dentro del mismo centro se dan como consecuencia de faltas graves o menos graves de forma indistinta. Sin embargo, se ha de atender que la Ley únicamente

prohíbe, entre otras cosas, la reducción de la duración de las vacaciones o derechos al descanso del trabajador.

De esta forma, y excepto que se diga lo contrario en el convenio colectivo, la retribución y el encuadramiento profesional sigue siendo el mismo para el trabajador, pero en esta ocasión el trabajador no tendrá derecho a percibir una compensación por gastos.

Además, en el supuesto de que dicha sanción se declare nula en sede judicial, el trabajador sí podrá reclamar los daños y perjuicios derivados al respecto. Esto es así según lo recogido por el TSJ del País Vasco debido a que se solicitaba que «se declare nula e injustificada la medida operada por la empresa, reponiendo a los trabajadores que prestan sus servicios a la situación anterior a la modificación, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración a todos los efectos legales». De esta forma, la Sala entendió que «la falta de negociación de buena fe nos lleva a declarar la nulidad del despido colectivo impugnado. Todo ello por aplicación de lo dispuesto en el artículo 138.7.4 LRJS, que prevé la declaración de nulidad de la medida de modificación sustancial de condiciones de trabajo que se haya realizado eludiendo las normas relativas al período de consultas del artículo 41.4 ET EDL 1995/13475, supuesto en el que procede la ejecución en sus propios términos, tal como se prevé en el artículo 138.9 LRJS» por lo que se estimó «nula la medida operada por la empresa, reponiendo a los trabajadores que prestan sus servicios a la situación anterior a la modificación, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración a todos los efectos legales»<sup>16</sup>.

## 5. CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES EN EL GRUPO DE EMPRESAS

En principio, sí es lícito la circulación de trabajadores dentro de un grupo de empresas de la dimensión nacional. De esta forma, no se constituye como causa de extinción del contrato el hecho de que una empresa ponga a disposición de otra empresa del mismo grupo a un trabajador (incluso sin que el trabajador tenga voluntad de ello) debido a que se entiende como un cambio de destino. Pese a esto, el propio trabajador sí que podrá instar las opciones que recoge el propio art. 40 ET y no podrá alegar lo recogido en el art. 50 ET, en cuanto a la extinción del contrato por voluntad del trabajador.

---

<sup>16</sup> STSJ País Vasco, 25-9-2001, rec. 1362/2001.

Así, y ante la falta expresa de regulación legal, la regulación de este tipo de circulación viene a estar recogida en los convenios colectivos. Sin embargo, sí vienen a aplicar el carácter análogo de esta disposición en el caso de que haya cambio de lugar de trabajo.

Matizando un poco más, podemos atender a diferentes vías de interpretación de tal supuesto. Podemos hablar de los casos de reestructuración y crisis empresarial donde antes de atender a lo recogido en el art. 51 ET sobre las medidas a aplicar ante un despido colectivo, se suele optar de forma previa al traslado del trabajador a otro puesto de trabajo en el seno de otra empresa del mismo grupo. Esto se da en cuanto a lo recogido en el art. 6.1.c) del RD 43/1996, que aborda los procedimientos de regulación de empleo y actuación administrativa en materia de traslados colectivos. Consecuentemente, con el objetivo de disminuir las consecuencias que supone hacer frente a un despido colectivo, se busca adoptar medidas «dirigidas especialmente a la readaptación o a la reconversión de los trabajadores y su posible integración en otros puestos de trabajo en el seno de la empresa o grupo de empresas, así como aquellas que favorezcan el mantenimiento de puestos de trabajo de carácter indefinido o la redistribución de la jornada de trabajo entre los trabajadores empleados y otras de análoga naturaleza».

Podemos hablar igualmente de la Ley reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información<sup>17</sup>, en cuanto al traslado del periodista a una empresa del grupo, bajo el pretexto de un cambio mayúsculo en la línea editorial. Sobre esta cláusula, cabe comentar que no se ha de tener como un mecanismo con el que se resuelva el problema de la efectividad periodística en un momento dado, sino que se ha de tomar como uno de los muchos otros mecanismos con los que se cuenta para garantizar no solo que la comunicación responda a sus fines y valores propios, sino que también la lealtad al medio en el que el profesional realiza sus funciones acorde a unos criterios propios.

Por todo eso, el art. 2.1.b) de dicha Ley establece la posibilidad, por parte del trabajador, de llevar a cabo el procedimiento de rescisión de su relación con la empresa de comunicación en caso de que ésta «les traslade a otro medio del mismo grupo que por su género o línea suponga una ruptura patente con la orientación profesional del informador». Todo esto es corroborado por el TC que dice que «en cuanto la cláusula de conciencia no es sólo un derecho subjetivo (de los periodistas) sino una garantía para la

---

<sup>17</sup>Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información.

formación de una opinión pública libre, ha de señalarse que la confianza que inspira un medio de comunicación, es decir, su virtualidad para conformar aquella opinión, dependerá, entre otros factores, del prestigio de los profesionales que lo integran y que le proporcionan una mayor o menor credibilidad -piénsese que, en este caso, el demandante era Subdirector del periódico-, de suerte que la permanencia en el medio del profesional durante la sustanciación del proceso, puede provocar una apariencia engañosa para las personas que reciben la información» y que «el periodista tiene derecho a preservar su independencia ante situaciones de mutación ideológica desde el momento en que la considere amenazada, evitando conflictos con la empresa de comunicación (que legítimamente puede alterar su línea ideológica) y riesgos de incumplimiento que, de permanecer en ella, pudieran darse y provocarle perjuicios por razón de su legítima discrepancia ideológica con la nueva tendencia editorial»<sup>18</sup>.

También podemos hablar de la existencia de un convenio colectivo de grupo empresarial. Con respecto a este supuesto, más que complementar lo que recoge el art. 40 ET, suele servir para supeditar la decisión final. Así, viene pues a detallar los aspectos sobre los que valorar o condicionar la movilidad de la misma en cuanto a temporal o definitiva, esto es, sobre si estamos ante un desplazamiento o un traslado.

Por todo esto, y teniendo la consideración del grupo como una unidad empresarial, se puede afirmar que la aplicación matizada del art. 40 ET en estos casos es positiva (sobre todo en cuanto a la exigencia de responsabilidad), dado que amplía las posibilidades de actuación de la empresa.

## 6. MOVILIDAD GEOGRÁFICA POR VIOLENCIA DE GÉNERO O TERRORISMO

Hemos de tener en consideración que los supuestos de movilidad geográfica por violencia de género y terrorismo quedan englobados, en cuanto a lo enunciado sobre el traslado, en el art. 40.4 ET y también en el art. 82.1 EBEP, respecto a los casos de violencia de género machista.

De esta forma, se dice que «los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo que se vean obligados a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva

---

<sup>18</sup> STC 225/2002, de 9 de diciembre (BOE núm. 9, de 10 de enero de 2003).

su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a los trabajadores las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores. Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva».

Así, este derecho les corresponde a las mujeres que hayan sufrido violencia de género en los términos del art. 1 de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Este artículo enuncia, en su apartado primero, que «la presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia». Seguidamente, su apartado tercero recoge que «la violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad».

En cuanto a las víctimas de terrorismo, se entiende que serán las personas que hayan sufrido daños, tanto físicos como psíquicos, debido a un acto terrorista. La regulación también abarca al cónyuge y a la persona que haya mantenido y convivido con ella una análoga relación durante al menos los dos años anteriores al suceso y a los hijos (de los heridos y fallecidos), además de aquellas personas que acrediten sufrir situaciones de amenazas o coacciones directas y reiteradas, procedentes de organizaciones terroristas<sup>19</sup>.

Con respecto a la redacción del art. 40.4 ET, cabe mencionar que se establece como un derecho preferente que tiene por objeto la protección del trabajador y el efectivo derecho a la asistencia social integral. En esta ocasión, la empresa sí que estará obligada a informar

---

<sup>19</sup>Art. 3 bis de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo.

tanto de las posibles vacantes actuales como las que se pudieran dar en el futuro (no como en el caso anterior). Lo que sí que parece discutible es que el derecho preferente sea sobre un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría, siendo que la finalidad de este supuesto es la protección de este trabajador. Consecuentemente, lo ideal con el fin de prestar esta ayuda sería que se pudiese optar a puestos de categoría distinta ya que nada impide a este trabajador para la ejecución de un trabajo de menor categoría.

De esta forma, se hace referencia a los gastos de desplazamiento tanto de la beneficiaria (en los casos de violencia de género) como de los familiares a su cargo, ya sea para el billete si el desplazamiento es en transporte público (con tarifa equivalente a turista) o bien a los peajes y gastos que se ocasionen en caso de seleccionar el vehículo particular. Asimismo, los gastos de transporte del mobiliario y demás enseres hasta un máximo de 4 veces el IPREM mensual vigente. En cuanto a los gastos de alojamiento y hospedaje, se abonará una cuantía máxima de 10 veces el IPREM vigente respecto a los 12 primeros meses de vigencia del contrato y podrán favorecer tanto la beneficiaria como a los familiares a su cargo. Por último, también se abonará una cuantía máxima de 4 veces el IPREM mensual vigente por los 12 primeros meses de vigencia del contrato en concepto de gastos de guardería y de atención a personas dependientes (para los hijos de la beneficiaria o personas dependientes a su cargo)<sup>20</sup>.

## 7. MOVILIDAD GEOGRÁFICA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Según lo enunciado en el art. 40.5 ET, se conoce que «para hacer efectivo su derecho de protección a la salud, los trabajadores con discapacidad que acrediten la necesidad de recibir fuera de su localidad un tratamiento de habilitación o rehabilitación médico-funcional o atención, tratamiento u orientación psicológica relacionado con su discapacidad, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tuviera vacante en otro de sus centros de trabajo en una localidad en que sea más accesible dicho tratamiento, en los términos y condiciones establecidos en el apartado anterior para las trabajadoras víctimas de violencia de género y para las víctimas del terrorismo».

---

<sup>20</sup>AA.VV. Memento Social, *Incentivos para facilitar la movilidad geográfica*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018 [recurso electrónico].

Esto se da debido al principio de igualdad de trato que hace que se adopten las medidas necesarias para compensar las desventajas derivadas de cualquier discapacidad. Dado que el colectivo formado por estas personas cuenta con serias dificultades de acceso al empleo, se hacen necesarias estas medidas con el fin de prestar un servicio de ayuda.

#### **IV. MOVILIDAD GEOGRÁFICA SUSTANCIAL**

La movilidad geográfica sustancial es aquella que exige un cambio de residencia, de domicilio habitual, del trabajador, pudiéndose dar en forma de traslado (carácter indefinido) como de desplazamiento (carácter temporal).

Así, se ha de prestar atención a un tipo u otro de movilidad geográfica en cuanto a su duración y no en cuanto a la consideración personal de las partes. En efecto, el TSJ del País Vasco enuncia que «no puede concluirse de manera inequívoca que la orden dada por la empresa fuese una orden de desplazamiento, y ello pese a llevar dicha rúbrica y pese a determinar el percibo de dietas, lo que no se prevé para los traslados». Además, «la orden de desplazamiento dada al trabajador sólo recogía que debería prestar servicios en Sagunto, pero no indicaba la duración del desplazamiento, ni que éste fuera inferior a doce meses». Consecuentemente, «el trabajador interpretó correctamente la orden y se acogió al derecho a extinguir el contrato tal como para los traslados prevé el art. 40.1E.T. EDL 1995/13475, sin que a ello obste que en la comunicación de su decisión extintiva se refiera a la orden de desplazamiento»; por lo que en caso de no poder calificar dicha movilidad geográfica como desplazamiento a partir de la duración, la misma ha de ser considerada como un traslado<sup>21</sup>.

De esta forma, se atiende a la necesidad de cambio de domicilio del trabajador. Por domicilio del trabajador, en cuanto a lo recogido en el art. 40 CC, se entiende que es «el lugar de residencia habitual, y en su caso, el que determine la LEC». Así, por ejemplo, será la casa, apartamento o habitación que sirve de vivienda o centro de sus actividades<sup>22</sup>.

##### **1. EL TRASLADO**

###### **1. EL TRASLADO INDIVIDUAL**

Se está ante un traslado individual en el momento en el que un trabajador no ha sido contratado específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes y sea destinado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que le exija cambio de residencia de forma definitiva (art. 40.1 ET), o bien cuando un desplazamiento exceda de doce meses en un periodo de tres años (art. 40.6 ET).

---

<sup>21</sup> STSJ País Vasco, 25-9-2001, rec. 1362/2001.

<sup>22</sup> Thomson Reuters, Aranzadi Experto, Modificaciones del contrato de trabajo: movilidad geográfica, p. 9.

Singularmente, cabe mencionar el posible caso de fraude de ley por parte del empresario en el momento en el que realice traslados en periodos sucesivos a 90 días por debajo de los límites legales establecidos para el procedimiento del traslado colectivo (con el fin de evitarlo) sin que existan causas que lo justifiquen. Con base a este pretexto, se estaría ante una serie de traslados nulos que quedarían sin efectos.

El traslado individual, según lo recogido en el art. 40.2 ET, se dará en el caso de que afecte a menos de:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

La aplicación de este criterio numérico se hace respecto a la empresa y no al centro de trabajo, debido a que «es evidente que al establecerse como criterio diferenciador a la empresa y no al centro de trabajo, se obtienen mejores garantías por los trabajadores en la medida en que el tope máximo de trabajadores afectados para calificar una decisión empresarial de afectación colectiva se alcanza mucho antes considerando a todos los trabajadores de la empresa, que atendiendo exclusivamente al centro de trabajo afectado»<sup>23</sup>.

En cuanto al cambio de domicilio, es necesario conocer qué pautas orientativas afectan a éste para que se pueda considerar como tal. Consecuentemente, aunque hay muchas especialidades y se ha de atender a muchos factores, se suele prestar atención tanto a la distancia y como a los medios de transporte y comunicaciones disponibles entre el nuevo lugar de trabajo y la residencia habitual, así como la jornada del trabajador y los costes de desplazamiento derivados de ésta. Además de todo esto y aunque muchas veces se da por hecho, también se deberá estar a las posibles facilidades ofrecidas por el empresario para neutralizar los efectos del cambio del centro (véase la puesta a disposición del trabajador como contrapartida de un servicio de transporte gratuito).

Por esto, se entiende como traslado (de forma general) el desarrollo del trabajo en un radio de más de 30 kilómetros de distancia de la residencia del trabajador o si el tiempo que transcurre entre el viaje de ida y vuelta al trabajo sobrepasa el 25% de la jornada

---

<sup>23</sup> STSJ Castilla-La Mancha 21-4-1999, rec. 1163/1998.

laboral, es decir, 2 horas, partiendo de una jornada ordinaria de 8 horas. Además de esto, también se presta atención a los costes de desplazamiento debido a que en el caso de que sean superiores al 20% del salario mensual también se interpretará como un traslado<sup>24</sup>.

Pese a que esas son las reglas generales, se ha de estar a la casuística de cada supuesto. Así, a efectos de traslado, no habrá necesidad de realizar un cambio de domicilio si el desplazamiento es de 45 kilómetros y se dispone de transporte público tanto de trenes de cercanías como de autobuses<sup>25</sup>. Por contraposición, se ha considerado que el desplazamiento de un centro de trabajo en Valladolid a otro en Venta de Baños (distantes 37 km), implica cambio de residencia<sup>26</sup>, como el de Badajoz a Almendralejo (distantes 60 km)<sup>27</sup>. Concretando un poco más, seguirá quedando dentro del ámbito del *ius variandi* el traslado a un centro de trabajo a 13.4 km del anterior, dado que no exige un cambio de residencia<sup>28</sup>.

El aspecto causal del traslado individual reside en «la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial»<sup>29</sup>. Esta definición no da cabida a traslados como consecuencia de una situación económica negativa por lo que será suficiente únicamente con argumentar que median razones dirigidas a una mejora de la competitividad o de la productividad.

Se ha de tener en consideración que la notificación de traslado que ha de realizar el empresario, tanto al trabajador como a los representantes legales, ha de efectuarse con una antelación mínima de 30 días a la fecha de efectividad. En cuanto al contenido mínimo de la notificación, «la notificación debe contener un mínimo indispensable como son el centro de trabajo al que se traslada el operario, los motivos de la decisión y la fecha de la eficacia, pues difícilmente podrá acudir el trabajador al nuevo centro si no sabe cuál

---

<sup>24</sup> Art. 301 LGSS.

<sup>25</sup> STSJ Madrid, 4-5-2012, rec. 3475/2011.

<sup>26</sup> STSJ Castilla y León, 27-4-04, rec. 255/2004.

<sup>27</sup> STSJ Extremadura 21-1-03, rec. 632/2002.

<sup>28</sup> STS 26-4-2006, rec. 2076/2005.

<sup>29</sup> Párrafo 1 del art. 40.1 ET.

es o difícilmente podrá impugnar la medida si desconoce la causa»<sup>30</sup>. En el caso de que no se cumpla el periodo de preaviso de 30 días, el traslado se volverá injustificado, excluyéndose la declaración de nulidad<sup>31</sup>.

Por su parte, el trabajador ante esta tesitura tiene diferentes posibilidades de actuación. Así, puede optar al traslado a cambio de una compensación por los gastos generados al respecto, de acuerdo a lo establecido por las partes, siempre y cuando se respeten los mínimos establecidos en los convenios colectivos.

En caso de que decida no aceptar el traslado, el trabajador puede activar la vía de la extinción de la relación laboral. Así, y según lo recogido en el párrafo 4 del art. 40.1 ET, le corresponde «una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, y nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos».

De esta forma, el trabajador no tendría más que manifestar dicha voluntad sin necesidad de probar la existencia de perjuicios y, además, contará con un plazo de 1 año para optar a la comentada rescisión contractual.

También puede darse la posibilidad de que el trabajador considere que la decisión de traslado no es adecuada. Ante este pretexto, el trabajador tiene la potestad para impugnar dicha decisión ante la jurisdicción competente con la que se obtendrá una sentencia que aclare la justificación o no del traslado. Así, el trabajador puede impugnar dicha decisión a través del proceso especial conocido como proceso judicial específico que se ha establecido en cuanto a la reposición de las condiciones previas a la movilidad geográfica.

Se ha de tener en consideración que la LRJS habilita este proceso para conocer de estas impugnaciones. Se trata de un proceso de carácter especial, urgente y preferente que queda regulado en el art. 138 LRJS (para el conflicto individual) y en el art. 153 LRJS (para el conflicto colectivo). Según lo recogido en el art. 59.4 ET, la demanda deberá presentarse en los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes. Por otra parte, no será necesario el acto de

---

<sup>30</sup> SJS Navarra nº 2, 7-9-1999, rec. 338/1999.

<sup>31</sup> SJS Madrid nº 25, 7-2-2000 [AS 2000, 311].

conciliación o mediación previa por lo que se podrá presentar la demanda de forma directa en el juzgado (art. 64 LRJS). Además, el planteamiento de dicho proceso judicial no obsta a la ejecutividad de la decisión empresarial, por lo que en el caso de que el empresario no procediere al reintegro del trabajador o de los trabajadores en las anteriores condiciones de trabajo o lo hiciere de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el Juzgado de lo Social y la extinción del contrato por causa de lo previsto en el art. 50 apartado 1.c) ET, conforme a lo establecido en los arts. 279, 280 y 281 LRJS.

En caso de que finalmente se estime que es un traslado injustificado, cabe comentar que se pueden adjuntar los gastos derivados conforme al art. 1101 CC. Así lo reconoció el TS cuando valoró un caso en el que se procedía a una indemnización de los gastos y perjuicios ocasionados a un trabajador que cumplió la orden de traslado hasta que se ejecutó la sentencia que lo declaró injusto. Según esta sentencia, el hecho que aquí se enjuicia nace de una cadena que comienza con una decisión empresarial como es el traslado, con lo que hasta que no medie una resolución judicial el trabajador ha de acatarla. Durante todo este proceso judicial el trabajador obedece dicha decisión y sufre una serie de gastos que, tras la decisión judicial que condena dicho traslado como no ajustado a la ley, se ventilan como «responsabilidades por los perjuicios sufridos por el trabajador, a consecuencia de su forzoso cumplimiento de la orden empresarial cuya ilegalidad ha sido declarada. Y en este caso entra el juego del mandato del art. 1.101 CC que ordena indemnizar los daños y perjuicios a los que, en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieran en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier manera contravinieran el tenor de aquellas»<sup>32</sup>.

Independientemente de esto, el trabajador sí que tiene potestad para optar a la impugnación en vía judicial al traslado y, más tarde, en caso de resultar justificado, inclinarse por rescindir su contrato con la indemnización que corresponda. Esto es posible como consecuencia del carácter ejecutivo de la orden empresarial y a la más que evidente suposición de que el trabajador no haya optado por la extinción de forma previa debido a que la simultaneidad de ambos procesos es incompatible. Esto es así ya que la «impugnación y extinción simultáneas son incompatibles, porque tienden a finalidades opuestas, pero nada obsta a que después de impugnar la decisión empresarial sin éxito, se

---

<sup>32</sup> STS 2-6-2008, rec. 2552/2007.

pueda proceder a la rescisión del contrato, porque la ley no confiere un plazo perentorio para inclinarse por la extinción»<sup>33</sup>.

Existe, por su parte, un derecho de prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores según lo establecido en el art. 40.7 ET. Así, este artículo recoge que «los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de trabajadores de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad».

Además de éstos, también gozarán del mismo derecho los delegados sindicales en cuanto al art. 10.3 LOLS que enuncia que «los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los comités de empresa o de los órganos de representación que se establezcan en las Administraciones Públicas».

## 2. EL TRASLADO POR REUNIFICACIÓN FAMILIAR

Con respecto a este apartado, cabe mencionar también posibilidad, por parte del trabajador, de solicitar el traslado por reunificación familiar (derecho de consorte). Este supuesto se recoge en el art. 40.3 ET y dice que «si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo».

La redacción de este apartado es un tanto ambigua, debido a que da pie a diferentes controversias. Así, se establece como un “derecho” y no como un “derecho preferente”, lo que no concreta ni permite una resolución sencilla de los posibles conflictos que puedan darse con respecto a otros trabajadores.

Además, se menciona únicamente la figura del traslado, ya que nada se dice acerca del desplazamiento, quedando los supuestos de movilidad geográfica temporal un tanto abandonados para la búsqueda del reagrupamiento familiar y la defensa de la familia. Sin

---

<sup>33</sup> STS 21-12-1999, rec. 719/1999.

embargo, un sector de la doctrina sí que tiende a extrapolar dicho derecho a los desplazamientos del cónyuge.

También se hace referencia a que es un derecho que recae sobre los cónyuges, pero se discute si podría ser posible que éste cayera también sobre las parejas de hecho. Por ello, el TSJ de Madrid ha mencionado que los traslados por motivos laborales tanto en uniones matrimoniales como de hecho fueron equiparados. En relación a esto, los convenios colectivos también amparan esta posibilidad y algunos llegan a afirmar que se puede aplicar sobre parejas de hecho ya registradas o sobre aquellas parejas que únicamente acrediten la convivencia. Además de todo esto, nada contrario se dice a que una vez regularizada tal situación, es decir, una vez se vinculen ambas personas bajo matrimonio y aún incluso tras haberse llevado a cabo el traslado, se pueda ejecutar dicho derecho<sup>34</sup>.

Por otra parte, de su redacción se entiende es un supuesto que se da si el solicitante (siendo cónyuge) es trabajador de la misma empresa. Sin embargo, y extrapolando las posibilidades mencionadas en caso de la pareja de hecho en cuanto a la no exigencia legal de plazo, no habrá ninguna oposición a que, una vez contratado el cónyuge por la misma empresa, incluso habiéndose producido ya el traslado, se ejecute tal derecho.

En suma, la redacción resulta muy flexible en cuanto a la localidad y al centro de trabajo. Esto es así debido a que como la ley habilita el traslado en el caso de existencia de un puesto de trabajo en la localidad donde se traslada el cónyuge, sí que podría tener cabida un supuesto en el que se produzca un traslado a un puesto vacante en otro centro pero de la misma localidad. Dado que nada parece indicar lo contrario, también podría darse el supuesto de que se pudiera solicitar un puesto de trabajo que, pese a encontrarse en otra localidad, estuviera más cerca del centro de trabajo del cónyuge trasladado. En cuanto a este supuesto, se puede afirmar que «el término localidad ha de interpretarse en sentido amplio, debiéndose admitir por analogía que pueda tratarse de una localidad cercana al lugar donde vive el cónyuge y no exclusivamente la misma localidad concreta»<sup>35</sup>.

Siguiendo la misma línea, el hecho de se haga referencia a un puesto de trabajo (se prevé de características similares) no supone una prerrogativa restrictiva que impida la demanda de un puesto de mayor o menor categoría al que ya se tiene (en caso de no existir de la

---

<sup>34</sup> STSJ Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 28-2-2005, rec. 1049/2002.

<sup>35</sup>Wolters Kluwer, Estatuto de los Trabajadores; comentado y con jurisprudencia, Salvador del Rey Guanter, p. 789.

misma escala). De esta forma, «ha de entenderse en el sentido de que, aún en el caso de que no existan vacantes de la misma categoría, el cónyuge trabajador puede aceptar un puesto de inferior categoría a través de la novación contractual, derivada del ejercicio libre, voluntario y consciente del derecho a la reagrupación de la familia»<sup>36</sup>.

Además, sí que se habla de traslados pero no de traslados forzosos. Cabe comentar este aspecto dado que dicho supuesto se engloba bajo la esfera del art. 40 ET que hace referencia a movilidad geográfica forzosa, con lo cual sí es aplicable a los diversos supuestos de traslado

Sin embargo y pese a que la Ley no habla de estos supuestos en caso de traslado forzoso (dada su redacción), dicho derecho sí que se podría hacer valer a todo tipo de traslados que supongan el cambio de residencia habitual del cónyuge ya que, de forma independiente a lo recogido en este apartado, no se debe olvidar que nos encontramos bajo el art. 40 ET sobre la movilidad geográfica forzosa.

En estos supuestos, se ha de entender que ante las pretensiones del trabajador, el empresario deberá de aportar razones que verdaderamente afirmen el mejor valor de sus facultades organizativas en cuanto a la solicitada variación del puesto de trabajo. Esto supone un problema ya que se puede llegar a entender que cualquier tipo de discordia que medie entre el trabajador y el empresario se pueda llegar a tildar de discriminatoria. Así, no se establecen criterios de generalidad para la resolución de estas controversias sino que se atiende a la particularidad por parte de los Tribunales. Sin embargo, la negativa por parte del empresario a llevar a cabo este traslado por reagrupamiento familiar en el caso de que no existan razones organizativas como para oponerse sí que podría considerarse como una actitud o conducta que atenta contra la igualdad. Esto se debe a que las «manifestaciones tienen conforme el art. 91.5 LRJS valor de prueba de interrogatorio y no resultan convincentes por esta razón y además porque de lo que dice lo único que se infiere es que en el centro de Monforte de Lemos hay otra persona en las mismas condiciones que la actora y que por ello pueden turnarse entre sí, pero con ello no se demuestran razones suficientes para que la actora dejara de trabajar en Vallejo Nájera ni la imposibilidad de organizar los efectivos humanos entre las diversas tiendas de la cadena a fin de que pudiera prestar servicios, si no en su centro habitual al menos en otro a una distancia de su domicilio compatible con sus obligaciones familiares». Por

---

<sup>36</sup>WoltersKluwer, Estatuto de los Trabajadores; comentado y con jurisprudencia, Salvador del Rey Guanter, p. 780.

todo eso, se entiende que «en el presente caso y frente a la necesidad probada por la actora de hacer compatible su vida familiar y laboral, el empresario no aporta razones que puestas en el otro plato de la balanza permitan estimar de mejor valor sus facultades organizativas concretadas en la alteración del centro de trabajo»<sup>37</sup>.

### 3. EL TRASLADO COLECTIVO

Pese a que el traslado colectivo de trabajadores sigue manteniendo la misma esencia que el individual, aquel se encuentra regulado en el art. 40.2 ET y se dice que se produce en el momento en el que «afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que este ocupe a más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un periodo de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores».

Igual que en el caso anterior, se requiere que el empresario acredite la concurrencia de una serie de causas técnicas, organizativas y/o productivas con el fin de proceder al traslado colectivo.

El procedimiento se incoará por escrito dando apertura a un periodo de consultas dirigido a los representantes legales correspondientes. Además, y en cuanto a lo recogido en el art. 40.2 ET, dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

---

<sup>37</sup>SJS Madrid nº 33, 1-3-2013, rec. 1439/2012.

Como partes interesadas del procedimiento y atendiendo a lo recogido en el art. 51.4 ET, serán tanto la empresa como los trabajadores, a través de sus respectivos representantes legales. Por ende y como partes legitimadas, además de las anteriores, cabe mencionar el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva. Este órgano opera en el caso de que la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente.

En el caso de ausencia de representación legal por parte de los trabajadores, y según lo indicado en el apartado 4 del art. 41 ET, los trabajadores podrán atribuir a una comisión a su selección su representación durante la tramitación del procedimiento. Para dicha selección, se atiende a los criterios enunciados en el art. 41.4.a) ET. Así, «éstos podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo, a su elección, a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente» o bien “a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma».

En el caso de que se de una comisión formada por miembros que hayan sido designados por los sindicatos, el empresario tendrá potestad para ceder su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado (incluso a nivel autonómico) con independencia total respecto a su carácter sectorial o intersectorial.

Indistintamente de la selección anterior, hemos de ser conscientes de que dicha comisión ha de quedar constituida de forma previa a la comunicación empresarial que da inicio al periodo de consultas. Así, y de forma manifiesta, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores (o en su defecto a sus representantes) la intención de iniciar el proceso. Para todo esto, se cuenta con un plazo máximo de 7 días desde la fecha de la comunicación, ampliándose hasta 15 días el caso en el que algunos de los centros de trabajo afectados por dicho procedimiento no dispongan de representantes legales de los trabajadores

Una vez superado el plazo comentado anteriormente, la empresa sí podrá comunicar el inicio del periodo de consultas a los representantes de los trabajadores. Además, se ha de tener en cuenta que el hecho de no haber constituido la comisión representativa el día de

la comunicación por parte de la empresa, no supone ni la ampliación de su duración ni provoca ningún problema con respecto al inicio y transcurso del periodo de consultas.

Por su parte y en cuanto a la apertura del periodo de consultas y la posición de las partes en el proceso, cabe comentar que ha de ser notificada a la autoridad laboral para su conocimiento. Además, de acuerdo a lo recogido en el art. 40.2 ET, «la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal».

En definitiva, el periodo de consultas deberá basarse en las causas motivadoras de dicha decisión empresarial y buscará aludir a posibles soluciones que traten de atenuar las consecuencias derivadas del traslado colectivo para reducir los efectos sufridos por los trabajadores afectados. Además, en esta negociación ha de mediar la buena fe para concluir con la conformidad de la mayoría de los miembros que en ella participen (Comités de Empresa, delegados de personal o representantes sindicales).

Como especialidad sobre este proceso, cabe la posibilidad de que incluso durante el periodo de consultas se decida la aplicación del procedimiento de mediación o arbitraje correspondiente, siempre y cuando sea por mutuo acuerdo entre la representación de los trabajadores y el empresario y solo si se lleva a cabo dentro del plazo máximo estipulado para dicho periodo. Tras la finalización del periodo de consultas, será el empresario el encargado de notificar su decisión final sobre el traslado a los trabajadores.

La notificación empresarial a los trabajadores afectados se hará de forma individualizada ya que «aunque la decisión de traslado tenga dimensión colectiva, por el número de trabajadores afectados, la persona que se ve involucrada en esta decisión debe conocer individualmente la misma, no sólo porque así se deduce del propio tenor del art. 40.2 ET párrafo 5, sino también porque, si bien un traslado puede afectar a varios trabajadores, no por ello es obligatorio conocer con anterioridad la identidad de los trabajadores afectados; además, desde el punto de vista organizativo, puede haber trabajadores que deberán trasladarse de manera más inmediata, y otros con posterioridad. Con todo existe un importante problema de seguridad jurídica, en cuanto que la impugnación de estas decisiones está sometida a plazo de caducidad, principio que desde luego no se satisface con la simple puesta de un comunicado de estas características en un tablón de anuncios,

ya que la fecha concreta en que ello acontece no se puede precisar, y además que está sometido a todo tipo de alteraciones por su propia exposición pública»<sup>38</sup>.

Alternativamente, se podrá llevar a cabo un acuerdo con los representantes de los trabajadores durante el periodo de consultas, sin perjuicio de lo recogido en el apartado tercero del art.40.1 ET. Sin embargo, en caso de que no se llegue a un acuerdo tras el fin del periodo de consultas, los trabajadores podrán optar por llevar a cabo las acciones estipuladas para el traslado individual o bien reclamar en conflicto colectivo paralizando cualquier trámite a nivel individual hasta su resolución.

Sobre este supuesto es necesario hablar de la paralización de la efectividad del traslado en cuanto a las causas que permiten la movilidad geográfica. Así, se desprende la eliminación de la posible paralización de la efectividad del traslado hasta seis meses por decisión de la autoridad laboral. Esto es así a consecuencia de la posibilidad que sí existía anteriormente y que sí permitía esto, creando así una situación de inseguridad al llevar a cabo procesos como éste<sup>39</sup>.

## 2. EL DESPLAZAMIENTO

La distinción entre traslado y desplazamiento queda recogida en el primer párrafo del punto 6 del art. 40 ET. Así, con respecto al desplazamiento, se entiende que «por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas».

Además, «el desplazamiento a que se refiere el art. 40.4, párrafo último, que dure más de doce meses en un período de tres años, es necesario que se haya llevado a cabo en un sólo centro de trabajo. Si lo que se ha producido son varios desplazamientos en diferentes centros de trabajo, no puede entrar en acción aquel precepto, pues no se da el presupuesto fáctico que permite tal aplicación»<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup>SJS Madrid nº 25 7-2-2000 [AS 2000, 311]

<sup>39</sup> Art. 3 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

<sup>40</sup> STS 14-10-2004, rec. 2464/2003.

Tomando esto como base, también cabe comentar que si el desplazamiento tiene una duración inferior a 3 meses, la Ley establece que se debe avisar con «la antelación suficiente a la fecha de su efectividad». En el caso de que la duración total sea superior a 3 meses, no podrá superar los 12 meses en un periodo de tres años. En este último supuesto, «el trabajador tendrá derecho 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»

Respecto al desplazamiento, se da un único régimen (dado que no se diferencia entre individual y colectivo). Además, en el caso del desplazamiento no se requiere la alteración de la residencia habitual del trabajador.

Así, no presenta diferencias con respecto a las posibilidades con las que cuenta un trabajador ante la decisión de traslado, excepto con el periodo de preaviso. Consecuentemente, el trabajador deberá de ser informado con una antelación no inferior a 5 días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a 3 meses. Sin embargo, en el caso de que la duración sea igual o inferior a estos 3 meses, dado que no se fija un plazo de preaviso mínimo, se ha de atender a otros aspectos. Por ejemplo, no será «necesario informar de ello con una antelación mínima de cinco días laborables, sino con una antelación suficiente a la fecha de efectividad» y que «si se tiene en cuenta la proximidad de la localidad donde los actores prestaban sus servicios a la demandada y las localidades a que eran desplazados, ha de considerarse suficiente que se les informara con dos días de antelación»<sup>41</sup>.

La jurisprudencia viene a afirmar que, pese a que no hay un contenido mínimo en cuanto a la orden de movilidad, se recojan aspectos como el trabajo a desempeñar en el lugar del destino o el periodo de permanencia previsible en aquél<sup>42</sup>.

Como especialidad cabe comentar que los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo y que todos los trabajadores tendrán el derecho de percibir los gastos de viaje y las dietas en función de los límites establecidos en los convenios colectivos. Como deberes, es de obligatoria mención el acato de dicha decisión debido a que la orden de desplazamiento es de carácter inmediato

---

<sup>41</sup> STSJ Andalucía/Sevilla, 14-12-1999, rec. 868/1999.

<sup>42</sup> STS 3-1-1990 [RJ 1990, 116] y STSJ País Vasco 23-3-1992, rec. 1839/1991.

y ejecutivo (aunque se impugne judicialmente), por lo que el trabajador deberá incorporarse al puesto de destino en el plazo fijado.

En cuanto a las dietas, la doctrina judicial mayoritaria viene a afirmar que el empresario está obligado a anticipar tales gastos cuando el trabajador lo solicite «sin perjuicio de la posterior liquidación, previa presentación de los justificantes al efecto, porque la finalidad de unos y otras no es sino compensar el aumento de gastos que se produce como consecuencia de haberse desplazado a prestar servicios, por decisión empresarial, a un lugar distinto de aquel en que se tiene la residencia habitual, y ello porque dicho aumento no se halla compensado con el salario mensual. Se pretende que al trabajador no le suponga perjuicio económico alguno el hecho del desplazamiento, pero lo que no cabe es pretender que sea éste quien con su retribución mensual o con sus ahorros, haga frente al incremento de gastos consiguiente»<sup>43</sup>.

Asimismo, el trabajador podrá disfrutar de un permiso<sup>44</sup> de cuatro días laborables en su domicilio de origen en el caso de que sea desplazado por un tiempo superior a tres meses. De este modo, «se trata de un derecho de disfrute *in natura*, sin contenido económico, de tal suerte que no cabe su compensación, si bien la efectividad de tal derecho puede ser objeto de acuerdo o pacto si su naturaleza y finalidad se respetan»<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup>Wolters Kluwer, Estatuto de los Trabajadores; comentado y con jurisprudencia, Salvador del Rey Guanter, p. 674.

<sup>44</sup> Thomson Reuters, Aranzadi Experto, Modificaciones del contrato de trabajo: movilidad geográfica, p.20.

<sup>45</sup> STS 28-5-1994, rec. 811/1993.

## V. SUPUESTOS SINGULARES DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

### 1. LA MOVILIDAD TRANSNACIONAL

La movilidad transnacional es aquella que hace referencia al movimiento del trabajador de su centro de trabajo a otro que se localiza fuera de las fronteras nacionales del país en el que se encuentra. Desde un punto de vista constitucional, podemos mencionar su salvaguarda en el art. 42 CE, pero sobre todo en el art. 19 CE, ya que es una consecuencia lógica del «derecho a entrar y salir libremente de España». Partiendo de esta base, vemos cómo una de las formas jurídicas más habituales es el desplazamiento temporal en el marco de una prestación transnacional de servicios<sup>46</sup>. Además, pese a que se hable de desplazamiento, muchas de las cuestiones que se discuten en cuanto a esto también podrían ser extrapolables al caso de los traslados.

Asimismo, hemos de tener en consideración que, según el TJUE, «el concepto de servicio en el sentido del Tratado puede abarcar servicios de muy distinta naturaleza, incluidos los servicios cuya prestación se efectúa durante un período prolongado, incluso de varios años, por ejemplo cuando se trata de servicios prestados en el marco de la construcción de un gran edificio. En efecto, ninguna disposición del Tratado permite determinar, de manera abstracta, la duración o la frecuencia a partir de la cual la prestación de un servicio o de un determinado tipo de servicio en otro Estado miembro no puede considerarse ya una prestación de servicios en el sentido del Tratado»<sup>47</sup>.

Con este pretexto, los problemas empiezan con la falta de límites temporales en cuanto al desplazamiento intracomunitario de trabajadores en la modalidad de prestación de servicios. De este modo, y en cuanto al art. 1.3.a) de la Directiva respecto a los trabajadores desplazados en el marco de un contrato celebrado entre su empresa y el destinatario de la prestación de servicios, la duración del desplazamiento se verá acotada por la duración de la prestación empresarial principal (todo ello por la influencia del art. 56 TFUE). En otras palabras, vemos como al quedar la actividad del trabajador subsumida en la del empresario, el carácter temporal del acceso al mercado comunitario del empresario influye y determina la temporalidad del trabajo realizado por el empleado. Todo esto rompe los esquemas de lo enunciado en el art. 40.6 ET sobre desplazamientos,

---

<sup>46</sup>Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

<sup>47</sup> STJCE 11-12-2003, *Schnitzer* (asunto C-215/01, RJ 2003 I-14847), apartados 30 a 33.

quedando esta figura subrogada al traslado tras la superación de los 12 meses de límite. Sin embargo, esto no es así debido a que también se interpreta como traslado los supuestos de movilidad geográfica que superan los límites temporales legales sin ser definitivos, siendo este un importantísimo aspecto que tilda al traslado.

Por todo esto, la temporalidad aquí es un aspecto de relevancia debido a que es inherente al propio carácter del desplazamiento con independencia de su duración. No se trata de un desplazamiento común sino que se da fuera de las fronteras nacionales, por lo que sí que existe una posibilidad de vuelta, aunque pueda dilatarse en el tiempo. Como consecuencia de esto, se puede afirmar que la temporalidad no se determina «en función de su duración sino de su durabilidad prevista o real»<sup>48</sup>.

Por su parte, en el marco europeo<sup>49</sup> se han establecido una serie de condiciones mínimas que son de aplicación, tanto para trabajadores comunitarios como extracomunitarios, en cuanto a la normativa laboral del Estado miembro de destino<sup>50</sup>.

De esta forma, en el caso de que sea España el destino de los trabajadores en calidad de prestación de servicios de carácter transnacional, se atiende a la legislación española de transposición<sup>51</sup>. Según ésta, la comunicación del desplazamiento se ha de efectuar de forma previa al inicio del mismo y con independencia de su duración a la autoridad laboral española competente. Además, son de aplicación los mínimos intangibles de condiciones de trabajo de la legislación española en cuanto al tiempo de trabajo, la cuantía mínima de salario respecto al grupo profesional, la igualdad de trato, el trabajo de menores o la prevención de riesgos laborales (entre otros).

Desde otro punto de vista, en el caso de que sean las empresas establecidas en España las que desplacen trabajadores a otros territorios dentro del EEE, en el marco de una

---

<sup>48</sup> J.J. Jiménez Sánchez, “Marcos de las relaciones laborales en las empresas multinacionales” en *Idem*. (Dir.), *Empresas multinacionales: su incidencia en las relaciones sociales*, Consejo General del Poder Judicial, Madrid, 2006, p. 20.

<sup>49</sup> AA.VV. Memento Social, *Prestación de servicios transnacional en el marco de la UE y del EEE*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018 [recurso electrónico].

<sup>50</sup> Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

<sup>51</sup> Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

prestación transnacional, se atiende a los mínimos comentados con anterioridad en el destino del desplazamiento.

La actividad transnacional de las ETT y el desplazamiento de trabajadores desde ETT españolas hacia la UE o EEE<sup>52</sup> queda regulada en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, en los arts. 23 y 24. De esta forma, se indica que las ETT podrán desplazar de forma temporal a sus trabajadores si se cumplen una serie de requisitos, véase la válida constitución de la ETT, la adecuación del contrato a lo estipulado en la LETT y a la normativa sobre la prestación de servicios transnacionales y la inclusión de una acreditación que confirme el cumplimiento de los requisitos exigidos por la legislación de su Estado respecto a la disposición de trabajadores de forma temporal a otra empresa usuaria en cuanto a la comunicación del desplazamiento.

Por su parte y como especialidad, cabe hablar de la temporalidad respecto a las condiciones de trabajo de los desplazados españoles en material laboral y respecto a la seguridad social. Así, y dado que no se busca que las “ventajas” que pueda obtener un trabajador español en cuanto a nuestra ley se reporten como perjuicios laborales en el país de destino, España ha acordado con varios Estados miembros la duración máxima permitida de los desplazamientos de los trabajadores españoles. De esta forma, a partir de esa duración máxima se exigirá la cotización de los respectivos sistemas nacionales de Seguridad Social.

## 2. OTRAS MODALIDADES Y ASPECTOS DE LA MOVILIDAD GEOGRÁFICA

### 1. LAS COMISIONES DE SERVICIO

En algunas ocasiones, los convenios colectivos vienen a regular unos cambios del lugar de trabajo un tanto especiales, en determinados sectores de actividad. Para esos casos, se habla de las comisiones de servicio<sup>53</sup>, que han sido utilizadas de forma tradicional tanto en grandes empresas como en ciertos sectores, véase el financiero o el del personal al servicio de la Administración. Así, tratan de cubrir las vacantes en los puestos de trabajo

---

<sup>52</sup>AA.VV. Memento Social, *Desplazamientos en el marco de una prestación de servicios transnacional en el EEE*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018 [recurso electrónico].

<sup>53</sup> Joaquín García Murcia y Olga Estrada Alonso, *La movilidad geográfica en la negociación colectiva*, Universidad de Oviedo, p. 92-95.

en caso de extrema urgencia o de necesidades de servicio siendo voluntaria la selección por parte del trabajador en el caso de que cumpla los requisitos establecidos.

En cuanto al personal que forma la comisión de servicios, se le reserva el puesto de trabajo y que se le embolsa la totalidad de sus retribuciones. Además, se le valora el puesto desempeñado en dicha comisión con el fin de atender a mejores baremos en futuros baremos de concursos

Como vemos, pese a ser de carácter voluntario, su constitución se vuelve forzosa en el momento en el que dichas vacantes no son cubiertas como consecuencia de la inoperancia por parte de los sistemas de cobertura convencionales y se requiera de su formación para prestar el servicio<sup>54</sup>.

De otra forma, también se entiende como comisión de servicios aquellos supuestos en los que se ejecutan a través de la Administración. En esta ocasión, se interpretan como desplazamientos que han de ser realizados por el trabajador fuera de su centro de trabajo con el objetivo de gestionar cierto trabajo por la empresa. En estos supuestos, los convenios colectivos regulan tanto las dietas como las indemnizaciones correspondientes derivados al respecto. Aunque se caracterizan por darse en el seno del sector público, en el apartado privado también aparecen, como puede ser el caso de la banca. Pese a tener una regulación similar, en el convenio colectivo de Banca privada se prevé, de forma adicional en su art. 37, 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».

## 2. LOS CONCURSOS DE TRASLADO

Los concursos de traslado son figuras que sí son propias del sector público (especialmente de la Administración) y que a *grosso modo* vienen ser un tipo de movilidad geográfica a iniciativa del trabajador y que se diferencia del anterior en cuanto al proceso de selección que se lleva a cabo para tomar una decisión, en cuanto a los méritos personales o condiciones estipuladas de todas las solicitudes recibidas al respecto. Dicho de otra

---

<sup>54</sup> Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Universidad de Zaragoza.

manera, se entiende como el procedimiento por el que un trabajador de la Administración Pública obtiene un destino definitivo o bien consigue cambiar de destino.

A la hora de valorar las solicitudes, y como pasa en la actualidad en el campo de la educación pública<sup>55</sup>, se atiende a aspectos como los años que se lleva desempeñando el cargo de funcionario, los años como definitivo en el centro para el que concursan, otras titulaciones, publicaciones, etc.

En cuanto a esto, también se puede optar a las resultas, que son aquellas plazas que quedan vacantes porque sus propietarios obtienen una nueva plaza en el concurso y que aparecen en el anexo de cada una de las convocatorias.

### 3. DEDUCCIÓN POR MOVILIDAD GEOGRÁFICA EN EL IRPRF

Hemos de tener en consideración que con la nueva redacción de la disposición transitoria sexta de Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, en relación con el anterior art. 20.2.b de esta Ley, se entiende que en caso de que un trabajador hubiera aceptado un trabajo en un municipio distinto al de su residencia habitual y teniendo que cambiar su residencia a éste, tendrá derecho a la aplicación de los gastos deducibles por movilidad geográfica en su declaración de la renta. Más específicamente, dicha disposición indica que «los contribuyentes que hubieran tenido derecho a aplicar en 2014 la reducción prevista en la letra b) del apartado 2 del artículo 20 de esta Ley, en su redacción vigente a 31 de diciembre de 2014, como consecuencia de haber aceptado en dicho ejercicio un puesto de trabajo, y continúen desempeñando dicho trabajo en el período impositivo 2015, podrán aplicar en dicho período impositivo la reducción a que se refiere el artículo 20 de esta Ley, en su redacción vigente a 31 de diciembre de 2014, en lugar de la reducción prevista en el segundo párrafo de la letra f) del apartado 2 del artículo 19 de esta Ley».

Por todo esto, se habla de una deducción adicional a los gastos mínimos personales que asciende a 2.000 euros. Como gastos mínimos personales hemos de entender que son los

---

<sup>55</sup>Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, por el que se regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y otros procedimientos de provisión de plazas a cubrir por los mismos.

necesarios para cubrir las necesidades del trabajador que no se imputan al IRPF que puede variar en cuanto a las circunstancias del mismo entre 5.550 y 7.550 euros.

De esta forma, el trabajador puede aplicar esta deducción durante el periodo impositivo en el que se produzca el cambio de residencia y el año siguiente en su declaración de la renta, teniendo en cuenta el límite fijado para estos gastos en el art. 11.2 del Reglamento del IRPF<sup>56</sup>, que indica que «cuando el contribuyente obtenga en el mismo período impositivo rendimientos derivados de un trabajo que permita computar un mayor gasto deducible de los previstos en el segundo y tercer párrafo de dicha letra f) y otros rendimientos del trabajo, el incremento del gasto deducible se atribuirá exclusivamente a los rendimientos íntegros del trabajo señalados en primer lugar». En el caso de que se lleve a cabo una tributación conjunta, pese a que la deducción seguirá siendo de 2.000 euros, el límite se establecerá en cuanto a los rendimientos netos del trabajo de los contribuyentes que apliquen ese gasto con lo que no se multiplica esa cantidad por dos.

---

<sup>56</sup>Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.

## VI. CONCLUSIONES

Tras el análisis de la movilidad geográfica se puede concluir que se trata de un concepto que pese a tener su regulación en el art. 40, puede ser modificado para mejorar las condiciones que ahí se recogen en otras normas de rango menor, véase los convenios colectivos. Así, tanto por convenio colectivo como por acuerdo, sí será posible el establecimiento de prioridades de permanencia justificadas como consecuencia de las cargas familiares, edad, etc. sobre aquellos trabajadores que no sean representantes de los trabajadores.

Así, se ha de tener en consideración que este concepto viene desarrollando una línea evolutiva tendente a otorgar una potestad al empresario de ser capaz de tomar decisiones acerca de la localización de sus trabajadores, siempre y cuando esta decisión esté justificada por una serie de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. De este modo, se elimina su anterior redacción en la que sí se establecía cuándo podía llevar a cabo esta operación el empresario, dejando la puerta abierta a una mayor serie de supuestos que sí se adaptan a la realidad y no dejan su aprobación en manos de una casuística que puede ser controvertida en según qué ocasiones.

Además, la autoridad laboral ya no puede ordenar la ampliación del plazo de incorporación y la consecuente paralización del traslado.

También se puede comentar la vaga redacción del apartado 3 de este art. 40 ET debido a que crea grandes controversias. Entre otras, se establece como un derecho y no como un derecho preferente, no trata la figura del desplazamiento y con su redacción resulta muy difícil resolver aquellos pleitos donde existe una delgada línea entre causas verdaderamente organizativas y la propia actitud discriminatoria del empresario. Este problema lo sufre también el apartado que versa sobre la movilidad geográfica ante violencia de género y terrorismo ya que, debiendo predominar el carácter resolutivo de los mismos, se ponen trabas en cuanto a la movilidad respecto a puestos de trabajo de diferente categoría.

En definitiva, se trata de un concepto que suele estar siempre abierto a sus diversas posibilidades en cuanto a su aplicación al caso concreto y que hemos visto que va más allá debido a que fuera de la posibilidad de verse aplicado tanto por el trabajador como por el empresario, también se utiliza en el ámbito transnacional o para las ETT.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

### 1. OBRAS DOCTRINALES

- AA.VV. Memento Social, Francis Lefebvre, Madrid, 2018 [recurso electrónico].
- Thomson Reuters, Aranzadi Experto, Modificaciones del contrato de trabajo: movilidad geográfica.
- Joaquín García Murcia y Olga Estrada Alonso, La movilidad geográfica en la negociación colectiva - Guías de negociación, Universidad de Oviedo para el Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Daniel Toscani Giménez, El cambio de centro de trabajo. La movilidad geográfica fuerte y débil, Vlex España.
- Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Datos Básicos de Movilidad 2018, Contratación y movilidad geográfica de los trabajadores en España.
- Antonio V. Sempere Navarro y María Areta Martínez, El Derecho del Trabajo y los Grupos de Empresas: inventario, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Wolters Kluwer, Estatuto de los Trabajadores; comentado y con jurisprudencia, Salvador del Rey Guanter.

### 2. LEGISLACIÓN

- Constitución Española.
- Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.
- Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información.

- Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 1996 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.
- Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio.
- Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y se modifica el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.
- Resolución de 1 de junio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de la banca.
- Real Decreto 1364/2010, de 29 de octubre, por el que se regula el concurso de traslados de ámbito estatal entre personal funcionario de los cuerpos docentes contemplados en la
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y otros procedimientos de provisión de plazas a cubrir por los mismos.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

### 3. SENTENCIAS CITADAS

#### 1. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

- STSJ País Vasco, 25-09-2001, rec. 1362/2001.
- STSJ Asturias, 17-11-2000, rec. 443/2000.
- STSJ Andalucía/Málaga, 16-5-95, rec 1684/94.
- STSJ Andalucía/Sevilla, 29-9-2016, rec. 2832/2015.
- STSJ Andalucía/Sevilla, 14-12-1999, rec. 868/1999.
- STSJ Madrid, 4-5-2012, rec. 3475/2011.
- STSJ Castilla y León/Valladolid, 27-4-04, rec. 255/2004.
- STSJ Extremadura 21-1-03, rec. 632/2002.
- STSJ Madrid, 7-5-2010, rec. 5161/2009.
- STSJ Madrid, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 28-2-2005, rec. 1049/2002.
- STSJ Cataluña 15-11-2002, rec. 2097/2002.
- STSJ Cataluña 1-2-1997, rec. 7256/1998.
- STSJ Madrid, 24-3-1999, rec. 6535/1998.
- STSJ Castilla-La Mancha 21-4-1999, rec. 1163/1998.
- STSJ País Vasco 23-3-1992, rec. 1839/1991.

#### 2. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

- STJCE 11-12-2003, *Schnitzer* (asunto C-215/01, RJ 2003 I-14847), apdos. 30 a 33.

#### 3. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL SUPREMO

- STS 2-6-2008, rec. 2552/2007.
- STS21-12-1999, rec. 719/1999.
- STS12-7-2016, rec. 222/2015.
- STS 14-5-1996, rec. 1245/1995.

- STS 5-11-1986 [RJ 1986, 6279].
- STS 26-4-2006, rec. 2076/2005.
- STS 14-10-2004, rec. 2464/2003.
- STS 3-1-1990 [RJ 1990, 116].
- STS 28-5-1994, rec. 811/1993.

#### 4. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- STC 225/2002, de 9 de diciembre (BOE núm. 9, de 10 de enero de 2003).

#### 5. SENTENCIAS DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL

- SJS Madrid nº 33, 1-3-2013, rec. 1439/2012.
- SJS Navarra nº 2, 7-9-1999, rec. 338/1999.
- SJS Madrid nº 25, 7-2-2000 [AS 2000, 311].

#### 4. WEBGRAFÍA

[http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AAEAMtMSbF1jTAAAUNjYyMDtbLUouLM\\_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAMqBJVDUAAAA=WKE](http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAA AAEAMtMSbF1jTAAAUNjYyMDtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAMqBJVDUAAAA=WKE)

<http://nlrabortadosalicante.com/diferencia-traslado-desplazamiento/>

[https://elpais.com/economia/2018/05/30/ahorro\\_inteligente/1527696481\\_147786.html](https://elpais.com/economia/2018/05/30/ahorro_inteligente/1527696481_147786.html)

<https://libros-revistas-derecho.vlex.es/vid/cambio-movilidad-geografica-fuerte-debil-404839630>

<https://www.cerem.es/blog/movilidad-geografica-puede-el-empresario-trasladarme-de-centro-de-trabajo>

<https://www.cuestioneslaborales.es/desplazamiento-traslado-individual/>

<https://www.iberley.es/temas/cambio-residencia-conyuge-caso-traslado-trabajador-14871>

<https://www.iberley.es/temas/procedimiento-traslado-colectivo-trabajadores-16981>

<https://www.iberley.es/temas/regulacion-desplazamientos-temporales-trabajadores-7701>

<https://www.jover-abogados.com/movilidad-geografica-cuando-se-entiende-que-hay-cambio-de-domicilio-del-trabajador/>

<https://www.rankia.com/blog/irpf-declaracion-renta/1594029-deducccion-por-movilidad-geografica-declaracion-renta>

<https://www.studocu.com/es/document/universitat-de-barcelona/derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social/apuntes/movilidad-geografica/2376034/view>

## 5. ANEXOS

### 1. SOLICITUD DE TRASLADO POR PARTE DEL CÓNYUGE DEL TRABAJADOR TRASLADADO<sup>57</sup>

*En "localidad, a día, mes y año"*

Sr/Sra. *"D/Dña. nombre y apellidos del director de RRHH"*, Director/a de RRHH

Muy Sr. mío:

Por la presente le comunico el cambio de mi domicilio conyugal, a consecuencia del traslado de mi esposo/a, *"D/Dña. nombre y apellidos del cónyuge"*, trabajador de esta misma empresa, al centro de trabajo de *"localidad"* y, en consecuencia, solicito mi propio traslado a ese mismo centro, en un puesto de trabajo igual o similar al que vengo desarrollando, al amparo del art.40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Le saluda atentamente,

*"D/Dña. nombre y apellidos del trabajador"*  
*"firma"*

---

<sup>57</sup>AA.VV. Memento Social, *Solicitud de traslado por parte del cónyuge del trabajador trasladado*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018 [recurso electrónico].

## 2. COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DE LA APERTURA DEL PERIODO DE CONSULTAS EN EL CASO DE TRASLADO COLECTIVO<sup>58</sup>

A la Att. de "D/Dña. nombre y apellidos"

En "localidad", a "día, mes y año".

Muy "Sr/Sra. Nuestro/Nuestra:"

Por la presente le comunico la decisión de esta empresa de proceder a su traslado desde su actual centro de trabajo localizado en "localidad del centro de trabajo actual" al centro de trabajo situado en la localidad de "localidad del centro de trabajo designado".

El citado traslado se producirá el día "día, mes y año del traslado" una vez cumplido el período de preaviso de 30 días que establece el art.40.1 del ET<sup>58</sup>.

Las razones que justifican la necesidad de proceder a su traslado, son las que a continuación se exponen:

"Primera" "concretar razones".

A los efectos de cumplir con lo establecido en el art.40 del ET<sup>58</sup>, le comunicamos que ponemos a su disposición los medios necesarios para proceder al traslado y en concreto:

"Primero" "concretar medios".

Por último, y en cuanto a las compensaciones por el traslado, de acuerdo con lo establecido en "concretar Las compensaciones se fijan en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos" son las siguientes:

"Primera" "concretar compensaciones".

Quedando a su disposición para cualquier aclaración, atentamente

Fdo.: LA EMPRESA

"razón social"

"firma"

RECIBÍ: EL TRABAJADOR

"nombre y apellidos del trabajador"

"firma"

<sup>58</sup>AA.VV. Memento Social, *Comunicación a la autoridad laboral de la apertura del periodo de consultas en el caso de traslado colectivo*, Francis Lefebvre, Madrid, 2018 [recurso electrónico].